

Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia subregional Alto Amazonas

Gloria Dolores Odicio Manrique
Glorydom1004@gmail.com

Carlos Miguel Aguilar Saldaña
Agua0122@hotmail.com

Sandra Ruiz Correa
sruiz_correa@hotmail.com

Hugo Olivas Salazar
holivassalazar@gmail.com

Julio Iván Torres Manrique
Jitmtorres27@gmail.com

Roberto Alonso Enríquez Calderón
renriquezcalderon@gmail.com

Ana Elizabeth Rojas Rivera
analizriro@gmail.com
Escuela de post grado
Universidad César Vallejo.

RESUMEN

La investigación se basa fundamentalmente en la relación que existe entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub-regional de Alto Amazonas. Se justifica porque aporta información confiable y válida sobre las necesidades de los trabajadores de los departamentos de Administración y Recursos Humanos, así como percibir lo que impulsa a un empleado a “Sentirse bien” dentro de su organización. El objetivo es determinar la relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub-regional de Alto Amazonas-Loreto. La investigación presenta un diseño correlacional de tipo transversal, los datos se recolectan en un solo espacio y tiempo; luego, describir, analizar las variables em base a los resultados y establecer la relación de las variables. Como técnicas de recolección de datos se ha establecido la técnica del gabinete y la encuesta como instrumento el fichaje. Se llegó a concluir, que el desempeño laboral depende significativamente dela motivación; lo que indica, si un colaborador se siente con ganas de realizar um buen trabajo, su desempeño será óptimo; en cabio si está desmotivado y desganado su rendimiento en el trabajo no será productivo.

Palabras clave: motivación; desempeño; labor; rendimiento.

Motivation and job performance of the workers of the Alto Amazonas sub-regional management

ABSTRACT

The research is fundamentally based on the relationship that exists between Motivation and Labor Performance of the workers of the Sub regional Management of Alto Amazonas. It is justified because it provides reliable and valid information on the needs of workers in the Administration and Human Resources departments, as well as perceiving what drives an employee to "feel good" within their organization. The objective is to determine the relationship between Motivation and Labor Performance of the workers of the Sub regional Management of Alto Amazonas-Loreto. The research presents a cross-sectional correlational design, the data is collected in a single space and time; then, describe, analyze the variables based on the results and establish the relationship of the variables. As data collection techniques, the technique of the cabinet has been established and the survey as an instrument of recruitment. It was concluded that job performance depends significantly on motivation; which indicates, if a collaborator feels like doing a good job, their performance will be optimal; However, if you are unmotivated and reluctant, your performance at work will not be productive.

Keywords: motivation; performance; work; performance.

Artículo recibido: 28. Julio. 2021

Aceptado para publicación: 25. Agosto. 2021

Correspondencia: Glorydom1004@gmail.com

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

1. INTRODUCCIÓN

Siendo la motivación según (Chiavenato. 2000), “La voluntad de ejercer un esfuerzo persistente y de alto nivel a favor de las metas de la organización, donde el hombre es considerado un animal compelto; es por ello que se considera que el individuo está dotado de necesidades complejas y diferenciadas; las cuales orientan y dinamizan el comportamiento. En este sentido, la opinión de Robbins(2004), es pertinente cuando afirma: Es por ello, que la motivación es parte importante de la administración, ya que influye sobre las personas para que ejecuten tareas en bien de la organización. Según (Smith, citado por Cummingsy Schwab 1985) expresa: No es cuestión de que una mente calmada juzgue por las acciones externas, se debe fijar en la parte interior y ver qué resortes se ponen en movimiento, así que primero hay que conocer la naturaleza humana.

Para lograr una verdadera motivación en el trabajador, debe haber una buena política y cultura organizacional en constante evolución que favorezca el desarrollo de los individuos en ese ambiente y permita obtener lo mejor de ellos, así como también permita que ellos se sientan satisfechos en el logro de sus aspiraciones personales, ya que como lo explica Marcano, M. (2006): “La motivación del trabajador cambia de tiempo en tiempo” y las gerencias organizacionales no pueden descuidar este factor ni deben catalogarlo como un gasto; sino más bien como una inversión a la que se le puede sacar el mayor provecho posible.

En la GSRAA se identificó que los trabajadores se encuentran desmotivados debido a que existe un sistema remunerativo que no está de acuerdo al perfil de los trabajadores que laboran en esta institución pública; por otro lado no se cuenta con un Plan de capacitación que permita al empleado obtener una satisfacción profesional para mejorar sus capacidades y aumentar su productividad, por otro lado la falta de liderazgo de los Jefes, hace que los trabajadores no tengan una dirección y a la vez no se identifiquen con su institución, en la Gerencia Sub Regional existe un clima organizacional inadecuado debido a que no hay unión entre compañeros, existen grupos que solo ven por su beneficio y no por el bien común, todo esto conlleva a que los trabajadores se sientan desmotivados y sean menos productivos e ineficientes en los trabajos asignados.

Es, por consiguiente, necesario analizar la motivación y su relación con el desempeño laboral de las personas que laboran en las diferentes áreas de la GSRAA, debido a que la motivación entre compañeros de trabajo es un elemento importante que

ejerce una influencia fuerte sobre actitudes y valores de éstos. Es necesario que en los departamentos de Administración y Recursos Humanos se defina cuáles son las necesidades laborales e individuales de los empleados, que coadyuven a la satisfacción en el trabajo, a fin de solventar aquellas que conduzcan a situaciones negativas o de insatisfacción que afecten el desempeño laboral.

Motivación

Según, Stephen (1999), la motivación del trabajador juega un papel fundamental y la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales; voluntad que está condicionada por la capacidad que tiene ese esfuerzo para satisfacer algunas necesidades individuales. Los tres elementos claves de la motivación son el esfuerzo, las metas organizacionales y las necesidades.

Cabe señalar, que el elemento esfuerzo es una medida de intensidad, cuando el trabajador está motivado hace un gran esfuerzo, el cual conduce a resultados favorables de acuerdo a la forma como se canalicen; además deberá estar dirigido hacia el logro de las metas de la organización. Por otra parte, las necesidades difieren considerablemente entre los individuos y cambian con el tiempo. Más aún, las diferencias individuales complican enormemente la tarea motivacional del personal que se encuentre a cargo de recursos humanos.

Por su parte, Koontz y Weihrich (1999), expresan que la motivación "es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares". Decir que los directores motivan a sus subordinados es decir que realizan cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos de inducir a los subordinados a actuar de una determinada manera.

Las motivaciones humanas se basan en necesidades, ya sea consciente o inconscientemente experimentadas. Algunas de ellas son necesidades primarias, como los requerimientos fisiológicos de agua, aire, alimentos, sueño y abrigo. Otras pueden considerarse secundarias, como la autoestima, el estatus. Naturalmente, estas necesidades varían en intensidad y en el tiempo entre diferentes individuos. Asimismo, Chiavenato (2001), afirma que: "El individuo que presta servicio al cliente debe encontrarse altamente motivado hacia su trabajo y sentirse a gusto con la unidad y a la organización a la que pertenece".

Por otra parte, la motivación es una de las tareas administrativas más simple, pero al mismo tiempo, una de las más complejas. Es simple porque las personas se sienten básicamente motivadas o impulsadas a comportarse en forma tal que les produzca recompensas, y complejo porque se refiere al comportamiento que es causado por necesidades dentro del individuo, y que pueden satisfacer esas necesidades, en el que tiene varias fases.

En primer término, se encuentra la fase del motivo, necesidad o impulso; en ella aparece un indicador para la acción. Como motivo se entiende todo aquello que interiormente genera y/o mantiene el comportamiento. La segunda fase y última, corresponde a la conducta que sobreviene a la aparición del motivo o del impulso. Del mismo modo, los motivadores son cosas que inducen a un individuo a alcanzar un alto desempeño. Mientras que las motivaciones son reflejos de deseos, los motivadores son recompensas o incentivos ya identificados que intensifican el impulso a satisfacer deseos.

La Motivación como Influencia en el Ámbito Laboral

La vida es fundamentalmente ebullición, actividad y desarrollo. Todas las personas están en continua actividad y hasta las más perezosas hacen una serie constante de actividades. El estudio de la motivación y la influencia en el ámbito laboral, pues, no es otra cosa que el intento de averiguar, desde el punto de vista de la psicología, a qué obedecen todas esas necesidades, deseos y actividades dentro del trabajo, es decir, investiga la explicación de las propias acciones humanas y su entorno laboral:

Frecuentemente se intenta explicar el patrón diferente haciendo referencia a los motivos, por ejemplo, si alguien triunfa en la bolsa se escucharía el típico comentario que cita el dinero como motivación para dicho individuo. Se trata de estudiar los impulsos, tendencias y estímulos que acosan constantemente la vida y el organismo, y que llevan, se quiera o no, a la acción. Basándose en esta afirmación se puede decir que cualquiera que intente responder a estos interrogantes está intentando explicar la motivación. Los psicólogos que estudian la motivación procuran comprobar las explicaciones de estos hechos mediante el estudio experimental.

Algunos psicólogos, tales como: Hipócrates y Galeno, tratan de explicar la motivación desde los mecanismos fisiológicos. Por eso, son importantes los descubrimientos relativos al control de la acción por parte del cerebro como el hipotálamo, el sistema activador

reticular y el sistema límbico. Otros en cambio buscan los determinantes de la acción en términos de conducta y comportamiento.

Otro punto a destacar, es que cuando se habla de conducta motivada se está diferenciando claramente de conducta instintiva. Mientras una conducta instintiva no requiere “voluntad” por parte del sujeto, la conducta motivada sí que la requiere. Así pues, no conviene confundir la motivación con los estímulos ni los instintos; los tres se impulsan a actuar, pero su origen y sus funciones son muy diferentes.

Una conducta está motivada cuando se dirige claramente hacia una meta ya sea de trabajo o personal. El motivo es algo que los impulsa a actuar, la necesidad de trabajar por el pago. El motivo se presenta siempre como un impulso, un deseo, una necesidad. No todos los motivos tienen un mismo origen, ni son de la misma intensidad, ni tienden hacia las mismas cosas. Sin embargo, se puede decir que el campo de la motivación en el ámbito más amplio de móviles que incitan al hombre constantemente a actuar y a laborar abarca la totalidad del psiquismo humano, comprendiendo una gama que va desde el hambre y el sueño, la necesidad de trabajo, hasta los más complicados y complejos como puede ser el impulso o desde cierta persona a ser ingeniero de telecomunicaciones, periodista, maestro.

Así pues, se ve que toda actividad está movida por algo, y ese algo es lo que se llama motivo. Motivo es, lo que impulsa a la acción, a la actividad. Esta actividad motivada es como un circuito cerrado en los que se pueden distinguir tres momentos principales: motivo, conducta motivada por la conducta laboral y disminución o satisfacción de la necesidad.

La estrategia a nivel corporativo: es formulada por la alta dirección para vigilar los intereses y las operaciones de las organizaciones que están compuestas por más de una línea de negocios.

La estrategia de la unidad de negocios: se refiere a la administración de los intereses y operaciones de una línea particular de negocio.

Las estrategias a nivel funcional: crea un marco para los gerentes que están a cargo de cada función.

Teoría de la jerarquía de las Necesidades

Koontz y Weihrich (1999), manifiestan que una de las más conocidas teorías sobre la motivación es la teoría de la jerarquía de las necesidades propuestas por el psicólogo Abraham Maslow. Este concibió las necesidades humanas bajo la forma de una jerarquía, la cual va de abajo hacia arriba, y concluyó que una vez satisfecha una serie de necesidades, estas dejan de fungir como motivadores.

Maslow (1954), en su teoría motivacional, sugiere que las personas serían poseedoras de una tendencia intrínseca al crecimiento o auto perfección, una tendencia positiva al crecimiento, que incluye tanto los motivos de carencia o déficit como los motivos de crecimiento o desarrollo. Maslow introduce el concepto de jerarquía de necesidades, en la cual las necesidades se encuentran organizadas estructuralmente con distintos grados de poder, de acuerdo a una determinación biológica dada por la constitución genética como organismo de la especie humana (de ahí el nombre de Instintoides de Maslow les da).

La jerarquía está organizada de tal forma que las necesidades de déficit se encuentren en la parte más baja, mientras que las necesidades de desarrollo se encuentran en la parte más alta de la jerarquía; de este modo, en el orden dado por la potencia y por su prioridad, se encuentran las necesidades del déficit, las cuales serían las necesidades fisiológicas, las necesidades de seguridad, las necesidades de amor y pertenencia, las necesidades de estima y las necesidades de desarrollo, las cuales serían las necesidades de auto actualización (self- actualization) y las necesidades de transcendencia.

Dentro de esta estructura, cuando las necesidades de un nivel son satisfechas, no se produce un estado de apatía, sino que el foco de atención pasa a ser ocupado por las necesidades del próximo nivel y que se encuentran en el lugar inmediatamente, más alto de la jerarquía, y son estas necesidades las que se buscan satisfacer.

La teoría de Maslow, plantea que las necesidades inferiores son prioritarias, y, por lo tanto, más potente que las necesidades superiores de las jerarquías. Solamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores aunque lo haga de modo relativo, entran gradualmente entre sus conocimientos las necesidades superiores, y con eso la motivación para poder satisfacerlas; a medida que la tendencia positiva toma más importancia, se experimenta un grado mayor de salud psicológica y un movimiento hacia la plena humanización.

Necesidades Fisiológicas: estas son las necesidades básicas para el sustento de la vida humana, tales como alimentos, agua y calor. Según Maslow, en tanto están necesidades no sean satisfechas en el grado indispensable para la conservación de la vida, las demás no motivarán a los individuos.

Necesidades de seguridad: estas son las necesidades para librarse de riesgos físicos y de temor a perder el trabajo, la propiedad, los alimentos y el abrigo.

Necesidades de Asociación o Aceptación: en tanto que seres sociales, los individuos experimentan la necesidad de pertenencia de ser aceptados por los demás.

Necesidad de estimación: de acuerdo con Maslow, una vez que las personas satisfacen sus necesidades de pertenencia, tienden a desear la estimación tanto como propia como la de los demás. Este tipo de necesidad produce satisfacciones como poder, prestigio, categoría y seguridad en sí mismo.

Necesidad de Autorrealización: Maslow consideró a ésta como la necesidad más alta de la jerarquía. Se trata del deseo de llegar a ser lo que es capaz de ser; de optimizar el propio potencial y de realizar algo valioso.

Teoría de las Expectativas

Stephen (1999) expresa que en la actualidad una de las explicaciones de la motivación aceptada más ampliamente es la teoría de las expectativas, de Víctor Vroom; aunque tiene sus críticas la mayor evidencia de la investigación científica apoya esta teoría.

La teoría de las expectativas afirma que “la fuerza de una tendencia actual en determinada forma depende de la fuerza de la expectativa de que el acto este seguido por un resultado determinado y de lo atractivo de ese resultado para el individuo”.

Es importante resaltar, que la teoría de las expectativas sostiene que los individuos como seres pensantes y razonables, tienen creencias y abrigadas esperanzas y expectativas respecto a eventos futuros de sus vidas. Si se lleva este tema es la necesidad de trabajar en un ambiente laboral apto para desempeñar las labores requeridas por la empresa. Por lo que para analizar la motivación se requiere conocer lo que las personas buscan de la organización y como creen poder obtenerla.

Teoría de las Necesidades sobre la Motivación

McClelland (1960), contribuyó a la comprensión de la motivación al identificar tres tipos de necesidades básicas de motivación. Las clasificó como necesidades de poder, necesidades de asociación y necesidad de logro. Se han efectuado ya numerosas

investigaciones sobre métodos de prueba de individuos en relación con estos tipos de necesidades, además del cual el propio McClelland y sus colaboradores han abundado en sus investigaciones, en particular sobre la necesidad del logro.

Necesidad de Poder: MacClelland y otros investigadores han confirmado que una persona con gran necesidad de poder se interesa enormemente en ejercer influencia y control. Por lo general tales individuos persiguen posiciones de liderazgo; son con frecuencia buenos conversadores, si bien un tanto dados a discutir, son empeñosos, obstinados y exigentes, les gusta enseñar y hablar en público.

Necesidad de Afiliación: las personas con una gran necesidad de asociación suelen disfrutar enormemente que se les tenga estimación y tienden a evitar ladesazón de ser rechazados por un grupo social. Como individuos, es probable que les preocupe mantener buenas relaciones sociales, experimentar la sensación de comprensión y proximidad, estar prestos a conformar y auxiliar a quienes se ven en problemas y gozar de amigables interacciones con los demás.

Necesidad de Logro: los individuos con una gran necesidad de logro poseen un intenso deseo de éxito y un igualmente intenso temor al fracaso. Gustan de los retos, y se proponen metas moderadamente difíciles (aunque no imposibles). Son realistas frente al riesgo; es probable que sean temerarios, puestos que más bien prefieren analizar y evaluar los problemas, asumir la responsabilidad del cumplimiento de sus labores.

Técnicas Motivacionales Especiales

Al respecto, los autores Koontz y Weihrich (1999), expresan que la motivación tan compleja e individualizada que puede haber muchas técnicas motivacionales, por lo que es posible identificar alguna de las principales: Dinero: el dinero nunca debe ser pasado por alto como motivador, ya sea bajo la forma de salario, bonos, opciones de acciones, seguro pagado por la empresa o todo lo demás que se le puede dar a la gente a cambio de su desempeño. Por lo demás, el valor concedido al dinero bien puede exceder su estricto valor monetario, pues también puede significar categoría o poder. Muchas empresas recurren a la competitividad de sus sueldos y salarios con los de la industria y zonas geográficas a las que pertenecen para atraer y retener a su personal.

Es prácticamente indudable que el dinero solo puede motivar cuando el pago proyectado es considerable en relación con los ingresos de una persona. El problema de muchos aumentos salariales, y hasta los bonos, es que no son suficientes para motivar a sus

destinatarios. Quizás con ello se impida que un individuo se sienta insatisfecho y busque otro empleo; pero si no son suficientes para dejarse sentir, es improbable que funcione como motivador.

Participación: una técnica que ha merecido sólido apoyo como resultado de las teorías e investigaciones sobre la motivación es la creciente conciencia y uso de la participación. Es muy extraño que una persona no se sienta motivada por el hecho que se les consulte respecto de acciones que le afecta, de que “se les tomen en cuenta”. Además, la mayoría de las personas que se encuentran en el centro mismo de las operaciones de una empresa están al tanto de los problemas y sus soluciones. En consecuencia, el tipo correcto de participación produce la misma motivación que conocimientos útiles para el éxito de las compañías. La participación es también un medio de reconocimiento. Apela a la necesidad de asociación y aceptación. Pero, sobre todo genera a los individuos una sensación de logro.

Calidad de la Vida Laboral: uno de los mecanismos de motivación más interesantes es el representado por el programa de Calidad de la Vida Laboral, el cual consiste en un enfoque de sistemas del diseño de puestos y es un promisorio avance en el amplio terreno del enriquecimiento del puesto, combinado con una profundización en el enfoque de sistemas sociotécnicos de la administración. La Calidad de la Vida Laboral no es solo un método de grandes posibilidades para el enriquecimiento de puestos, sino también un campo interdisciplinado de investigación y acción en el que se combina la psicología y sociología industrial y organizacional, las teorías sobre la motivación, liderazgo y relaciones.

2. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS O MATERIALES Y MÉTODOS

Se diseñó una investigación correlacional, se aplicó una encuesta y el instrumento de fichaje para recoger información bibliográfica en libros, revistas, boletines y tesis. La población y la muestra estuvo compuesto por 82 trabajadores. Luego, se realizó la descripción de las variables en función a los resultados; para luego, establecer la relación existente entre las mismas. La confiabilidad de los instrumentos se sometió al programa Alfa Crombach. Se utilizó el software estadístico SPSS V.21 según las escalas de medición de ambas variables.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

RESULTADOS***Evaluación de Motivación y Desempeño laboral a los trabajadores de la Gerencia Subregional Alto Amazonas.***

El promedio de las evaluaciones respecto a la variables motivación es de 49,35, mientras que en la variable desempeño laboral el promedio es de 52,61. Igualmente la moda en la motivación es de 44 y en el desempeño laboral es 55. Se observa además que en la motivación hay un 20,54% de dispersión entre la evaluación de los trabajadores y en la evaluación del desempeño laboral es de 13,56% de dispersión, notándose que hay una mejor homogeneidad en este último.

Tabla 1***Estadística descriptiva de las variables de estudio***

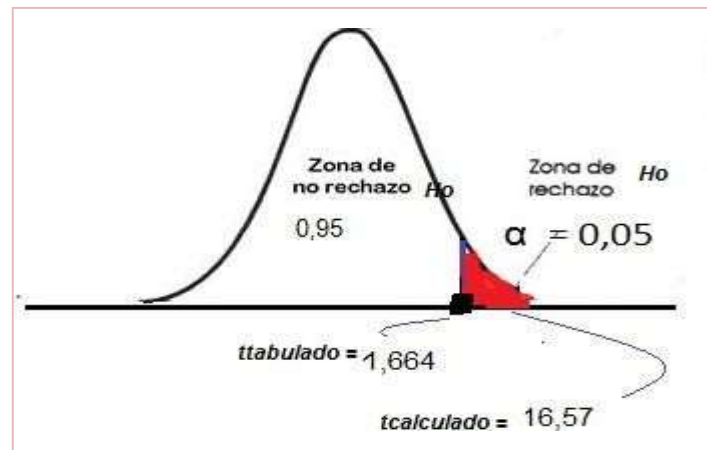
ESTUDIO	Media	Moda	Desviación estándar	Coefficiente de Variación
Motivación	49,35	44	10,14	20,54 %
Desempeño laboral	52,61	55	7,13	13,56%

Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos producto de la aplicación de fórmulas estadísticas correlación de Pearson y la distribución t-Student, para la verificación de la hipótesis, obteniéndose un valor calculado de $t_c = 16,57$ y un valor tabular de $t_t = 1,664$ (obtenido de la tabla de probabilidad de la distribución t de Student con 80 grados de libertad), verificando que el valor calculado es mayor que el tabular, el cual permite que la hipótesis nula se ubique dentro de la región de rechazo. Por consiguiente, con un 95% de confianza, se acepta la hipótesis alternativa; es decir se acepta la hipótesis de la investigación, visualizándose en la gráfica representativa de la distribución t-Student.

Entonces se concluye que la motivación tiene una relación directa con el Desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub regional Alto Amazonas. Loreto.

Figura 1



Fuente: Elaboración propia

En los resultados de la evaluación sobre motivación y sus dimensiones dada a los trabajadores de la Gerencia subregional de Alto Amazonas, que 73,2% manifiestan que la motivación de la dimensión remuneración es negativa; el 72,0% manifiestan que la dimensión capacitación es negativa, con respecto a las dimensiones satisfacción profesional, clima organizacional y liderazgo el 84,1%; el 65,9% y 45,1% de los trabajadores manifiestan respectivamente que tienen una motivación positiva.

Con respecto a la variable el nivel de motivación, el 54,9% de los trabajadores consideran que es negativa y el 45,1% que es positiva.

Se observa que la capacitación, el trabajo en equipo, la satisfacción profesional, los sistemas remunerativos y el clima organizacional con el 24,0%; 22,0%; 15,0%; 11,0% y el 10,6% respectivamente son los factores motivacionales determinantes en el desempeño laboral de los trabajadores.

También se observa, 57,8% de los trabajadores de la Gerencia Subregional de Alto Amazonas, que tienen una motivación negativa tienen un desempeño laboral deficiente y el 42,2% de los mismos tienen un desempeño laboral eficiente. Asimismo, de los que tienen una motivación positiva el 2,7% tienen un desempeño laboral deficiente y el 97,3% tienen un desempeño eficiente.

Los resultados obtenidos de la Prueba de Independencia a través de la distribución de probabilidades Chi-Cuadrado, con un nivel de significación $\alpha = 0,05$, el percentil 95 de la distribución chi-cuadrado con $(k-1)(r-1) = 1$ grado de libertad es igual a $(1-\alpha) \chi^2 = 3,8$

4l. Además, según Programa SPSS.19, $p_value \leq \alpha$ ($0,000 \leq 0,05$) con esto se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis Alternativa.

El valor de la estadística de prueba es 27,888 y es mayor que la chi- cuadrada tabulada = 3,841, por lo que se acepta la hipótesis alternativa. Se evidencia en el gráfico N° 08.

Es decir, tanto la motivación como el desempeño laboral de los trabajadores son dependientes significativamente en la estadística. Por lo que el desempeño laboral depende significativamente de la motivación que se le da al trabajador de la Gerencia Subregional Alto Amazonas. Loreto.

DISCUSIÓN

Después de haber procesado y analizado los resultados en torno a las medidas estadísticas para las variables motivación y desempeño laboral, corresponde establecer algunos argumentos articulados a las teorías y antecedentes de la presente investigación. En ese sentido, a un nivel de significación $\alpha = 0,05$, el percentil 95% de la distribución chi-cuadrado con $(k-1)(r-1) = 1$ grado de libertad es igual a $(1-\alpha) \times 2(1) = 3,841$, se logró determinar que tanto la motivación como el desempeño laboral de los trabajadores son dependientes significativamente por lo que es fácil inferir que el desempeño laboral depende significativamente de la motivación que se le da al trabajador de la Gerencia Subregional Alto Amazonas, Loreto.

Estos resultados tienen cierta afinidad con la tesis de Vásquez, M. L. (2011) en su tesis “Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del Equipo de Salud de Centro Quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011”. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú. Concluyó, que a pesar de percibir un salario que no está de acuerdo con sus conocimientos y necesidades personales, de las condiciones ambientales de las diferentes áreas y de las deficiencias en seguridad, influyendo positivamente en el desempeño de sus actividades profesionales. Con respecto a los factores motivacionales que perjudican el comportamiento organizacional del equipo de salud, se encuentra la falta de reconocimiento alguno en los dos últimos años por parte de la Dirección del hospital. Los trabajadores carecen de Resoluciones, Carta de felicitación, Beca de capacitaciones, entre otros; puesto que durante los dos últimos años no recibió reconocimiento alguno, razón por la cual el personal no se siente motivado en este aspecto, lo que conlleva a que en determinadas circunstancias no cumpla un trabajo eficiente en el desempeño de sus actividades. Si bien es cierto, la motivación que

se le da a un trabajador influye en el comportamiento organizacional de una determinada entidad o empresa y en este estudio.

Cabe señalar, que el elemento esfuerzo es una medida de intensidad, cuando el trabajador está motivado hace un gran esfuerzo, el cual conduce a resultados favorables de acuerdo a la forma como se canalicen; además deberá estar dirigido hacia el logro de las metas de la organización. Por otra parte, las necesidades difieren considerablemente entre los individuos y cambian con el tiempo. Más aún, las diferencias individuales complican enormemente la tarea motivacional del personal que se encuentre a cargo de recursos humanos. Asimismo, Chiavenato (2001), afirma que: “El individuo que presta servicio al cliente debe encontrarse altamente motivado hacia su trabajo y sentirse a gusto con la unidad y a la organización a la que pertenece”.

En cambio, Vásquez, Sh. M. (2007) en su tesis de grado “Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006”, Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Concluyó, con respecto a las dimensiones: identidad, aprovechan las oportunidades que éste les ofrece para su realización personal; autonomía, les facilita tomar decisiones con grados de libertad generados por sus competencias; lo que generan una motivación media en los profesionales. En cuanto, a las relaciones interpersonales, existe entre sus compañeros y al entorno laboral favorable creado por ellos para el desempeño de sus funciones; el desarrollo personal, comprendió las sensaciones de bienestar que experimentan las enfermeras(os) al hacer su trabajo y el gusto por los resultados que le generan realización personal y profesional; y las políticas administrativas que se encuentran en relación al horario de trabajo, el reconocimiento al esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias a los factores que generaron un nivel de medio de satisfacción laboral.

Para Gonzales-Alva, S. (2013) en su tesis “Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz”. Universidad San Martín de Porres. Lima, Perú. Concluyó, según la percepción de los trabajadores del área de mantenimiento y servicios de la empresa automotriz. Los factores de la gestión del desempeño de la empresa no son óptimos, ya que según la percepción de la mayoría de los trabajadores de ambos sectores; sólo los factores “contar con herramientas y recursos suficientes” y “las evaluaciones de desempeño imparciales” son positivos. La motivación recibida por el jefe, los incentivos

monetarios, el salario percibido y gozar de actividades recreativas con compañeros de trabajo; factores motivacionales que fueron planteados para la investigación, obtuvieron resultados negativos según la percepción de los trabajadores del área de mantenimiento y servicios de la empresa automotriz. Los niveles de motivación de los trabajadores del área de mantenimiento y servicios de la empresa no son óptimos, debido a que para el sector de servicio automotriz “la motivación ejercida por sus compañeros de trabajo”, “los incentivos no monetarios”, “la autoridad para tomar decisiones” y “el ambiente laboral” son positivos. Sin embargo, para el sector de planchado y pintura estos factores son negativos. Existe relación entre la motivación y la gestión del desempeño de los trabajadores del área de mantenimiento automotriz de la empresa, ya que se demostró que en los sectores de planchado y pintura como en el de servicio automotriz la mala gestión del desempeño ha repercutido negativamente sobre la motivación de los trabajadores.

Según, Jaén, M. (2010) tesis de grado “Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales”. Universidad Complutense de Madrid. Concluyó que encuentra cierto grado de apoyo (aunque sea solamente de manera parcial), desde el criterio exclusivo de eficiencia empresarial (donde la relación coste-beneficio resulta fundamental), y a la vista de nuestros resultados, sería aconsejable la mejora de la herramienta empleada, para su posible utilización entre los materiales de evaluación organizacional; asimismo, cuando los individuos tienen la posibilidad de experimentar su autonomía (al poder hacer distintas elecciones), se produce un aumento de su motivación, persistencia, rendimiento y productividad.

El estudio de la motivación y la influencia en el ámbito laboral, pues, no es otra cosa que el intento de averiguar, desde el punto de vista de la psicología, a qué obedece todas esas necesidades, deseos y actividades dentro del trabajo, es decir, investiga la explicación de las propias acciones humanas y su entorno laboral: ¿Qué es lo que motiva a alguien hacer algo? ¿Cuáles son los determinantes que incitan?, cuando se produce un comportamiento extraordinario de algún individuo siempre nos parece sospechoso.

Frecuentemente se intenta explicar el patrón diferente haciendo referencia a los motivos, por ejemplo, si alguien triunfa en la bolsa se escucharía el típico comentario que cita el dinero como motivación para dicho individuo. Se trata de estudiar los impulsos, tendencias y estímulos que acosan constantemente la vida y el organismo, y que llevan, se

quiera o no, a la acción. Basándose en esta afirmación se puede decir que cualquiera que intente responder a estos interrogantes está intentando explicar la motivación. Los psicólogos que estudian la motivación procuran comprobar las explicaciones de estos hechos mediante el estudio experimental.

4. CONCLUSIÓN O CONSIDERACIONES FINALES

La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Subregional Alto Amazonas. Loreto 2013; son dependientes significativamente en la estadística. Por lo que el desempeño laboral depende significativamente de la motivación; lo que indica, si un colaborador se siente con ganas de realizar un buen trabajo, su desempeño será óptimo; en cambio si está desmotivado y desganado su rendimiento en el trabajo no será productivo. El nivel de Motivación en los trabajadores de la Gerencia Subregional de Alto Amazonas –Loreto 2013; **es negativa**, ya que el 54,9% del personal expresaron que no están satisfechos con la remuneración que perciben, ni tampoco reciben capacitación; sin embargo, tienen una opinión positiva en cuanto a las dimensiones satisfacción profesional, clima organizacional y liderazgo.

El nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia Subregional de Alto Amazonas – Loreto 2013; **es eficiente**, el 67,1% de los colaboradores manifestaron que realizan bien su trabajo; a pesar de no sentirse motivados debido a muchos factores que afecta su entrega total a la institución.

5. LISTA DE REFERENCIAS

- Balzer, W. y Sulzky, L. (1992): *halo and performance appraisal research: a critical examination*, *Journal of Applied Psychology*, 77(6): 975-985.
- Borman, W.C. y Motowidlo, S.J. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. En N. Schmidt y W.C. Borman (eds), *personnel selection in organizations* (pp. 71-98). San Francisco: Jossey-Bass
- Brief, A.P. y Motowidlo, S.J. (1986). *Prosocial organizational behaviour*. *Academy of Management Review*, 11, 710-725.
- Campbell, J.P. (1990). *Modelling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. In M.D. Dunnette and L.M. Hough (eds) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto, CA: Consulting psychologists Press.

- Campbell, J.P., McCloy, R.A., Oppler, S.H. y Saer, C.E. (1993). *A theory of performance*. In N. Schmitt, W.C. Borman and Associates, *Personnel Selection in Organizations*, San Francisco, CA. Jossey-Bass.
- Cardy, R.L. y Dobbins, G.H. (1994). *Performance Appraisal: alternative perspectives*, Cincinnati, Oh: South-Western.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Segunda edición. México. Editorial McGraw-Hill.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. Y Schuler, R. (2003): *La Gestión de los Recursos Humanos*, 2ª edición, McGraw Hill, Madrid
- Furnham, A. (1992). *Personality at work. the role of individual differences in the workplace*. London: Routledge.
- García, V. (2012) en su tesis de grado “*La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables*”. Universidad de Valladolid. Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>
- Gonzales-Alva, S. (2013) en su tesis “*Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz*”. Universidad San Martín de Porres. Lima, Perú. Recuperado de http://www.administracion.usmp.edu.pe/wp-content/uploads/sites/9/2014/02/sme_v5n1_sgonzalez_Gesti%C3%B3n-del-desempe%C3%B1o-y-motivaci%C3%B3n-de-los-trabajadores-de-una-empresa-automotriz-2.pdf
- Guzzo, R.A. y Gannett, B.A. (1988). *The nature of facilitators and inhibitors of effective task performance*. In F.D. Schoorman and B. Schneider (eds) *Facilitating Work Effectiveness*, Lexington, MA: Lexington Books.
- Ioana, T., Iturbe, J. A. y Osorio, D. L. (2011) tesis para obtener el grado “*La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio*”. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Recuperado de www.tesis.pucp.edu.pe/teoria_motivacional.pdf
- Jaén, M. (2010) tesis de grado “*Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*”. Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de <http://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>

- Koontz y Wehrich, (1999). *Administración Global*. Colombia. Editorial McGraw Hill.
- Lawler, E. E. (1994). *Performance Appraisal: the next generation, Compensation and Benefits Review*, mayo-junio.
- Maslow, A. (1954). *Gerencia Eficaz. HOMEWOOD: Richard D. Irwin. Personalidad y Motivación*. NEY CORK.
- McClelland. (1960). *Trabajo de Motivación*. New York: American Management Association.
- Moorhead, G. y Griffin, R.W. (1998). *Organizational behavior: managing people and organizations*. Boston: Houghton Mifflin.
- Moorhead, G. y Griffin, R.W. (1998). *Organizational behavior: managing people and organizations*. Boston: Houghton Mifflin.
- Motowidlo, S.J. (2003). *Job performance*. En W.C. Borman, D.R. Ilgen, R.J. Klimoskiy M.U. George, *Handbook of psychology: industrial and organizational psychology, Vol 12 (pp. 39-53)*. Nueva York: John Wiley&Sons.
- Murphy K.R. y Cleveland, J.N. (1995). *Understanding Performance Appraisal*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educacion.
- Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. Mexico: Pearson Educacion, Mexico.
- Roberts, B.W., Harms, P.D., Caspi, A. y Moffitt, T.E. (2007). Predicting the counterproductive employee in a child-to-adult prospective study. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1427-1436.
- Salamin, A. y Hom, P.W. (2005). *In search of the elusive U-shaped performance-turnover relationship: are high performing Swiss bankers more liable to quit?* *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1204-1216.
- Sarquis, M. y Uzcategui, G. (2009) en su tesis de titulación “*Análisis e importancia dela motivación laboral en establecimientos hoteleros*”. Colegio Universitario “Hotel Escuela” de los Andes Venezolanos. Mérida. Recuperado de <http://cuhelav.no-ip.org/anexos/12/10/16/703.pdf>

- Spencer, L.M. y Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work*, New York: Wiley.
- Steiner, G (1998). *Planificación y Estrategia*. Segunda Edición. México. Editorial Trillas
- Stephen, R (1999). *Comportamiento Organizacional*. Séptima Edición. México. Editorial Phh.Pretice Hall.
- Vásquez, M. L. (2011) en su tesis “*Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del Equipo de Salud de Centro Quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011*”. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú. Recuperado de <http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/216/1/pdf>
- Vásquez, Sh. M. (2007) en su tesis de grado “*Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006*”, Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/Vasquez_ss.pdf
- Viswesvaran, C. y Ones, D.S. (2000). *Perspectives on models of job performance. Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.
- Waldman, D.A. (1994). *The contributions of total quality management to a theory of work performance. Academy of Management Review*, 19(3), 510-536.
- Waldman, D.A. (1994). *The contributions of total quality management to a theory of work performance. Academy of Management Review*, 19(3), 510-5