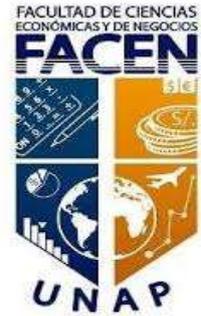




**UNAP**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS DE LOS  
COLABORADORES DE LA ASOCIACIÓN CIVIL PROYECTO AMAZONAS  
EN IQUITOS AÑO 2023”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTADO POR:**

**ALEXIS XAVIER LUQUE LANCHA  
JEAN MARCOS BOLÍVAR MUÑOZ**

**ASESOR:**

**Lic. Adm. VICTOR RAUL REATEGUI PAREDES, Dr.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2023**



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
FACEN  
"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



**ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS VIRTUAL N°105-CCGyT-FACEN-UNAP-2023**

En la ciudad de Iquitos, a los 16 días del mes de agosto del año 2023, a horas: 04:30 p.m. se dio inicio haciendo uso de la Plataforma Zoom la sustentación pública de la Tesis titulada: "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS DE LOS COLABORADORES DE LA ASOCIACIÓN CIVIL PROYECTO AMAZONAS EN IQUITOS AÑO 2023", autorizado mediante Resolución Decanal N°1397-2023-FACEN-UNAP presentado por los Bachilleres en Ciencias Administrativas ALEXIS XAVIER LUQUE LANCHA y JEAN MARCOS BOLIVAR MUÑOZ, para optar el Título Profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

Lic. Adm. VICTOR ARTURO JESÚS CASTILLO CANANI, Dr. (Presidente)  
Lic. Adm. DIONICIO AGUILAR RAMIREZ, Mag (Miembro)  
Lic. Adm. EMILIO MELÉNDEZ GUERRERO, Mag. (Miembro)

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: **satisfactoriamente**

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones: La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **aprobada** con la calificación **buena ( 16 )**.

Estando los Bachilleres **aptos** para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Siendo las 5.50 pm del 16 de agosto del 2023, se dio por concluido el acto académico.

Lic. Adm. VICTOR ARTURO JESUS CASTILLO CANANI, Dr.  
Presidente

Lic. Adm. DIONICIO AGUILAR RAMIREZ, Mag.  
Miembro

Lic. Adm. EMILIO MELÉNDEZ GUERRERO, Mag.  
Miembro

Lic. Adm. VICTOR RAÚL REATEGUI PAREDES, Dr.  
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación  
Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto  
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: [facen@unapiquitos.edu.pe](mailto:facen@unapiquitos.edu.pe)  
Teléfonos: #065-234384 /065-243844 - Decanatura: #065-224342 / 944670264



**JURADO y ASESOR**



**Lic. Adm. VICTOR ARTURO JESÚS CASTILLO CANANI, Dr.**  
Presidente  
CLAD-17744



**Lic. Adm. DIONICIO AGUILAR RAMIREZ, Mg.**  
Miembro  
CLAD- 006233



**Lic. Adm. EMILIO MELÉNDEZ GUERRERO, Mg.**  
Miembro  
CLAD- 004299



**Lic. Adm. VICTOR RAÚL REÁTEGUI PAREDES, Dr.**  
Asesor  
CLAD. - 01966

# RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**FACEN\_TESIS\_LUQUE LANCHA\_BOLIVAR MUÑOZ.pdf**

AUTOR

**LUQUE LANCHA / BOLIVAR MUÑOZ**

RECuento de palabras

**8082 Words**

Recuento de caracteres

**41461 Characters**

Recuento de páginas

**39 Pages**

Tamaño del archivo

**1.3MB**

Fecha de entrega

**May 8, 2023 1:46 PM GMT-5**

Fecha del informe

**May 8, 2023 1:47 PM GMT-5**

## ● 20% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

## ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

## **DEDICATORIA**

A Dios por darme salud, a mi mamá la señora Semira Lancha Fatama, muchos de mis logros se los debo a ella, por apoyarme y motivarme en cada momento de mi vida.

**ALEXIS XAVIER LUQUE LANCHA**

A Dios, por brindarme la vida y la salud, a mi familia quienes me motivaron y brindaron su apoyo para así culminar mis estudios con excelencia.

**JEAN MARCOS BOLÍVAR MUÑOZ**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a nuestro asesor de tesis el Dr. Víctor Raúl Reátegui Paredes, principal colaborador durante todo este proceso, por su acompañamiento y dedicación para llegar a elaborar este informe final.

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR	iii
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	5
1.1. Antecedentes	5
1.2. Bases teóricas	7
1.3. Definición de términos básicos	11
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	13
2.1 Formulación de la hipótesis	13
2.2 Variables y su operacionalización	13
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño	16
3.2. Diseño muestral	17
3.3. Procedimientos de recolección de datos	17
3.4. Procesamiento y análisis de datos	19
3.5. Aspectos éticos	19
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	20
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	34

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	36
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	37
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	38
ANEXOS	
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumento de recolección de datos	
3. Estadística complementaria	
4. Consentimiento informado	

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Motivación	20
Tabla 2 Necesidad de logro	21
Tabla 3 Necesidad de afiliación	22
Tabla 4 Necesidad de competencia	24
Tabla 5 Necesidad de poder	25
Tabla 6 Desempeño por competencias	26
Tabla 7 Competencias esperadas	27
Tabla 8 Costo-efectividad	28
Tabla 9 Congruencia	29
Tabla 10 Compromiso	30
Tabla 11 Prueba de normalidad	32
Tabla 12 Relación entre motivación y desempeño por competencias	32

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Motivación	20
Figura 2 Necesidad de logro	21
Figura 3 Necesidad de afiliación	23
Figura 4 Necesidad de competencia	24
Figura 5 Necesidad de poder	25
Figura 6 Desempeño por competencias	26
Figura 7 Competencias esperadas	27
Figura 8 Costo-efectividad	28
Figura 9 Congruencia	29
Figura 10 Compromiso	30

## RESUMEN

Se estableció como objetivo general el determinar la relación entre motivación y desempeño por competencias de la Asociación Civil Proyecto Amazonas en Iquitos año 2023, dicha investigación fue de tipo aplicada, de diseño no experimental, en donde se ha tomado población y muestra de estudio a 30 colaboradores, quienes fueron la fuente principal para conocer su percepción a través de una encuesta. Por lo tanto, se concluyó que, el nivel de motivación es calificado como medio, esto se debe a que los colaboradores a veces trabajan más duro, cuando reciben retroalimentación específica para el desempeño; a veces tratan de proyectar una imagen favorable de las relaciones sociales; como también a veces se esfuerzan por obtener un gran dominio de su trabajo y crecimiento personal; pero siempre asumen responsabilidad y uso la autoridad que le otorgue prestigio ante los demás. Respecto al nivel de desempeño por competencias es calificado como alto, puesto la orientación a los resultados es la competencia mayormente desarrollada; también cumple casi siempre con los objetivos de calidad; además la mitad del tiempo entiende y promueve las decisiones tomadas por la organización; y la mitad del tiempo demuestra que su trabajo tiene un propósito. En términos generales, se determinó que existe relación significativa entre las variables corroborado por un coeficiente y sig. de  $(r=0,780; p=0,000)$ .

Palabras clave: Motivación; Desempeño por competencias.

## **ABSTRACT**

The general objective was established to determine the relationship between motivation and performance by competencies of the Amazon Project Civil Association in Iquitos in 2023, this research was of an applied type, of a non-experimental design, where the population and study sample at 30 collaborators, who were the main source to know their perception through a survey. Therefore, it was concluded that the level of motivation is qualified as medium, this is because employees sometimes work harder when they receive specific feedback for the performance; sometimes they try to project a favorable image of the social relationships; as they also sometimes strive to gain great mastery of their work and personal growth; but they always assume responsibility and use the authority that gives them prestige before others. Regarding the level of performance by competence, it is qualified as high, since the orientation to results is the most developed competence; it also almost always meets quality objectives; Furthermore, half the time he understands and promotes the decisions made by the organization; and half the time it shows that your work has a purpose. In general terms, it was determined that there is a significant relationship between the variables corroborated by a coefficient and sig of ( $r=0.780$ ;  $p=0.000$ ).

Keywords: Motivation; performance by competencies

## INTRODUCCIÓN

En la actividad empresarial, los recursos humanos cumplen un rol importante, pues contribuyen al logro de objetivos y al crecimiento sostenible. En ese sentido es importante que el personal se mantenga motivado, de tal manera logre un buen desempeño, en el que desarrolle competencias y habilidades elementales, que favorezcan a la sostenibilidad organizacional, y permitan direccionar estratégicamente los objetivos. En países de América latina el crecimiento económico ha tenido un efecto positivo en el ámbito laboral, evidenciando una reducción de 7.8% de desocupación laboral en el año 2018, no obstante, la mayoría de empleos no son de calidad, siendo el principal problema el bajo nivel de desempeño y la falta de motivación (Organización Internacional del trabajo, 2019). Por su parte Chávez-Vassallo et al., (2020), señala que los principales factores desmotivantes, es el desinterés de los superiores por las necesidades del personal, la falta de valoración y reconocimiento al esfuerzo, sumado al a sobrecarga laboral, la falta de materiales para el desarrollo de actividades, las excesivas horas de trabajo y un salario que no compensa la labor del personal, entre otros factores que impiden la mejora del desempeño por competencias (Chávez-Vassallo et al., 2020).

En el Perú, las entidades públicas y privadas enfrentan el mismo problema en cuanto a la falta de motivación, el cual repercute significativamente en el desempeño por competencias. El personal desmotivado, refleja desinterés por ejecutar con eficiencia las tareas encomendadas y con una actitud que se traduce en desgano, ello se debe a la falta de capacitación, falta de reconocimiento al esfuerzo que realizan, falta de retroalimentación, entre otras

carencias que limita al personal asumir responsabilidades, a tener iniciativa y a orientar sus acciones a los resultados (Anastacio et al., 2020).

A nivel local, la Asociación Civil Proyecto Amazonas, trabaja en la región Loreto en la conservación, educación, medicina y desarrollo sostenible de proyectos con los objetivos simultáneamente de mejorar la vida de la población y ser un buen administrador de las riquezas biológicas de la selva amazónica. Sin embargo, ha presentado deficiencias en cuanto a la motivación del personal y el desempeño por competencias, iniciando por la pérdida participativa del trabajo en equipo y la sincronización formal entre los diferentes niveles de la empresa, ya que no existe una comunicación efectiva que genera incertidumbre en cuanto al desarrollo de actividades, cumplimiento de objetivos y retos organizacionales. Por otro lado, se ha identificado sobre carga de trabajo que genera estrés en el personal, escasa retroalimentación, limitadas oportunidades para el desarrollo de carrera, y poca valoración del trabajo. Es seguramente a raíz de ello, que el personal demuestra poca predisposición y comprensión, escasa armonía en el ambiente de trabajo, limitado autodesarrollo y una carente autonomía.

Después de analizar la situación y los problemas asociados, se ha formulado como problema general: ¿Existe una relación entre la motivación y el desempeño por competencias de la Asociación Civil Proyecto Amazonas en Iquitos año 2023?, mientras tanto, para los problemas específicos se ha planteado: ¿Cuál es el nivel de motivación de los colaboradores de la Asociación Civil Proyecto Amazonas en Iquitos año 2023?; ¿Cuál es el nivel de desempeño por competencia de los colaboradores de la Asociación Civil Proyecto Amazonas en Iquitos año 2023?.

El propósito de este estudio fue determinar la relación entre motivación y desempeño por competencias de la Asociación Civil Proyecto Amazonas en Iquitos año 2023; como objetivos específicos se plantearon: Conocer el nivel de motivación de los colaboradores de la Asociación Civil Proyecto Amazonas en Iquitos año 2023; y Conocer el nivel de desempeño por competencias de los colaboradores de la Asociación Civil Proyecto Amazonas en Iquitos año 2023.

La investigación resultó importante, pues se abordó un tema trascendental en el ámbito de recursos humanos, permitiendo comprender los factores motivacionales y del desempeño por competencias. En ese sentido la investigación se justificó teóricamente, pues la información tomada fue extraída de plataformas confiables, las cuales permitieron analizar cada una de las variables en el contexto real. Desde el punto de vista práctico, la investigación resolvió un problema empírico con el objetivo de apoyar a los colaboradores de la asociación, pues gracias a este estudio se obtuvo conocimientos y percepciones diversas sobre la motivación y desempeño por competencias. Desde el campo metodológico, la investigación cumplió con los protocolos de investigación descriptiva-correlacional, en donde se utilizó la encuesta y un cuestionario como instrumento, ya que esta técnica ayudo a contrastar los resultados y conclusiones con mayor objetividad.

La investigación fue viable, ya que la disposición de tiempo resulta ser preciso para el desarrollo, donde se tuvo a disposición los recursos humanos siendo necesario el apoyo para la recolección de datos. Asimismo, se contó con los recursos económicos, esto a fin de sustentar los gastos de las actividades que

se desarrollará en el proceso del estudio. Por ello, la adquisición de la información fue a través del cuestionario y la ficha de observación.

En el proceso de desarrollo de la investigación se tuvo ciertas limitaciones como, la escasa información de la segunda variable; en ese caso se dio solución al problema buscando información en artículos y revistas virtuales, así como también de libros físicos. Por otro lado, la desconfianza que tienen los colaboradores al momento de proporcionar información, en este caso, lo primero que se hizo es brindar información a los colaboradores sobre el propósito del estudio y lo importante que es conocer su percepción.

## CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

### 1.1. Antecedentes

En el 2022, se desarrolló una investigación de tipo básica y diseño de corte no experimental transaccional - descriptivo, cuya población de estudio fue de 70 participantes; la investigación determinó la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los docentes, y concluyó que los resultados estadísticos existe una correlación moderada (Rho ,462 y p-valor 0,000) entre ambas variables, asimismo entre la dimensión intrínseca y el desempeño se obtuvo una correlación moderada (Rho ,472), una relación baja entre la dimensión extrínseca y el desempeño (Rho ,387) y finalmente entre la dimensión trascendental y el desempeño existe una relación positiva débil (Rho 0,211 (Loayza et al., 2022).

En el 2021, se desarrolló una investigación de tipo descriptiva y diseño no experimental, cuya población de estudio fue de 274 funcionarios; la investigación determinó analizar en el GADM de Azogues la evaluación del desempeño por competencias en el periodo 2018, y concluyó que el GAD Municipal de Azogues no cuenta con un modelo integral de evaluación del desempeño por competencias que facilite el desarrollo de los colaboradores así como el logro de metas, por lo que debido a su carácter holístico es necesario implementar un modelo de evaluación del desempeño 360° por competencias (Coronel-Salamea et al., 2021).

En el 2021, se desarrolló una investigación de tipo correlacional y diseño no experimental, cuya población de estudio fue de 84 trabajadores; la investigación determino el grado de relación entre la motivación y el

desempeño laboral de los trabajadores de la UE-400 DIRES San Martín, y concluyó que los trabajadores de la institución presentan un nivel bajo de motivación, ya que existe indiferencia hacia los incentivos económicos que la institución ofrece; asimismo, se idéntico un bajo nivel de desempeño laboral en los trabajadores, debido a su falta de conocimiento respecto a las actividades que se desarrolla en su área o por no cumplir con las metas planteadas y por último, existe una relación positiva considerable ( $r=de\ 0,671$ ) entre las variables (Ruiz et al., 2021).

En el 2021, se desarrolló una investigación de tipo aplicada y diseño no experimental descriptiva, cuya población de estudio fue de 174 colaboradores; la investigación determinó el nivel de relación existente entre la motivación de los colaboradores del P.E.H.C.B.M. y su desempeño laboral -2014, y concluyó que la motivación de los trabajadores en dicha institución es baja, debido a que muestran poca dedicación y esfuerzo al hacer sus labores; respecto al desempeño es inadecuada, viéndose reflejado en entrega de tareas fuera del tiempo determinado, ocasionando una baja productividad, finalmente, existe una alta relación entre la motivación de los colaboradores del P.E.H.C.B.M. y su desempeño laboral (Torres et al., 2021).

En el 2020, se desarrolló una investigación de tipo exploratoria - descriptiva y diseño no experimental, cuya población de estudio fue de 157 personas; la investigación determinó analizar la motivación y el desempeño laboras del personal del GAD Municipal del cantón Salinas, y concluyó que existe un adecuado grado de motivación, el cual influyo positivamente en el desempeño laboral, debido a que un el 35% sienten

la necesidad de poder, es decir, poder guiar a otras personas y otro 35% quisieran tener una equidad en la asignación de recursos y recompensas en comparación con otros compañeros. Por otro lado, el 100% indican que sus competencias y conocimientos logran a contribuir de manera suficiente y ser eficientes y eficaces al realizar sus actividades diarias (Bohórquez et al., 2020).

## **1.2. Bases teóricas**

### **Variable 1: Motivación**

Según Sánchez y García en el 2017 en su teoría motivación laboral, citado por Anastacio et al. (2020) señalan que la motivación se presenta como perspectivas significativas para los trabajadores, ya que la fidelidad de un colaborador para con su institución, se deriva del trato al colaborador, esto incrementa la productividad, limita la inasistencia, la rotación, la satisfacción personal es premiado por el buen desempeño hasta el cumplimiento de las metas institucionales establecidas.

La motivación de los colaboradores se define como el entusiasmo, el nivel de energía, el compromiso y la cantidad de creatividad que un empleado aporta a la organización a diario (Barrios et al., 2019). También, la motivación de los colaboradores es un impulso intrínseco e interno para realizar el esfuerzo y la acción necesarios hacia las actividades relacionadas con el trabajo (Manjarrez et al., 2020).

Como señalan, Vázquez y López (2019). hay dos tipos de motivación, intrínseca y extrínseca. Por lo tanto, una organización debe comprender con certeza que los empleados son individuos con características

diferentes. Para motivar de manera efectiva a sus empleados será necesario adquirir una comprensión más profunda de los diferentes tipos y formas de motivación. A continuación, los siguientes tipos: i) Motivación intrínseca. Significa que un individuo está motivado desde dentro; tiene el deseo de desempeñarse bien en el lugar de trabajo porque los resultados están de acuerdo con su sistema de creencias. ii) Motivación extrínseca. Significa que la motivación de un individuo es estimulada por factores externos: recompensas y reconocimiento.

La motivación está conformada por dos factores las cuales son: a) Factores de motivación. La presencia de este factor anima a los colaboradores a trabajar más duro. b) Factores de higiene. Este factor sino está presente, desanimará a los empleados a hacer su mejor esfuerzo en el trabajo (Guzmán et al., 2021).

Es importante comprender los beneficios de tener empleados altamente motivados, a continuación, mencionamos los beneficios: 1) Manejan mejor la incertidumbre, ya los colaboradores motivados están mucho más comprometidos. 2) Son mejores en solucionar problemas, las habilidades para resolver problemas son algo que la mayoría de los jefes buscan en sus trabajadores. 3) Son más innovadores y creativos, cuando los trabajadores están motivados piensan en ideas innovadoras que ayudan a optimizar el rendimiento empresarial. 4) Son más proactivos, a mayor motivación y compromiso a menudo conducen a una mayor productividad (Talavera-Salas et al., 2021).

De la misma forma Donawa (2019) precisa que la motivación de los trabajadores es el impulso que origina, guía y mantiene el comportamiento de un individuo dentro de una organización hacia el alcance de las metas u objetivos deseado. Por lo tanto, el autor expone 4 necesidades que son fuente de motivación para el personal, la misma que llevan a realizar u obtener lo que desean.

Entonces la dimensión necesidades de logro, identifica las características que llevan al personal a sobresalir con éxito a partir de los estándares organizacionales. Respecto a la dimensión necesidades de afiliación, el personal busca generar excelentes relaciones con sus pares (compañeros, jefes, directivos, clientes). En cuanto a la dimensión necesidades de competencia, es el impulso que lleva al personal a desarrollar sus actividades laborales con calidad, orientando sus competencias y habilidades al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Además, respecto a la dimensión necesidad de poder, es el impulso que posee el personal para influir y controlar el comportamiento de los demás, lo cual debe ser ganado a mérito propio y obteniendo la aceptación de sus compañeros y jefes.

### **Variable 2: Desempeño por competencias**

La teoría de Manríquez en el año 2012 citado por el autor Pacherrez y Marrufo (2020) mencionan que las competencias son fundamentales para que las personas funcionen eficientemente en su vida diaria de trabajo, donde a su vez pueden ser competitivas en un entorno en constante cambio y evolución.

Por lo tanto, Sánchez-Valbuena et al. (2020) definen que el desempeño por competencias son los valores que usted y su empresa han seleccionado como las habilidades o características más integrales que un empleado debe poseer para hacer su trabajo de manera eficaz. Asimismo, de modo que obtenga una comprensión de dónde se encuentra un empleado en el presente y qué comportamientos adicionales debe desarrollar para el éxito futuro (Rodríguez et al., 2021).

Para Checa-Llontop et al. (2020) existe pasos efectivos para mejorar el desempeño de los colaboradores, los cuales son: 1) Verificar porque el colaborador no cumple con las expectativas, este suele pasar cuando la persona está pasando por momentos complicados por lo que se ve afectado su capacidad de desempeño. 2) Crear una cultura laboral positiva, Una cultura laboral positiva ayuda a allanar el camino para un mayor compromiso, una mayor motivación y un mejor desempeño. 3) Maximizar la satisfacción laboral, Si sienten que no se les paga lo suficiente, no obtienen los beneficios que podrían obtener en otro lugar, o sienten que su lugar de trabajo carece de recursos, es posible que no se esfuercen tanto por desempeñarse.

Las evaluaciones de desempeño son importantes porque son utilizadas por las empresas para saber más sobre su fuerza laboral. Estas evaluaciones permiten a los gerentes conocer las habilidades y limitaciones de cada empleado para que puedan utilizarlas mejor en el lugar de trabajo y mejorar su desempeño futuro. Las empresas también pueden usar el software de gestión del desempeño para evaluar qué empleados requieren capacitación adicional y cuáles son capaces de

asumir nuevas responsabilidades en el lugar de trabajo (Zapata y Galindo, 2020).

Entonces, tomando lo expuesto por Sánchez (2021) el desempeño del personal basado en las competencias se define como el comportamiento trascendental que demuestra el personal para contribuir al desarrollo organizacional, siendo las competencias la base que demanda su puesto de trabajo. Ante ello, el autor establecer un proceso de evaluación de desempeño centrado en 4 dimensiones, que analiza desde las competencias esperadas hasta las competencias que son fundamentales el desarrollo de sus funciones específicas.

Por lo tanto, la dimensión competencias esperadas agrupa el comportamiento del personal frente a los estándares establecidos por la organización. En cuanto a la dimensión costo-efectividad observa la productividad del personal tomando como base los objetivos organizacionales que deben ser cumplidos. La dimensión congruencia mide el comportamiento del personal que se adecuan a los valores de la organización. Por último, la dimensión compromiso mide el comportamiento del personal orientado al interés y sentido de pertenencia con el desarrollo personal, profesional y organizacional.

### **1.3. Definición de términos básicos**

Competencia del personal. Son una lista de habilidades y comportamientos que son específicos y están bien definidos y se utilizan para diseñar las expectativas de desempeño de una organización para

un trabajo o la cultura de la organización en su conjunto (Anastacio et al., 2020).

Cumplimiento de metas. Está asociada a la motivación y eficiencia en la organización, es decir que los trabajadores sean parte del proceso para lograr con la metas y objetivo propuestos por la organización (Barrios et al., 2019).

Desempeño del personal. Es verificar si el personal está realizando bien su trabajo, para ello, es importante el apoyo y capacitación para cumplir con esas expectativas (Bohórquez et al., 2020).

Holístico. Es una posición metodológica que postula como un sistema, que deben ser analizados en su conjunto (Checa-Llontop et al., 2020).

Incentivos económicos. Son recompensas financieras proporcionadas a las personas para modificar los patrones de consumo y producción en una economía (Coronel-Salamea et al., 2021).

Motivación intrínseca. Es un impulso interno que impulsa a una persona a realizar una actividad, no por recompensas externas, sino porque la acción en sí es placentera (Guzmán et al., 2021).

Motivación extrínseca. Es la motivación para participar en una actividad basada en alcanzar una meta externa, obtener elogios y aprobación, ganar una competencia o recibir un premio o pago (Loayza et al., 2022).

Productividad. Es la eficiencia de la producción de bienes o servicios expresada por alguna medida (Manjarrez et al., 2020).

## **CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1 Formulación de la hipótesis**

#### **Hipótesis general**

**Hi:** La motivación se relaciona significativamente con el desempeño por competencias de la Asociación Civil Proyecto Amazonas en Iquitos año 2023.

#### **Hipótesis específicas**

**Hi1:** El nivel de motivación de los colaboradores de la Asociación Civil Proyecto Amazonas en Iquitos año 2023, es bajo.

**Hi2:** El nivel de desempeño por competencia de los colaboradores de la Asociación Civil Proyecto Amazonas en Iquitos año 2023, es bajo.

### **2.2 Variables y su operacionalización**

Variables

Variable 1. Motivación

Variable 2. Desempeño por competencias

## Operacionalización

Variable	Definición	Tipo por su naturaleza	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Categorías	Valores de las categorías	Medio de verificación
Motivación	La motivación laboral es definida como el impulso que origina, guía y mantiene el comportamiento de un individuo dentro de una organización hacia el alcance de las metas u objetivos deseado (Donawa, 2019).	Cualitativa	Necesidad de logro	Reconocimiento por el esfuerzo	Ordinal	Nunca Casi nunca A veces Casi Siempre Siempre	1 2 3 4 5	Encuesta a los trabajadores
				Riesgo a fracasar				
				Recibir retroalimentación				
				Asumir responsabilidad				
				Metas moderadas				
				Cumplimiento de metas				
				Desarrollo de la carrera				
			Necesidad de afiliación	Valoración del trabajo				
				Selección de compañía				
				Libertad para relacionarse				
				Imagen favorable				
				Interacciones mutuas				
				Importancia de las opiniones.				
			Necesidad de competencia	Relaciones rotas				
				Dominio del trabajo				
				Satisfacción del trabajo				
			Necesidad de poder	Innovación del trabajo				
				Impacto laboral				
				Liderar el trabajo				
				Poder de convencimiento				
	Competencias esperadas	Cualitativa		Prestigio de la autoridad otorgada	Ordinal	Muy bajo Bajo	1 2	
				Orientación a los resultados				

Desempeño por competencias	demuestra el personal para contribuir al desarrollo organizacional, siendo las competencias la base que demanda su puesto de trabajo (Sánchez, 2021).			Iniciativa	Alto Muy alto	3 4	Observación a los trabajadores	
				Espíritu comercial				
				Orientación al cliente				
				Costo-efectividad				Objetivos parciales
								Objetivos anuales
								Objetivos con calidad
								Objetivos eficiencia
				Congruencia				Procedimientos
								Predisposición
								Comprensión
								Actitud
								Asimilación de las decisiones tomadas
								Trabaja en armonía
				Compromiso				Capacidad de escucha
								Autodesarrollo laboral
								Propósito del trabajo
								Autonomía
								Automotivación
								Adaptación al cambio
								Colaboración extraordinaria
Satisfacción con el trabajo								
Producción habitual								
Satisfacción como resultado								
Recomendación de trabajo								
Puntualidad								

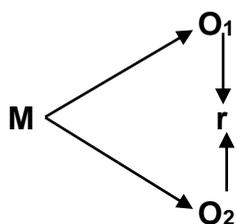
## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1. Tipo y diseño

El trabajo de tesis optó por una investigación de tipo aplicada, dado que se buscó argumentos teóricos relacionados a las variables estudiadas, donde la información de las teorías empleadas fue de autores con alta experiencia respecto a la motivación y el desempeño por competencias en los colaboradores (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, 2018).

Respecto al nivel de estudio fue descriptivo y correlacional. Descriptivo, pues la investigación detallo el comportamiento y el nivel de las variables. Correlacional, dado que se buscó conocer la relación que existe entre la motivación y el desempeño por competencias (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

El diseño que se utilizó en la tesis será el no experimental, ya que ninguna de las variables fue manipulada ni recibieron ningún tratamiento que altere su comportamiento, por tanto, se observó los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después ser analizados (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).



Donde:

**M:** Muestra

**O<sub>1</sub>:** Motivación

**O<sub>2</sub>:** Desempeño por competencias

**r:** Relación

### 3.2. Diseño muestral

**Población:** Es el conjunto de elementos e individuos que tienen igual características propias de un grupo. En este caso, estuvo constituida por los colaboradores de la Asociación Civil Proyecto Amazonas en Iquitos, que sumaron un total de 30 personas.

**Muestra:** Por ser una población pequeña, la muestra estuvo conformada por la totalidad de la población, es decir, 30 colaboradores de dicha entidad.

**Muestreo:** El tipo de muestreo fue el no probabilístico, ya que la elección no dependió de probabilidad, si no de las características del estudio y el tamaño de la población.

### 3.3. Procedimientos de recolección de datos

El procedimiento de recojo de datos se realizó de la siguiente manera: en primer lugar, se identificó en la literatura los instrumentos que nos permitieron recoger la información respecto a cada una de las variables de estudio. Seguidamente, se solicitó autorización al gerente de Asociación Civil Proyecto Amazonas para la realización de la investigación. Una vez recibida la respectiva autorización se procedió a realizar la encuesta a todos los colaboradores de dicha entidad, para entendimiento o duda se inició con un pequeño discurso sobre el propósito que conllevó responder los ítems con toda sinceridad para la investigación. Finalmente, se les informó que el llenado de los instrumentos tuvo una duración de 25 minutos.

La **técnica** que se empleó en la investigación para la evaluación de las variables fue la encuesta y observación, esto permitió recoger datos e información reales y precisos sobre la motivación y desempeño por competencias de los colaboradores de la Asociación Civil proyecto Amazonas en Iquitos.

Lo que respecta al instrumento que se empleó en la primera variable (Motivación) fue el cuestionario, el cual estuvo diseñado y formulado en relación a los indicadores conformada por 21 preguntas (ítems) divididas en 4 dimensiones, la cual fue medido bajo una escala Likert de cinco respuestas (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre). Referente a la variable Desempeño por competencias se empleó la ficha de observación, donde se calificó el comportamiento que demuestra el colaborador, siendo la base las competencias que demanda su puesto de trabajo, está dividido en 4 dimensiones y 26 indicadores, las cuales se establecieron para proporcionar respuestas en basa a una escala.

Posteriormente de haber creado los instrumentos, se procedió a validar los datos obtenidos a través del juicio de tres expertos, quienes realizaron un análisis de los ítems con las dimensiones e indicadores y finalmente ser aprobadas para la aplicación de la muestra de estudio.

Finalmente, los datos recolectados fueron tabulados en el programa SPSS Estadístico 24 a fin de realizar el análisis de fiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach, a su establecer un margen óptimo de 0.7. Para ello, se calculó un Alfa de 0,972 para Motivación y Desempeño por competencias un Alfa de 0,979.

### **3.4. Procesamiento y análisis de datos**

En cuanto al análisis de los datos obtenidos, se usaron dos herramientas que fueron necesario emplear en los instrumentos, las cuales son: El programa Excel, aquí se obtuvieron las tabulaciones de los datos proporcionadas de forma precisa en tabla y figuras a fin de facilitar una interpretación y análisis. El programa SPSS determina la confiabilidad de los datos, el mismo que nos proporcionó la tabla de la prueba de normalidad, correlación de las variables. Para ello, se utilizó el estadístico de Shapiro-Wilk debido a que la población que se tomó es menor a 50.

Respecto al ordenamiento de la tablas y figuras fueron separadas en dos grupos. 1) Resultados descriptivos, en este grupo se mostró las tablas de frecuencia y de porcentajes de cada variable con sus respectivas dimensiones. 2) Resultados inferenciales, en este grupo se mostró la tabla de la prueba de normalidad y la correlación de las variables.

### **3.5. Aspectos éticos**

La presente investigación fue desarrollada bajo ciertos acatamientos del reglamento establecido por la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, donde se respetó las normas éticas, con el propósito de proteger los derechos de privacidad de los encuestados y de quienes nos brindan la información. Asimismo, se respetó los derechos de autor que están citados en el marco teórico de la investigación, esto a fin de evitar que las citas sean tomadas como plagio, para ello se utilizó las normas APA 7<sup>a</sup> edición para así brindar validez y confiabilidad al trabajo.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### Resultados descriptivos

Tabla 1

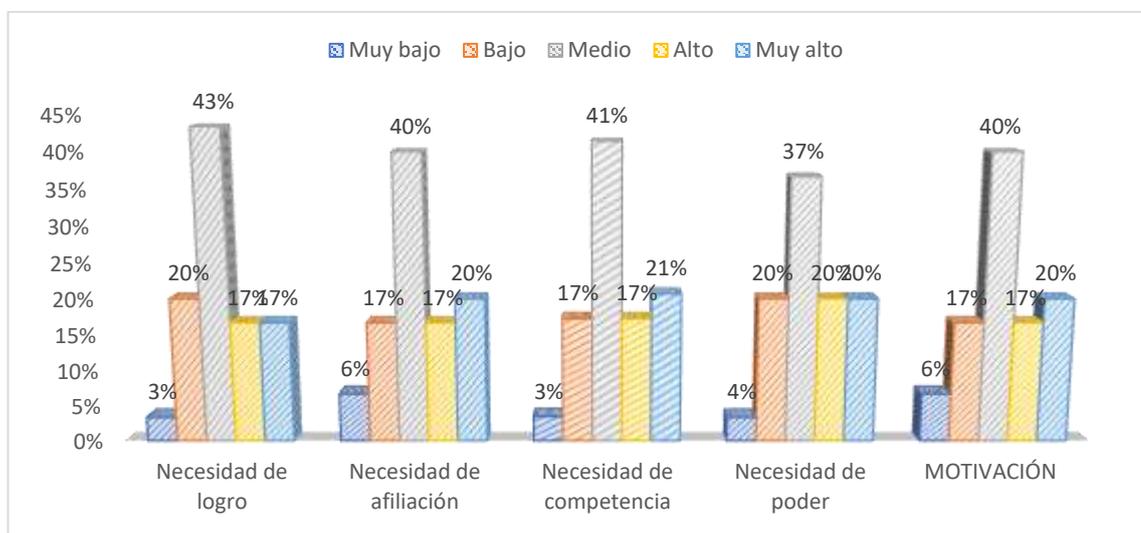
#### **Motivación**

	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Necesidad de logro	1	3%	6	20%	13	43%	5	17%	5	17%
Necesidad de afiliación	2	6%	5	17%	12	40%	5	17%	6	20%
Necesidad de competencia	1	4%	5	17%	12	41%	5	17%	6	21%
Necesidad de poder	1	3%	6	20%	11	37%	6	20%	6	20%
<b>MOTIVACIÓN</b>	<b>2</b>	<b>6%</b>	<b>5</b>	<b>17%</b>	<b>12</b>	<b>40%</b>	<b>5</b>	<b>17%</b>	<b>6</b>	<b>20%</b>

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de la ACPA.

Figura 1

#### **Motivación**



Resultados porcentuales de la tabla 1

Tras haber evaluado la primera variable, respecto a los colaboradores de la Asociación Civil Proyecto Amazonas en Iquitos, demostrando el nivel de motivación es calificado como medio (40%). Mientras que el 20% indica que

es muy alto y solo el 17% lo califica como bajo. A continuación, se analizará las dimensiones correspondientes a esta variable:

Tabla 2

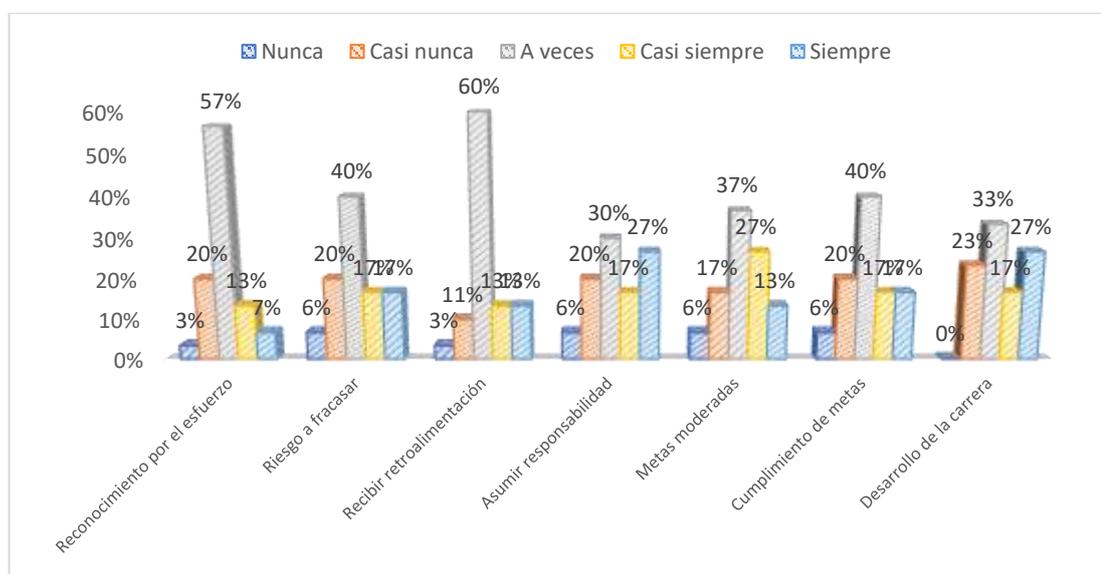
*Necesidad de logro*

	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Reconocimiento por el esfuerzo	1	3%	6	20%	17	57%	4	13%	2	7%
Riesgo a fracasar	2	6%	6	20%	12	40%	5	17%	5	17%
Recibir retroalimentación	1	3%	3	11%	18	60%	4	13%	4	13%
Asumir responsabilidad	2	6%	6	20%	9	30%	5	17%	8	27%
Metas moderadas	2	6%	5	17%	11	37%	8	27%	4	13%
Cumplimiento de metas	2	6%	6	20%	12	40%	5	17%	5	17%
Desarrollo de la carrera	0	0%	7	23%	10	33%	5	17%	8	27%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de la ACPA.

Figura 2

*Necesidad de logro*



Resultados porcentuales de la tabla 2

En la tabla y figura 2 se observa que, el 57% de los colaboradores del ACPA de Iquitos refieren que a veces trabajan más duro, cuando percibo que que recibiré

reconocimiento por mi esfuerzo. De la misma forma, el 40% de los encuestados indican que a veces trabajan más duro, cuando solo hay riesgo moderado de fracasar. Del mismo modo, el 60% de los colaboradores señalan que a veces trabajan más duro, cuando recibo retroalimentación específica para mi desempeño. Como también, el 30% de los encuestados revelan que a veces asumen su responsabilidad de situaciones en las que se debe encontrar solución a los problemas. Por su parte, el 37% de los colaboradores manifiestan que a veces se fijan metas moderadas. Además, el 40% manifiesta que a veces orientan su trabajo al cumplimiento de las metas planteadas. Por último, el 37% de los encuestados refieren que a veces se desarrollan profesionalmente para desempeñar mejor mi trabajo.

Tabla 3

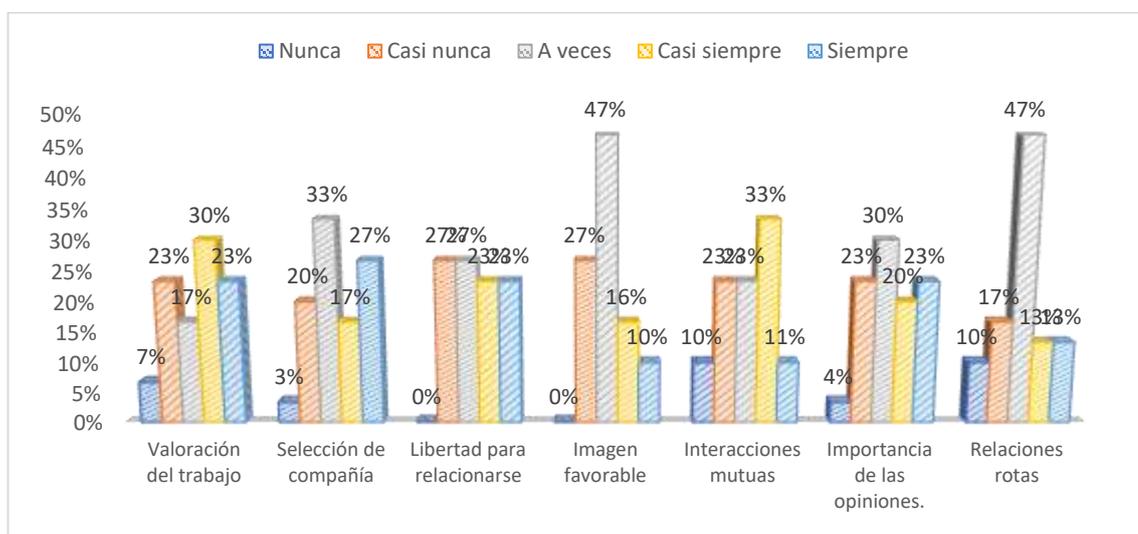
*Necesidad de afiliación*

	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Valoración del trabajo	2	7%	7	23%	5	17%	9	30%	7	23%
Selección de compañía	1	3%	6	20%	10	33%	5	17%	8	27%
Libertad para relacionarse	0	0%	8	27%	8	27%	7	23%	7	23%
Imagen favorable	0	0%	8	27%	14	47%	5	16%	3	10%
Interacciones mutuas	3	10%	7	23%	7	23%	10	33%	3	11%
Importancia de las opiniones.	1	4%	7	23%	9	30%	6	20%	7	23%
Relaciones rotas	3	10%	5	17%	14	47%	4	13%	4	13%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de la ACPA.

Figura 3

*Necesidad de afiliación*



Resultados porcentuales de la tabla 3

En cuanto a la tercera dimensión, el 30% de los colaboradores del ACPA en Iquitos, señalan que casi siempre trabajan intensamente, cuando valoran su trabajo. Por su parte, el 33% menciona que a veces selecciona amigos para que contribuyan al desarrollo del trabajo. No obstante, el 27% indica que en el trabajo casi nunca tienen libertad para desarrollar relaciones sociales. Además, el 47% de los colaboradores expresan que a veces tratan de proyectar una imagen favorable de mis relaciones sociales. Sin embargo, el 33% de los encuestados da a conocer que casi siempre buscan interactuar con sus compañeros para mejorar las relaciones sociales. También, el 30% sostiene que a veces considera importante las opiniones de los demás. Para el 47% a veces tratan de restaurar relaciones rotas.

Tabla 4

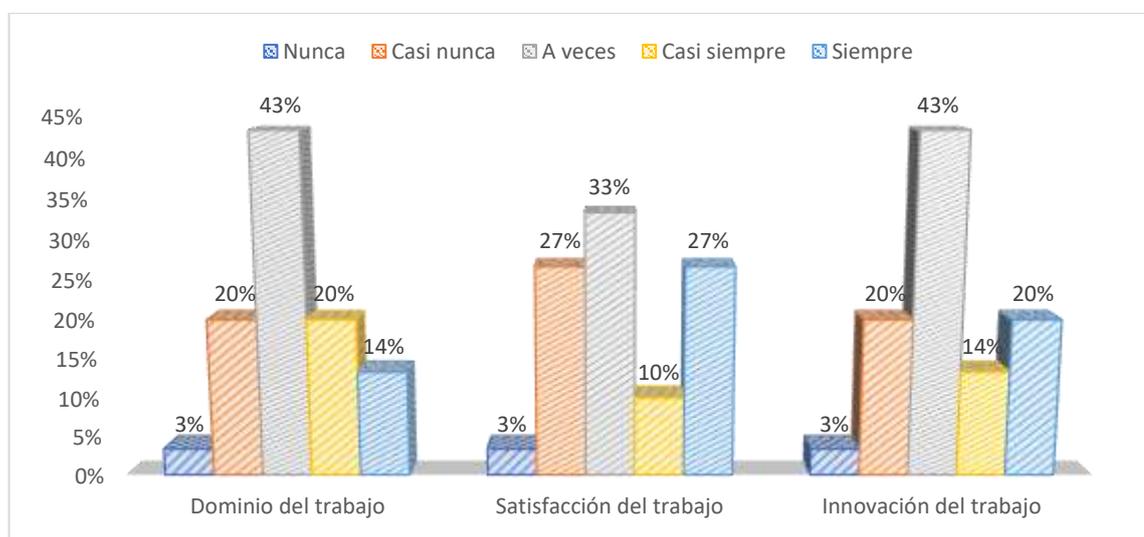
*Necesidad de competencia*

	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Dominio del trabajo	1	3%	6	20%	13	43%	6	20%	4	14%
Satisfacción del trabajo	1	3%	8	27%	10	33%	3	10%	8	27%
Innovación del trabajo	1	3%	6	20%	13	43%	4	14%	6	20%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de la ACPA.

Figura 4

*Necesidad de competencia*



Resultados porcentuales de la tabla 4

En la dimensión necesidad de competencias se evidencia que, el 43% de los colaboradores de la asociación señalan que a veces se esfuerzan por obtener un gran dominio de su trabajo y crecimiento personal. Del mismo modo, el 33% de los encuestados manifiestan que los buenos trabajos que realizan a veces le generan satisfacción interna. Igualmente, el 43% de los colaboradores sostienen que a veces se esfuerzan para ser innovador en mi trabajo.

Tabla 5

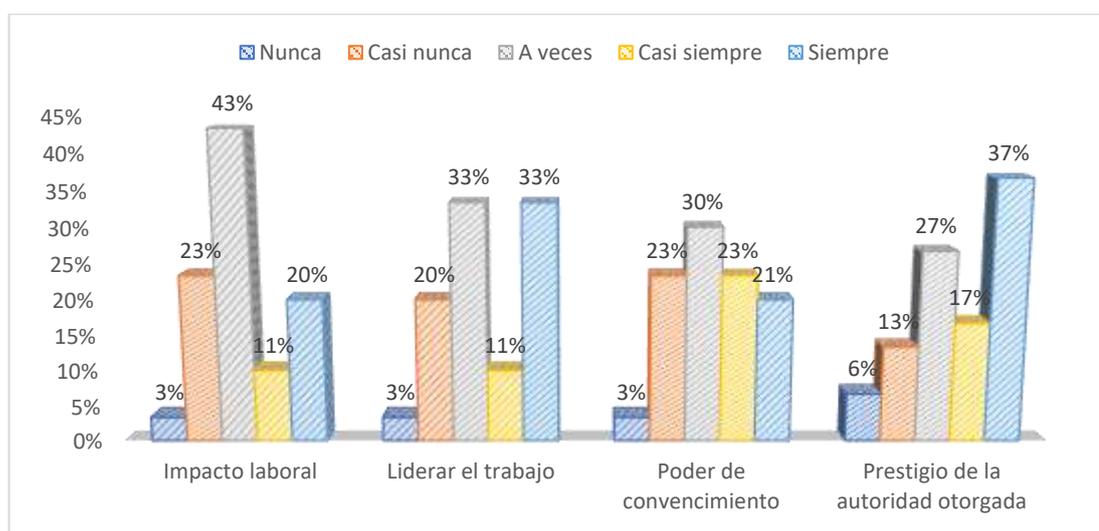
*Necesidad de poder*

	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Impacto laboral	1	3%	7	23%	13	43%	3	11%	6	20%
Liderar el trabajo	1	3%	6	20%	10	33%	3	11%	10	33%
Poder de convencimiento	1	3%	7	23%	9	30%	7	23%	6	21%
Prestigio de la autoridad otorgada	2	6%	4	13%	8	27%	5	17%	11	37%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de la ACPA.

Figura 5

*Necesidad de poder*



Resultados porcentuales de la tabla 5

Para finalizar con esta dimensión de la primera variable, se ha identificado que, el 43% de los colaboradores de la asociación a veces buscan un impacto en la entidad y asumir el riesgo. Sin embargo, el 33% de los encuestados refieren que siempre buscan liderar grupos de trabajo. Pero, el 30% considera que a veces logra vencer a los demás para unir fuerzas en el trabajo. Por último, el 37% de los encuestados señalan que siempre buscan prestigio de la autoridad otorgada.

Tabla 6

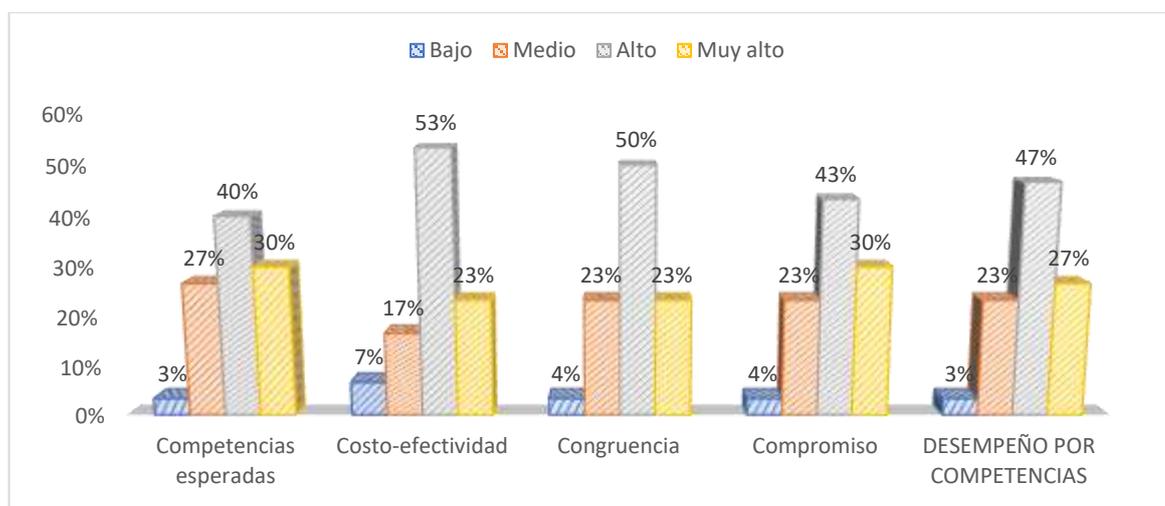
**Desempeño por competencias**

	Bajo		Medio		Alto		Muy alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Competencias esperadas	1	3%	8	27%	12	40%	9	30%
Costo-efectividad	2	7%	5	17%	16	53%	7	23%
Congruencia	1	4%	7	23%	15	50%	7	23%
Compromiso	1	4%	7	23%	13	43%	9	30%
<b>DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS</b>	<b>1</b>	<b>3%</b>	<b>7</b>	<b>23%</b>	<b>14</b>	<b>47%</b>	<b>8</b>	<b>27%</b>

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de la ACPA.

Figura 6

**Desempeño por competencias**



Resultados porcentuales de la tabla 6

En la segunda variable se identifica que, el 47% de los colaboradores de la Asociación Civil Proyecto Amazonas en Iquitos califican como alto (47%) al desempeño por competencias, pero el 27% indica que es muy alto y solo el 23% indica que es medio. En la misma tabla se observa las dimensiones, los mismos que a continuación serán interpretadas respectivamente:

Tabla 7

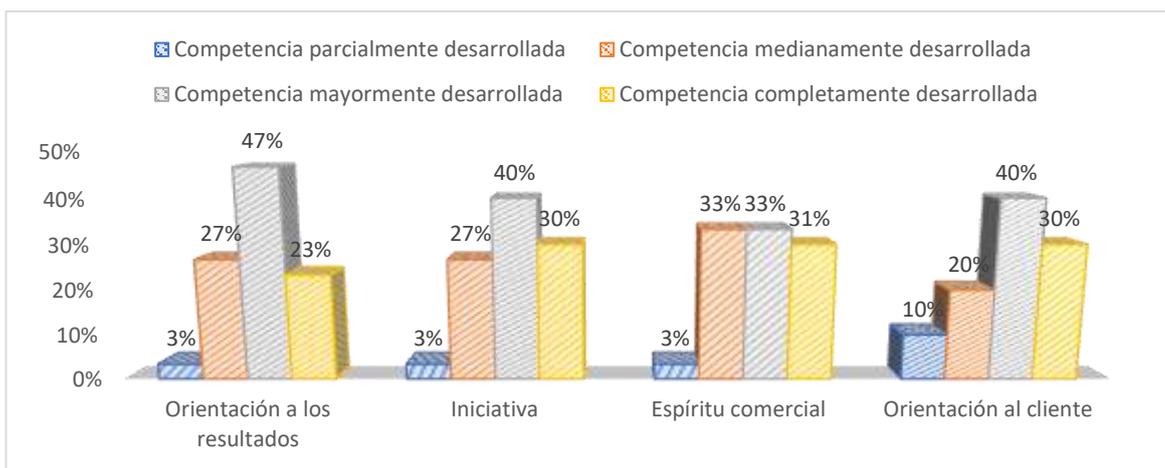
*Competencias esperadas*

	Cpd		Cmed		Cmad		Ccd	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Orientación a los resultados	1	3%	8	27%	14	47%	7	23%
Iniciativa	1	3%	8	27%	12	40%	9	30%
Espíritu comercial	1	3%	10	33%	10	33%	9	31%
Orientación al cliente	3	10%	6	20%	12	40%	9	30%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de la ACPA.

Figura 7

*Competencias esperadas*



Resultados porcentuales de la tabla 7

En la dimensión competencias esperadas se evidencia que, el 47% de los encuestados indican que la orientación a los resultados es la competencia mayormente desarrollada. Asimismo, el 40% de los colaboradores revelan que la iniciativa es la competencia mayormente desarrollada. Sin embargo, el 33% de los encuestados refieren que el espíritu comercial es la competencia medianamente desarrollada. Por su parte, el 40% expresan que la orientación al cliente es la competencia mayormente desarrollada.

Tabla 8

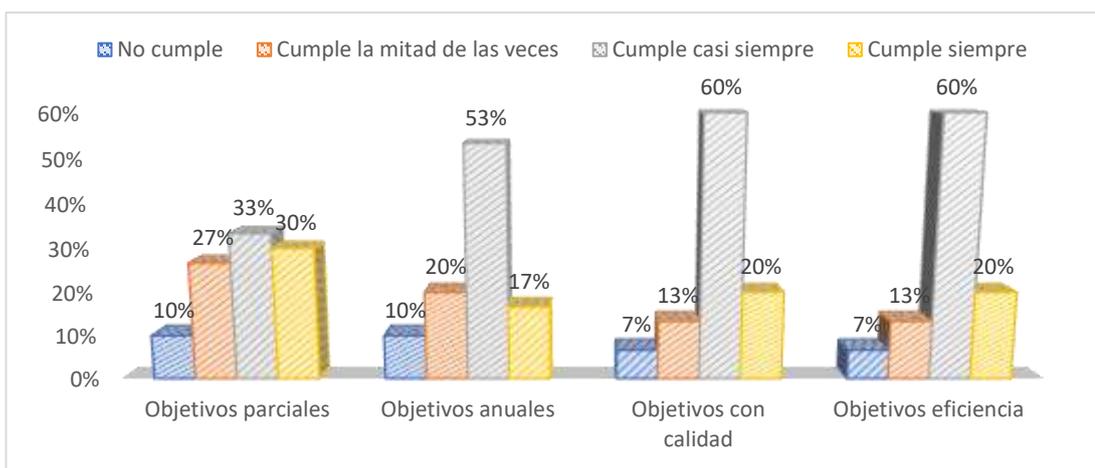
*Costo-efectividad*

	NC		Cmv		Ccs		Cs	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Objetivos parciales	3	10%	8	27%	10	33%	9	30%
Objetivos anuales	3	10%	6	20%	16	53%	5	17%
Objetivos con calidad	2	7%	4	13%	18	60%	6	20%
Objetivos eficiencia	2	7%	4	13%	18	60%	6	20%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de la ACPA.

Figura 8

*Costo-efectividad*



Resultados porcentuales de la tabla 8

Respecto a la dimensión costo – efectividad, el 33% de los colaboradores cumple casi siempre con el indicador objetivos parciales. De la misma forma, el 53% de los encuestados cumplen casi siempre con los objetivos anuales. Asimismo, el 60% señala que cumple casi siempre con los objetivos de calidad. Y el 60% refiere que cumple casi siempre con los objetivos de eficiencia.

Tabla 9

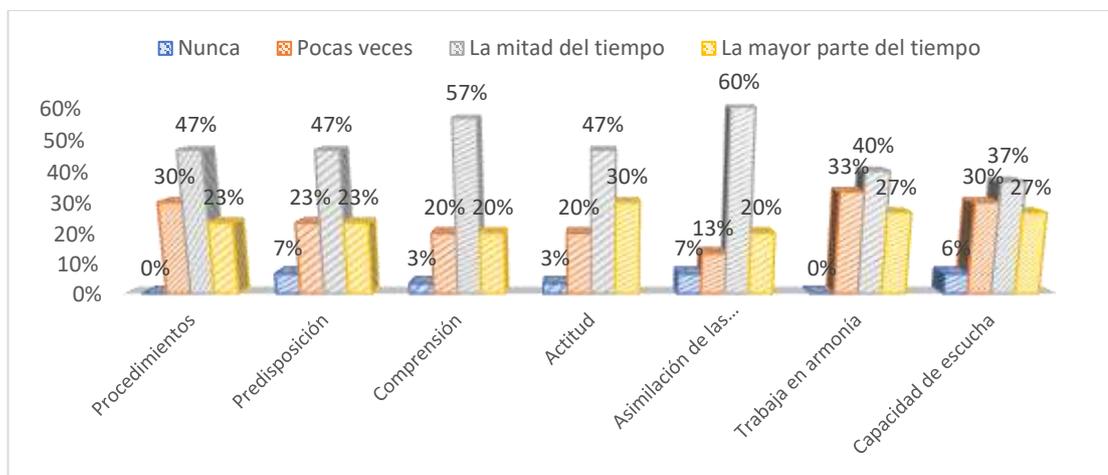
*Congruencia*

	N		Pv		Mt		Mpt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Procedimientos	0	0%	9	30%	14	47%	7	23%
Predisposición	2	7%	7	23%	14	47%	7	23%
Comprensión	1	3%	6	20%	17	57%	6	20%
Actitud	1	3%	6	20%	14	47%	9	30%
Asimilación de las decisiones tomadas	2	7%	4	13%	18	60%	6	20%
Trabaja en armonía	0	0%	10	33%	12	40%	8	27%
Capacidad de escucha	2	6%	9	30%	11	37%	8	27%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de la ACPA.

Figura 9

*Congruencia*



Resultados porcentuales de la tabla 9

En la tabla y figura 9, el 47% de los colaboradores encuestados señalan que la mitad del tiempo ejerce sus funciones cumpliendo con los procedimientos establecidos por la organización. El otro 47% indica que la mitad del tiempo muestra predisposición ante las órdenes impartidas. De la misma forma, el 57% señalan que la mitad del tiempo comprende la misión y visión de la

organización. Del mismo modo, el 47% sostiene que la mitad del tiempo actúa en función de los objetivos organizacionales. Por su parte, el 60% refiere que la mitad del tiempo entiende y promueve las decisiones tomadas por la organización. Asimismo, el 40% indica que la mitad del tiempo trabaja en armonía con la filosofía de la organización. Finalmente, el 37% revela que la mitad del tiempo escucha las observaciones o recomendaciones sugeridas y las utiliza para mejorar.

Tabla 10

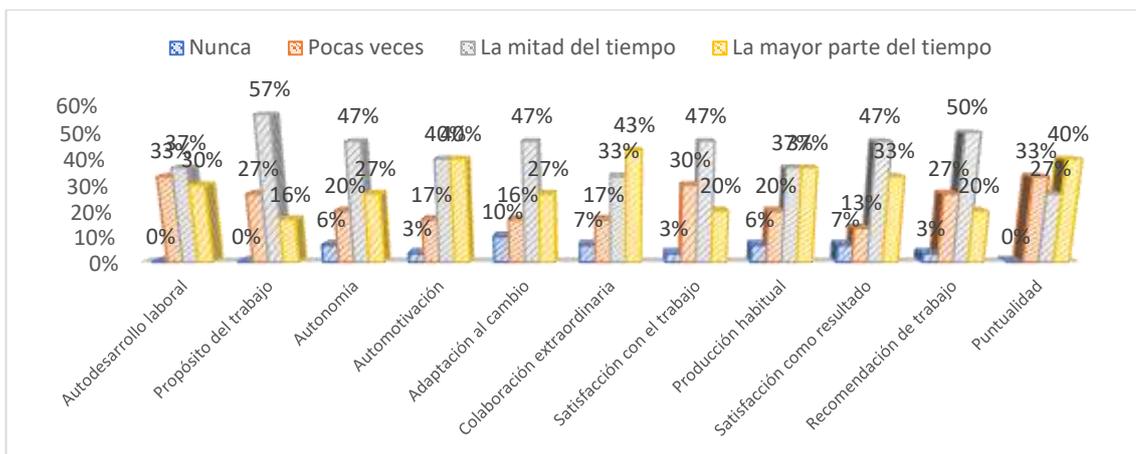
*Compromiso*

	N		Pv		Mt		Mpt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Autodesarrollo laboral	0	0%	10	33%	11	37%	9	30%
Propósito del trabajo	0	0%	8	27%	17	57%	5	16%
Autonomía	2	6%	6	20%	14	47%	8	27%
Automotivación	1	3%	5	17%	12	40%	12	40%
Adaptación al cambio	3	10%	5	16%	14	47%	8	27%
Colaboración extraordinaria	2	7%	5	17%	10	33%	13	43%
Satisfacción con el trabajo	1	3%	9	30%	14	47%	6	20%
Producción habitual	2	6%	6	20%	11	37%	11	37%
Satisfacción como resultado	2	7%	4	13%	14	47%	10	33%
Recomendación de trabajo	1	3%	8	27%	15	50%	6	20%
Puntualidad	0	0%	10	33%	8	27%	12	40%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de la ACPA.

Figura 10

*Compromiso*



Resultados porcentuales de la tabla 10

Por último, en la tabla y figura 10 se evidencia que, el 37% de los encuestados manifiestan que la mitad del tiempo se mantiene actualizado y muestra iniciativas de autodesarrollo laboral. Por su parte, el 57% refiere que la mitad del tiempo demuestra que su trabajo tiene un propósito. También, el 47% considera que la mitad del tiempo tiene capacidad para ejercer su trabajo con autonomía. Igualmente, el 40% refiere que la mitad del tiempo demuestra capacidad de automotivación. Asimismo, el 47% afirma que la mitad del tiempo desempeña sus funciones con eficacia aún en momentos adversos internos o externos. Sin embargo, el 43% plantea que la mayor parte del tiempo colabora con actividades extraordinarias a su función cuando se lo piden o es necesario. Seguido a ello, el 47% expresa que la mitad del tiempo muestra satisfacción con el desempeño de sus funciones. Como señala el 37% de los colaboradores la mitad del tiempo habitualmente es productivo. Tal y como se evidencia, el 47% revela que la mitad del tiempo sus clientes internos / externos se sienten satisfechos. Mientras que el 50% da a conocer que la mitad del tiempo recomienda la organización a otras personas para que trabajen en ella. Finalmente, el 40% enfatiza que la mayor parte del tiempo asiste siempre a su fuente de trabajo.

## Resultados inferenciales

Tabla 11

### *Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,819	30	,000
Desempeño_por_competencias	,818	30	,000

El resultado de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk indica que los datos de motivación y desempeño por competencias presentan un coeficiente de 0,000, deduciendo que no siguen una distribución normal, ya que sus índices de significancia son inferiores a 0,05. Por lo tanto, se debe aplicar una prueba no paramétrica de Rho de Spearman, para analizar los datos.

Tabla 12

### *Relación entre motivación y desempeño por competencias*

		Motivación	Desempeño_por_competencias	
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,780**	
		N	,000	
	Desempeño_por_competencias	Coeficiente de correlación	.	30
		Sig. (bilateral)	,780**	,000
		N	,000	30

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

Esta correlación indica que es positiva significativa entre la motivación y el desempeño por competencias de los colaboradores de la asociación civil proyecto Amazonas en Iquitos. Esto significa que a medida que aumenta la

motivación, también aumenta el desempeño por competencias. Siendo contrastado por un coeficiente de 0,780 y la significancia de 0,000 indican una fuerte correlación entre las dos variables.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

La motivación y el desempeño por competencias se relacionan de manera directa, ya que cuando los trabajadores están motivados, están más dispuestos a poner el esfuerzo necesario para desarrollar e implementar una competencia. Por otro lado, cuando un trabajador no está motivado, es menos probable que sea capaz de desarrollar y mantener un nivel de desempeño por competencias adecuado.

Los resultados de la estadística descriptiva indican que los colaboradores de la Asociación Civil Proyecto Amazonas tienen un nivel medio de motivación (40%), debido a que les gusta trabajar más duro cuando reciben reconocimiento por sus esfuerzos, asumen responsabilidad para lograr soluciones de problemas, casi siempre trabajan intensamente cuando valoran su trabajo, pero casi nunca tienen libertad para desarrollar relaciones sociales. Además, se esfuerzan por ser innovadores y buscan desempeñar el papel de líder en los grupos de trabajo. Se corrobora en los resultados obtenidos por Ruiz et al. (2021), quienes hallaron los trabajadores de la institución presentan un nivel bajo de motivación, ya que existe indiferencia hacia los incentivos económicos que la institución ofrece. También un estudio realizado por Torres et al. (2021), concluyó que la motivación de los trabajadores en del P.E.H.C.B.M es baja, debido a que muestran poca dedicación y esfuerzo al hacer sus labores; respecto al desempeño es inadecuada, viéndose reflejado en entrega de tareas fuera del tiempo determinado, ocasionando una baja productividad.

Respecto al desempeño por competencias de los colaboradores de la Asociación Civil Proyecto Amazonas en Iquitos es percibido como nivel alto (47%), dado que la orientación a los resultados, iniciativa y orientación al cliente es la competencia mayormente desarrollada, por otro lado, casi siempre se cumplen con los objetivos con calidad y eficiencia, asimismo señalan que señalan que la mitad del tiempo ejerce sus funciones cumpliendo con los procedimientos establecidos por la organización y que la mitad del tiempo comprende la misión y visión de la organización, además, la mitad del tiempo demuestra que su trabajo tiene un propósito. Dicho resultado obtenido no guarda semejanza con el estudio de Ruiz et al. (2021), identificaron un nivel bajo de desempeño laboral en los trabajadores de la UE-400 DIRES San Martín, debido a su falta de conocimiento respecto a las actividades que se desarrolla en su área o por no cumplir con las metas planteadas.

Finalmente, tras el análisis estadístico se logró resolver el objetivo principal del estudio, pues mediante el programa SPSS se obtuvo un coeficiente de nivel 0,780 siendo positiva considera, mientras que la significancia de 0,000 indica que esta correlación es estadísticamente significativa, es decir existe una relación entre la motivación y desempeño por competencias de la Asociación Civil Proyecto Amazonas en Iquitos año 2023. Este resultado coincide con el estudio de Ruiz et al. (2021), determinaron que existe una relación positiva considerable ( $r=de\ 0,671$ ) entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la UE-400 DIRES San Martín.

## **CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES**

Luego de haber analizado la variable, se determinó que el nivel de motivación es calificado como medio (40%), debido a que los colaboradores a veces trabajan más duro, cuando reciben retroalimentación específica para el desempeño; y a veces tratan de proyectar una imagen favorable de las relaciones sociales; como también a veces se esfuerzan por obtener un gran dominio de su trabajo y crecimiento personal; pero siempre asumen responsabilidad y uso la autoridad que le otorgue prestigio ante los demás.

Respecto al desempeño por competencias, se determinó que el desempeño por competencias es calificado como alto (47%), ya que la orientación a los resultados es la competencia mayormente desarrollada; también cumple casi siempre con los objetivos de calidad; además la mitad del tiempo entiende y promueve las decisiones tomadas por la organización; y la mitad del tiempo demuestra que su trabajo tiene un propósito.

Por tanto, se determinó que entre las variables motivación y el desempeño por competencias de los colaboradores de la Asociación Civil Proyecto Amazonas en Iquitos, existe una relación positiva significativa, el mismo que fue corroborado por un coeficiente de 0,780 y la significancia de 0,000.

## **CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES**

Al gerente de la Asociación Civil Proyecto Amazonas en Iquitos, se le recomienda establecer un sistema de incentivos basado en el desempeño de cada una de las competencias clave (el liderazgo, la comunicación, el trabajo en equipo, la capacidad de resolver problemas y la creatividad), esto permitirá a los miembros reconocer y recompensar el desempeño de aquellos que destacan para el éxito de la asociación.

A la Asociación Civil Proyecto Amazonas, se le sugiere fomentar el trabajo en equipo entre los colaboradores para lograr objetivos comunes, como por ejemplo reuniones de trabajo, charlas motivacionales, etc., el cual permitirá mejorar las relaciones entre compañeros y lograr las metas planteadas de la institución.

A la Asociación Civil Proyecto Amazonas, se le recomienda la implementación de un programa de formación en competencias laborales, el cual incluya la capacitación en habilidades específicas, como el trabajo en equipo, la gestión de proyectos, la comunicación efectiva, el trabajo bajo presión, etc.

## CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Anastacio, C., García, A., & Mego, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una Municipalidad de la Región Lambayeque, Perú 2019. *Revista científica TZHOECOEN*, 12(4), 436-448. doi:<https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Range, Y., & Frassati. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en sector público de Panamá. *Revista de investigación en Psicología*, 2(2), 24-38. <http://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104>
- Bohórquez, E., Pérez, M., & Caiche, W. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385)
- Chávez-Vassallo, P., Cabrera-Cabrera, X., & Chávarry-Ysla, P. (2020). Estrategia motivacional y desempeño laboral en docentes de nivel secundario de una institución pública. *Revista Paideia*, 10(2), 275-287. doi:10.31381/paideia.v10i2.3224
- Checa-Llontop, L., Cabrera-Cabrera, X., & Chávarry-Ysla, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188-197. doi:<https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>

- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt*. Lima. <http://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacion-cti/reglamento-del-investigador-renacyt>
- Coronel-Salamea, M. Y., Bermeo-Pazmiño, K. V., & Narváez-Zurita, C. I. (2021). Evaluación del desempeño por competencias en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Azogues: Período 2018. *CIENCIAMATRIA: Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 7(12), 411- 436. doi:<https://doi.org/10.35381/cm.v7i12.435>
- Donawa, Z. A. (2019). Necesidades adquiridas que impulsan la motivación laboral en los empleados de las empresas de servicio eléctrico en el Estado Zulia de Venezuela. *NOVUM, Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 1(9), 58-73. <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360739003/571360739003.pdf>
- Guzmán, L., Alarcón, S., & García, G. (2021). Teoría de factores de Herzberg: experiencia en establecimiento detallista de Ecuador. *Revista Mundo Recursiv*, 4(2), 25-48. <https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/101>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V. Obtenido

de

[https://www.academia.edu/41957962/METODOLOGIA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACION\\_LAS\\_RUTAS\\_CUANTITATIVA\\_CUALITATIVA\\_Y\\_MIXTA](https://www.academia.edu/41957962/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTAS_CUANTITATIVA_CUALITATIVA_Y_MIXTA)

Loayza, L. J., Primo, J., Marujo, M. D., & Alanya, E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Revista de Propuestas Educativas*, 4(7), 19–31. doi:<https://doi.org/10.33996/propuestas.v4i7.772>

Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón quevedo, Ecuador. *Revista Scielo*, 11(5), 359-365. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359)

Organizacion Internacional del trabajo. (2019). *Panorama laboral 2018: América latina*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/documents/publication/wcms\\_654969.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/documents/publication/wcms_654969.pdf)

Pacherrez, J., & Marrufo, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1594-1622. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.184](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184)

Rodríguez, J., Pérez, M., Álvarez, L., & Palomino, G. (2021). Gestión por Competencias en las Instituciones Públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2897-2907. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i3.496](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.496)

- Ruiz, S., Aguilar, C. M., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P., & Cueto, R. E. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3805-3823. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i3.564](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564)
- Sánchez, C. N. (2021). Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. *Revista de Investigacion Psicologica*(25), 69-79. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322021000100007&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322021000100007&script=sci_arttext)
- Sánchez-Valbuena, I., Sánchez-González, J., & Pinedo-Frías, A. (2020). Competencias Gerenciales Factor de Éxito en Empresas de Servicios Públicos. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(2), 74-90. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/6716/6042>
- Talavera-Salas, I., Calcina-Cuevas, S., Castillo-Machaca, J., & Campos-García, J. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Revista Polo del conocimiento*, 6(10), 3-14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094619>
- Torres, W., Torres, C., Seijas, J. G., Rengifo, R. R., & Martell, K. P. (2021). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 593-600. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.260](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.260)
- Vázquez, A., & López, J. (2019). Motivación extrínseca e intrínseca y satisfacción con la vida en deportistas universitarios. *Revista*

*Enseñanza e Investigación en Psicología*, 1(1), 92-99.

<https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/61/50>

Zapata, P., & Galindo, J. (2020). La actitud del personal docente hacia la política pública de evaluación de su desempeño. *Universidad de Alicante*, 1(1), 617-632.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7647062>

# **ANEXOS**

## 1. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Pregunta de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
Motivación y desempeño por competencias de los colaboradores de la Asociación Civil Proyecto Amazonas en Iquitos año 2023	<p><b>Problema general</b> ¿Existe relación entre motivación y desempeño por competencias de la Asociación Civil Proyecto Amazonas en Iquitos año 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b> 1. ¿Cuál es el nivel de motivación de los colaboradores de la Asociación Civil Proyecto Amazonas en Iquitos año 2023? 2. ¿Cuál es el nivel de desempeño por competencias de los colaboradores de la Asociación Civil Proyecto Amazonas en Iquitos año 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre motivación y desempeño por competencias de la Asociación Civil Proyecto Amazonas en Iquitos año 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> 1. Conocer el nivel de motivación de los colaboradores de la Asociación Civil Proyecto Amazonas en Iquitos año 2023. 2. Conocer el nivel de desempeño por competencias de los colaboradores de la Asociación Civil Proyecto Amazonas en Iquitos año 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> <b>Hi:</b> La motivación se relaciona significativamente con el desempeño por competencias de la Asociación Civil Proyecto Amazonas en Iquitos año 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> <b>Hi<sub>1</sub>:</b> El nivel de motivación de los colaboradores de la Asociación Civil Proyecto Amazonas en Iquitos año 2023, es bajo. <b>Hi<sub>2</sub>:</b> El nivel de desempeño por competencias de los colaboradores de la Asociación Civil Proyecto Amazonas en Iquitos año 2023, es bajo.</p>	<p><b>Tipo de estudio:</b> Aplicada</p> <p><b>Diseño de estudio:</b> No experimental</p>	<p><b>Población:</b> Constituido por 30 colaboradores de la Asociación Civil Proyecto Amazonas.</p> <p><b>Muestra:</b> Constituido por la totalidad de la población es decir los 30 colaboradores.</p> <p><b>Procesamiento de datos:</b> Excel SPSS</p>	<p><b>Instrumento:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El cuestionario</li> <li>• Ficha de observación.</li> </ul>

## 2. Instrumento de recolección de datos

### ENCUESTA A LOS COLABORADORES

La encuesta tiene como propósito conocer la percepción de los colaboradores acerca de la motivación en la Asociación Civil Proyecto Amazonas en Iquitos 2023. A continuación, responder con una X la respuesta que acerque a su percepción, teniendo en cuenta las siguientes interrogantes y la escala de medición:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N	CN	AV	CS	S

Nº	Ítems	Escala de medición				
		N	CN	AV	CS	S
<b>Necesidad de logro</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
1	Trabajo más duro, cuando percibo que recibiré reconocimiento por mi esfuerzo.					
2	Trabajo más duro, cuando solo hay riesgo moderado de fracasar.					
3	Trabajo más duro, cuando recibo retroalimentación específica para mi desempeño.					
4	Asumo responsabilidad de situaciones en las que se debe encontrar solución a los problemas.					
5	Me fijo metas moderadas					
6	Oriento mi trabajo al cumplimiento de las metas planteadas.					
7	Me desarrollo profesionalmente para desempeñar mejor mi trabajo.					
<b>Necesidad de afiliación</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
8	Trabajo intensamente, cuando valoran mi trabajo.					
9	Selección de amigos para que contribuyan al desarrollo del trabajo.					
10	En el trabajo tengo libertad para desarrollar relaciones sociales.					
11	Trato de proyectar una imagen favorable de mis relaciones sociales.					
12	Busco interactuar con mis compañeros para mejorar las relaciones sociales.					
13	Considero importante las opiniones de los demás.					
14	Trato de restaurar relaciones rotas.					
<b>Necesidad de competencia</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
15	Me esfuerzo por obtener un gran dominio de mi trabajo y crecimiento personal					
16	Los buenos trabajos que realizo me generan satisfacción interna.					
17	Me esfuerzo para ser innovador en mi trabajo.					
<b>Necesidad de poder</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
18	Busco crear un impacto en la entidad y asumir el riesgo					

19	Busco liderar grupos de trabajo					
20	Logro convencer a los demás para unir fuerzas en el trabajo.					
21	Asumo responsabilidad y uso la autoridad que me otorgue prestigio ante los demás.					

## FICHA DE OBSERVACIÓN A LOS COLABORADORES

La encuesta tiene como propósito conocer el desempeño por competencias de los colaboradores en la Asociación Civil Proyecto Amazonas en Iquitos 2023. A continuación, responder con una X la respuesta que acerque a su percepción, teniendo en cuenta las siguientes interrogantes y la escala de medición:

Nº	Ítems	Escala de medición			
		25% Competencia parcialmente desarrollada	50% Competencia medianamente desarrollada	75% Competencia mayormente desarrollada	100% Competencia completamente desarrollada
<b>Competencias esperadas</b>					
1	Orientación a los resultados				
2	Iniciativa				
3	Espíritu comercial				
4	Orientación al cliente				
<b>Costo-efectividad</b>		0 a 25% No cumple	25 a 50% Cumple la mitad de las veces	50 a 75% Cumple casi siempre	75 a 100% Cumple siempre
5	Grado de cumplimiento de objetivos mensuales/semestrales				
6	Grado de cumplimiento de objetivos anuales				
7	Grado de cumplimiento de objetivos con calidad				
8	Grado de cumplimiento de objetivos con eficiencia				
<b>Congruencia</b>		Nunca	Pocas veces	La mitad del tiempo	La mayor parte del tiempo
9	Ejerce sus funciones cumpliendo con los procedimientos establecidos por la organización.				
10	Muestra predisposición ante las órdenes impartidas				
11	Comprende la misión y visión de la organización				
12	Actúa en función de los objetivos organizacionales				
13	Entiende y promueve las decisiones tomadas por la organización				
14	Trabaja en armonía con la filosofía de la organización				

15	Escucha las observaciones o recomendaciones sugeridas y las utiliza para mejorar				
<b>Compromiso</b>		Nunca	Pocas veces	La mitad del tiempo	La mayor parte del tiempo
16	Se mantiene actualizado y muestra iniciativas de autodesarrollo laboral				
17	Demuestra que su trabajo tiene un propósito				
18	Tiene capacidad para ejercer su trabajo con autonomía				
19	Demuestra capacidad de automotivación				
20	Desempeña sus funciones con eficacia aún en momentos adversos internos o externos				
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función cuando se lo piden o es necesario				
22	Muestra satisfacción con el desempeño de sus funciones				
23	Habitualmente es productivo				
24	Sus clientes internos / externos se sienten satisfechos				
25	Recomienda la organización a otras personas para que trabajen en ella				
26	Asiste siempre a su fuente de trabajo				

### 3. Estadística complementaria

#### Escala: Motivación

##### *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

##### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	21

#### Escala: Desempeño por competencias

##### *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

##### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	26

#### 4. Consentimiento informado

Por la presente declaro que he leído cuestionario de la investigación titulada:

.....  
.....  
....., del Sr. .... tiene  
como objetivo medir .....

He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante.

**Nombre del participante:**

.....

Su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted. Es así que todos los datos que se recojan, serán estrictamente **anónimos y de carácter privados**. Asimismo, los datos entregados serán absolutamente **confidenciales** y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de **custodio de los datos**, será el Investigador Responsable del proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos.

Desde ya le agradecemos su participación.

.....

NOMBRE

Investigador Responsable