

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

El nivel de motivación laboral del talento humano en la Empresa

Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021

Para optar título profesional de:

Licenciado en Administración

Autores: Bach. Jhonatan Isaias ARANDA ULLOA

Bach. Sheyla Gianela MARCELO PALPAN

Asesor: Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE

Cerro de Pasco – Perú – 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

El nivel de motivación laboral del talento humano en la Empresa

Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado.

Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY
PRESIDENTE

Mg. Ygnacio Alfredo PAITA PANEZ
MIEMBRO

Mg. Jannet Karim FUSTER GOMEZ
MIEMBRO

DEDICATORIA

A nuestra familia, por haber siempre contribuido con todo su cariño.

A nuestros compañeros de trabajo, por compartir día a día las labores.

A mis compañeros de estudio, por compartir los conocimientos que han logrado este producto.

LOS AUTORES

RECONOCIMIENTO

Expresamos nuestro agradecimiento al Gerente de la Empresa Constolis E.I.R.L., asimismo a los trabajadores de la empresa por colaborar y permitirnos a realizar el trabajo y desarrollar el conocimiento.

Así mismo expresamos nuestro agradecimiento a todas las personas que apoyaron con la ejecución de este trabajo, también expresar nuestros saludos y agradecimientos a nuestros docentes de la Escuela de Formación Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales, quienes brindaron sus aportes con sus conocimientos y experiencias durante toda la formación académica.

Los autores.

RESUMEN

La investigación alcanzó como propósito de conocer el nivel de motivación laboral del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021 y propuesta la hipótesis planteada se logró demostrar que el nivel de motivación laboral es bajo durante esta etapa de pandemia.

Mencionamos que el tipo de investigación fue básica, en un nivel descriptivo, haciendo uso del método hipotético deductivo, con enfoque cuantitativo y de diseño no experimental con cohorte transversal.

Por otro lado, debemos la población representativa que se tuvo en cuenta, fue de 25 colaboradores de la empresa, por ser una población pequeña no hubo muestra, la técnica empleada para el desarrollo del trabajo fue la encuesta con su respectivo cuestionario, conformado de 24 ítems distribuidos en tres dimensiones, las cuales son: motivación del loro, motivación de poder, motivación de afiliación.

Concluido el trabajo arribamos al siguiente resultado que se demostró a través de la prueba de hipótesis donde el nivel de motivación laboral del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L., es bajo durante estos tiempos de pandemia, por lo que genera motivos de nuevas investigaciones para mejorar y elevar ese sentimiento de los trabajadores. Abridamos, que el trabajo de investigación constituya en una contribución efectiva para la empresa mencionada, y sea motivo de nuevas investigaciones a futuros forjadores del conocimiento y puedan profundizar sobre este tema.

Palabras clave: Motivación laboral, motivación del logro, motivación de poder, motivación de afiliación.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the level of labor motivation of human talent in the company Constolis E.I.R.L. Pasco during the 2021 pandemic and proposed the hypothesis, it was possible to demonstrate that the level of work motivation is low during this stage of the pandemic.

We mention that the type of research was basic, at a descriptive level, using the hypothetical deductive method, with a quantitative approach and a non-experimental design with a cross-sectional cohort.

On the other hand, we owe the representative population that was taken into account, it was 25 employees of the company, since it is a small population there was no sample, the technique used for the development of the work was the survey with its respective questionnaire, made up of 24 Items distributed in three dimensions, which are: parrot motivation, power motivation, affiliation motivation.

Once the work was concluded, we arrived at the following result that was demonstrated through the hypothesis test where the level of work motivation of human talent in the company Constolis E.I. R. L., is low during these times of pandemic, so it generates reason for new research to improve and elevate that sentiment of the workers. We hope that the research work constitutes an effective contribution to the aforementioned company, and is the reason for new research to future forgers of knowledge and can deepen on this subject.

Keywords: Work motivation, achievement motivation, power motivation, affiliation motivation.

INTRODUCCIÓN

Dejamos a consideración este trabajo de investigación intitulado “El nivel de motivación laboral del talento humano en la Empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021”. Una definición sobre Motivación Laboral según González, J. M. y Bretones, F. D. (2009), se considera como el proceso que impulsa al trabajador a realizar una serie de comportamientos laborales que buscan satisfacer unas necesidades, expectativas y/o intereses interna o externamente generados. McClelland (1961) fijó su objetivo, en las relaciones con los demás: la necesidad del logro (deseo de hacer las cosas cada vez mejor, persiguiendo el éxito y evitando al fracaso); la necesidad de afiliación (búsqueda de relaciones amistosas y de afectividad con otras personas) y la necesidad de poder (ejercer influencia y control sobre otros individuos).

Al considerar seriamente las definiciones, podemos mostrar la importancia que tiene la motivación laboral para una organización, entendiendo que sus colaboradores muy bien motivados pueden realizar mejor sus labores y ser más rentables para la empresa, desde el punto de vista humano. Analizamos el marco teórico que permitió establecer una síntesis de lo que existe en el mundo académico, y por ello consideramos de vital importancia fijar nuestros objetivos de desarrollo en los colaboradores de partes de todas las organizaciones.

La metodología utilizada en esta investigación fue con enfoque cuantitativo, de tipo de investigación básica, con el nivel descriptivo, el método de investigación hipotético deductivo, con diseño no experimental de manera trasversal, la población censal fue de 25 colaboradores, finalmente se utilizó las técnicas de la encuesta, con su respectivo instrumento como es el cuestionario. Invitamos a todos los lectores de esta investigación a expresarnos sus opiniones que ayudará a fortalecer nuestro sentido investigativo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	
RECONOCIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	3
1.3. Formulación del problema	4
Problema general.....	4
Problemas específicos	4
1.4. Formulación de objetivos.....	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos	5
1.5. Justificación de la investigación.....	5
1.6. Limitaciones de la investigación	5

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudio	7
2.2 Bases teóricas - científicas	11
2.2.1 Motivación Laboral	11
2.3 Definición de términos básicos	15
2.4 Formulación de hipótesis.....	16
2.4.1 Hipótesis general	16
2.4.2 Hipótesis específicas.....	16
2.5 Identificación de variables	16

2.6. Definición de variables e indicadores.....	16
---	----

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación.....	18
3.2 Método de la investigación	18
3.3. Diseño de la investigación.....	19
3.4 Población y muestra	19
3.4.1 Población	19
3.4.2 Unidad de análisis.....	19
3.4.3 Muestra de la investigación	19
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5.1. Técnicas.....	19
3.5.1. Instrumentos	20
3.5.2 Técnicas de recolección de datos	20
3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	20
3.7 Tratamiento estadístico.	21
3.8 Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	21
3.9 Orientación ética.....	22

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.....	23
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.	23
4.3 Prueba de hipótesis.....	29
4.4 Discusión de resultados.....	36

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

ANEXOS

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.

En los meses de febrero y marzo del 2020 iniciamos una nueva etapa en la vida de los seres humanos a nivel mundial, tanto que el impacto se dio directamente en el ámbito laboral, por ello nos interesamos en investigar que sucede con la motivación laboral en tiempo de crisis universal, para la Empresa Constolis E.I.R.L. y sus colaboradores fue un cambio tan repentino que no se esperaba, ya que en este último año los hábitos se fueron transformando, cambiando la forma de desplazarnos, relacionarnos y también de realizar nuestro trabajos.

En el ámbito laboral, los cambios requieren de un proceso de adaptación, que por la pandemia COVID-19, sucedió a una velocidad desmedida y acelerada; por ello es importante estudiar y analizar la forma que están impactando esas nuevas dinámicas en los colaboradores de la empresa Constolis E.I.R.L. especialmente en la motivación por el trabajo en estas circunstancias, siendo importante para lograr un mejor ambiente laboral y crecimiento en la empresa.

Constolis E.I.R.L, es una empresa que tiene una atención de servicio personalizado dedicada a la construcción de estructuras metálicas pesadas y ligeras, obras civiles, servicios industriales en todas sus fases, proyecto, fabricación, construcción, montaje, instalación, seguimiento, mantenimiento y reparación. Cuya misión empresarial es mantener un entorno laboral motivador, asegurando que los trabajadores tomen conciencia y reciban una capacitación real y efectiva, para convertirse en agentes efectivos de la calidad, la seguridad, la salud ocupacional, el cuidado del medio ambiente y con responsabilidad social, en cualquier operación o instalación, con una práctica permanente en nuestras acciones preventivas.

La visión de Constolis E.I.R.L ser una empresa líder en servicios de ingeniería y logística, con calidad, seguridad, salud, cuidando el medio ambiente y con responsabilidad social; brindando a sus trabajadores un clima de trabajo seguro y saludable LIBRE DE ACCIDENTES que nos conduzca a la productividad, calidad, la competitividad y mejora continua; brindando un servicio sin riesgo a nuestros clientes y trabajadores, así como favorable para nuestro ambiente y que todo esto nos permita mejorar día a día para alcanzar la excelencia operativa.

Los servicios que brinda las empresas son: Ejecución y desarrollo de obras mineras; Ejecución de obras civiles; Ejecución de obras mecánicas; Ejecución de obras de medio ambiente; Alquiler de equipos para la minera. Teniendo en su cartera de clientes a E. A. Cerro SAC; Milpo; Ecosem Smelter; Compañía Minera Volcan S.A.A; El Brocal S.A.A.

Como podemos entender esta empresa, busca constantemente el interés por sus colaboradores, por ello con las medidas tomadas para la pandemia, la imposición de cuarentenas obligatorias con el objetivo del distanciamiento social, restricciones de salida y desplazamiento, situación que afecta la movilidad y también los modos de vida, así como las relaciones sociales de las personas,

siendo fundamental en el trabajo. Según Madrid H (2020), académico de la Pontificia Universidad Católica de Chile, lanzó estas preguntas tales ¿Cómo afecta el Covid 19 las actividades laborales? ¿Estamos preparados para el teletrabajo? ¿Cuál es el impacto de la nueva normalidad la motivación y el estrés de los trabajadores? para entender el comportamiento de la motivación en tiempos de crisis.

En toda empresa, debemos tomar en cuenta la motivación, considerando que se define como una respuesta positiva ante una recompensa de orden material o psicológico, donde el trabajador enfrenta a desafíos, aprende y desarrolla buenas conexiones sociales. Es por ello que nos interesamos en estudiar ¿Cómo la etapa de la pandemia es+ta afectado a los colaboradores de la empresa Constolis E.I.R.L.?, para que entendiendo lo que sucede, se pueda proponer estrategias de superación y continuar en estos momentos tan difíciles. Estos síntomas se estuvieron detectando por la falta constante de personal, ya que se encuentran enfermos por el COVID-19, otros se enfermaron psicológicamente debido a los momentos que están viviendo y entre otras características que llevan a una preocupación por la empresa. Ya que la pandemia llevó a un sistema de trabajo con incertidumbre, problemas de comunicación, aumentando la carga de trabajo para muchas personas, y también se suman la preocupación por cuestiones domésticas, finalmente podemos mencionar que los efectos de la pandemia en la economía están incrementando la inseguridad laboral. Todos estos acontecimientos hacen que los colaboradores consideren que existen motivación preocupante por ello consideramos necesario medir en que grado se encuentra esta la motivación dentro de la empresa.

1.2. Delimitación de la investigación

Consideramos la siguiente fase de delimitaciones para nuestro trabajo de investigación:

Delimitación espacial. - La investigación se realizó en el Departamento de Pasco, Perú, específicamente en la Empresa Constolis E.I.R.L. sede Pasco - 2021.

Delimitación temporal. - El estudio comprendió los meses desde enero a junio del 2021.

Delimitación social. - Para esta investigación el grupo social objeto de estudio fueron los colaboradores de la empresa Constolis E.I.R.L. sede Pasco.

Delimitación conceptual. - De acuerdo con (Maslow, 2012) la teoría de la motivación, también es conocida como la teoría de las necesidades, porque su atención se centra en el requerimiento de las personas para tener una vida gratificante, particularmente con relación a su trabajo.

1.3. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es el nivel de motivación laboral del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021?

Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de motivación del logro del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021?
- b) ¿Cuál es el nivel de motivación de poder del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021?
- c) ¿Cuál es el nivel de motivación de afiliación del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021?

1.4. Formulación de objetivos

Objetivo general

Conocer el nivel de motivación laboral del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021.

Objetivos específicos

- a) Determinar el nivel de motivación del logro del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021.
- b) Identificar el nivel de motivación de poder del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021.
- c) Distinguir el nivel de motivación de afiliación del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021.

1.5. Justificación de la investigación

En primer lugar, toda la atención que se coloque sobre las necesidades del personal son orientados a atender una actividad determinada, según la motivación brindada al personal, pero decimos que la motivación es más complicado, debido a que las personas tienen cambios constantes según la forma de su vivencia, por su condición de vida social, laboral y según a como llegan a entender y comprender los contextos en que se desarrollan sus labores, es por eso que toda motivación no termina en éxito, también puede terminar como una situación frustrante, el más claro ejemplo de esto es lo que se está viviendo el fenómeno del Covid-19, en todas las empresas la cual no es ajena la empresa Constolis E.I.R.L.

Es más, justificamos esta investigación, por el Covid_19 logró romper los códigos comunicacionales dentro de una organización, de tal manera que hasta las conductas se convirtieron en erráticas, haciendo que la necesidad en si misma se transforme en a-motivacional y al contrario plantea la necesidad de buscar seguridad a cambio de ceder responsabilidad y no tener miedo por fallar.

1.6. Limitaciones de la investigación

Con referencia a las limitaciones que se tuvo para la investigación, podemos mencionar que al inicio la poca colaboración de parte del personal, sin embargo, cuando se explicó, que se trataba de un trabajo académico, contamos con el apoyo

de todos los involucrados. Así también podemos mencionar que otra limitación fue la dificultad que se tenía para ingresar a la biblioteca virtual de la universidad de nuestra alma mater, pero que después de realizar las comunicaciones y asesoramiento respectivo se pudo utilizar la bibliografía consignada en su almacenamiento, por otro lado, debemos mencionar también que el factor económico fue otro de las limitaciones que se tuvo para el desarrollo de la investigación, que finalmente fue superada y cumplida el objetivo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudio

Esta investigación considera los antecedentes de investigación a nivel nacional e internacional, como detallaremos en las siguientes líneas.

Internacionales:

Fuentes Julio, Y., García Piedrahita, M. C., Guevara Calderón, J. P., & Montoya Higuera, D. G. (2020). En su tesis *“Estrategia de motivación que mejoran la productividad laboral en la empresa”*. Realizaron el estudio a la empresa Mega Mercado La Despensa, en el que pretendieron encontrar estrategias para elevar la productividad durante esta pandemia que vivimos; el objetivo de la investigación estuvo orientado en identificar el nivel de influencia de la motivación laboral en las empresas, utilizaron una metodología de investigación con diseño descriptivo porque realizaron el registro y análisis y su identificación de la situación de la empresa. También emplearon la técnica mixta porque aplicaron una encuesta semiestructurada empleando Google forms, con su instrumento elaborado para recabar información de los trabajadores de dicha empresa estuvo conformada por una muestra de 13 trabajadores; finalmente el análisis de resultados obtenidos se efectuó en base al comparativo general de promedios de los factores

motivacionales y de longitudes del clima laboral en correlación con las diferentes variables tomadas para el análisis, los resultados evidencian un 75% de los colaboradores con las medidas tomadas, siendo una motivación aceptable pero no es la esperada para desempeñar su trabajo. Concluye este estudio sugiriendo fortalecer la motivación en los trabajadores porque esta influye directamente sobre la productividad en la empresa.

Morales Mesa, D. (2020). En su tesis *“Relación entre el estrés y la motivación en el ámbito laboral, con hincapié en el personal sanitario durante la declaración de alerta sanitaria por covid 19”*. El objetivo de esta investigación fue encontrar la relación entre las variables de estrés y motivación laboral; el diseño de la investigación fue correlacional; los instrumentos que ese utilizaron fueron dos escalas una relacionada al estrés y la otra fue con relación a la motivación; la muestra estuvo conformada por 60 personas distribuidos en 70% fueron mujeres y el 30% fueron varones. Los resultados de este estudio termino en las siguientes conclusiones no se confirmó ninguna relación entre el estrés y la motivación, para el caso de las otras hipótesis donde se decía que el estrés como la motivación en los sanitarios tenían mayor índice que el resto de los trabajadores.

Benítez Martínez, D. C., Fuentes González, M. C., & Peña Quiñones, L. A. (2021). En su tesis *“Motivación en trabajadores de la empresa Sea and Oil Ltda en tiempos de Covid-19”*, señala que el objetivo de la investigación fue entender el fenómeno de la motivación en los trabajadores de la empresa en tiempos de covid_19; empleo una metodología con enfoque cuantitativo y diseño descriptivo; emplearon un cuestionario de 20 preguntas elaborado por Marshall Sanshkin (1996), este instrumento ayuda a demostrar lo que la persona piensa sobre su trabajo. Se aplico los instrumentos a una muestra de 30 personas, la conclusión del trabajo de investigación se llegó a que los trabajadores de la empresa no se vieron afectada en tiempos de Covid-19, lo que demuestra que la motivación depende de

diversos factores siendo esta una variable multicausal estas pueden ser económicas, sociales, auto realizadoras, etc.

Nacionales:

Huidobro Cardenas, M. M. (2020). En su tesis *“Motivación y calidad de vida laboral en la satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020”*. Tuvo como objetivo de investigación determinar la influencia de la motivación y calidad de vida laboral en la satisfacción laboral para el personal sanitario en los momentos del Covid-19; la metodología utilizada fue con el enfoque cuantitativo, diseño causal, método aplicado fue el hipotético deductivo; se utilizó tres instrumentos en la investigación; se trabajó con una población de 1600 trabajadores con una muestra 107 trabajadores; los resultados encontrados aceptan el modelo con un nivel de significancia < 0.05 ; por lo que se concluye en que la motivación y la calidad de vida laboral influyen sobre la satisfacción laboral, en los tiempos de Covid-19.

Ortiz Ruiz, K. T. (2020). En su artículo *“El impacto de los factores de riesgo en la motivación laboral del personal de salud en la crisis por Covid-19”*, el objetivo de la investigación fue analizar los resultados de investigaciones con la finalidad de describir el impacto de los factores de riesgo en la motivación laboral del personal de salud en la crisis por Covid-19 para determinar las formas de protección de salud en la crisis por Covid-19, a fin de determinar las formas de protección al personal de salud y establecer los elementos motivacionales; la metodología empleada fue una investigación con enfoque cualitativo, con revisión sistemática, científica y académica; los instrumentos utilizados son las guías de análisis documental; para el sustento del trabajo se utilizó una muestra de 34 artículos de la base de datos Scielo; Redalyc que cumplían con los criterios para la investigación; finalmente presenta el resultado donde se describe los factores de riesgos del personal de

salud en un contexto y sus manifestaciones y también se analiza las formas para motivar a seguir trabajando pese a las circunstancias.

Halanocca Moreno, S. E., Palomino Huertas, L. A., & Rupay Hospinal, K. E. (2019). En su tesis "*La Motivación y Satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de Servicios de Salud*"; plateo como objetivo de la investigación determinar la existencia de la relación de los factores humanos: motivación y satisfacción laboral en la productividad del personal asistencial del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja; se empleó una metodología no experimental, con diseño causal; los instrumentos utilizados fueron cuestionarios y entrevistas; también mencionamos que utilizaron una muestra de 179 observaciones; el estudio concluye que comprueban que los factores humanos se encuentran estrechamente vinculados con la productividad, teniendo como resultado un mejor desempeño en las funciones del personal además demostrando las verdaderas competencias de cada profesional.

Estrada Serrano, J. L., & Meza Rodriguez, M. F. L. (2020). En su tesis *Motivación, clima organizacional, productividad y satisfacción laboral*; menciona que la motivación tiene dos tipos de motivadores uno intrínseco que es propio de la persona y otro extrínseco que influye el entorno al colaborador. Existen diversas teorías de la motivación, pero solo explicaremos algunas de ellas como las necesidades de Maslow las cuales son parte del ciclo motivacional, el cual empieza por una necesidad. Así también la satisfacción del colaborador cuando está motivado ya sea intrínsecamente o extrínsecamente y la insatisfacción que hace que el colaborador no cumpla adecuadamente sus roles del puesto de trabajo. La delegación de poder, el sentirse autosuficiente, el liderazgo empresarial y el clima organizacional hace que la motivación aumente y que la producción tienda a ser efectiva ya que se tiene una relación directa con la motivación; la productividad tiene que ser eficiente usando menos recursos y realizando mucha más producción

esta se tiene que medir y se tiene que complementar con tecnología o recursos que ayuden a la actividad.

2.2 Bases teóricas - científicas

2.2.1 Motivación Laboral

La motivación es necesaria para el ser humano, establecidos en diferentes factores tanto internos como externos del medio ambiente, los que intervienen e influyen en las actitudes de la persona de manera individual. Por ello tomamos en referencia a varios autores quienes desarrollan ideas y conceptos sobre la motivación laboral, acorde a lo que presentamos para la investigación.

Del latín Motus se deriva la palabra motivación por el trabajo, siendo el significado de movido, o de motio que corresponde a movimiento, entonces podemos decir que la motivación se define como el énfasis que se descubre en una persona a través de un medio para satisfacer una necesidad, aumentado el impulso para alcanzar esa acción o simplemente dejar de hacerlo.

La motivación también se puede definir como actitudes que dirigen el comportamiento de las personas hacia el trabajo separando la recreación y otras cosas de la vida. Por ello explicamos el concepto de la motivación, entendiendo que existe muchas definiciones que abordan la motivación productos de investigaciones, entre ellas citamos a las siguientes:

Según Bedoya (1993) "Es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado". Para que exista motivación debe existir una necesidad de cualquier grado, pudiendo ser relativa, absoluta, de placer o de lujo. La motivación es el lazo que une o lleva

esa acción a satisfacer esa necesidad o conveniencia, o bien a dejar de hacerlo. Aktouf & Suárez (2012).

Sin embargo, (Arias 2006) menciona que “la motivación laboral es un estado sobre la dirección del pensamiento y esto se relacionan con el factor que es capaz de provocar y orientar una conducta hasta un objetivo planteado”. También podemos decir que la motivación laboral es un periodo emocional que se deriva de las experiencias de la persona a nivel laboral, enmarcada en el rol que cumple el colaborador dentro de la organización alcanzando su objetivo al final Bilbao & Vega (2010), podemos concluir que si se brinda una eficiente motivación laboral entonces se obtendrá una mejora en el desempeño laboral de parte de los colaboradores de la organización.

De similar forma (Chiavenato 2000) menciona que el desempeño laboral es la “manera de comportarse de un colaborador cuando busca el objetivo que la organización desea cumplir, basados en las diferentes estrategias empleadas por el colaborador para alcanzar el objetivo planteado”. Finalmente, Milkovich y Boudrem (1994) concuerdan y mencionan que el desempeño laboral producto de la motivación tiene tres palabras que califican cualidad, necesidad y habilidad.

Perspectivas teóricas sobre la motivación laboral

Es difícil tener un criterio único sobre la cantidad de modelos y teorías acerca de la motivación en el trabajo generados en el mundo científico. La evolución cronológica que diferencia entre las dos perspectivas centradas en explicar la teoría de contenido, ¿qué es lo que motiva laboralmente a los individuos?; y la otra perspectiva sobre la teoría de procesos ¿cómo se motivan los trabajadores?, la teoría de refuerzo basadas en las causas de un comportamiento exitoso o fallido.

Según Arbaiza (2010), identifica las teorías motivacionales en tres grupos:

Grupo 1: conformado por las teorías basadas en el contenido, centrados en los aspectos subjetivos de la persona, las que modulan y dirigen el comportamiento. Enfocadas en las necesidades que motivan a las personas. Considerando las más representativas a: Teoría de las Necesidades de Maslow; Teoría de ERC de Aldefer; Teoría de Dos Factores de Herzberg y la Teoría de las Necesidades Adquiridas de McClelland.

Grupo 2: Está conformado por las teorías basadas en los procesos, las que tratan de explicar cómo se activa, dirige, mantiene o detiene el comportamiento. Enfocada en la motivación de las personas, las teorías más representativas son: Teoría de las Expectativas de Vroom; Teoría de la equidad de Adams; Teoría del establecimiento de Metas de Locke y la Teoría del Aprendizaje Social de Bandura.

Grupo 3: integrado por las teorías del refuerzo, las cuales se basan en las causas de un comportamiento exitoso o fallido. El enfoque que tiene es conductista, se refiere a que los factores motivacionales no se atribuyen a la persona ni a lo que ocurre dentro de ella, sino a lo que pasa a la persona cuando realiza una acción. Siendo sus representantes: Thorndike y Skinner. Para nuestro trabajo de investigación tomaremos en referencia la teoría basada en el contenido de McClelland.

Dimensiones de la motivación laboral

McClelland (1961), eligió de todas las necesidades de los colaboradores, aquellas que surgían de las relaciones con los demás colaboradores, estas fueron: la necesidad del logro (deseo de hacer las cosas cada vez mejor, buscando el éxito y previniendo el fracaso); la necesidad de afiliación (persiguiendo relaciones amistosas y de afectividad con otras personas) y la necesidad de poder (tener influencia sobre otros individuos).

La motivación está en función a tres necesidades cuya configuración se va desarrollando a lo largo de su existencia del individuo fruto del aprendizaje. Por ello, la necesidad del logro, está relacionada directamente con el impulso que tiene el individuo de ponerse constantemente retos, para sobresalir. Esto se refiere a que el individuo se motiva por sobresalir, realizar tareas difíciles y superarlas con éxito.

Entonces la necesidad de afiliación, está centrada más al aspecto social del individuo, ya que busca buenas y sólidas relaciones interpersonales con otros individuos, por ello su enfoque vital está relacionado con otros individuos de manera exitosa, y la popularidad es lo que mantiene vivo su ser.

La necesidad de poder, esta necesidad está orientada a la capacidad de influir en los demás individuos, para obtener reconocimiento, prestigio o liderazgo por parte de los individuos.

A todo ello podemos concluir que los individuos presentarán mayor o menor grado necesidad en cada aspecto, siempre que uno de ellos destaque por encima del otro, y así se convierte en la necesidad vital del individuo.

Toda crisis trae consigo un proceso de aprendizaje, esta situación de la pandemia puso sobre la mesa en todos los entornos laborales, muchos cambios por lo que, es una responsabilidad de la empresa mantener la motivación laboral en tiempos de crisis y esto se puede conseguir, para ello debemos entender cuál es el nivel de motivación dentro de la Empresa Constolis E.I.R.L. Pasco, y posteriormente plantear estrategias para su mejora.

En este último año, se pudo comprobar que se puede trabajar desde casa, siendo una realidad y también un desafío para la gestión de los equipos, esto hace que mientras se mantiene la distancia y la eliminación del contacto personal puede generarse la pérdida de identidad de la organización, y

también los colaboradores pueden experimentar preocupación, desmotivación o ansiedad, es por ello que los responsables de las áreas en la empresa se dediquen a mejorar la motivación laboral para esta etapa vivencial.

2.3 Definición de términos básicos

Compensación. - Reclamación del derecho a la posesión de bienes pertenecientes a un patrono para quien el trabajador ha prestado sus servicios sin haber recibido los correspondientes salarios.

Comunicación. - Intercambio de información, ideas, conceptos, sentimientos, etc. Entre dos o más personas.

Conflicto laboral. - Cualquier controversia relativa a los términos, condiciones laborales, negociación, mantenimiento o cambio en relación entre empresarios y trabajadores.

Dirección. - Función desempeñada por una persona o grupo encargado del estudio, análisis, toma de decisiones y ejecución de acciones, en beneficio de la organización para la cual trabajan.

Empleado. - Vocablo de sentido general que abarca a todas aquellas personas que trabajan por un sueldo o salario y que prestan sus servicios a un empresario.

Éxito. - Respuesta feliz de una persona o empresa por una acción emprendida o de un suceso establecido.

Incentivo. - Estimulo hacia una mayor actividad o eficiencia.

Liderazgo. - Es un ejercicio de las actividades del líder.

Motivación. - Influencia sobre los trabajadores para crear en ellos el deseo de alcanzar un determinado objetivo.

Problema. - Conjunto de hechos o circunstancias que dificultan la consecución de algún fin.

Trabajador. - Empleado miembro de una variedad de instituciones (empresa, familia, iglesia, sociedad profesional).

2.4 Formulación de hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

El nivel de motivación laboral del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021, es bajo.

2.4.2 Hipótesis específicas

- a) El nivel de motivación del logro del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021, es bajo.
- b) El nivel de motivación de poder del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021, es bajo.
- c) El nivel de motivación de afiliación del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021, es bajo.

2.5 Identificación de variables

Identificamos las variables de la siguiente manera:

Hipótesis General

Motivación Laboral

Hipótesis Específicas

- Motivación del logro
- Motivación de poder
- Motivación de afiliación

2.6. Definición de variables e indicadores

Tabla 1. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>V.1.</p> <p>MOTIVACIÓN LABORAL</p>	<p>Chiavenato (2000), hace la clasificación en dos factores orientados al ambiente externo y al trabajo del individuo.</p> <p>El factor Higiénico, compuesto por las condiciones físicas y ambientales de trabajo, es decir, las que rodean al individuo y comprenden: el salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, clima de las relaciones laborales.</p> <p>El factor Motivacional, relacionado con todas las actividades inherentes al cargo tales como: la realización de un trabajo importante, el logro, la responsabilidad, ascensos, reconocimientos, utilización de habilidades y que satisfacen en el tiempo y aumentan la productividad organizacional.</p>	<p>Motivación del logro</p> <p>Motivación de poder</p> <p>Motivación de afiliación.</p>	<p>Horas extras.</p> <p>Efectividad laboral general.</p> <p>Tasa de rotación.</p> <p>Crecimiento de la producción.</p> <p>Personal de mayor rendimiento.</p>

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación

El propósito de la investigación en función a los objetivos formulados, reúne las condiciones suficientes para calificar como una investigación Básica, para desarrollar los conocimientos sobre motivación laboral, consideramos también que el nivel de investigación es descriptivo.

3.2 Método de la investigación

El método que aplicaremos en esta investigación será el método científico con sus técnicas de hipotético-deductivo. Debido a que el sistema de procedimientos metodológicos, que consiste en plantear algunas afirmaciones en calidad de hipótesis y verificarlas mediante la deducción, a partir de ellas, las conclusiones y la confrontación de estos últimos con los hechos. La valoración de la hipótesis de partida sobre la base de tal confrontación es bastante compleja y multiescalonada, pues sólo un proceso prolongado de prueba de la hipótesis puede conducir a su aceptación o refutación fundamentadas.

3.3. Diseño de la investigación.

El diseño a emplearse es transversal, se dice que es transversal porque se recogerá los datos en una sola oportunidad, cuyo objetivo es la recolección de datos para indagar la ocurrencia y el interés es describir la característica individual de la variable:

De acuerdo al siguiente esquema:

$M \rightarrow O$

Donde:

M : Muestra de estudio

O : Observaciones obtenidas de la variable

V1 : Motivación Laboral.

3.4 Población y muestra

3.4.1 Población

La población se consideró a 25 colaboradores de la empresa Constolis E.I.R.L. sede Pasco.

3.4.2 Unidad de análisis

La unidad de análisis estará conformada por un trabajador de la empresa, ya que está conformando parte de la población de estudio.

3.4.3 Muestra de la investigación

Este estudio no tuvo muestra, por ser una población pequeña, por lo tanto, se trabajó con toda la población.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.5.1. Técnicas

Las técnicas de recolección de datos, son procedimientos organizados para recolectar datos que llevaron a ser la medición de la variable. Las técnicas que utilizamos fueron las encuestas y análisis documental.

3.5.1. Instrumentos

Instrumento, es el soporte físico o virtual que utiliza el investigador para recolectar y registrar datos o información. Debemos dar a conocer que para esta investigación realizamos un cuestionario virtual en Google formularios, el cual fue utilizado para recabar la información de la investigación.

Los principales instrumentos que utilizamos en el desarrollo de la investigación son: Cuestionario o escala; guía de análisis documental.

3.5.2 Técnicas de recolección de datos

Las técnicas de procesamiento y análisis de datos fueron realizadas con la estadística descriptiva e inferencial, y el uso de software necesario. La técnica de recolección de datos, se conoce como el conjunto de procedimientos organizados para recoger los datos correctos que conllevan a conocer una variable.

3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Concluido el trabajo de recojo de datos de manera virtual, se procedió a construir la base de datos sobre el cuestionario empleado, luego se procedió a realizar el análisis estadístico, desarrollando los siguientes pasos:

- Obtención de frecuencias y porcentajes de la variable motivación.
- Se procedió a agrupar los ítems en las dimensiones de estudio y luego se construyó las tablas y gráficos respectivos.
- Se realizó el análisis descriptivo de la información encontrado como los resultados y finalmente se hizo la prueba de hipótesis utilizando la prueba t de student, respectiva para la investigación.

3.7 Tratamiento estadístico.

Se utilizó el estadístico t, para realizar la prueba de hipótesis después de haber realizado el proceso descriptivo, se procedió a construir las tablas y gráficos y finalmente hacer la prueba respectiva siguiendo los pasos necesarios.

3.8 Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

La confiabilidad del instrumento fue medida por el coeficiente de Alpha de Cronbach, usado para saber cuál es la fiabilidad de la escala, para ello empleamos el programa estadístico de SPSS 26 y la realización de la validez del instrumento se realizó con la técnica de validez empírica según (Cordova, 2019), a través de una correlación validamos el instrumento para ello se sometió los reactivos a prueba obteniéndose, un valor de 0.4235 mayor al permitido de 0.3, tomando una muestra piloto para determinar el valor. Seguimos confiabilidad del instrumento para ello se aplicó la técnica del Alpha de Cronbach, apoyados con el software, cuyos resultados son los siguientes:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	25

Fuente: Cuestionario

Los valores de consistencia interna son considerados muy aceptables de acuerdo a Loewenthal (1996), mediante el procesamiento con el SPSS versión 26

se obtuvo el valor de del 81.9%, por lo tanto es estable los ítems y nos permiten medir las variables en forma confiable.

3.9 Orientación ética.

Somos conscientes de respetar los derechos de autor, de todos aquellos que sirvieron para afirmar nuestro marco teórico, sin embargo, nos queda decir que este trabajo de investigación es original y no es copia alguna de cualquier otro trabajo, para ello nos sometemos a las sanciones de ley si incurriéramos en esta falta.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Se realizó el trabajo de recojo de información a través del cuestionario, con la colaboración de los trabajadores dentro de la empresa Constolis E.I.R.L. sede Pasco.

Recolectados los datos se fueron procesando con el software de SPSS 25 y Excel, pasando por las siguientes etapas, se creó la representación de tablas de frecuencias por cada una de las dimensiones, y se utilizó las actividades necesarias para la prueba de hipótesis respectivamente en cada uno de las hipótesis específicas como la general.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

Variable: Motivación Laboral

Datos Generales

Tabla 1. Género

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	16	64,0
Femenino	9	36,0
Total	25	100,0

Fuente: (Instrumento aplicado).

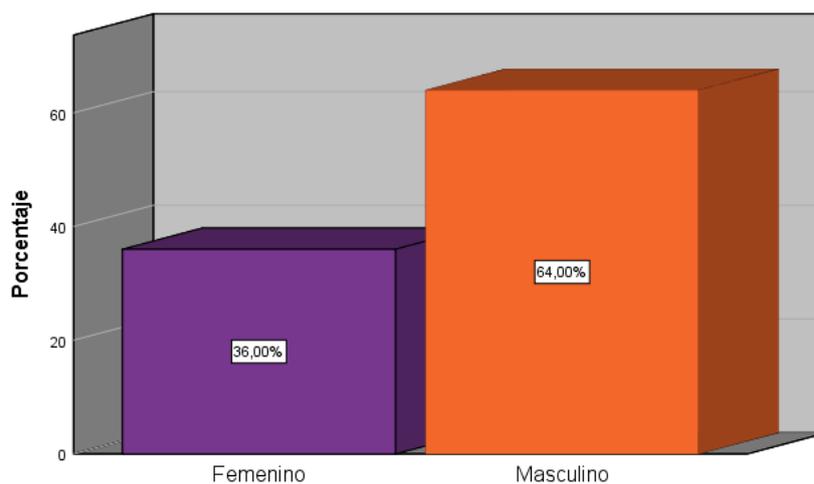


Figura 3. Género

Interpretación. - De acuerdo a los informantes que pertenecen a la empresa Constolis E.I.R.L. sede Pasco. Podemos apreciar el rango de un 36% pertenecen al género femenino; y un 64% pertenecen al género masculino, concluyendo que el mayor porcentaje se tiene en el género masculino.

Tabla 2. Edad

	Frecuencia	Porcentaje
<=26	3	12,0
27 – 35	10	40,0
36 - 44	3	12,0
45 - 53	6	24,0
54 - 62	3	12,0
Total	25	100,0

Fuente: (Instrumento aplicado)

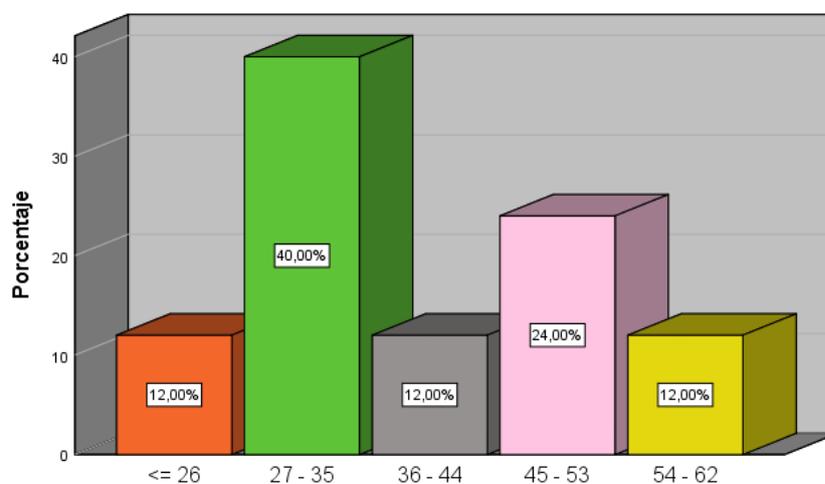


Figura 4. Edad

Interpretación. - Observamos en la figura, para la variable edad de los trabajadores de la empresa en estudio, que el rango se tiene un 12% con edades menores a 26 años; el 40% tiene una edad entre 27 a 35; el 12% también está ubicado para las edades de 36 a 44 años; el 24% comprende para las edades de 45 a 53 años; y un 12% para las edades comprendidas entre 54 a 62 años; concluyendo que en el grupo de trabajadores la edad más fortificada se encuentra en un grupo adulto del 40%.

Tabla 3. Variable Motivación Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	24,0
Medio	8	32,0
Alto	6	24,0
Muy alto	5	20,0
Total	25	100,0

Fuente: (Instrumento aplicado).

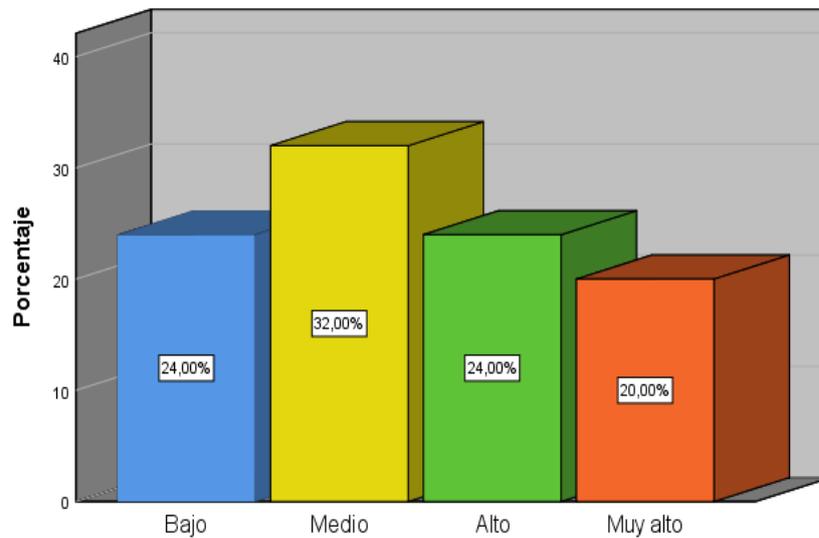


Figura 5. Frecuencia de la variable motivación laboral.

Interpretación. - Observamos los resultados de la encuesta aplicada cuyos resultados son: un 32% califica que la motivación laboral tiene una percepción media, el 24% de los trabajadores considera su percepción de baja motivación laboral; el otro 24% de los trabajadores consideran que alta motivación laboral; y sólo un 20% de los trabajadores consideran una motivación muy alta. Concluyendo que los trabajadores perciben que existe una motivación laboral medio como el valor más resaltante.

Dimensiones de la variable motivación laboral

Tabla 4. Motivación del logro

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	24,0
Medio	8	32,0
Alto	8	32,0
Muy alto	3	12,0
Total	25	100,0

Fuente: (Instrumento aplicado).

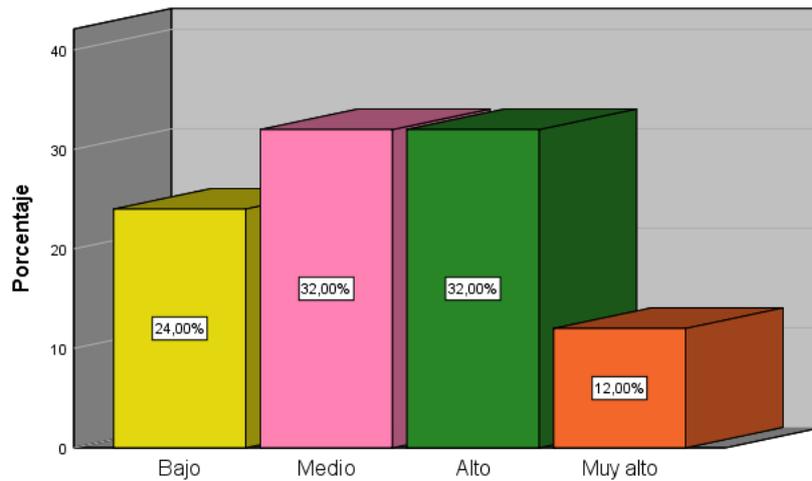


Figura 6. Motivación del logro

Interpretación. - Se observa en la figura sobre la dimensión de motivación de logro la percepción de los trabajadores es un 32% que califica de un nivel medio; el otro 32% de los trabajadores califican de nivel alto con respecto a la dimensión, el 24% de los trabajadores consideran una percepción de nivel bajo y finalmente el 12% de los trabajadores consideran un nivel muy alto con respecto a ala dimensión motivación del logro.

Tabla 5. Motivación de Poder

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	40
Medio	4	16
Alto	6	24
Muy Alto	5	20
Total	25	100,0

Fuente: (Instrumento aplicado).

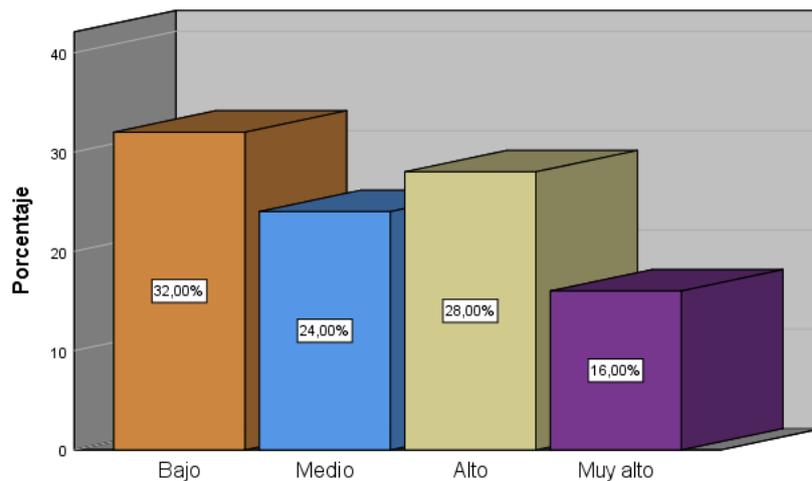


Figura 7. Motivación de Poder

Interpretación. - Apreciando la figura, con respecto a la dimensión motivación de poder, los encuestados manifiestan la percepción de un 32% considerando como bajo nivel de motivación de poder; el 28% considerando como alto nivel de motivación de poder; el 24% considerando como nivel medio de motivación de poder; y un 16% como un nivel muy alto de motivación de poder; concluyendo que la percepción de los trabajadores es de un nivel bajo con respecto a la motivación de poder.

Tabla 6. Motivación de afiliación

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	32,0
Medio	6	24,0
Alto	7	28,0
Muy alto	4	16,0
Total	25	100,0

Fuente: (Instrumento aplicado).

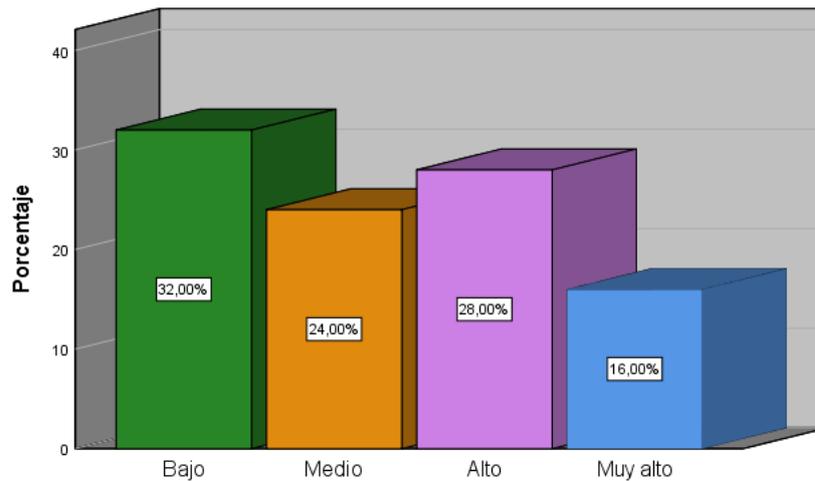


Figura 8. Motivación de afiliación

Interpretación. - Apreciando la figura, con respecto a la dimensión motivación de afiliación, los encuestados manifiestan la percepción de un 32% considerando como bajo nivel de motivación de afiliación; el 28% considerando como alto nivel de motivación de afiliación; el 24% considerando como nivel medio de motivación de afiliación; y un 16% como un nivel muy alto de motivación de afiliación; concluyendo que la percepción de los trabajadores es de un nivel bajo con respecto a la motivación de afiliación haciendo notar que existe un descontento por parte de los trabajadores.

4.3 Prueba de hipótesis

La prueba de hipótesis, fue realizada utilizando el estadístico de t de student, considerando la prueba adecuada para la investigación. Para desarrollar la prueba de hipótesis general debemos desarrollar las hipótesis específicas, como se detalla en las siguientes líneas:

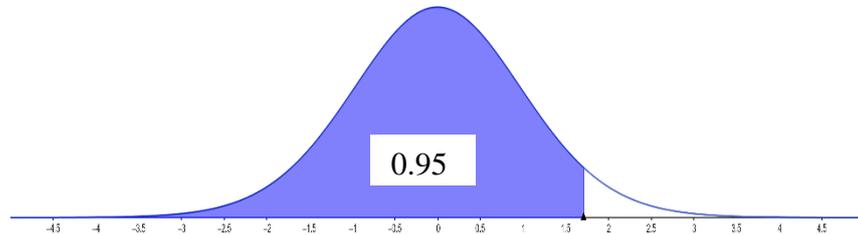
Hipótesis primera:

Hallamos las medidas de resumen correspondiente a la dimensión motivación de logro.

Medidas Valores: Media Aritmética = 30.36; Desviación estándar = 5.187

Tamaño muestral = 25

Luego hallamos el punto crítico en la tabla de distribución t student.



$$Gl = n-1 = 25-1 = 24$$

$$t_{0.95} = 1.71$$

$$\gamma = 1 - \alpha = 1 - 0.05 = 0.95$$

Donde $t_{0.95} = 1.71$

Ahora realizamos la prueba de hipótesis

Formulación de las hipótesis

$H_0: \mu > 30.36$: El nivel de motivación del logro del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021, es alto.

$H_1: \mu < 30.36$: El nivel de motivación del logro del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021, es bajo.

Esquema de Prueba



Estadístico de Prueba

Estadísticas para una muestra				
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Motivación del Logro	25	30,36	5,187	1,037

Prueba para una muestra						
Valor de prueba = 86.20						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Motivación del Logro	-53,82	24	,000	-55,840	-57,98	-53,70

Fuente: Instrumento Aplicado.

Decisión y conclusión:

Como el estadístico t calculado cae en la zona de rechazo ($-53.825 < 1.71$) nos permite concluir que el nivel de motivación del logro del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021, es bajo.

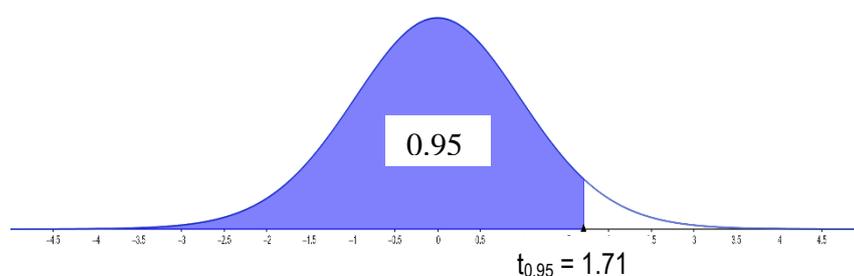
Hipótesis segunda:

Hallamos las medidas de resumen correspondiente a la dimensión motivación de poder.

Medidas Valores: Media Aritmética = 26.12; Desviación estándar = 3.822

Tamaño muestral = 25

Luego hallamos el punto crítico en la tabla de distribución t student.



$$Gl = n-1 = 25-1 = 24$$

$$\gamma = 1 - \alpha = 1 - 0.05 = 0.95$$

Donde $t_{0.95} = 1.71$

Ahora realizamos la prueba de hipótesis

Formulación de las hipótesis

$H_0: \mu > 26.12$: El nivel de motivación de poder del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021, es alto.

$H_1: \mu < 20.12$: El nivel de motivación de poder del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021, es bajo.

Esquema de Prueba



Estadístico de Prueba

Estadísticas para una muestra				
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Motivación de Poder	25	26,12	3,822	,764

Prueba para una muestra						
Valor de prueba = 86.20						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Motivación de Poder	-78,59	24	,000	-60,080	-61,66	-58,50

Fuente: Instrumento Aplicado.

Decisión y conclusión:

Como el estadístico t calculado cae en la zona de rechazo ($-78,591 < 1.71$) nos permite concluir que el nivel de motivación de poder del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021, es bajo.

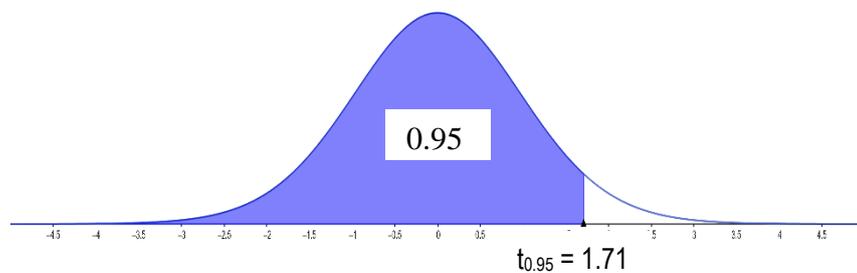
Hipótesis tercera:

Hallamos las medidas de resumen correspondiente a la dimensión motivación de afiliación.

Medidas Valores: Media Aritmética = 29.72; Desviación estándar = 4.375

Tamaño muestral = 25

Luego hallamos el punto crítico en la tabla de distribución t student.



$$Gl = n-1 = 25-1 = 24$$

$$\gamma = 1- \alpha = 1- 0.05 = 0.95$$

Donde $t_{0.95} = 1.71$

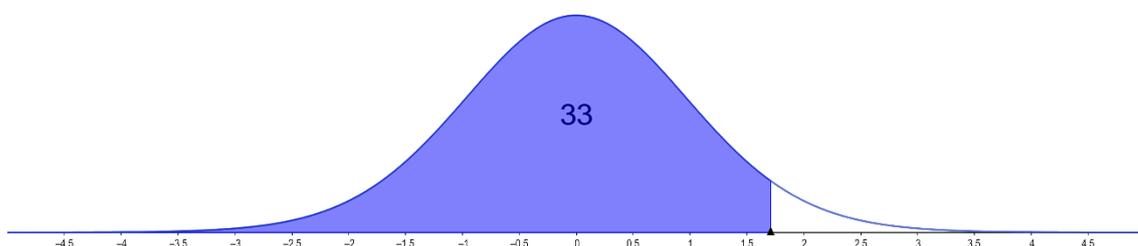
Ahora realizamos la prueba de hipótesis

Formulación de las hipótesis

$H_0: \mu > 29.72$: El nivel de motivación de afiliación del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021, es alto.

$H_1: \mu < 29.72$: El nivel de motivación de afiliación del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021, es bajo.

Esquema de Prueba



Zona de Rechazo

Zona de
Aceptación

$$t_{0,95} = 1.71$$

Estadístico de Prueba

Estadísticas para una muestra				
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Motivación de Afiliación	25	29,72	4,345	,869

Prueba para una muestra						
Valor de prueba = 86.20						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Motivación de Afiliación	-64,998	24	,000	-56,480	-58,27	-54,69

Fuente: Instrumento Aplicado.

Decisión y conclusión:

Como el estadístico t calculado cae en la zona de rechazo ($-64,998 < 1.71$) nos permite concluir que el nivel de motivación de afiliación del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021, es bajo.

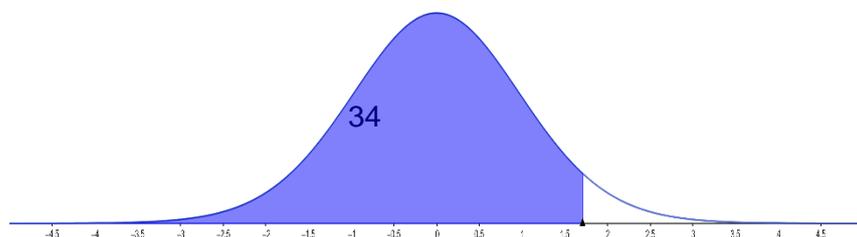
Hipótesis General:

Hallamos las medidas de resumen correspondiente a la dimensión motivación laboral.

Medidas Valores: Media Aritmética = 86.20; Desviación estándar = 9.469

Tamaño muestral = 25

Luego hallamos el punto crítico en la tabla de distribución t student.



0.95

$$t_{0.95} = 1.71$$

$$Gl = n-1 = 25-1 = 24$$

$$\gamma = 1 - \alpha = 1 - 0.05 = 0.95$$

Donde $t_{0.95} = 1.71$

Ahora realizamos la prueba de hipótesis

Formulación de las hipótesis

$H_0: \mu > 29.72$: El nivel de motivación laboral del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021, es alto.

$H_1: \mu < 29.72$: El nivel de motivación laboral del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021, es bajo..

Esquema de Prueba



Estadístico de Prueba

Estadísticas para una muestra				
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Motivación Laboral	25	86,20	9,469	1,894

Prueba para una muestra					
Valor de prueba = 86.20					
t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
				Inferior	Superior

Motivación Laboral	,000	24	1,000	,000	-3,91	3,91
--------------------	------	----	-------	------	-------	------

Fuente: Instrumento Aplicado.

Decisión y conclusión:

Como el estadístico t calculado cae en la zona de rechazo ($0.000 < 1.71$) nos permite concluir que el nivel de motivación laboral del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021, es bajo.

4.4 Discusión de resultados

El objetivo de esta investigación conocer el nivel de motivación laboral del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021, según la hipótesis planteada se logró demostrar que el nivel de motivación laboral es bajo. Esto hace notar una preocupación que la empresa debe asumir, para mejorar esta situación considerando que, si no toma las acciones del caso, esto generará mayores problemas en los colaboradores de la empresa y por ende también en la parte económica de la empresa y en su productividad. Siendo estos tópicos materia para nuevas investigaciones.

Los resultados encontrados coinciden con los de Fuentes Julio, Y., García Piedrahita, M. C., Guevara Calderón, J. P., & Montoya Higuera, D. G. (2020), cuyo objetivo estuvo orientado en identificar el nivel de influencia de la motivación laboral en las empresas, emplearon una muestra pequeña de 13 trabajadores los cuales, concluyen que se pudo evidenciar el 75% de los colaboradores tiene una motivación aceptable pero no es la esperada en el desempeño de su trabajo, algo similar sucede con nuestra investigación se tiene una motivación laboral baja de parte de los colaboradores.

Considerando que para la hipótesis 1, coincidimos con el trabajo de Morales Mesa, D. (2020), ya que no se logró confirmar la hipótesis planteada donde se buscaba la relación entre estrés y motivación, sin embargo, se pudo concluir que si existe

relación teórica entre estas variables. También analizaremos para la hipótesis 2, concordando con sus resultados de Huidobro Cardenas, M. M. (2020), en su estudio buscaba demostrar la influencia de la motivación en la calidad de vida laboral y satisfacción laboral para el personal sanitario en los momentos de Covid-19,

También para la hipótesis 3, concordamos con los estudios de Estrada Serrano, J. L., & Meza Rodríguez, M. F. L. (2020), quienes plantearon en su tesis que la motivación tiene dos tipos de motivadores, el primero puede ser intrínseco propio de la persona, y el extrínseco lo que influye al exterior del colaborador. Mencionamos que coincidimos con la teoría de Maslow las que conforman parte del ciclo motivacional, ya que todo empieza por una necesidad y a esto se suman los factores tanto interno como externo y sea una carga insostenible para el trabajador, teniendo como resultado que el colaborador no cumpla de manera adecuada con sus labores, generando desmotivación y siendo este resultado coincidente con nuestro estudio.

CONCLUSIONES

1. Al terminar la evaluación sobre la hipótesis general, empleando el estadístico respectivo, se trabajó con un nivel de confianza del 95% y el nivel de significancia del 5% respectivamente para todas las pruebas con ello se logró demostrar la hipótesis general planteada, que en los trabajadores de la empresa Constolis E.I.R.L. existe una motivación laboral de nivel bajo en esta etapa de pandemia, se puede atribuir a múltiples factores, tales como las enfermedades propensas con el COVID-19, al riesgo laboral que tienen los trabajadores, a problemas familiares que tienen con respecto a esta enfermedad, al vínculo laboral que se tiene con la empresa cuando estos trabajadores enferman.
2. Por otro lado, evaluando la primera hipótesis se pudo concluir que el nivel de motivación del logro de los trabajadores en la empresa es bajo; esto es una preocupación porque de continuar se puede convertir en un problema mayor para la empresa. Entendiendo que la motivación de logro es la motivación de manera personal que ayuda a desarrollar los hábitos, destrezas o habilidades para mejorar profesionalmente.
3. Considerando la evaluación para la segunda hipótesis se pudo concluir que el nivel de motivación de poder es bajo, entendiendo que la motivación de poder es el impulso por influir en las personas y las situaciones. Estas personas motivadas por el poder tienden amostrarse dispuestas a correr riesgos. Algunas veces se emplea el poder de forma destructiva, sin embargo, también lo hacen de manera constructiva para colaborar con el desarrollo de la organización.
4. Concluida la hipótesis tercera, podemos manifestar como conclusión que la motivación de afiliación de los trabajadores en la empresa es baja. Comprendiendo que la motivación de afiliación se establece con necesidades adicionales de aprobación, apoyo, amistad e información. Por lo que consideramos que muchos de

los trabajadores de la empresa sienten un rechazo a los demás, y esto se agrava en esta etapa de pandemia.

RECOMENDACIONES

1. Después de realizar nuestro trabajo, mencionamos nuestras recomendaciones esperando que sean consideradas por la mejora de la empresa Constolis EIRL, para ello expresamos nuestras sugerencias a los Directivos de la organización para que puedan mejorar la motivación al personal de la misma, y evitar el bajo rendimiento laboral.
2. Recomendamos capacitar a los trabajadores de la empresa para que puedan elevar y manejar su estado de motivación, ya que es perjudicial para los trabajadores mantenerse en este estado. Seguros que pueden revertir esta situación en el corto plazo.
3. Recomendamos a los trabajadores a asistir a las capacitaciones que proponga la empresa en bienestar de su estado emocional y motivacional, muchas veces no se toma la importancia, considerando que es irrelevante, sin embargo, no se dan cuenta que su estado motivacional influye de manera positiva en el desarrollo de sus actividades laborales.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Aktouf, O., & Suárez, T. (2012). *Administración: Tradición, Revisión y Renovación*. México: Pearson.
- Arbaiza L. (2010). *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*. Cengage Learning Argentina.
- Arias F, Heredia V. (2006). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*, Recuperado en diciembre de 2020 de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-58x2017000400008&script=sci_arttext
- Bedoya, M. (1993). Características Motivacionales de los Gerentes. *Revista Interamericana de Psicología*, 12(2), 79-90.
- Benítez Martínez, D. C., Fuentes González, M. C., & Peña Quiñones, L. A. (2021). *Motivación en trabajadores de la empresa Sea and Oil Ltda en tiempos de Covid-19*. [Tesis de Pregrado, Universidad Santo Tomas Magno de Bogotá, Colombia.], <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/33229>
- Bilbao J, Vega M. (2010). *Satisfacción laboral: Escala General de Satisfacción España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene Personal*. Recuperado en diciembre de 2020 de: <https://www.redalyc.org/pdf/167/16738685028.pdf>
- Chiang Vega, M. M. & Ojeda Hidalgo, J. F. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias. *Contaduría y administración*, 58(2), 39-60. Recuperado de: <http://contaduriayadministracionunam.mx/articulo-2-314-35.html> , 08 abril de 2021.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos*. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill. Quinta edición.

- Chiavenato, I. (2006) Introducción a la Teoría General de la Administración. México D.F., México: Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Editorial Mac Graw Hill. México. Recuperado en diciembre de 2020 de: <https://www.dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2573481.pdf>
- Drucker P. (1967) El ejecutivo eficaz. Argentina: Editorial Debolsillo.
- Estrada Serrano, J. L., & Meza Rodríguez, M. F. L. (2020). Motivación, clima organizacional, productividad y satisfacción laboral. [Tesis de grado de la Universidad Católica San Pablo]. Repositorio institucional. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12590/16419>
- Fuentes Julio, Y., García Piedrahita, M. C., Guevara Calderón, J. P., & Montoya Higuera, D. G. (2020). Estrategia de motivación que mejoran la productividad laboral en la empresa La Despensa durante la pandemia del COVID 19. [Tesis pregrado, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano]. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/20813/Relacion%20Entre%20EI%20Estres%20Y%20La%20Motivacion%20En%20EI%20Ambito%20Laboral,%20Con%20Hincapie%20En%20EI%20Personal%20Sanitario%20Durante%20La%20Decalracion%20De%20Alerta%20Sanitaria%20Por%20Covid%2019.pdf?sequence=1>
- Halanocca Moreno, S. E., Palomino Huertas, L. A., & Rupay Hospinal, K. E. (2019). La Motivación y Satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de Servicios de Salud. [Tesis de posgrado, Esan Bussines]. <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/1782>
- Huidobro Cardenas, M. M. (2020). Motivación y calidad de vida laboral en la satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49901>

- Kinicki, A. y Urrutia H. (2003) Comportamiento organizacional, México: McGrawHill.
- Madrid H. (2020). Motivación y estrés en tiempos de covid-19. Pontificia Universidad Católica de Chile. <https://escueladeadministracion.uc.cl/motivacion-y-estres-en-tiempos-de-covid-19/>
- Maslow, A. (2012). El hombre autorrealizado: Hacia una psicología del ser. Barcelona: Kairos.
- Milkovich, G y Boudrem, T. (1994). Dirección y administración de recursos humanos, un enfoque de estrategia. Adisson Wesley. Iberoamericana. Recuperado en diciembre de 2020 de: <https://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>
- Morales Mesa, D. (2020). Relación entre el estrés y la motivación en el ámbito laboral, con hincapié en el personal sanitario durante la declaración de alerta sanitaria por Covid 19. [Tesis de grado, Universidad de La Laguna]. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/20813/Relacion%20Entre%20El%20Estrés%20Y%20La%20Motivación%20En%20El%20Ámbito%20Laboral,%20Con%20Hincapié%20En%20El%20Personal%20Sanitario%20Durante%20La%20Declaración%20De%20Alerta%20Sanitaria%20Por%20Covid%2019.pdf?sequence=1>
- Ortiz Ruiz, K. T. (2020). El impacto de los factores de riesgo en la motivación laboral del personal de salud en la crisis por Covid-19. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Piura]. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2429>
- Porter, M. E., (2009). Ser competitivo, 163-202, Deusto, Barcelona, España.
- Quesada. M. & Villa, W. (2007). Estudio del trabajo: Notas de Clase. Medellín, Colombia: Instituto Tecnológico Metropolitano.
- Robbins, S. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall.
- Rosenberg J.M. (2002). Diccionario de Administración y Finanzas. Editorial Oceano/Centrum.

Sashskin, M. (1996). El cuestionario MbM.

http://horarioscentros.uned.es/archivos_publicos/qdocente_planes/676898/cuestionariombmmaslow.pdf

González, J. M. y Bretones, F. D. (2009). Motivación laboral. En V. Zarco y J. M. González, Psicología del Trabajo. Madrid: Pirámide. pp. 71-90.

McClelland, D. C. (1961). The achieving society. Princeton. New York: D. von Nostrand.

ANEXOS

ANEXOS 01

Cuestionario para medir “El nivel de motivación laboral del talento humano en la Empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021”

Presentamos a Ud. Este instrumento para que evalúe de manera consciente los factores motivacionales en su puesto de trabajo que ocupa. Elija una respuesta para cada una de las preguntas, y marque la respuesta que corresponda.

Género: Femenino: __ () __ Masculino: _ () _

Edad: _____

Señale o marque el que más se ajuste a su realidad:

Totalmente en desacuerdo (1); En desacuerdo (2); Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3); De acuerdo (4); Total de acuerdo (5).

MOTIVACIÓN LABORAL	1	2	3	4	5
Motivación del logro					
Los trabajadores intentan mejorar su desempeño laboral.					
A los trabajadores les gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.					
A los trabajadores les gusta ser programados en tareas complejas.					
Los trabajadores toman decisiones organizacionales adecuadas.					
La empresa conoce el progreso de sus trabajadores al terminar las tareas.					
Los trabajadores fijan y alcanzan metas realistas.					
Los trabajadores disfrutan con la satisfacción de terminar una tarea difícil.					
La empresa logra cumplir con los objetivos institucionales.					
Motivación de poder					
Los trabajadores laboran en forma competitiva.					
Los trabajadores laboran en situaciones de estrés y presión.					
A los trabajadores les gusta llevar el mando cuando participan en una actividad laboral.					
La empresa promueve la participación de sus trabajadores en las actividades institucionales.					
Los trabajadores confrontan a las personas con quienes están en desacuerdo.					
A los trabajadores suelen influenciar en las personas para conseguir un objetivo empresarial					
Los trabajadores frecuentemente se esfuerzan por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que les rodean.					

Los trabajadores aportan positivamente en el logro de los objetivos empresariales.					
Motivación de afiliación					
Los trabajadores hablan con otras personas de la empresa sobre temas que no forman parte del trabajo.					
A los trabajadores les gusta estar en compañía de sus compañeros de trabajo.					
Los trabajadores tienen habilidades sociales para relacionarse con otras personas.					
La empresa promueve la socialización del personal con sus compañeros de trabajo.					
Los trabajadores tienden a construir relaciones cercanas con sus compañeros de trabajo.					
A los trabajadores les gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones.					
Los trabajadores prefieren trabajar con otras personas, más que trabajar solos.					
La empresa promueve el trabajo en equipo.					

Fuente: Cedrón L. Y. (2020)

Pasco, Mayo 2021.

ANEXO Nº 02

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “El nivel de motivación laboral del talento humano en la Empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021”

<u>PROBLEMA GENERAL</u>	<u>OBJETIVO GENERAL</u>	<u>HIPÓTESIS GENERAL</u>	<u>VARIABLES y DIMENSIONES</u>	<u>METODOLOGÍA</u>
¿Cuál es el nivel de motivación laboral del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021?	Conocer el nivel de motivación laboral del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021.	El nivel de motivación laboral del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021, es bajo.	VARIABLE	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo.
<u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u>	<u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u>	<u>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</u>	<u>MOTIVACIÓN LABORAL</u>	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN Científico: Hipotético Deductivo
Pe1. ¿Cuál es el nivel de motivación del logro del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021?	Oe1 Determinar el nivel de motivación del logro del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021.	He1 El nivel de motivación del logro del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021, es bajo.	<u>DIMENSIONES</u> Motivación del logro Motivación de poder Motivación de afiliación	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: De acuerdo al tipo de investigación pertenece a la investigación cuantitativa, y se utiliza el diseño no experimental de Corte Transversal
Pe2. ¿Cuál es el nivel de motivación de poder del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021?	Oe2 Identificar el nivel de motivación de poder del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021.	He2 El nivel de motivación de poder del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021, es bajo.	<u>INDICADORES</u> ✓ Desempeño ✓ Trabajo en situaciones difíciles ✓ Tareas complejas ✓ Metas realizadas	POBLACIÓN: 25 colaboradores registrados en las planillas de la empresa, MUESTRA: No se utiliza muestra por ser pequeña,

			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Competencia ✓ Confrontación ✓ Control de acontecimiento ✓ Hablar sobre los temas acompañamientos ✓ Equipo ✓ Pertenecía de grupo 	<i>trabajaremos con toda la población.</i>
<p>Pe3. ¿Cuál es el nivel de motivación de afiliación del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021?</p>	<p>Oe3 Distinguir el nivel de motivación de afiliación del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021.</p>	<p>He3 El nivel de motivación de afiliación del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021, es bajo.</p>		<p>TÉCNICA: Encuestas. INSTRUMENTOS: <i>Cuestionario.</i></p>