



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
CARRERA PROFESIONAL DE NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**“GESTIÓN DE LA MOTIVACIÓN Y SU IMPACTO EN EL  
DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DEL GRUPO  
INTEGRACIÓN LOGÍSTICA INLOG, 2021”**

Tesis para optar el título profesional de:  
LICENCIADA EN NEGOCIOS INTERNACIONALES

Presentado por:

Luz Natalia Alvarez Rojas (0000-0002-8333-8386)

Asesor:

Ana Cecilia Napan Yactayo (0000-0002-5754-8355)

Lima – Perú

2021

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 13 de julio de 2021 «FSUS»

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente	<b>ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA</b>
Miembro 1	<b>JULIO CÉSAR POBLETE BENITES</b>
Miembro 2	<b>NELLY ALBINA MIRANDA TEJEDO</b>

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:

**“GESTION DE LA MOTIVACION Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DEL GRUPO INTEGRACION LOGISTICA INLOG, 2021”**

Presentado por el(la) bachiller.

**LUZ NATALIA ALVAREZ ROJAS**

Para optar al título profesional de

**LICENCIADO EN NEGOCIOS INTERNACIONALES**

Asesorado(a) por:

**ANA CECILIA NAPÁN YACTAYO**

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de(l) (los) estudiante de la Carrera de **NEGOCIOS INTERNACIONALES** en la sustentación, concluyen de manera unánime ( X ) por mayoría simple ( ) calificar a:

Tesista:	<b>LUZ NATALIA ALVAREZ ROJAS</b>		
Nota (en letras):	Diecisiete		
Aprobado ( )	Aprobado - Muy buena ( X )	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.



ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA  
*Presidente(a) del Jurado*



ANA CECILIA NAPÁN YACTAYO  
*Asesor(a)*



JULIO CÉSAR POBLETE BENITES  
*Miembro 1*



NELLY ALBINA MIRANDA TEJEDO  
*Miembro 2*

**Gestión de la Motivación e impacto en el desempeño de colaboradores de Integración Logística Inlog**

**Management of Motivation and impact on the performance of employees of Integración Logística Inlog**

Luz Natalia Alvarez Rojas

[4199910115@cientifica.pe](mailto:4199910115@cientifica.pe)

Universidad Científica del Sur, Lima

Perú

<https://orcid.org/0000-0002-8333-8386>

Mg. Ana Cecilia Napán Yactayo

[anapan@cientifica.pe](mailto:anapan@cientifica.pe)

Universidad Científica del Sur, Lima

Perú

<https://orcid.org/0000-0002-5754-8355>

## RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar el impacto de la motivación (M) en el desempeño (D) de los colaboradores del Grupo Integración Logística Inlog, 2021. La presente investigación pertenece al diseño no experimental transversal, de tipo descriptivo correlacional y con enfoque cuantitativo. Se tomó como población a 100 colaboradores del Grupo Integración Logística Inlog. La muestra estuvo conformada por 80 colaboradores del Lima y Quito del Grupo Integración Logística Inlog. Los instrumentos obtuvieron un Alfa de Cronbach, M (0.778) y D (0.771). Los resultados indicaron una relación positiva moderada, con un Rho de Spearman (0.444), siendo la prueba significativa con un  $p\text{valor}=0.000 < 0.05$ . Se concluyó que existe un impacto positivo de la motivación sobre el desempeño, es decir a mayor motivación, más alto es el desempeño de los colaboradores. Afirmando lo planteado por F. Herzberg (1959), así como lo descrito por Chiavenato (2018).

**Descriptores:** motivación; desempeño; gestión; impacto; colaboradores

### ABSTRACT

The objective of the study was to determine the impact of motivation (M) on the performance (D) of the collaborators of Integración Logística Inlog, 2021. This research belongs to a non-experimental cross-sectional design, of a descriptive correlational type and with a quantitative approach. The population was taken as 100 collaborators of the Inlog Logistics Integration Group. The sample consisted of 80 collaborators from Lima and Quito of the Inlog Logistics Integration Group. The instruments obtained a Cronbach's Alpha, M (0.778) and D (0.771). The results indicated a moderate positive relationship, with a Spearman Rho (0.444), the test being significant with a p-value = 0.000 < 0.05. It was concluded that there is a positive impact of motivation on performance, that is, the higher the motivation, the higher the performance of the collaborators. Affirming what was stated by F. Herzberg (1959), as well as what was described by Chiavenato (2018).

**Keywords:** motivation, performance; management; impact; collaborators

### INTRODUCCIÓN

En un mundo tan cambiante, en donde la tecnología y las tendencias evolucionan cada vez más rápido, en donde la perspectiva del capitalismo y sociedad han ampliado y diversificado su alcance; el empleado, ahora bien llamado colaborador, se ha convertido en pieza fundamental para el desarrollo de las compañías. Para ello se necesitan colaboradores enfocados en la misión de la empresa, motivados para desempeñarse de la mejor manera en su puesto de trabajo dando como resultado el cumplimiento de los objetivos, así como de superar las expectativas logrando la excelencia en las actividades que realiza. El desempeño como tal, trata de cumplir con una tarea asignada, siendo el nivel de rendimiento el indicador para determinar si el desempeño es exitoso o no, pudiendo ser reforzado por la experiencia, conocimientos y habilidades. Herzberg (1959) planteó la teoría de los dos factores (motivacionales y de higiene) que explica que hay dos maneras de aumentar la motivación y disminuir la insatisfacción. Estos pueden ser intrínsecos, ya que corresponden al trabajo

en sí, y extrínsecos, que son externos a la tarea. Para Chiavenato (2007), la motivación es aquello que lleva al individuo a comportarse de alguna manera, dando como resultado la ejecución de actividades y el cumplimiento de objetivos asignados a este individuo. Todo colaborador debe tener retroalimentación sobre cómo realizar el trabajo, de esta manera puede saber en dónde podría estar el error o el cuello de botella que le impide lograr el objetivo propuesto por la empresa. Asimismo, la empresa también podría saber con qué tipo de competencias cuenta el colaborador y el nivel de motivación que tiene para realizar su trabajo. Dicho esto, para obtener resultados esperados por la empresa, se necesitan colaboradores motivados, enfocados en alcanzar las metas individuales y como equipo, por lo que no basta con tener un sueldo acorde al mercado o al puesto de trabajo, sino también reconocimientos y responsabilidades que conllevan a la autorrealización y satisfacción del colaborador. Gomez-Mejía, Balkin, & Cardy, (2005), afirman que la motivación hace que una persona realice su trabajo de la mejor manera, que dé lo mejor de sí para cumplir con las actividades que le corresponden. La motivación guía a la persona hacia el cumplimiento de sus objetivos. Para Bateman & Snell (2009), la motivación es la fuerza que vigoriza, dirige y mantiene los esfuerzos de una persona. Así, un colaborador motivado realizará un mejor trabajo enfocado a sus objetivos; y si a esta persona se le brindara la capacitación adecuada y las herramientas necesarias, podría realizar un trabajo productivo. Para Chiavenato (2007), el reconocimiento es una de las necesidades consideradas de aprecio, que tienen relación al nivel de valoración que tiene una persona hacia sí misma. El reconocimiento produce confianza en uno mismo, da valor y fuerza para continuar con lo propuesto. Para Herzberg, es considerado un factor motivacional que si es satisfactorio eleva el nivel de desempeño de un trabajador. Para Vroom, existen factores que influyen en la motivación que determina la productividad, como los objetivos individuales, la relación entre ser productivo y logro de objetivos, y cómo una persona puede automotivarse. El reconocimiento es uno de los objetivos personales por los que se quiere aumentar la productividad. Para Chiavenato (2018), las necesidades de autorrealización dan vida al impulso

a realizar el potencial propio, de desarrollarse continuamente y de realizarse como persona. Asimismo, Maslow propuso una teoría en donde las necesidades humanas tienen influencia sobre la motivación, factores que construyen una pirámide de necesidades fisiológicas en la base y necesidades de autorrealización en la cima. Estas últimas se vinculan con la realización del potencial y desarrollo personal, impulsada por la necesidad de alcanzar más de lo que ya se tiene y lograr ser lo que uno se propone, desarrollando al máximo sus capacidades. Asimismo, según Chiavenato las necesidades de autorrealización conllevan al individuo a desarrollar su potencial. La seguridad laboral engloba varios aspectos, como la seguridad ocupacional que consiste en mantener la integridad tanto física, psicológica y mental de los trabajadores, mediante métodos y controles ocupacionales que garanticen la prevención y mantenimiento de seguridad y salud de los mismos. La seguridad laboral también consiste en ofrecer al trabajador la tranquilidad de que se mantendrá dentro de la organización desempeñando actividades que el puesto de trabajo determine, así como rotaciones verticales u horizontales durante el tiempo que permanezca en la compañía, siempre y cuando la organización establezca como requisito que los resultados del desempeño y productividad superen las expectativas de la compañía. Según Alles (2011), el desempeño es la manera de cómo se desenvuelve un trabajador en un tiempo determinado, puede ser al realizar una actividad en la compañía con el fin de alcanzar objetivos propuestos. El desempeño está relacionado con los conocimientos, experiencias y competencias, asimismo debe ser evaluado para saber si cumple con las actividades del puesto de trabajo y las metas establecidas por el área. Según Gomez-Mejia, Balkin & Cardy se debe identificar, medir y gestionar el rendimiento de los trabajadores. Deben basarse en el perfil de puesto y de acuerdo a ello evaluar el desempeño, comparando con las expectativas que se tiene del puesto en mención, se podrá determinar si existe una brecha para alcanzar el cumplimiento de éstas. Según Ruiz, Gago, García, & López (2013), la evaluación del desempeño permite saber si el trabajador cumple con las exigencias del puesto de trabajo, así como conocer las fortalezas del trabajador y una posible promoción interna y reconocimientos por el buen desempeño. De igual manera, se puede detectar en qué puede mejorar el trabajador, con ellos se brindan capacitaciones para que

su desempeño sea más productivo para la compañía. Las competencias, una de las dimensiones del desempeño en la presente investigación, dan valor al desempeño del individuo haciéndolo conocedor de las actividades que realiza, facilitando el cumplimiento de los objetivos y su respectiva medición para determinarlo como exitoso y eficaz. Por otro lado, la capacidad laboral permite al individuo realizar distintas actividades en el puesto de trabajo, evidenciando el dominio en el desarrollo de las mismas. La productividad, como indicador de los resultados obtenidos en el cumplimiento de las tareas, es la clave del crecimiento y desarrollo dentro de la empresa. Un colaborador, al ser productivo, demuestra que está alcanzando los objetivos del área y de la compañía agregando valor, aprovechando el tiempo y disminuyendo costos.

En la actualidad las compañías se encuentran rodeadas de aplicaciones y herramientas tecnológicas, sin embargo no hemos llegado aún a la etapa en la que todo pueda funcionar de manera robotizada y no se necesiten colaboradores en ella, es por eso que se requiere de capital humano para hacer funcionar los engranajes que dan vida a la empresa, a fin de cumplir de manera conjunta con la misión y visión establecidos por la misma. Esta problemática cada vez está más presente en las compañías y de no establecer estrategias para alcanzar el desempeño esperado de los colaboradores, se verá reflejado en la productividad de los mismos. En ese sentido, se planteó el problema de investigación ¿De qué manera la gestión de la motivación impacta en el desempeño de los colaboradores del Grupo Integración Logística Inlog, 2021? Para lo cual se planteó la hipótesis: La gestión de la motivación impacta en el desempeño de los colaboradores del Grupo Integración Logística Inlog, 2021. Para contrastar la hipótesis científica se ha propuesto alcanzar el siguiente objetivo: Determinar si la gestión de la motivación impacta en el desempeño de los colaboradores del Grupo Integración Logística Inlog, 2021.

La presente investigación se justifica de manera práctica, ya que consta del análisis de la gestión de la motivación y el nivel de desempeño como resultado de su influencia, evaluando también el impacto del reconocimiento, autorrealización y seguridad como dimensiones de la motivación, sobre el



desempeño de los colaboradores. Todos los factores mencionados son determinantes para que las actividades realizadas en el ámbito laboral sean de alto o bajo nivel, de acuerdo a lo esperado por la compañía. Asimismo, para tener un equipo de alto rendimiento debido a su excelente desempeño no sólo depende de los conocimientos, competencias o know how, sino también del aliciente que se recibe de parte de la empresa. De igual manera, el presente estudio servirá para analizar los procesos de gestión de la motivación y los resultados que permitirán proponer estrategias con el fin de alcanzar el desarrollo de la misma que repercuta en el desempeño de los colaboradores, que al sentirse comprometidos con la empresa, alcancen de manera eficiente el cumplimiento de objetivos propuestos por ésta.

### **METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION**

La investigación pertenece al diseño no experimental transversal, toda vez que no se manipularan las variables de estudio y se aplicará por única vez el instrumento de recolección de datos y el coeficiente que establecerá la relación de las variables hasta el resultado final. Asimismo se observarán los eventos tal como se desenvuelven en su contexto y se analizará sus características en un momento dado.

La investigación corresponde al tipo o diseño de estudio descriptivo ya que permite describir las variables tal y como se presentan sin variación ni modificación alguna. Asimismo, se recurre al estudio correlacional porque se busca relacionar las variables de estudio en un momento determinado.

En conclusión, la investigación describirá las variables en su entorno natural y establecerá la relación de las mismas para explicar las hipótesis de estudio planteadas en el desarrollo del proyecto.

El enfoque es de tipo cuantitativo, que según Hernández, Fernández & Bautista (2014) utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico.

La población es la totalidad de elementos que se observa durante la investigación. Según Hernández, Fernández & Baptista (2014), es el grupo de casos que coinciden con un conjunto de características. En el desarrollo de la investigación se ha considerado al Grupo Integración Logística Inlog como la población de estudio conformado por 100 colaboradores,



de Lima y Quito. La muestra, según Hernández, Fernández & Baptista (2014), es un subgrupo o subconjunto de la población. La muestra seleccionada para la presente investigación representativa de la población ha sido determinada de manera probabilística utilizando la fórmula estadística para poblaciones conocidas, a fin de determinar el tamaño considerando el nivel de confianza y el margen de error.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{E^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

En donde: n = Muestra (definida x la selección), N = Población finita (100 colaboradores), Z = Nivel de confianza 95% = (1.96) p = Probabilidad de acierto (50%) q = Probabilidad de fracaso (50%) E = Error (5%)

Por lo tanto, el tamaño de muestra por proporciones correspondió a 80 colaboradores del Grupo Integración Logística Inlog, tomados al azar, y siguen una distribución de la siguiente manera: Lima (29) y Quito (51), el método de selección de la muestra fue muestreo probabilístico. El cuestionario estuvo conformado por 36 ítems. Para medir la variable Motivación se adaptó tomando como base a F. Herzberg (1959), en donde 18 ítems corresponden a las dimensiones: reconocimiento, autorrealización y seguridad. Para medir la variable Desempeño se adaptó tomando como base el estudio de Chiavenato (2018), en donde 18 ítems corresponden a las dimensiones: competencias, capacidad laboral y productividad.

En la tabla 1, se muestra la escala de valoración de los instrumentos, que está dado en una escala de Likert del 1 al 5, de la siguiente manera: Nunca (01); Casi Nunca (02); A Veces (03); Casi Siempre (04); Siempre (05). El nivel de cada una de las variables será puntuado de acuerdo a las siguientes escalas:

**Tabla 1: Baremo – Nivel y Rango**

<i>Motivación</i>	<i>Desempeño</i>
-------------------	------------------

---

18 – 42 -> Nivel Bajo	18 – 42 -> Nivel Bajo
43 – 67 -> Nivel Medio	43 – 67 -> Nivel Medio
68 – 90 -> Nivel Alto	68 – 90 -> Nivel Alto

---

Fuente(s): *Elaboración Propia*

La confiabilidad del instrumento fue a través del Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) y la validez por juicio de expertos. Se realizó una prueba piloto, además sirvió, para probar los tiempos en resolver las encuestas. En la tabla 2 instrumento I (Motivación) encontramos los resultados respecto a la prueba de confiabilidad; el coeficiente de Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) es de 0,778 apreciando el grado de fiabilidad como aceptable.

**Tabla 2: Estadísticos de fiabilidad del Instrumento 1 (Motivación)**

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.778	18

Fuente(s): *Elaboración Propia mediante el software IBM SPSS statistics 24.*

En la tabla 3 instrumento II (Desempeño) encontramos los resultados respecto a la prueba de confiabilidad; el coeficiente de Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) es de 0,771 considerando al instrumento de poseer una fiabilidad aceptable.

**Tabla 3: Análisis de fiabilidad del instrumento II (Desempeño)**

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.771	18

.771	18
------	----

Fuente(s): *Elaboración Propia mediante el software IBM SPSS statistics 24.*

La información cuantitativa fue procesada y analizada mediante estadísticos descriptivos, como frecuencias, porcentajes y tablas cruzadas. También se utilizaron pruebas no paramétricas, como el estadístico de Kolgomorov-Smirnov para probar la normalidad de la muestra y determinar el coeficiente a usar. Finalmente se analizó la información a través del Coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

## RESULTADOS

### a. Análisis estadístico de la muestra

Los colaboradores analizados fueron de Inlog Lima (29) e Inlog Quito (51), siendo el 66.3% de sexo masculino y el 33.8% de sexo femenino, quienes se encuentran en distintos rangos de edad: el 28.8% entre los 20 y 30 años, el 50% entre 31 y 40 años y el 21.3% de 41 años a más.. Se está considerando un total de 80 colaboradores debido a que se tomó una muestra probabilística, de una población 100 colaboradores.

### b. Análisis estadístico descriptivo de las variables

En la tabla 4 se puede determinar que en relación a la variable Motivación, el nivel con mayor porcentaje corresponde a la frecuencia Alto con 49 unidades objeto de estudio logrando un 61.3% del total de los datos. Asimismo, se aprecia que la variable Desempeño obtuvo un nivel alto con 50 unidades objeto de estudio haciendo un 62.5% del total de las frecuencias estimadas.

Tabla 4. Motivación y Desempeño

Escala	Motivación		Desempeño	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Medio	31	38.8%	30	37.5%
Nivel Alto	49	61.3%	50	62.5%
Total	80	100.0%	80	100%

Fuente(s): *Elaboración Propia mediante el software IBM SPSS 24*

### c. Prueba de normalidad

En la tabla 5, se aprecia la prueba de normalidad para poder establecer el estadístico a usar en las pruebas de hipótesis de investigación, teniendo en consideración el tamaño de la muestra que es superior a 50, nos enfocaremos en el estadístico de Kolmogorov- Smirnov, se han considerado los puntajes totales para las variables y dimensiones, obteniéndose todos los pvalor=sig <0.05. Por lo tanto, todas las distribuciones de las variables y dimensiones son no normales, por ende, se aplicó las pruebas no paramétricas. En vista que el objetivo de la investigación es conocer la correlación entre las variables, se aplicará la prueba de correlación de Spearman.

**Tabla 5: Prueba de normalidad**

Kolmogorov-Smirnov(a)			
Variables/Dimensiones	Estadísti		
	co	gl	Sig.
Reconocimiento	.334	80	.000
Autorrealización	.536	80	.000
Seguridad	.315	80	.000
Competencias	.346	80	.000
Capacidad Laboral	.391	80	.000
Productividad	.473	80	.000
Motivación	.398	80	.000
Desempeño	.404	80	.000

a Corrección de la significación de Lilliefors

*Fuente(s): Tomado del SPSS v25*

### d. Prueba de correlación de hipótesis general

A continuación, se presentan los resultados para el objetivo general que es determinar si la gestión de la motivación impacta en el desempeño de los colaboradores del Grupo Integración Logística Inlog, 2021, lo cual nos va a permitir dar respuesta a la hipótesis general planteada:

**Objetivo**

**general:**

Determinar si la gestión de la motivación impacta en el desempeño de los colaboradores del Grupo Integración Logística Inlog, 2021

**Hipótesis general:**

La gestión de la motivación impacta de manera significativa en el desempeño de los colaboradores del Grupo Integración Logística Inlog, 2021. En la tabla 06, se observa los resultados para el objetivo general, de acuerdo con la prueba de hipótesis en la tabla de correlación, la motivación y su impacto en el desempeño. El coeficiente de Spearman es de 0.444 que corresponde a una correlación positiva moderada y el p-valor es 0.000 inferior al 0.05. Es así como se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se aprueba la hipótesis alterna (H1), afirmando que la motivación impacta significativamente en el desempeño de los colaboradores del Grupo Integración Logística Inlog, 2021.

**Tabla 6: Prueba de correlación de hipótesis general (Motivación y Desempeño)**

		<b>Correlaciones</b>		
			Motivación	Desempeño
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	.444(**)
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	80	80
Desempeño	Desempeño	Coeficiente de correlación	.444(**)	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	80	80

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

Fuente(s): *Elaboración Propia mediante el software IBM SPSS statistics 24.*

**Objetivo específico 1:**

Identificar si el reconocimiento impacta en el desempeño de los colaboradores

del Grupo Integración Logística Inlog, 2021.

**Hipótesis específica 1:**

El reconocimiento impacta de manera significativa en el desempeño de los colaboradores del Grupo Integración Logística Inlog, 2021.

En la tabla 07, se observa los resultados para el objetivo específico 1, de acuerdo con la prueba de hipótesis en la tabla de correlación, la dimensión Reconocimiento y su impacto en el desempeño. El coeficiente de Spearman es de 0.320 que corresponde a una correlación positiva baja y el p-valor es 0.000 menor al 0.05. Es así como se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se aprueba la hipótesis alterna (H1), afirmando que el Reconocimiento impacta significativamente en el desempeño de los colaboradores del Grupo Integración Logística Inlog, 2021

**Tabla 7: Prueba de correlación de hipótesis específica 1 (Reconocimiento y Desempeño)**

		<b>Correlaciones</b>		
			Reconocimien to	Desempeñ o
Rho de Spearman	Reconocimie nto	Coeficiente de correlación	1.000	.320(**)
		Sig. (bilateral)	.	.004
		N	80	80
	Desempeño	Coeficiente de correlación	.320(**)	1.000
		Sig. (bilateral)	.004	.
		N	80	80

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

*Fuente(s): Elaboración Propia mediante el software IBM SPSS statistics 24.*

**Objetivo específico 2:**

Identificar si la autorrealización impacta en el desempeño de los colaboradores del Grupo Integración Logística Inlog, 2021.

### Hipótesis específica 2:

La autorrealización impacta de manera significativa en el desempeño de los colaboradores del Grupo Integración Logística Inlog, 2021.

En la tabla 08, se observa los resultados para el objetivo específico 2, de acuerdo con la prueba de hipótesis en la tabla de correlación, la dimensión Autorrealización y su impacto en el desempeño. El coeficiente de Spearman es de 0.270 que corresponde a una correlación positiva baja y el p-valor es 0.000 menor al 0.05. Es así como se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se aprueba la hipótesis alterna (H1), afirmando que la Autorrealización impacta significativamente en el desempeño de los colaboradores del Grupo Integración Logística Inlog, 2021.

**Tabla 81: Prueba de correlación de hipótesis específica 2 (Autorrealización y Desempeño)**

		Correlaciones		
		Autorrealización		
		Desempeño		
Rho de Spearman	Autorrealización	Coeficiente de correlación	1.000	.270(*)
		Sig. (bilateral)	.	.016
		N	80	80
	Desempeño	Coeficiente de correlación	.270(*)	1.000
		Sig. (bilateral)	.016	.
		N	80	80

\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente(s): *Elaboración Propia mediante el software IBM SPSS statistics 24.*

### Objetivo específico 3:

Identificar si la seguridad impacta en el desempeño de los colaboradores del Grupo Integración Logística Inlog, 2021.

### Hipótesis específica 3:

La seguridad impacta de manera significativa en el desempeño de los



colaboradores del Grupo Integración Logística Inlog, 2021.

En la tabla 09, se observa los resultados para el objetivo específico 3, de acuerdo con la prueba de hipótesis en la tabla de correlación, la dimensión Seguridad y su impacto en el desempeño. El coeficiente de Spearman es de 0.369 que corresponde a una correlación positiva moderada y el p-valor es 0.000 menor al 0.05. Es así como se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se aprueba la hipótesis alterna (H1), afirmando que la Seguridad impacta significativamente en el desempeño de los colaboradores del Grupo Integración Logística Inlog, 2021.

**Tabla 9: Prueba de correlación de hipótesis específica 3 (Seguridad y Desempeño)**

		<b>Correlaciones</b>		
			Segurid ad	Desempe ño
Rho de Spearman	Seguridad	Coeficiente de correlación	1.000	.369(**)
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	80	80
Desempe ño	Desempe ño	Coeficiente de correlación	.369(**)	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	80	80

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

*Fuente(s): Elaboración Propia mediante el software IBM SPSS statistics 24.*

## DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación muestran que se logró obtener el objetivo general que fue determinar si la gestión de la motivación impacta sobre el desempeño de los colaboradores del Grupo Integración Logística Inlog, 2021, mediante una correlación positiva moderada ( $r_s = 0.444$ ), la cual es corroborada con los estudios de Delgado (2018) con una correlación positiva alta de ambas

variables en el sector educación. Asimismo, la investigación de Manjarrez, Boza & Mendoza (2020) establece una correlación positiva concluyendo que la falta de motivación perjudica el desempeño de los colaboradores. De igual manera, Theresa, Lahuddin & Ranti (2018) concluyó que la satisfacción laboral es importante para incrementar la motivación, que por consiguiente influirá en el desempeño de los colaboradores. Con respecto a los objetivos específicos, la investigación logró demostrar que las dimensiones de la motivación correlacionadas con el desempeño, tuvieron correlaciones significativas moderadas, en donde el reconocimiento con una correlación positiva moderada ( $r_s = 0.320$ ), indica que los colaboradores al ser reconocidos por la empresa tendrán un nivel de desempeño mayor al que si no lo tuvieran. Concordando con Madero (2019), quien en su investigación concluyó que los trabajadores para realizar un trabajo que no sea monótono y estén satisfechos necesitan de motivaciones tanto monetarias como de reconocimiento y de crecimiento profesional dentro de la compañía. Asimismo, la autorrealización con una correlación positiva moderada ( $r_s = 0.270$ ) determina que influye positivamente en el desempeño de los colaboradores, tal como indica Callata (2018) en su investigación, en donde concluye que existe alta satisfacción y los más motivados esperan tener un crecimiento profesional acorde a sus resultados. De igual manera, la seguridad con una correlación positiva moderada ( $r_s = 0.369$ ) indica que toda vez que el colaborador se sienta seguro en el sentido de recibir un sueldo, beneficios de ley u horarios fijos, repercute en el desempeño de los colaboradores. Tal como Baloch & Shafi (2016) en su investigación, establece que existe relación entre el desempeño y el salario más alto de los empleados, así como la progresión en el incremento salarial anual de los mismos. Sin embargo, Chiguay & Vargas (2017) en su investigación estableció que la mayoría de los colaboradores encuestados no tienen interés en que la empresa les ofrezca algún beneficio, sólo les importa el pago del sueldo y el cumplimiento de los horarios. En el desarrollo de la investigación se encontraron limitaciones con respecto a la toma de información de nuestro instrumento, ya que el tiempo para recopilar información de los colaboradores de Inlog Quito fue mayor al tiempo en que los colaboradores de Inlog Lima respondieron al cuestionario enviado a través de

Google

Forms.

Finalmente, los resultados de las pruebas de hipótesis nos muestran la existencia de la correlación entre las variables principales y las dimensiones, de tal manera, que existe evidencia estadística suficiente para corroborar los aspectos teóricos, basados en el principio de que “una adecuada gestión de la motivación va a determinar un mejor desempeño”, asimismo, con las diferentes dimensiones tomadas en cuenta en el presente artículo.

## CONCLUSIONES

La motivación es un factor muy importante para lograr el mayor desempeño de los colaboradores en las actividades dentro de una empresa, ya que necesitan ser guiados por sus líderes y reconocidos por los méritos obtenidos, de esa manera se establecen nuevas metas y se fortalece la identidad corporativa. De acuerdo a la presente investigación se analizaron factores influyentes para mejorar el desempeño laboral, analizando de esta manera tanto la motivación como sus dimensiones.

El reconocimiento, la autorrealización y la seguridad tienen un impacto positivo sobre el desempeño laboral, por lo que se recomienda tener en cuenta la gestión de estos factores para alcanzar el nivel esperado de desempeño de los colaboradores, es decir, a mayor motivación, más alto es el nivel de desempeño laboral.

Esta investigación permitió confirmar que existe un impacto significativo de la motivación, así como de sus dimensiones, sobre el desempeño de los colaboradores y su implicancia en el desarrollo de las actividades de los mismos. El mayor aporte de este trabajo es haberse demostrado que los colaboradores encuestados evidenciaron mediante las pruebas de contraste, la aprobación de las hipótesis planteadas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Alles, M. (2011). *Diccionario de Términos de Recursos Humanos*. Granica.

2. Baloch, S., & Shafi, M. (2016). La influencia de la motivación en el desempeño de los trabajadores del sector público. *GSTF Journal on Business Review (GBR)*, 4(4).
3. Bateman, T., & Snell, S. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo* (8va ed.). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
4. Callata, Z., & Fuentes, J. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la facultad de Educación de la UNA - Puno. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado*, 7(2).
5. Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (8va ed.). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
6. Chiavenato, I. (2018). *Introducción a la teoría general de la administración*. (10ma ed.). McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
7. Chiguay, C., & Vargas, I. (2017). La motivación y su relación con el desempeño laboral en Pardos San Isidro. *Logos - Revista Científica de la Facultad de Ciencias Empresariales y Educación*, 7(2).
8. Delgado, E. (2018). *Universidad Cesar Vallejo - Repositorio Digital Institucional*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19272>
9. Gomez-Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2005). *Gestión de recursos humanos* (5ta ed.). PEARSON EDUCACIÓN, S.A.
10. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
11. Herzberg, F. (1959). *La motivación para trabajar*. New York : Wiley.
12. Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29. Obtenido de <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>.

13. Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 12(1). Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>.
14. Ruiz, E., Gago, M., García, C., & López, S. (2013). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. McGraw-Hill/Interamericana de España, S.L.
15. Theresia, L., Lahuddin, A., & Ranti, G. (2018). La influencia de la cultura, satisfacción laboral y motivación en el desempeño de los profesores. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*.

#### REFERENCES CONSULTED

1. Alles, M. (2011). Dictionary of Human Resources Terms. Granica.
2. Baloch, S., & Shafi, M. (2016). The Influence of Motivation on Performance of Public Sector Employees. *GSTF Journal on Business Review (GBR)*, 4 (4).
3. Bateman, T., & Snell, S. (2009). *Administration. Leadership and Collaboration in a Competitive World* (8th ed.). MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
4. Callata, Z., & Fuentes, J. (2018). Work motivation and teaching performance in the Faculty of Education of the UNA - Puno. *Research Journal of the Graduate School*, 7 (2).
5. Chiavenato, I. (2007). *Human resources management. The human capital of organizations* (8th ed.). MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
6. Chiavenato, I. (2018). *Introduction to the general theory of administration*. (10th ed.). MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
7. Chiguay, C., & Vargas, I. (2017). Motivation and its relationship with job performance at Pardos San Isidro. *Logos - Scientific Journal of the Faculty of Business Sciences and Education*, 7 (2).

8. Delgado, E. (2018). Cesar Vallejo University - Institutional Digital Repository. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19272>
9. Gomez-Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2005). Human Resource Management (5th ed.). PEARSON EDUCACIÓN, S.A.
10. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Research methodology (6th ed.). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
11. Herzberg, F. (1959). The motivation to work. New York: Wiley.
12. Madero, S. (2019). Herzberg theory factors and the impact of incentives on workers satisfaction. Acta Universitaria, 29. Retrieved from <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>.
13. Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). Motivation in the job performance of hotel employees in Quevedo Canton, Ecuador. University and Society, 12 (1). Retrieved from <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>.
14. Ruiz, E., Gago, M., García, C., & López, S. (2013). Human resources and corporate social responsibility. McGraw-Hill / Interamericana de España, S.L.
15. Theresa, L., Lahuddin, A., & Ranti, G. (2018). The Influence of Culture, Job Satisfaction and Motivation on the Performance Lecturer / Employees. Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management.