

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE
DIOS**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES**



TESIS

**“Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de
Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de
Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023”**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

AUTOR:

Bach. TELLO PERALTA, Isaías Immer

Bach. HERRERA FABIAN, Dante

ASESOR:

M.SC. PÉREZ GRATELLE, Jorge Eulogio

CO – ASESORA:

Dra. BUENO DE VEGA CENTENO, Claudia
Elizabet

Puerto Maldonado, diciembre 2025

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE
DIOS**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES**



TESIS

**“Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de
Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de
Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023”**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

AUTOR:

Bach. TELLO PERALTA, Isaías Immer

Bach. HERRERA FABIAN, Dante

ASESOR: M.SC. PÉREZ GRATELLE, Jorge
Eulogio

CO – ASESORA:

Dra. BUENO DE VEGA CENTENO, Claudia
Elizabet

Puerto Maldonado, diciembre 2025

RST-RI_Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unamad.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	Arapa Arapa, Irma. "Responsabilidad social institucional y su relación con la interculturalidad en los docentes de las instituciones educativas primarias del Distrito de San Miguel - 2020", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	1%
3	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1%

7

Huallpachoque Quispe, Eliza Lorena. "Gestión de talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de las instituciones educativas del distrito de Coata - Puno, 2023", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)

Publicación

1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 1%

Excluir bibliografía

Activo

DEDICATORIA

A Dios: por la vida y todas las bendiciones que nos ha dado

A nuestros padres: Por ser nuestros guías y brindarnos amor y apoyo en todo momento.

A nuestros asesores: Por su apoyo incondicional en todo momento en este trabajo de investigación para que se haga realidad en alcanzar nuestros objetivos propuestos como profesionales de éxito.

A nuestros amigos: Por compartir los buenos y malos momentos en nuestra vida dentro de la formación profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios por nuestra guía, motor y fortaleza.

Agradecemos a nuestra primera casa superior de estudios UNAMAD y a la Unidad de Servicios Generales que nos permite llevar a cabo este proyecto de investigación.

A nuestro asesor de este presente trabajo de investigación M.SC. PÉREZ GRATELLO, Jorge Eulogio. por permitirnos expandir nuestros conocimientos científicos y tecnológicos. Del mismo modo le damos gracias a nuestros padres por su apoyo mutuo, y por habernos dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de nuestra vida cotidiana, personal y profesional para seguir creciendo profesionalmente como personas de éxito dentro y fuera de nuestra región de Madre de Dios y el Perú.

PRESENTACIÓN

La tesis ha sido desarrollada tomando en cuenta el reglamento de grados y títulos de la UNAMAD, donde se tomó en cuenta las reglas de redacción para el trabajo de investigación. De igual manera dicho trabajo de investigación permitirá la obtención del título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

Por otra parte, el trabajo de investigación se desarrolló en USG de la UNAMAD, del mismo modo esta investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.

RESUMEN

Esta tesis “Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores de la unidad de servicios generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.”, está integrado por cuatro capítulos; problema de investigación, marco teórico, metodología de la investigación, resultados del trabajo de investigación. El objetivo de esta investigación es “Analizar el grado de relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023”. La metodología utilizada es de enfoque cuantitativo, tipo de estudio básica, diseño de investigación no experimental. La población estuvo integrada por 62 colaboradores de la Unidad de Servicios Generales en la UNAMAD. La muestra estuvo integrada por la totalidad de 62 colaboradores. Para el análisis de los resultados se aplicó un cuestionario de 44 ítems analizados mediante el Alfa de Cronbach arrojando 0.814 para la variable motivación y 0.803 para la variable desempeño laboral. Se concluye que existe un grado de correlación entre la motivación y el desempeño laboral que es de 0.825, con un nivel de significancia de 0.05; y una confiabilidad de 95% afirmando que a medida que los trabajadores mantienen una motivación, aumenta el desempeño laboral.

Palabras claves: Motivación, extrínseca, intrínseca, laboral, transitiva, trascendente, trabajo, calidad de trabajo, trabajo en equipo. capacitación, orientación por resultados.

ABSTRACT

This thesis “Motivation and work performance of workers in the general services unit at the National Amazonian University of Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023”, is made up of four chapters; research problem theoretical framework, research methodology, results of the research work. The objective of this research is “To determine the degree of relationship that exist between motivation and work performance of workers in the General Services Unit at the National Amazonian University of Madre de Dios Puerto Maldonado - 2023”. The methodology used is a quantitative approach; basic type of study; research design is non- experimental research desingn. The population was made up of 62 collaborators of said UNAMAD General Services Unit. To analyze the results, a questionnaire of 44 items was applied, analyzed using Cronbach’s Alpha, yielding 0.814 for the motivation variable and 0.642 for the job performance variable. It is concluded that there is a degree of correlation between motivation and work performance that is 0.825, with a significance level of 0.05; and a reliability of 95% stating that as workers maintain motivation, job performance increases.

Keywords: Motivation extrinsic, intrinsic, transitive, transcendent, work, quality of work, teamwork. training, results orientation.

INTRODUCCIÓN

En esta tesis hablamos de la motivación y el desempeño laboral, iniciando desde su importancia y su manifestación en las organizaciones e instituciones en donde se considera esencial el bienestar motivacional de los trabajadores y su rendimiento en el entorno laboral.

La motivación que logran los trabajadores en la Unidad de Servicios Generales es fundamental para evaluar el rendimiento laboral en la organización; por ello, las organizaciones implementan diversas estrategias para promover un nivel adecuado de motivación en los trabajadores, siendo un factor clave para el desarrollo de sus actividades cotidianas, lo que a su vez contribuye al cumplimiento de los objetivos organizacionales y mejora la productividad.

El impacto negativo que causa una baja motivación en los trabajadores de una organización es significativo, especialmente cuando afecta a un grupo de ellos, ya que genera comentarios desfavorables de la organización y provoca problemas graves, tales como el estrés, ansiedad y la deserción laboral.

De la misma forma, la causa de la baja motivación está relacionada con situaciones en las que los trabajadores consideran que lograr sus objetivos, no es suficiente para sentirse plenamente motivados. Es fundamental que este proceso vaya acompañado de reconocimientos por parte de la organización, los cuales no necesariamente deben ser económico, sino que también incluyan felicitaciones y reconocimientos documentados por los logros alcanzados.

El propósito de esta investigación es proporcionar un conocimiento más amplio sobre los aspectos claves que las organizaciones deben conocer en relación con los trabajadores que conforman la unidad de trabajo.

INDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
PRESENTACIÓN	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Descripción del problema de investigación.....	1
1.2. Formulación del problema de investigación.....	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Objetivos.....	5
1.3.1. Objetivo general.....	5
1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.4. Variables.....	6
1.4.1. Variable 1. Motivación.....	6
1.4.2. Variable 2. Desempeño Laboral.....	6
1.5. Operacionalización de variables.....	7
1.6. Hipótesis.....	9
1.6.1. Hipótesis general.....	9
1.7. Hipótesis específico.....	9
1.8. Justificación del trabajo.....	10
1.9. Consideraciones éticas.....	11
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	12

2.1. Antecedente de estudio	12
2.1.1. Antecedentes internacionales	12
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	14
2.1.3. Antecedentes locales	16
2.2. Marco teórico.....	17
2.2.1. Motivación.....	17
2.2.2. Desempeño Laboral.....	36
2.2.3. Teorías relacionadas al desempeño laboral	42
2.3. Definición de términos.....	43
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	45
3.1. Enfoque de la investigación.....	45
3.2. Tipo de estudio	45
3.3. Diseño del estudio de investigación	45
3.4. Población y muestra	46
3.4.1. Población.....	46
3.4.2. Muestra	46
3.5. Métodos y técnicas.....	47
3.5.1. Método inductivo – deductivo	47
3.5.2. Técnica.....	48
3.6. Tratamientos de los datos	48
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	49
4.1. Resultados para la variable motivación y sus dimensiones.....	51
4.2. Resultados para la variable desempeño laboral.....	58
4.3. Pruebas de hipótesis.	65
4.3.1. Prueba de hipótesis general.....	65

4.3.2. Prueba de hipótesis específicas	67
Discusión	75
Conclusiones	77
Sugerencias.....	80
Referencias bibliográficas.....	82
ANEXOS.....	89
Anexo 1: Operacionalización de variables.....	90
Anexo 2: Matriz de consistencia	92
Anexo 3: Instrumentos de investigación	95
Anexo 4: Carta de aceptación para asesor y co- asesora de proyecto de tesis.	98
Anexo 5: Solicitud de autorización para realización del estudio.	100
Anexo 6: Solicitud de validación de instrumentos.....	103
Anexo 7: Ficha de validación.....	106
Anexo 8: Ficha de consentimiento informado para participantes de investigacion.....	114

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Diferencias de teorías	25
Tabla 2: Comparación de las 4 Teorías	28
Tabla 3 Información detallada de los trabajadores de la USG	47
Tabla 4: Estadísticas de fiabilidad de la variable motivación y desempeño laboral	50
Tabla 5: Opinión de expertos	50
Tabla 6: Baremos de la variable motivación y sus dimensiones	51
Tabla 7: Frecuencia de la variable motivación	51
Tabla 8: Frecuencia de la dimensión motivación laboral.	52
Tabla 9: Frecuencia de la dimensión motivación intrínseca	53
Tabla 10: Frecuencia de la dimensión motivación extrínseca	54
Tabla 11: Frecuencia de la dimensión motivación transitiva	55
Tabla 12: Frecuencia de la dimensión motivación trascendente	56
Tabla 13: Baremos de la variable desempeño laboral y sus dimensiones	58
Tabla 14: Frecuencia de la variable desempeño laboral	58
Tabla 15: Frecuencia de la dimensión calidad de trabajo	59
Tabla 16: Frecuencia de la dimensión responsabilidad de trabajo	60
Tabla 17: Frecuencia de la dimensión trabajo en equipo	61
Tabla 18: Frecuencia de la dimensión capacitación de trabajo	62
Tabla 19: Frecuencia de la dimensión orientación por resultados	63
Tabla 20: Prueba de normalidad	64
Tabla 21: Correlación entre las variables motivación y desempeño laboral.	65
Tabla 22: Correlación entre la dimensión motivación laboral y la variable desempeño laboral.	67
Tabla 23: Correlación entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral.	68
Tabla 24: Correlación entre la dimensión motivación extrínseca y la variable desempeño laboral.	70

Tabla 25. Correlación entre la dimensión motivación transitiva y la variable
desempeño laboral. 71

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Variable Motivación</i>	52
FIGURA 2 <i>Dimensión Motivación laboral</i>	53
FIGURA 3 <i>Dimensión Motivación intrínseca</i>	54
FIGURA 4 <i>Dimensión motivación extrínseca</i>	55
FIGURA 5 <i>Dimensión motivación transitiva</i>	56
FIGURA 6 <i>Dimensión motivación trascendente</i>	57
FIGURA 7 <i>Variable desempeño laboral</i>	59
FIGURA 8 <i>Dimensión calidad de trabajo</i>	60
FIGURA 9 <i>Dimensión Responsabilidad de trabajo</i>	61
FIGURA 10 <i>Dimensión trabajo en equipo</i>	62
FIGURA 11 <i>Dimensión capacitación de trabajo</i>	63
FIGURA 12 <i>Dimensión orientación por resultados</i>	64

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema de investigación

El estudio de la motivación no es un concepto reciente, ya que existen muchas investigaciones que buscan analizarla a lo largo de la historia, sobre todo en el ámbito organizacional, impulsadas por el interés de las organizaciones en optimizar el rendimiento de sus colaboradores por el mismo salario, bajo la condición de que un trabajador motivado demuestra un mejor desempeño de aquellos que no lo están. En consecuencia, resulta crucial para los gestores de recursos humanos entender los factores que motivan a los trabajadores, ya que esto permite mejorar la productividad y la eficiencia dentro de la organización. Por otra parte, se considera que la motivación juega un papel importante en la generación de comportamientos positivos que facilitan el cumplimiento de las tareas.

Peña & Villon, (2017). Consideran que la motivación surge entre el sujeto y el incentivo que brinda la organización, con el fin de crear elementos que estimulan al trabajador a alcanzar las metas propuestas. Asimismo, argumenta que la motivación representa la energía o voluntad que distingue a cada individuo para realizar sus propios esfuerzos y alcanzar sus metas organizacionales, adaptándose a sus necesidades en el momento de su vida.

Santander & Schreiber, (2022). Explican la importancia de la motivación como un aspecto de aprendizaje, donde las personas motivadas disfrutan de la oportunidad de aprender, utilizando los medios necesarios, que les permiten superar sus dificultades. Las acciones que motivan constituyen un conjunto de

procesos psicológicos que deben analizarse teniendo en cuenta la naturaleza de la persona y del contexto en que se encuentra.

La organización internacional de trabajo (OIT), es un organismo de las Naciones Unidas que reúne a los gobiernos, empresarios y trabajadores de 187 países del mundo, que buscan la creación de empleo, la defensa de los derechos laborales, la protección social y el dialogo social. La OIT se establece en 1919 por el tratado de Versalles, que marca el final de la primera guerra mundial, basado en la idea de que la justicia social es la condición necesaria para una paz universal y duradera. La declaración de filadelfia de 1944 establece que el trabajo no es una mercancía y constituye un derecho humano y económico fundamental que los estados miembros deben defender.

En 2015, se adoptó la agenda 2030 para el desarrollo sostenible, con el objetivo de promover el trabajo decente para todos. En 2019, la organización celebró su primer centenario. En 2021, acordó una negociación centrada en la recuperación de las personas afectadas por la crisis de la COVID – 19. En el 2022, reconoce los entornos laborales seguros y saludables como un principio y derecho fundamental del trabajador con el fin de promover la justicia social como la condición previa para lograr una paz universal y duradera. La OIT, también considera que el mundo de trabajo es un elemento fundamental, al igual que el acceso a la salud, los alimentos, la vivienda, el agua y el saneamiento, mejorando las políticas financieras, económicas, comerciales y sociales que buscan promover el bienestar de todos los ciudadanos.

Quito, et al (2020). Afirman que la productividad en este mundo globalizado no es ajena a nuestra realidad. Las organizaciones tienen la necesidad de saber si sus trabajadores están realizando sus actividades de manera activa y eficiente. Para ello deben utilizar diversas estrategias que mejoren la productividad de sus trabajadores en las diferentes unidades que integran la organización. Esta productividad debe ser evaluada periódicamente para ayudar en la toma de decisiones y mejorar el clima laboral entre directivos y trabajadores. En el trabajo

se miden, entre otros aspectos los siguientes: conocimiento de trabajo, relaciones interpersonales y calidad de trabajo. Por lo tanto, la productividad laboral es la realización de las acciones que ejecuta el trabajador cumpliendo sus funciones y actividades, principalmente en el lugar del trabajo; es decir, es lo que el trabajador hace y sabe hacer, teniendo en cuenta los factores de tiempo que se dividen en cada hora, día, semana, mes y año; cumpliendo las normas y reglas establecidas en la institución.

Las organizaciones a nivel nacional no están exentas de esta realidad, por lo que resulta fundamental que desarrollen la motivación, pues esto les permite contar con personas claramente motivadas, con ganas de aprender y seguir aprendiendo, para que en la práctica cumplan sus funciones de manera adecuada y permanente.

En la Región de Madre de Dios, las instituciones públicas y privadas tampoco son ajenas a esta situación. Por lo tanto, se considera indispensable obtener información y resultados sobre la situación motivacional de los trabajadores en las diferentes organizaciones.

Nuestra primera casa superior de estudios es una institución que brinda y facilita servicios educativos a nivel profesional. A su vez, cuenta con diferentes áreas y unidades que permiten su desarrollo académico y administrativo, buscando el pleno desenvolvimiento de sus integrantes.

Se evidenciaron aspectos negativos que afectan a los trabajadores de la Unidad, ya que en muchas ocasiones presentan malestar personal al concurrir al centro laboral. Algunos de los motivos pueden ser: mala comunicación, baja remuneración, falta de confianza, falta de flexibilidad, ausencia de reconocimientos e incentivos, baja autoestima para el desarrollo de sus actividades, falta de interés en las actividades sociales y pérdida de amistades.

Estos problemas ocasionan inestabilidad laboral, disminuyen los niveles de compromiso, afectan la comunicación, generan bajo rendimiento y aumentan la deserción laboral. Este tipo de comportamiento puede expandirse fácilmente

entre los trabajadores y convertir el lugar de trabajo en un entorno perjudicial, conflictivo e incómodo.

Se buscó el lado positivo de la situación, tomando en cuenta los aspectos filosóficos y psicológicos de los trabajadores pertenecientes a la USG para evitar la deserción laboral.

En materia de innovación, se incorporará nuevas actividades al trabajo diario, procurando realizar algo nuevo cada día. También debe considerarse la necesidad de evitar actitudes negativas internas y externas. Asimismo, se propone establecer y diseñar estrategias mediante talleres, capacitaciones y reconocimientos, promoviendo reformas que faciliten el trabajo, mejoren las condiciones laborales y fortalezcan la Unidad de Servicios Generales.

1.2. Formulación del problema de investigación

1.2.1. Problema general

PG. ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023?

1.2.2. Problemas específicos

PE1. ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023?

PE2. ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023?

PE3. ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023?

PE4. ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la motivación transitiva y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023?

PE5. ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

OG. Determinar el grado de relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

OE1. Establecer el grado de relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.

OE2. Analizar el grado de relación que existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales En la Universidad Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.

OE3. Estudiar el grado de relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.

OE4. Comparar el grado de relación que existe entre la motivación transitiva y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.

OE5. Identificar el grado de relación que existe entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de servicios generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.

1.4. Variables

1.4.1. Variable 1. Motivación

La motivación es un proceso psicológico esencial que, junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, desempeñan un papel fundamental en la comprensión del comportamiento humano. Se relaciona con otros procesos mediadores y con el entorno. Al igual que los procesos cognitivos, la motivación no puede observarse directamente, es una construcción teórica que nos ayuda a interpretar el comportamiento de las personas (Chiavenato, 2009).

1.4.2. Variable 2. Desempeño laboral

El desempeño laboral se refiere al rendimiento de cada trabajador dentro de una institución u organización. este desempeño debe estar en consonancia con las expectativas y requerimientos de la empresa, garantizando que las tareas asignadas se realicen de manera eficiente, eficaz y efectiva, con el fin de alcanzar los objetivos establecidos para el éxito de la organización (Palma y Valero 2014).

1.5. Operacionalización de variables

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Variable Motivación</p> <p>Apaza (2017) Considera que “la motivación es la voluntad o intensidad de practicar altos niveles de esfuerzo y cumplimiento de metas y objetivos establecidos que están condicionados por el deseo de satisfacer alguna necesidad individual” (p,170).</p>	<p>Apaza (2017) dice que “La motivación son estímulos que recibe la persona por iniciativa propia para desempeñarse de la mejor manera en su trabajo u otras actividades. La motivación puede tener diversos orígenes, no necesariamente laborales; también puede provenir de la familia, de uno mismo, de la superación personal, de los amigos o grupo social” (p,169).</p>	<p>Motivación laboral: Es el proceso mediante el cual las personas desarrollan su motivación personal al realizar un trabajo específico, fortaleciendo sus capacidades para lograr objetivos y satisfacer necesidades y expectativas personales. Esta motivación no siempre proviene del trabajo, también puede originarse en factores como el salario, la familia, la superación personal el desarrollo profesional o la amistad (Apaza, 2017).</p> <p>Motivación intrínseca: Es un comportamiento impulsado por un deseo interno, que permite realizar acciones que nacen de la propia persona y no de factores externos. La motivación intrínseca representa la iniciativa propia de cada individuo posee para realizar una actividad, relacionada con su capacidad para plantear objetivos, superarse, sentirse seguro, actuar con efectividad, obtener satisfacción y realizar inversiones personales (Apaza, 2017).</p> <p>Motivación extrínseca: Se caracteriza por las acciones de una persona que son influenciadas por estímulos externos para realizar una actividad. Esta motivación se manifiesta en las organizaciones públicas y privadas a través de incentivos, reconocimientos y relaciones interpersonales (Apaza, 2017).</p> <p>Motivación transitiva: Es la manifestación interior de una persona al interactuar con su grupo de trabajo dentro de la organización, aportando ideas para la mejora de las labores. Se expresa mediante la voluntad de servicio en el momento oportuno y la búsqueda de mejorar la dinámica laboral (Apaza, 2017).</p> <p>Motivación trascendente: Es el impulso que motiva los individuos a actuar mediante acciones orientadas hacia otras personas. Esta motivación se evidencia en la actitud, capacidad, trascendencia, liderazgo y potencialidad de los agentes que interactúan en un determinado contexto (Apaza, 2017).</p>	<p>Familia Amistad Salario Motivación personal Capacidad de Inversión Capacidad de Superación Capacidad de seguridad Capacidad de efectividad Capacidad de satisfacción Estímulo Incentivos Reconocimientos Relaciones interpersonales Momento o tiempo Voluntad de servicio Grupo de trabajo Dinámica laboral Trascendencia Actitud Capacidad Actitud de liderazgo Potencialidad Condición laboral</p>

Variable		Normas
Desempeño Laboral	<p>Calidad de trabajo: Satisface necesidades claves para los trabajadores, mediante, el uso adecuados de los recursos en sus actividades para obtener resultados positivos derivados de su participación en el trabajo. Por ello, los trabajadores otorgan mayor importancia a las condiciones laborales, aplicando las normas y aprovechando los beneficios establecidos en la institución (Hoyos, 2018).</p>	Recursos
<p>Hoyos (2018) afirma que el desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador muestra al realizar las actividades que le fueron asignadas por la organización, con el fin de alcanzar metas y fines comunes, sujeto a leyes, reglas y normas establecidas por la institución empleadora (p,45-46)</p>	<p>Hoyos (2018) señala que el desempeño laboral es la capacidad que muestran los trabajadores al realizar las actividades que demanda su puestos de trabajo en el tiempo oportuno (p,50).</p>	<p>Responsabilidad laboral Puntualidad Honestidad Lealtad Autonomía Aptitud Interacción Colaboración Confianza Solución de problemas</p>
	<p>Responsabilidad de trabajo: Se evidencia cuando el trabajador cumple todas sus obligaciones laborales y se adhiere a las políticas y procedimientos de la organización. Implica asumir una responsabilidad laboral expresada en la puntualidad, honestidad, lealtad, aptitud y autonomía para realizar la tarea o actividad encomendada (Hoyos, 2018).</p>	
	<p>Trabajo en equipo: Surge de la necesidad de mejorar el rendimiento del grupo dentro de la organización mediante la interacción y colaboración entre sus miembros. Requiere una comunicación fluida y el aporte de habilidades individuales como la lealtad, confianza, seguridad y auto estima para la solución de problemas y lograr sus objetivos comunes (Hoyos,2018).</p>	
	<p>Capacitación de trabajo: Consiste en los procedimientos que las organizaciones públicas y privadas brindan a sus trabajadores para adquirir nuevos conocimientos realizados con el área o unidad donde se desempeñan. Las personas que reciben capacitación constante mejoran sus competencias laborales, logrando así un mejor desempeño y una mayor eficiencia en su puesto de trabajo (Hoyos, 2018).</p>	<p>Capacitación Nuevos conocimientos Eficiencia Competencia</p>
	<p>Orientación por resultados: Las organizaciones que trabajan bajo este enfoque consideran que se trata de la capacidad para actuar adecuadamente al tomar decisiones y encontrar nuevas soluciones a los problemas. Por ello, las personas orientan todas sus acciones hacia el logro de metas (Hoyos, 2018).</p>	<p>Metas Orientación por resultados Decisiones</p>

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

HG. Existe una relación directa y significativa entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.

1.7. Hipótesis específico

HE1. Existe una relación directa y significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.

HE2. Existe una relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.

HE3. Existe una relación directa y significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.

HE4. Existe una relación directa y significativa entre la motivación transitiva y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.

HE5. Existe una relación directa y significativa entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional A amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.

1.8. Justificación del trabajo

El presente trabajo de investigación no es el único en su género, ya que busca obtener información de los colaboradores de la Unidad de Servicios Generales de la UNAMAD respecto a la motivación y desempeño laboral, así como la forma en que estos se desarrollan en cada uno de ellos, considerando sus beneficios personales y grupales.

La investigación se orienta a estudiar y analizar un problema donde en el cual interviene la relación de ambas variables de estudio dentro de la Unidad de Servicios Generales, en un contexto de relaciones humanas y laborales donde cada persona cumple un rol significativo en el desarrollo de sus funciones y en la atención al personal docente, administrativo, estudiantes, infraestructura institucional y público en general. En un ese sentido este trabajo de investigación se justifica en los ámbitos teórico, metodológico, práctico, y social.

En lo teórico

En el presente trabajo se estudiaron la motivación y el desempeño laboral lo que permitió obtener resultados sobre la relación existente entre las variables de estudio. Así mismo se busca generar debate y reflexión académica orientada a mejorar los conocimientos dentro de la USG.

En lo metodológico

La investigación siguió los pasos del método científico, orientados hacia el cumplimiento de los objetivos planteados y la búsqueda de soluciones al problema de estudio. Para ello se elaboraron instrumentos de medición válidos y confiables, útiles para esta y futuras investigaciones similares. Los resultados obtenidos tienen validez debido a que fueron respaldados por el juicio de expertos, lo que permite aportar a la ciencia mediante la contrastación de hipótesis.

En lo práctico

En esta investigación se aplicaron los procedimientos de método científico, describiendo y procesando los datos relacionados con la motivación y desempeño laboral. Los resultados permitirán que la USG tome decisiones que beneficiará a sus trabajadores. Además, la información recopilada servirá como referencia para futuras investigaciones en esta línea temática

En lo social

El estudio aborda un problema real que afecta a los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales. Así mismo se busca motivar a las autoridades de esta casa superior de estudios a fortalecer el componente motivacional del capital humano con el fin de elevar el desempeño laboral y mejorar la calidad del servicio en las diferentes unidades de la institución, incrementando la productividad fortaleciendo las relaciones laborales existentes.

1.9. Consideraciones éticas

Según el Colegio de Licenciados en Administración del Perú (2009), el Código de Ética Profesional, establece en el Artículo N°10. Que toda opinión, informe, certificación o dictamen verbal o escrito emitido por el profesional en administración, deberá contener un juicio sustentado en elementos objetivos, sin ocultar ni desvirtuar los hechos, para no inducir a error, basándose en las declaraciones oficiales del colegio de licenciados en administración (p. 3).

Autonomía: Antes de solicitar la participación en el instrumento, se comunicó a los participantes que su colaboración es voluntaria y que la información proporcionada contribuirá a la toma de decisiones por parte de la Unidad de Servicios Generales.

Confidencialidad: Son pilares fundamentales que reconoce el derecho de las personas a la privacidad y al anonimato, por ello la información personal será respetada y protegida en todo momento.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedente de estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Bayser, (2022). En su investigación titulada “Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la ciudad Autónoma de Buenos Aires – Argentina”, tuvo como propósito describir la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería. La metodología empleada fue de tipo básica con enfoque cuantitativo, observacional y descriptivo, de corte transversal. El instrumento utilizado fue la ficha de observación descriptiva. La muestra estuvo conformada por 60 profesionales de enfermería seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los resultados evidenciaron que la mayoría correspondía a mujeres entre 34 y 53. El 96% afirmó que no existían personas con desempeño alto. Se concluyó que existe una correlación positiva estadísticamente significativa entre la motivación y desempeño profesional.

Tacuri & Orbe, (2021). Publicaron el artículo “La Motivación y el Desempeño Laboral en la Universidad Católica de Cuenca, Cañar – Ecuador” en la Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología. Su objetivo fue analizar la motivación y el desempeño laboral en dicha Universidad. La Metodología fue cuantitativo, de tipo básica y nivel descriptivo. La población estuvo integrada por 35 docentes 15 administrativos; la muestra estuvo conformada por 27 docentes y 5 administrativos seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por interés. Se empleó la técnica de la encuesta y un

cuestionario de 27 ítems en escala Lickert. Entre los principales resultados, el 62.5 % de los participantes fueron mujeres y el 37.5% varones, mientras que el 84.4% eran docentes y el 15.1% administrativos. Se concluyó que existe un compromiso laboral significativo en la institución, aunque se identificaron dudas relacionadas con la carga horaria, trabajo en horas extras y fines de semana.

Guzmán, et al (2020). En su investigación “Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología”, tuvieron como objetivo determinar la asociación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral. La metodología fue cuantitativa, descriptiva y correlacional, de tipo básica. Se utilizaron el “Test de evaluación de factores motivacionales” basado en Herzberg y una “Ficha de evaluación de desempeño laboral”. La población estuvo integrada por 77 participantes y la muestra por 64. Los análisis se realizaron mediante Excel, Stata y la correlación de Pearson. Se concluyó que factores como seguridad laboral y relaciones con el jefe están asociadas a menor rendimiento laboral, observándose mayor priorización hacia los factores motivacionales.

Medina, (2020). En su tesis de Maestría titulada “Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización ALITECNO S.A.”, tuvo como objetivo conocer el efecto de la Motivación en el desempeño Laboral. La metodología fue cuantitativa, básica y correlacional. La población estuvo conformada por 35 colaboradores. Los resultados mostraron una correlación directa y proporcional con un valor de $R= 0.823$. Se concluyó que la motivación es el pilar fundamental del rendimiento laboral y que la empresa debe implementar un plan motivacional integral que incluya incentivos económicos, no económicos y capacitaciones.

Verdesoto, (2019). En su tesis de Maestría “Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del consejo de la Judicatura de Cantón Esmeraldas”, tuvo como propósito analizar ambas variables en el periodo junio a diciembre de 2019. La metodología fue cuantitativa, descriptiva y básica. La población fue de

38 trabajadores, incluyendo 36 empleados y 2 directivos. Los instrumentos utilizados fueron un cuestionario y una entrevista. Los resultados evidenciaron insuficiencias entre los factores intrínsecos y extrínsecos. Se concluye que la organización carece de una política motivacional que promueva un adecuado clima laboral y mayor productividad.

2.1.2. Antecedentes Nacionales.

Según el INEI, (2022). La población en edad de trabajar (PET) es de 14 años a más. Esta población está conformada por la población económica activa (PEA), que representa el 66,6% (5, 441. 200 personas), y la Población Económica No Activa (No PEA), que representa el 33,4% (2, 272. 300 personas). Durante el trimestre octubre a diciembre de 2022, la PEA registró 5.473,900 personas, mostrando un aumento respecto a los trimestres de 2021,2020,2019, especialmente en el 2020 con un incremento del 8,3%. La PEA ocupada alcanzó 5,084,600 personas, también con incremento significativos. La desocupación en Lima Metropolitana fue de 389,300 personas (7,1% de la PEA), evidenciando disminuciones en comparación con 2021, 2020 y 2019. En ese mismo periodo la No PEA alcanzó 2,606,700 personas disminuyeron en un 6,7% que es menos de 27,900 personas.

Serquen, (2022). En su tesis titulada: “Motivación y Desempeño Laboral en los Colaboradores de una Entidad Regional - Perú”. Tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables. La metodología fue cuantitativa básica, descriptiva, correlacional, explicativa y longitudinal. La población estuvo formada por 60 trabajadores, siendo la muestra la totalidad. El cuestionario utilizado fue validado por expertos. Los resultados mostraron niveles medios de motivación (95%) y desempeño (87%). El coeficiente de Pearson fue de 0.851 con significancia 0.000. Concluyéndose que existe una relación significativa entre ambas variables.

Asalde, (2022). En su tesis “Motivación y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lambayeque”, tuvo como

propósito determinar la relación entre ambas variables. La metodología fue cuantitativa, básica, descriptiva y transversal. La población fue de 140 colaboradores y la muestra de 50. Los instrumentos utilizados mostraron confiabilidad de 0.78 y 0.85. Los resultados señalaron una correlación positiva alta de $r = 0.619$ con significancia $p = 0.000$, aceptándose la hipótesis alterna.

Alarcón, (2022). En su tesis de maestría titulada: “Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en una Institución Educativa de Chiclayo”, buscó determinar la relación entre ambas variables. La metodología fue cuantitativa, básica y no experimental. La población y muestra fueron 59 docentes. Los instrumentos, con 24 ítems por variable, mostraron confiabilidad de 0.916 y 0.847. Se encontró una correlación fuerte ($Rho = 0.884$) con significancia $p = 0.000$, concluyéndose la existencia de una relación directa alta.

Custodio, (2022). En su tesis “Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de Trabajadores Públicos de un Distrito Fiscal de Lambayeque”, tuvo como propósito establecer la relación entre ambas variables. La metodología fue cuantitativa, básica y no experimental. La población fue de 350 trabajadores y la muestra de 76. Los instrumentos alcanzaron confiabilidad de 0.835. Los resultados indicaron que el 67.1% tenía satisfacción regular, el 19.1% buena y el resto baja. En desempeño laboral, 83.4% mostró nivel bueno. Se encontró una correlación significativa y directa de $Rho = 0.350$ con $p = 0.000$.

Romero, (2020). En su investigación de grado titulado “Desempeño Laboral en el hotel la Joya Huaraz”, tuvo por objetivo determinar las características del desempeño laboral en el año 2018. La metodología fue descriptiva, con enfoque cuantitativo y cualitativo. La muestra fue de 100 personas según la tabla Fisher-Colton, con un margen de error del 10%. Además, se aplicaron entrevistas a 50 colaboradores. Los resultados mostraron que el 79% evidenció adecuada disposición en la atención, el 78% mostró buena actitud, el 77% cumplió adecuadamente sus funciones, y el 76% trabajó con dedicación. Se concluye que

el personal presenta un desempeño eficiente que favorece el logro de objetivos y la calidad del servicio.

2.1.3. Antecedentes locales

Meléndez & Cohaila, (2023). En su estudio titulado “El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”. tuvieron como objetivo identificar el vínculo correlacional entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la UNAMAD. La metodología fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo correlacional y de corte transversal. La población estuvo conformada por 90 colaboradores en planilla, mientras que la muestra fue integrada por 48 trabajadores administrativos, entre hombres y mujeres.

La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento utilizado fue un cuestionario validado por tres expertos. Para medir el clima organizacional se aplicó un formulario de 18 ítems con escala tipo Likert (“siempre”, “casi siempre”, “algunas veces”, “muy pocas veces” y “nunca”). En cuanto al desempeño laboral, este se evaluó mediante 20 ítems, sumando un total de 38. La confiabilidad de los instrumentos, obtenida mediante el Alfa de Cronbach, fue de 0.831 para el clima organizacional y 0.792 para desempeño laboral, lo que confirma su adecuada consistencia interna.

Torres, (2017). En su tesis de grado, titulado: “Motivación y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Madre de Dios”, tuvo como propósito determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de esta entidad. El enfoque metodológico fue cuantitativo, básico y de alcance correlacional. La población estuvo compuesta por 20 trabajadores, quienes constituyeron también la muestra. La encuesta fue la técnica aplicada y el cuestionario el instrumento empleado, obteniendo una confiabilidad de 0.084 para la variable motivación y de 0.839 para desempeño laboral. Los resultados

estadísticos demostraron que la motivación se relaciona de manera moderada con el desempeño laboral, con un nivel de significancia de 0.040 ($p < 0.05$).

Torres, (2017). Elaboró el estudio titulado “Motivación Laboral del Personal Administrativo de la dirección Regional de Administración GOREMAD”, cuyo propósito fue describir el nivel de motivación laboral del personal administrativo de dicha institución. El enfoque fue cuantitativo, tipo básico y nivel descriptivo. La población estuvo compuesta por 60 colaboradores. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario. Los datos fueron procesados mediante Excel y SPSS 23, obteniéndose un promedio de 0.924 según la escala de Likert. Con base en el Alfa de Cronbach, se evidenció adecuada correlación entre los ítems.

Hualca, (2017). En su tesis de grado titulado: “Desempeño Laboral del Personal Docente de la Institución Educativo Particular Adventista Jaime White en Puerto Maldonado”, tuvo como objetivo determinar el nivel de desempeño laboral de los docentes de dicha institución. La metodología fue cuantitativa, básica y descriptiva. La población estuvo integrada por 160 estudiantes del tercer, cuarto y quinto grado de secundaria, mientras que la muestra fue de 34 estudiantes. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento un banco de preguntas. Los resultados indicaron que el 52.94% de la muestra percibe que el desempeño docente no alcanza el nivel esperado, concluyéndose que las dimensiones evaluadas presentan debilidades.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Motivación

Historia y etimología

Herrera, et al (2004). Destacan que la historia de la motivación es fundamental para entender el comportamiento humano ya que explica el porqué de nuestras acciones. La palabra motivación proviene del latín “*motivus* o *motus* que significa causa del movimiento” en esencia la motivación es vista como la fuerza dinámica

que impulsa y dirige el comportamiento, siendo un estado interno que activa, controla y mantiene nuestras acciones.

Naranjo, (2009). Entre las décadas de 1920 y 1960, la investigación sobre la motivación se centró en aspectos experimentales del comportamiento motor, acción y fuerza, con el objetivo de entender como los organismos restauran un estado de equilibrio en respuesta a factores externos. Desde 1960, emergieron teorías cognitivas que enfocaron la motivación en la práctica y su valor para los logros y beneficios en la vida personal. De manera similar, en la década de 1970, las teorías cognitivas continuaron destacando la relevancia de ciertos componentes claves, como el auto concepto, que se convirtió en un elemento fundamental en las teorías de la motivación.

Definición

Existen diferentes conceptos sobre la motivación como:

Papa & Delgado, (2018). Menciona que la motivación permite que el individuo busque su realización y comience la acción. Los motivos podrían satisfacer demandas no sólo físicas, sino también de índole actitudinal y axiológica de muchas formas; así, la existencia misma del motivo condiciona inmediatamente la ruta última del comportamiento.

Chiavenato, (2009). Afirma que la motivación es un proceso psicológico fundamental que, junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, juega un papel crucial en la comprensión del comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno. Al igual que los procesos cognitivos, la motivación no es visible directamente, sino que es un constructo hipotético que nos ayuda a entender cómo se comporta la gente.

Desde una perspectiva sistemática, la motivación se compone de tres aspectos esenciales:

Necesidades: Aparecen cuando existe una inestabilidad funcional o psíquica en la persona. Las necesidades varían de acuerdo con cada individuo; estas pueden ser internas como el hambre, la inseguridad y la soledad.

Impulsos: Llamados también motivos, sirven para tranquilizar necesidades. Por otra parte, los impulsos generan comportamientos orientados a investigar con el propósito de lograr objetivos o incentivos que satisfagan dichas necesidades y disminuyan la tensión personal. Cuanto mayor sea la tensión, mayor será la energía consumida. Las acciones funcionales y psíquicas se dirigen hacia actitudes y circunstancias que producen una voluntad positiva para alcanzar un objetivo. Estas acciones son el núcleo de la motivación. La escasez de agua y alimentos provoca apetito y deseo, mientras que la falta de amistades intensifica la necesidad de pertenecer a un grupo.

Incentivos: Son la satisfacción o alivio de muchas necesidades que pueden presentarse en cada individuo. Los incentivos logran restaurar el equilibrio fisiológico y psicológico, eliminando decisiones negativas. Alimentarse, beber agua o interactuar con amistades mejora las acciones oportunas.

Dimensiones de la motivación

Apaza, (2017). La motivación es la voluntad de ejercer altos niveles de energía y cumplir metas y objetivos propuestos, los cuales están condicionados por la satisfacción de una necesidad individual, grupal, familiar, amical o social. El rigor de la motivación es el esfuerzo que se realizará al momento de ejecutar dicha actividad o cualquier otra en un determinado momento, condicionado por la exigencia de una necesidad que permite que los resultados del día, momento o tiempo tengan resultados positivos.

De la misma manera, considera y puntualiza cinco dimensiones fundamentales que son muy importantes en la motivación y para la convivencia social en los diferentes momentos cotidianos de la vida. Por tal motivo, se detallan a continuación:

a. Motivación laboral: Es el proceso mediante el cual las personas realizan un trabajo específico, desarrollando capacidades orientadas a lograr objetivos y satisfacer necesidades y expectativas. Permite obtener diversos principios; no siempre se limita al trabajo, también puede referirse a la familia, la superación personal, profesional o la amistad. En la actualidad, la motivación laboral es una motivación personal versátil dentro de las organizaciones; por ende, el salario permite satisfacer necesidades y deseos.

b. Motivación intrínseca: Es un comportamiento impulsado por un deseo interno que permite realizar acciones que nacen de la propia persona y no del exterior, lo que significa que la motivación proviene de uno mismo y no de fuerzas externas como estímulos, recompensas o halagos. La motivación intrínseca es una iniciativa propia que cada persona tiene para realizar algo, como la realización personal y profesional. Se refiere al logro del trabajo mismo. Esta motivación es de orden superior, como la capacidad de plantear objetivos, superación, seguridad, efectividad, satisfacción e inversión. El trabajo ofrece el mejor entorno para mejorar habilidades, expandir capacidades y ampliar la perspectiva sobre lo que se puede lograr.

c. Motivación extrínseca: Se caracteriza por aquellas acciones en las que las personas reciben estímulos externos. La motivación extrínseca se compone de los estímulos que recibe el personal de organizaciones públicas o privadas por parte de directores y autoridades mediante resoluciones, certificaciones, reconocimientos, felicitaciones, incentivos, pasantías, excursiones y otros aspectos económicos que motivan al personal a desarrollarse mejor en su trabajo. La motivación extrínseca se manifiesta cuando la persona realiza una acción buscando una recompensa a cambio, que puede ser de naturaleza social, política, económica o de interés personal.

d. Motivación transitiva: Es el reflejo interior de una persona en el trabajo con su grupo dentro de la organización. Se relaciona con el aporte que puede brindar a los demás a través del trabajo, es decir, la voluntad de servicio a la sociedad o al prójimo en el momento en que se requiera, aunque a veces pueda ser una idealización. En consecuencia, aunque los beneficios intrínsecos del trabajo son motivadores dentro de la dinámica laboral, poseen un límite que necesita aumentar, difundirse o transferirse a los demás.

e. Motivación trascendente: Es el impulso que moviliza a los sujetos a actuar considerando los resultados de sus acciones para otros individuos. La motivación trascendente se manifiesta en la actitud, capacidad y trascendencia de los directores y gerentes de una organización, quienes la cultivan en sus clientes o colaboradores. Es una actitud de liderazgo orientada a desarrollar las potencialidades del personal, clientes y colaboradores dentro y fuera de la organización.

Características motivacionales

Álzate Velásquez, J. D. (2018). Considera que las características motivacionales son las cualidades que identifican la motivación y permiten reconocer los elementos necesarios para que esta se dé en determinados contextos cotidianos. Entre las principales características de la motivación se encuentran la intensidad, direccionalidad, variabilidad y estabilidad.

- **La intensidad:** Se refiere a la fuerza con la que la persona o individuo realiza una actividad o conducta.
- **La direccionalidad:** Se refiere a la orientación y tipos de metas o hechos a los que responde un organismo; esto tiene mucho que ver con los objetivos planteados que se requieren alcanzar en un determinado momento.
- **La variabilidad:** Se refiere a los cambios motivacionales que pueden presentarse de dos posibles formas: en términos de cantidad o intensidad.

- **La estabilidad:** Se refiere al buen estado de conducta que muestra un individuo al interactuar consigo mismo y con los demás de su entorno.

Componentes de la motivación

- La activación implica la decisión de iniciar un comportamiento, como inscribirse en una clase de psicología.
- La persistencia es el esfuerzo continuo hacia un objetivo, aunque existan obstáculos. Un ejemplo de persistencia sería tomar más cursos de psicología para obtener un título, aunque esto requiera una inversión significativa de tiempo, energía y recursos.
- La intensidad se observa en la concentración y el vigor con los que se persigue un objetivo. Por ejemplo, un estudiante puede aprobar una materia sin mucho esfuerzo, mientras que otro estudiará regularmente, participará en debates y aprovechará oportunidades de investigación fuera de clase. El primer alumno carece de intensidad, mientras que el segundo persigue sus objetivos educativos con mayor dedicación.

Teorías de la motivación

Chiavenato, (2009). Explica el enfoque de las acciones en la institución y cómo estas se relacionan con el éxito de las organizaciones, siendo este el tema central de la presente investigación sobre la motivación. En el trabajo se destacarán y detallarán las siguientes teorías relacionadas:

Teoría (Pirámide de Abraham Maslow - 1943)

La pirámide de Maslow se basa en una jerarquía de cinco niveles, donde algunos son más importantes que otros, y su relevancia influye en la conducta del ser humano.

a. Necesidades básicas o fisiológicas:

- ✓ Habitación
- ✓ Protección
- ✓ Respiración

- ✓ Beber agua
- ✓ Alimentación
- ✓ Descanso
- ✓ Abrigo
- ✓ Sexo

Estas necesidades están relacionadas con la vida del hombre que busca satisfacerse en momento oportuno.

b. Necesidades de seguridad y protección

- ✓ Propiedad
- ✓ Protección
- ✓ Condición física
- ✓ Trabajo
- ✓ Recursos
- ✓ Moral
- ✓ Familiar
- ✓ Salud

Estas necesidades están relacionadas con la seguridad y protección del hombre en los diferentes contextos de la vida cotidiana.

c. Necesidades sociales y afiliación

- Amistad
- Afecto
- Intimidad
- Participación
- Pertinencia
- Cariño

Estas necesidades están sometidas en la existencia del hombre y en la humanidad que buscan obtener beneficios.

d. Necesidades de reconocimiento

- ❖ Auto reconocimiento

- ❖ Autoestima
- ❖ Confianza
- ❖ Respeto
- ❖ Éxito

Estas necesidades están vinculadas a la manera en que una persona se percibe y se valora a sí misma.

e. Necesidades de autorrealización:

- Moralidad
- Creatividad
- Espontaneidad
- Aceptación de los hechos
- Resolución de problemas

Estas necesidades están más relacionadas del ser humano que ayudan a desarrollar sus aptitudes y actitudes a largo de su vida.

Justificación

La piramidal de Maslow se utilizó en el presente trabajo de investigación, para explicar y mejorar las necesidades básicas y fisiológicas de la vida humana y sus efectos, permitiendo conocer la realidad de cada una de ellas.

Teoría de ERC (Alderfer - 1972)

La teoría ERC fue propuesta por Alderfer, quien trabajó a partir de la pirámide de Maslow. Con base en dicha información, sintetizó las necesidades humanas en tres categorías: existencia, relación y crecimiento, de donde proviene el nombre de esta teoría.

- a. La necesidad de existencia.** Se relaciona con el bienestar físico e incluye la protección y la continuidad. Abarca tanto las necesidades fisiológicas como las de seguridad planteadas por Maslow.

- b. La necesidad de relación.** Se refiere al deseo de interactuar con otras personas, abarcando las relaciones sociales e implicando intercambios sociales y aspectos externos de las necesidades de estima, según la teoría de Maslow.
- c. La necesidad de crecimiento.** Se vincula con el desarrollo de la capacidad humana y el deseo de crecimiento personal. Integra los aspectos intrínsecos de la necesidad de estima y la autorrealización planteadas por Maslow. Por este motivo, existen diferencias y planteamientos específicos entre ambas teorías.

Tabla 1*Diferencias de teorías*

Psicológicas	Seguridad	Sociales	Autoestima	Autorrealización
<ul style="list-style-type: none"> • Hambre • Sed • Sueño • Reposos 	<ul style="list-style-type: none"> • Protección • Abrigo • Ausencia de peligro 	<ul style="list-style-type: none"> • Amigos • Cariño • Afecto • Integración a grupo Acción social 	<ul style="list-style-type: none"> • Condición • Reputación • Felicitación • Autoestima • Seguridad 	<ul style="list-style-type: none"> • Crecimiento • Desarrollo • Éxito personal

Nota: Elaboración propia.

Justificación

La teoría ERC se utilizó en esta investigación como base fundamental, porque explica y sintetiza las necesidades existenciales de la vida humana en sus dimensiones interna y externa, permitiendo fortalecer la autorrealización de los propios actores involucrados.

Teoría de los dos factores de (Herzberg - 1954)

Esta teoría, propuesta por Frederick Herzberg, sostiene que la motivación de las personas en el trabajo depende de dos tipos de factores, los cuales se describen a continuación:

Factores higiénicos: Abarcan las condiciones del contexto laboral, tales como el ambiente físico, el sueldo, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral y las oportunidades de crecimiento. Aunque estos factores

previenen la insatisfacción, su capacidad para incrementar de manera significativa la satisfacción a largo plazo es limitada.

Los principales factores de insatisfacción son los siguientes:

- ❖ Sueldo percibido
- ❖ Impuestos sociales percibidos
- ❖ Situaciones óptimas para el trabajo.
- ❖ Diálogo entre el grupo de trabajo
- ❖ Manejo institucional.

Estos elementos higiénicos mencionados son componentes externos al trabajador y resultan necesarios para garantizar un ambiente propicio para el desempeño laboral.

Factores motivacionales: Son aquellos relacionados directamente con el contenido del puesto y las actividades propias del trabajador. Generan satisfacción duradera y contribuyen a elevar la productividad y los niveles de excelencia. Cuando estos factores son adecuados, incrementan notablemente la satisfacción; en cambio, cuando son deficientes, disminuyen el agrado por el trabajo.

Los principales factores de satisfacción son:

- Aplicación de habilidades personales
- Libertad para decidir el método de trabajo
- Total, responsabilidad por el trabajo realizado
- Establecimiento de metas y objetivos en el trabajo
- Evaluación propia del desempeño

Justificación

La teoría de Herzberg se utilizó en el presente estudio para explicar la importancia de la motivación en las personas, evidenciada a través de los dos tipos de factores mencionados. Los factores higiénicos se relacionan con la

infraestructura y las políticas de la organización, mientras que los factores motivacionales están vinculados con el perfil del puesto, las funciones y el desarrollo individual del trabajador, permitiendo mejorar la productividad y la calidad del trabajo realizado.

Teoría de las necesidades adquiridas (McClelland - 1989)

La teoría de las necesidades adquiridas de McClelland se centra en la dinámica del comportamiento humano, el cual se desarrolla a partir de tres necesidades básicas que se adquieren a lo largo de la vida y resultan esenciales en el desempeño personal y laboral.

- a. La necesidad de realización:** Esta necesidad se orienta hacia el deseo de éxito competitivo y la búsqueda de la excelencia, con el objetivo de alcanzar estándares establecidos. Las personas motivadas por la necesidad de realización buscan desafíos, la mejora continua y la responsabilidad personal. Prefieren asumir tareas que les permitan demostrar sus capacidades y encontrar soluciones por sí mismas, evitando actividades demasiado sencillas o extremadamente difíciles.
- b. La necesidad del poder:** Corresponde al impulso o deseo de influir, dirigir o ejercer control sobre otras personas para modificar su comportamiento. Quienes poseen una alta necesidad de poder buscan generar un impacto positivo o negativo y tienden a ocupar posiciones de liderazgo. Estas personas valoran la competencia, el reconocimiento, el estatus y el prestigio, priorizando la influencia personal sobre el rendimiento operativo.
- c. La necesidad de afiliación:** Esta necesidad se relaciona con el deseo de establecer relaciones interpersonales cercanas, amistosas y armoniosas. Las personas con alta necesidad de afiliación buscan ser aceptadas y apreciadas por su entorno. Para ellas, la cooperación, la amistad y el entendimiento mutuo tienen mayor importancia que la competencia, ya

que consideran que el crecimiento personal se logra a través de interacciones sociales positivas.

Tabla 2

Comparación de las 4 Teorías

Teoría de la pirámide de las necesidades	Teoría de ERC	Teoría de los dos factores	Teoría de las necesidades adquiridas
Autorrealización	Crecimiento		Realización
Estima		Motivacionales	
Sociales	Relaciones		Poder
Seguridad			
Fisiológicas	Existencia	Higiénicos	Afiliación

Nota: Elaboración propia

Justificación

La teoría de las necesidades adquiridas de McClelland se utilizó en el presente trabajo de investigación para explicar la conducta eficiente del sujeto y las tres necesidades básicas y fundamentales del ser humano, las cuales servirán como soporte teórico para este estudio.

Teorías del proceso

Equidad de Stancey Adams – 1965

La teoría de Stacy Adams, una de las primeras en analizar el proceso de motivación desde la perspectiva de la justicia percibida, se centra en cómo las personas comparan sus contribuciones y recompensas con las de los demás. Los individuos evalúan su trabajo considerando el esfuerzo, la experiencia y las

habilidades que aportan, y esperan recibir compensaciones como salarios, aumentos, reconocimientos u otros beneficios.

Cuando perciben que existe un equilibrio entre lo que aportan y lo que reciben, en comparación con otras personas, experimentan un estado de satisfacción. Sin embargo, cuando detectan desigualdades, surge la insatisfacción y buscan realizar acciones que les permitan corregir o reducir esa percepción de injusticia.

Las comparaciones pueden realizarse con amistades, vecinos, compañeros de trabajo, grupos laborales de una institución u organización, o incluso con experiencias laborales previas. Estas comparaciones influyen en cuatro variables principales: sexo, antigüedad, jerarquía organizacional e historia profesional.

Justificación

La teoría de la equidad se utilizó en el presente estudio con la finalidad de explicar cómo la percepción de justicia influye en la motivación de los sujetos y en su desempeño, permitiendo comprender de qué manera la igualdad en las recompensas y competencias contribuye a obtener resultados óptimos.

Teoría de objetivos Edwin Locke

La teoría de la definición de objetivos, propuesta por Edwin Locke, se centra en la motivación que surge a partir del esfuerzo dirigido hacia el logro de metas específicas. Esta teoría establece que los objetivos proporcionan dirección a la persona, indicándole qué acciones debe realizar y cuánto esfuerzo será necesario para alcanzarlos.

Asimismo, resalta la importancia de analizar el impacto de los objetivos, el nivel de desafío que implican, la retroalimentación recibida durante el proceso y la relación directa con el desempeño obtenido. Locke enfatiza que la claridad, la dificultad adecuada, el compromiso, la retroalimentación y la complejidad de la tarea son elementos fundamentales para que la definición de objetivos influya positivamente en la motivación y en el rendimiento.

- ❖ Priorizar la importancia de los objetivos para motivar a los individuos
- ❖ Establecer objetivos claros para mejorar el rendimiento individual
- ❖ Proponer objetivos más desafiantes para superar los que son demasiado simples.
- ❖ Brindar mayor importancia a los objetivos para motivar a las personas.

Justificación

La teoría propuesta por Locke se utilizó en el presente estudio de investigación porque constituye un pilar fundamental para explicar la fuente de motivación de las personas en su entorno, así como las acciones que deben emprender para alcanzar sus objetivos.

Teoría de expectativas (Vroom)

La teoría de Vroom se enfoca en cómo las personas eligen ciertas conductas en función de su creencia de que estas les permitirán satisfacer sus necesidades, motivadas por la posibilidad de obtener recompensas como el reconocimiento, el salario o el éxito. Esta propuesta teórica permite analizar y anticipar las conductas que los individuos tienden a preferir. Además, Vroom destaca tres conceptos esenciales en su enfoque:

- **La valencia.** Es el valor o la importancia que una persona asigna a una recompensa específica, ya que cada individuo tiene preferencias y gustos distintos por ciertos resultados. Una valencia positiva refleja el deseo de obtener un resultado deseado, mientras que una valencia negativa indica el deseo de evitar un resultado no deseado.
- **La expectativa.** Es la creencia de que el esfuerzo conducirá al desempeño deseado, con objetivos intermedios que ayudan a alcanzar el resultado final. La motivación dirige las decisiones de comportamiento a través de la percepción de las consecuencias de cada elección. Las personas buscan maneras de lograr resultados finales como mayores ingresos o reconocimientos. Los resultados intermedios tienen importancia

únicamente en función de su conexión con la consecución de esos resultados finales.

- **La instrumentalidad:** Es la creencia de que el desempeño está directamente vinculado a las recompensas deseadas, estableciendo una relación causal entre los resultados intermedios y los finales. La instrumentalidad refleja el grado de correlación percibida entre el rendimiento y la obtención de recompensas.

Según Vroom, la motivación de una persona para lograr algo se basa en tres factores.

1. **Los objetivos personales:** Se refiere a la intensidad del deseo de alcanzar metas específicas. Estos objetivos pueden incluir aspectos individuales como el dinero, la aceptación social o el reconocimiento que una persona puede obtener simultáneamente.
2. **La productividad y la consecución de los objetivos personales:** Si una persona considera que obtener un salario más alto es su principal meta, tendrá mayor motivación para superar las expectativas en su desempeño. Sin embargo, si su prioridad es ser aceptado por los miembros del grupo y su rendimiento está por debajo del nivel esperado, puede ser considerado ineficaz. En este caso, un desempeño superior podría incluso generar rechazo por parte del grupo.
3. **La percepción de la propia capacidad para influir en la productividad:** Si una persona cree que su esfuerzo influirá directamente en los resultados, estará motivada a esforzarse aún más.

Las organizaciones deben integrar las posibilidades, los recursos y el valor para asegurar que los individuos se sientan motivados por los premios que se brindan por su labor. en otras palabras, la organización debe diseñar un sistema en el que las contribuciones de los empleados satisfagan las necesidades de la

empresa y, al mismo tiempo, proporcionen las recompensas o beneficios que los individuos desean.

Justificación

La presente teoría de las expectativas de Vroom se utilizó en esta investigación para explicar la importancia de las necesidades humanas, su situación y el comportamiento del ser humano en su entorno social, orientado a satisfacer sus necesidades personales.

Teoría de desempeño y satisfacción (Porter y Lawler)

La teoría de desempeño y satisfacción, formulada por Porter y Lawler, sostiene que el dinero puede motivar tanto el logro de altos niveles de rendimiento como otros comportamientos asociados, como la camaradería y el compromiso con la organización. Lawler señala que, aunque el dinero posee un valor simbólico y numérico, su impacto puede percibirse como real. Sin embargo, determinó que el dinero no es un incentivo particularmente eficaz debido al uso inadecuado que muchas organizaciones hacen de él.

Por esta razón, las relaciones entre desempeño, satisfacción y recompensas pueden verse afectadas por diversos factores:

- **Retraso del incentivo salarial:** La tardanza en recibir un incentivo salarial y la debilidad del refuerzo generan la impresión de que no existe relación entre el desempeño y las recompensas. Debido a que el refuerzo es insuficiente y llega de manera tardía, se debilita la conexión entre el dinero y el rendimiento.
- **Inconsistencias en la evaluación del desempeño:** Las evaluaciones no influyen adecuadamente en las variaciones salariales porque los evaluadores evitan confrontar a los empleados con bajo rendimiento. Esto da lugar a una distribución desigual de los salarios que no premia el buen

desempeño y mantiene una relación inconsistente entre el esfuerzo y la recompensa.

- **Políticas salariales y regulaciones:** Las políticas salariales están condicionadas por regulaciones gubernamentales y acuerdos colectivos que buscan ajustar los salarios frente a la inflación. Esto puede diluir las diferencias entre el buen y el mal desempeño.
- **Teorías humanistas y remuneración:** Las teorías humanistas, influenciadas por la administración científica de Taylor, han impuesto restricciones respecto al sueldo, considerando el dinero como un factor menos relevante, pese a que constituye una de las principales motivaciones para trabajar.
- **Valor del dinero en la satisfacción de necesidades:** Lawler descubrió que las personas buscan estabilidad económica no solo para cubrir necesidades básicas, sino también para satisfacer necesidades sociales, de estima y autorrealización. El dinero, por tanto, es un medio para alcanzar estas metas.
- **Desempeño y motivación salarial:** Cuando las personas creen que su desempeño influirá directamente en sus ingresos, se esfuerzan al máximo.
- **El capital como motivador:** El dinero puede ser un fuerte motivador siempre que las personas perciban una conexión clara entre su trabajo y el incremento constante de su salario.

Justificación

La teoría del desempeño y satisfacción de Porter y Lawler se utilizó en esta investigación como base fundamental para explicar la realidad del dinero, su valor, su importancia y el comportamiento del ser humano en su entorno laboral.

Teorías de refuerzo

La teoría del refuerzo contrasta con la teoría de la definición de objetivos. Mientras que esta última, de enfoque cognitivo, sostiene que los objetivos que una persona persigue guían su comportamiento, la teoría del refuerzo, desde un enfoque conductual, argumenta que es el refuerzo el que condiciona la conducta. Esta teoría se centra en cómo el entorno influye en el comportamiento, sin considerar los procesos cognitivos. El comportamiento se ve afectado por sus consecuencias: si el resultado es positivo y beneficioso, refuerza la conducta y aumenta la probabilidad de que se repita en el futuro.

En relación con la teoría del refuerzo, esta no se enfoca en las condiciones internas del individuo, sino que proporciona métodos para analizar los factores que regulan la conducta. En otras palabras, el aprendizaje refuerza y moldea el comportamiento. Por ello, no se debe subestimar el valor del refuerzo como herramienta motivacional, ya que tiene un impacto significativo en el accionar del individuo.

La teoría se basa inicialmente en la ley del efecto de Thorndike, la cual establece que los comportamientos que generan resultados positivos tienden a repetirse, mientras que aquellos que producen resultados negativos tienden a disminuir o desaparecer. Sobre esta base, Skinner popularizó el concepto del condicionamiento operante en el campo del aprendizaje. Este enfoque aplica la ley del efecto al control del comportamiento dentro de las organizaciones, mediante el estudio sistemático de los principios del refuerzo para fomentar conductas deseables en el trabajo y minimizar las indeseables.

Existen cuatro estrategias principales para modificar el comportamiento:

1. Refuerzo positivo:

Se utiliza para incrementar la frecuencia o intensidad de un comportamiento deseado al asociarlo con resultados agradables.

- Ganar un mejor sueldo permite mejorar la calidad de vida.
- Un buen desempeño laboral genera mejores ingresos.

2. Refuerzo negativo:

Se utiliza para aumentar la frecuencia o intensidad de un comportamiento deseado al evitar una consecuencia desagradable asociada al comportamiento no deseado.

- No tener un trabajo estable genera falta de ingresos económicos.
- Perder un partido de fútbol genera descontento entre el técnico y los espectadores.

3. Castigo:

Se emplea para reducir la frecuencia o eliminar un comportamiento no deseado mediante la imposición de una consecuencia negativa derivada de dicho comportamiento.

- El colaborador que llega tarde recibe un descuento en su salario.
- El trabajador que falta constantemente está propenso a ser despedido.

4. Extinción:

Se utiliza para reducir o eliminar un comportamiento no deseado al eliminar los efectos positivos que lo refuerzan.

Un trabajador que falta con frecuencia recibe críticas de su grupo.

Un trabajador que no cumple sus funciones es considerado incompetente.

Justificación

La teoría del refuerzo se utilizó en el presente trabajo de investigación como soporte fundamental para explicar el enfoque conductual de las personas y evidenciar cómo el refuerzo condiciona el comportamiento influido por el entorno.

2.2.2. Desempeño laboral

Definición

Existen diferentes definiciones tales como:

Pedraza, et al (2010). Señalan que “el desempeño laboral son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa” (p. 495).

Palma y Valero, (2014). El desempeño laboral hace referencia al rendimiento de cada trabajador en una institución u organización. Este desempeño debe alinearse con las demandas y requisitos de la empresa, asegurando ser eficiente, eficaz y efectivo en la ejecución de las tareas asignadas, con el objetivo de cumplir los objetivos establecidos para el éxito de la organización.

Dimensiones del desempeño laboral

Sus dimensiones a considerar para el presente trabajo de investigación se encuentran fundamentados en la Teoría de la administración.

Hoyos, (2018). Considera que el desempeño laboral ocurre cuando los miembros de la organización trabajan de manera efectiva para alcanzar objetivos compartidos, siguiendo las reglas establecidas en la entidad. En este contexto, el desempeño se define por las siguientes dimensiones: colaboración en equipo, responsabilidad en el trabajo, calidad del trabajo, capacitación y enfoque en los resultados.

- ❖ **Calidad del trabajo:** Satisface necesidades claves para los trabajadores, haciendo uso de los recursos, actividades y resultados derivados de la

participación de las personas en el lugar de trabajo. Por ende, brinda a los trabajadores una mayor calidad en los entornos laborales, proporcionando ambientes seguros y saludables, mejorando sus beneficios y la producción en las instituciones, y cumpliendo normas establecidas y fundamentales para los trabajadores. Asimismo, se les otorgan herramientas adecuadas para lograr un buen rendimiento.

- ❖ **Responsabilidad de trabajo:** Se verifica cuando un empleado cumple con todas sus responsabilidades y sigue las políticas y procedimientos de la organización. Los individuos que asumen responsabilidades laborales poseen un conjunto de recursos, tales como puntualidad, honestidad, lealtad, aptitud y autonomía, necesarios para realizar una tarea o actividad específica. En otras palabras, se refiere a la capacidad del trabajador para gestionar de manera efectiva el conocimiento, la precisión y la iniciativa para resolver problemas y alcanzar los objetivos de la organización.
- ❖ **Trabajo en equipo:** Surge de la necesidad de mejorar el rendimiento del grupo de trabajo en la organización mediante la interacción y colaboración entre sus integrantes, utilizando una comunicación fluida e integrando sus habilidades individuales más allá de cualquier conflicto que pueda existir a nivel personal o entre individuos. El trabajo en equipo genera un sentido de lealtad, confianza, seguridad y autoestima, facilitando la solución de problemas y satisfaciendo las necesidades personales y las del grupo.
- ❖ **Capacitación del trabajo:** Son los métodos utilizados por las organizaciones para que su personal adquiera nuevos conocimientos en su área o unidad de trabajo habitual. Las personas que reciben formación continua optimizan su aprendizaje de manera más efectiva. Las capacitaciones ofrecidas por las organizaciones tienen como objetivo mejorar las habilidades laborales de los empleados, con el fin de lograr un mejor desempeño en sus puestos de trabajo.

- ❖ **Orientación por resultados:** Las organizaciones enfocadas en la orientación a resultados valoran la capacidad de actuar al tomar decisiones y de encontrar nuevas soluciones a los problemas que surgen. En consecuencia, las personas dirigen todos sus esfuerzos hacia el logro de metas, respondiendo rápidamente ante decisiones cruciales que son esenciales para satisfacer tanto las necesidades laborales como personales, y gestionando procesos de manera que no afecten los resultados obtenidos.

Importancia del desempeño laboral

Paspuel, (2014). Señala que la importancia del desempeño laboral es crucial, ya que contribuye significativamente a la efectividad y al éxito de la organización, institución o empresa. Esto se logra mediante programas de capacitación y desarrollo, que facilitan la toma de decisiones sobre ascensos o reubicaciones, permitiendo identificar errores en el puesto de trabajo y problemas personales que puedan afectar el desempeño de los empleados. En la actualidad, las organizaciones se enfocan en capacitar a sus trabajadores para mejorar su rendimiento y alcanzar el éxito deseado.

Características del desempeño laboral

Chiavenato, (2008); citado por **Gonzales, (2020).** Considera que las particularidades que componen el desempeño laboral son de gran importancia, porque permiten conocer aspectos fundamentales del rendimiento en el trabajo dentro de instituciones o empresas, así como en los trabajadores a su cargo para el desarrollo de las actividades programadas en la producción de las mismas.

He aquí se detallan las siguientes:

- ✓ La participación
- ✓ La responsabilidad
- ✓ La claridad
- ✓ La interacción

- ✓ La flexibilidad
- ✓ La focalización
- ✓ La creatividad
- ✓ La rapidez

Hoyos, (2018). Considera algunas características del desempeño laboral que están relacionadas con los conocimientos, capacidades y habilidades que se espera que una persona aplique y demuestre al realizar su trabajo.

Se destacan los siguientes:

- Adaptabilidad
- Comunicación
- Iniciativa
- Conocimientos
- Trabajo en equipo
- Desarrollo de talentos

Factores en el desempeño laboral

Mamani, (2016). Establece que el desempeño laboral está influido por varios factores, tales como elementos, habilidades, características o competencias que se relacionan con los conocimientos y capacidades que se espera que una persona ponga en práctica y demuestre al llevar a cabo su trabajo.

Elementos: Son principios químicos o físicos que forman parte de la composición de un cuerpo. Para la filosofía antigua, existían cuatro elementos que se consideraban los principios fundamentales para la constitución de los cuerpos: la tierra, el agua, el aire y el fuego, los cuales eran considerados indispensables para la vida humana.

Habilidades: Se entienden como la capacidad de una persona para desempeñarse de manera correcta y con facilidad en una tarea o actividad determinada. Se trata de una forma de aptitud específica para una actividad puntual, ya sea de índole física, mental o social. Según la OMS, estas habilidades

buscan desarrollarse en niños, adolescentes, adultos y la población en general; además, existe un repertorio de destrezas orientado a mejorar la competencia personal y social al momento de enfrentar los retos del entorno. La OMS propone diez habilidades fundamentales para toda persona.

- Conocimiento de uno mismo.
- Capacidad de empatía.
- Comunicación efectiva y adecuada.
- Habilidades para las relaciones interpersonales.
- Habilidad para tomar decisiones.
- Resolución de problemas y conflictos.
- Pensamiento innovador.
- Capacidad de análisis crítico.
- Gestión de emociones y sentimientos.
- Manejo de estrés y tensiones.

De igual manera, existen tipos de habilidades que se clasifican de acuerdo con áreas específicas o con el tipo de actividad involucrada, las cuales son las siguientes:

- ❖ Habilidades cognitivas
- ❖ Habilidades sociales
- ❖ Habilidades físicas

Características: Son cualidades que permiten identificar a algo o alguien, distinguiéndolo de sus semejantes.

Competencias: Son características que diferencian o capacitan a una persona en un determinado campo. No solo incluyen aptitudes teóricas, sino que también abarcan el pensamiento, el carácter, los valores y el buen manejo de situaciones problemáticas.

De la misma manera, también existen diferentes tipos de competencias que se dividen en tres, tales como:

- Competencias básicas
- Competencias genéricas
- Competencias específicas

Capacidades: Existen diferentes significados similares pero distintos, que se refieren a la posibilidad o idoneidad de algo o alguien para llevar a cabo un trabajo, servir para una tarea o resistir algún tipo de fenómeno que se presente.

Del mismo modo, se pueden considerar varios factores que deben tenerse en cuenta para la evaluación de los trabajadores de una organización. El método de evaluación que se utiliza contempla los siguientes aspectos: conocimientos de trabajo, cantidad de trabajo, calidad de trabajo, puesto de trabajo, iniciativa, planificación, organización, dirección, control, supervisión, relación con los compañeros y con el público en general, quienes asumen ciertas responsabilidades al momento de realizar cualquier trabajo encomendado.

Concepto de evaluación del desempeño laboral.

Vallejo, (2016). Considera que la evaluación del desempeño laboral es un procedimiento de valoración que examina el rendimiento de cada individuo en relación con sus tareas, resultados, competencias y potencial. Este proceso evalúa el grado en que el trabajador cumple con los requisitos de su puesto y su rendimiento general.

Proceso de evaluación del desempeño que se destacan

- Identificar objetos específicos de la evaluación del desempeño.
- Establecer expectativas en las personas.
- Analizar el trabajo desempeñado.
- Evaluar el desempeño.
- Informar y socializar los resultados de la evaluación del trabajador.

Factores que deben analizarse en la evaluación del desempeño.

- **Producción:** cantidad de trabajo realizado

- **Calidad:** Esmero en el trabajo
- **Conocimiento en el trabajo:** Técnica en el trabajo
- **Cooperación:** Relaciones interpersonales
- **Comprensión de situaciones:** Capacidad para resolver problemas
- **Creatividad:** Capacidad para innovar
- **Realización:** Capacidad para hacer

2.2.3. Teorías relacionadas al desempeño laboral

Teoría del rendimiento y satisfacción

Porter, L.W. & Lawler, E.E. (1968). Esta teoría sostiene que el desempeño de los trabajadores está influenciado por el esfuerzo que realizan, las habilidades que poseen y la percepción de equidad en las recompensas. Según los autores, cuando las recompensas son justas y están vinculadas al rendimiento, los colaboradores experimentan mayor satisfacción y se comprometen más con sus tareas.

Teoría del refuerzo

Skinner, B. F. (1953). La teoría del refuerzo plantea que la conducta laboral puede ser modificada mediante estímulos positivos o negativos. Un comportamiento reforzado positivamente (por ejemplo, con reconocimiento o incentivos) tiende a repetirse, mientras que los comportamientos no reforzados o castigados tienden a desaparecer.

Teoría de la fijación de metas

Locke, E. A. (1968). Esta teoría afirma que establecer metas claras, específicas y desafiantes mejora el desempeño laboral. Locke destaca que, cuando los trabajadores participan en la fijación de metas y reciben retroalimentación constante, su motivación aumenta, logrando mejores resultados en sus funciones.

2.3. Definición de términos

Motivación: Es una actitud continua en el tiempo con el objetivo de satisfacer una necesidad. La motivación ayuda a las personas a mantenerse en acción, realizar los procesos necesarios e implementar las acciones pertinentes para alcanzar un logro deseado.

Desempeño: Puede definirse como la actividad que realiza una persona al cumplir con sus responsabilidades. Sin embargo, implica varios aspectos, como el rendimiento en las tareas y el desempeño contextual. El rendimiento en las tareas se evalúa con base en los objetivos fijados, mientras que el desempeño contextual destaca habilidades interpersonales, como la relación con compañeros y clientes, así como la capacidad para solucionar problemas.

Trabajo: La OIT define el trabajo como las actividades humanas, ya sean pagadas o no, que generan bienes o servicios para una economía, satisfaciendo las necesidades de un pueblo o país.

Servicios: Son cualquier actividad o beneficio que una parte ofrece a otra; son esencialmente intangibles y no generan propiedad.

Competencias: Son las características de una persona que están relacionadas con el desempeño eficaz de un trabajo y que pueden resultar útiles también en otras circunstancias.

Capacidades: Son habilidades, destrezas o recursos disponibles para una colectividad que le permiten establecer las bases para su desarrollo y enfrentar un desastre cuando ocurre.

Organización: Es el acto de coordinar, disponer y ordenar los recursos disponibles; humanos, financieros, tecnológicos, físicos, entre otros; de manera que se logren los fines propuestos.

Planificación: Es el proceso de establecer metas y elegir los medios adecuados para alcanzarlas.

Autonomía: Es la capacidad de actuar de manera independiente para tomar decisiones que serán asumidas con responsabilidad.

Voluntad: Es la potestad de dirigir las acciones propias de la personalidad; se entiende como una fuerza interna que impulsa a desarrollar una acción orientada a un resultado esperado.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

Hernández, et al. (2014). Señalan que el **enfoque cuantitativo: según su naturaleza** “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías.” (p, 4)

Según su carácter; esta es una **investigación correlacional:** cuyo objetivo es establecer el grado de relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado – 2023.

Según su alcance temporal, este trabajo de investigación es de tipo transversal, ya que las variables se analizarán simultáneamente en un momento específico, realizando un corte en el tiempo.

3.2. Tipo de estudio

El tipo de investigación es: Básica

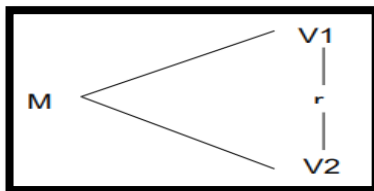
3.3. Diseño del estudio (investigación)

El diseño de esta investigación es no experimental.

Hernández, et al. (2014). Afirma que: “No se manipulan las variables en el tema y solo se analizan los hechos y fenómenos tal cual ocurrieron en su contexto natural.” (p,154).

Nivel de investigación

El nivel es: Correlacional



Donde:

M = Muestra

V1 = Motivación

r = Relación

V2 = Desempeño Laboral

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

Hernández, et al. (2014). Considera que: “la población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones; las poblaciones deben situarse claramente por sus características, de contenido, lugar y tiempo.” (p,174).

De igual manera nuestra población está integrada por 62 colaboradores de la Unidad de Servicios Generales - UNAMAD.

3.4.2. Muestra

Hernández, et al. (2014), Menciona que: “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Considerando que es un subconjunto de elementos

que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población.” (p, 175)

De la misma forma, se considera que la muestra de este trabajo de investigación estará integrada por la totalidad de 62 colaboradores de la Unidad de Servicios Generales – UNAMAD. Según detalle:

Tabla 3

Información detallada de los trabajadores de la USG

Trabajadores de la Unidad de Servicios Generales				
	PLAZAS ADM. DL - 276	CAS RO 1057	CAS RDR	TOTAL
Nombrado	01			01
Contratados		29		29
Permanentes		04		04
Contratados			28	28
TOTAL	01	33	28	62

Nota: Unidad de Recursos Humanos – agosto, 2023 – UNAMAD

3.5. Métodos y técnicas

3.5.1. Método inductivo – Deductivo

Este método se basa en dos procedimientos opuestos. El método inductivo es un tipo de razonamiento que se mueve del conocimiento de casos específicos hacia conclusiones generales, capturando lo que tienen en común los fenómenos individuales. Por su parte, el método deductivo fundamenta su razonamiento en la repetición de hechos y fenómenos de la realidad, identificando los rasgos comunes de un grupo específico para llegar a conclusiones sobre los aspectos que lo definen.

3.5.2. Técnica.

Para el presente estudio se utilizó la encuesta como método de investigación y como técnica de recopilación de datos; esta permite obtener información de las personas sobre diversos temas. Las encuestas tienen múltiples objetivos y pueden desarrollarse de diferentes formas, según el método elegido y los resultados que se deseen alcanzar.

Por otro lado, los datos se obtienen generalmente mediante el uso de procedimientos estandarizados, de modo que cada encuestado responda las preguntas en igualdad de condiciones, evitando sesgos que puedan afectar los resultados de la investigación.

Asimismo, se considera que la encuesta consiste en solicitar información a las personas a través de un cuestionario, que puede entregarse en formato físico. Sin embargo, con el avance de las nuevas tecnologías, la creación y distribución de cuestionarios en línea se ha vuelto más común mediante plataformas digitales como redes sociales, correo electrónico, códigos QR o enlaces web.

El instrumento utilizado en este estudio fue un cuestionario, elaborado a partir de una lista de indicadores preparados para medir la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la USG–UNAMAD.

3.6. Tratamientos de los datos

El tratamiento de los datos en esta investigación se realizará mediante estadística descriptiva e inferencial.

Tabla 4*Estadísticas de fiabilidad de la variable motivación y desempeño laboral*

Instrumento	Alfa de Crombach	N° de elementos
Motivación	0.814	22
Desempeño Laboral	0.803	22

Nota. Datos obtenidos usando el Spss - V25

Como se observa en la Tabla 4, el cuestionario que mide la primera variable, compuesto por 22 ítems, obtuvo una confiabilidad de 0.814, mientras que la segunda variable, también de 22 ítems, obtuvo una confiabilidad de 0.803. Esto demuestra que ambos cuestionarios fueron confiables para recoger la información de forma coherente y consistente con el propósito del estudio, permitiendo la continuación de la investigación.

Validación usando juicios de expertos.

Con el propósito de asegurar y complementar el nivel de confiabilidad y validez de los contenidos estructurados en los instrumentos de recopilación de información, los cuales fueron posteriormente adecuados para la población de estudio, a continuación, se presentan los detalles de los resultados.

Tabla 5*Opinión de expertos*

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	RESULTADO
01	Dr. Alfonso Romani Claros	MUY BUENO
02	Dr. Wilian Quispe Layme	MUY BUENO
03	Mgt. Luis Ponce Tejada	MUY BUENO
Estadístico de resumen:		MUY BUENO

Nota: Datos tomados de la ficha de validación de los expertos

4.1. Resultados para la variable motivación y sus dimensiones.

Tabla 6

Baremos de la variable motivación y sus dimensiones

Niveles	Motivación laboral	Motivación intrínseca	Motivación extrínseca	Motivación transitiva	Motivación trascendente	Motivación
Bajo	4—9	5—12	4—9	4—9	5—12	22—51
Medio	10—14	13—19	10—14	10—14	13—19	52—80
Alto	15—20	20—25	15—20	15—20	20—25	81—110

Nota: Datos todos de la base de datos de Excel.

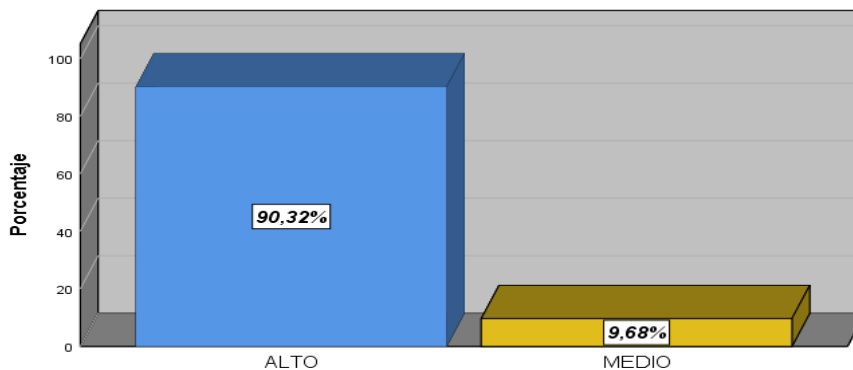
Estos rangos permiten organizar las respuestas de las cinco escalas, clasificándolas en tres niveles de medición que facilitan la comprensión de la percepción de cada una de las variables y dimensiones.

Tabla 7

Frecuencia de la variable motivación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	56	90.32
MEDIO	6	9.68
Total	62	100.00

Nota: Datos obtenidos usando el Spss - V25

Figura 1*Variable Motivación*

Nota. La figura muestra las cifras en porcentaje de la variable Motivación.

Interpretación

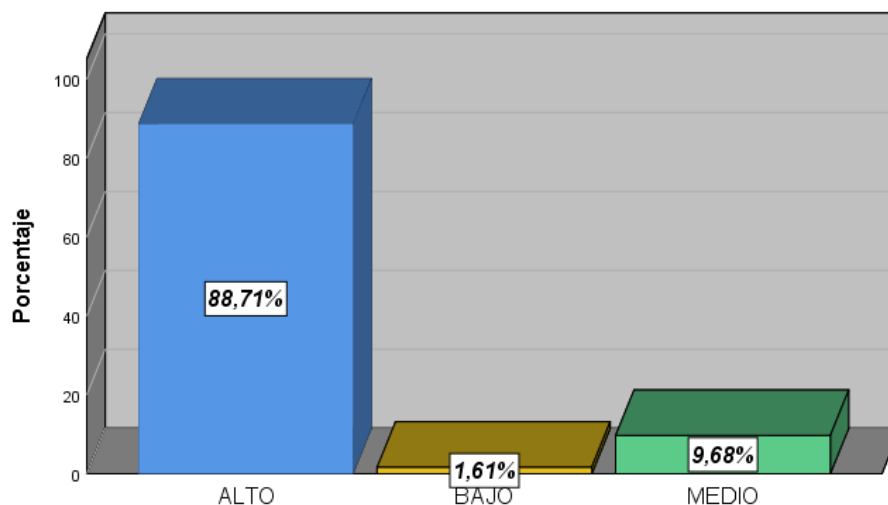
Según la tabla 7 y la figura 1, se observa que el 90.32% de los encuestados se sitúa en un nivel alto, mientras que el 9.68% se encuentra en un nivel medio. Esto indica que la mayoría de los trabajadores presenta un alto nivel de motivación, lo cual se refleja positivamente en su desempeño laboral.

Tabla 8*Frecuencia de la dimensión motivación laboral.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	55	88.71
BAJO	1	1.61
MEDIO	6	9.68
Total	62	100.00

Nota. Datos obtenidos usando el Spss - V25.

FIGURA 2

Dimensión Motivación laboral

Nota: La figura muestra las cifras en porcentajes de la dimensión laboral.

Interpretación

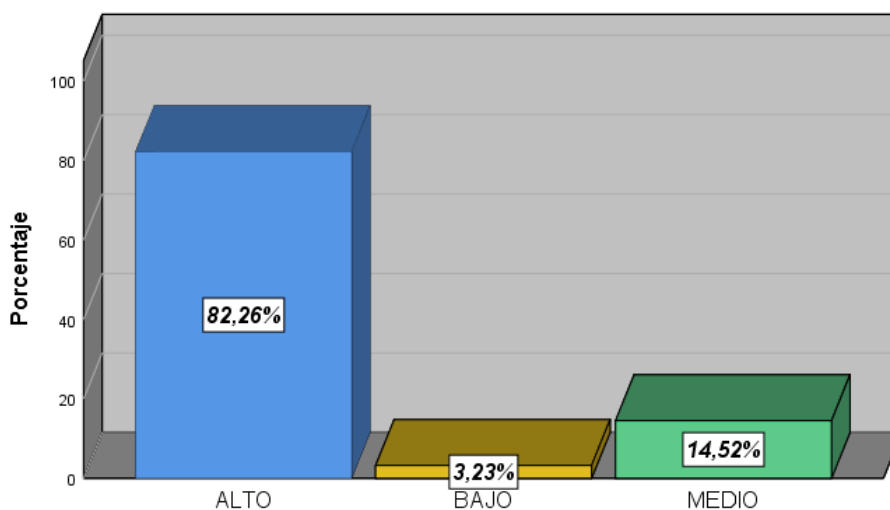
En la tabla 8 y la figura 2 se evidencia que el 88.71% de los trabajadores se sitúa en un nivel alto, mientras que el 9.68% se encuentra en un nivel medio y solo el 1.61% se ubica en un nivel bajo. Esto indica que existe un mayor número de trabajadores con un alto nivel de motivación laboral, lo que impacta positivamente en la obtención de mejores rendimientos.

Tabla 9*Frecuencia de la dimensión motivación intrínseca*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	51	82.26
BAJO	2	3.23
MEDIO	9	14.52
Total	62	100.00

Nota: Datos obtenidos usando el Spss - V25

FIGURA 3

Dimensión Motivación intrínseca

Nota: La figura muestra las cifras en porcentaje de la motivación intrínseca.

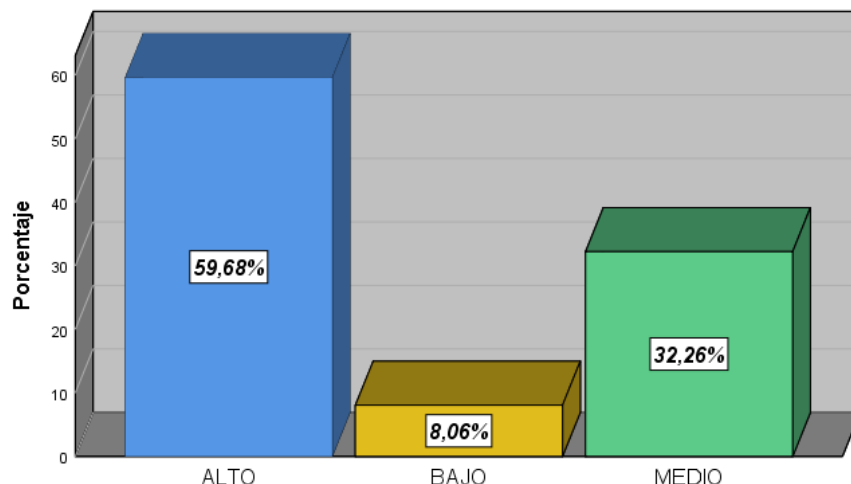
Interpretación.

En la tabla 9 y la figura 3 se puede observar que el 82.26% de los encuestados se sitúa en un nivel alto, el 14.52% se encuentra en un nivel medio y el 3.23% en un nivel bajo. Esto indica que hay una alta motivación intrínseca entre los colaboradores, una motivación que proviene de factores internos que influyen en la persona para realizar su trabajo de manera efectiva.

Tabla 10*Frecuencia de la dimensión motivación extrínseca*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	37	59.68
BAJO	5	8.06
MEDIO	20	32.26
Total	62	100.00

Nota: Datos obtenidos usando el Spss - V25

FIGURA 4*Dimensión motivación extrínseca*

Nota: La figura muestra las cifras en porcentaje de la dimensión motivación transitiva

Interpretación

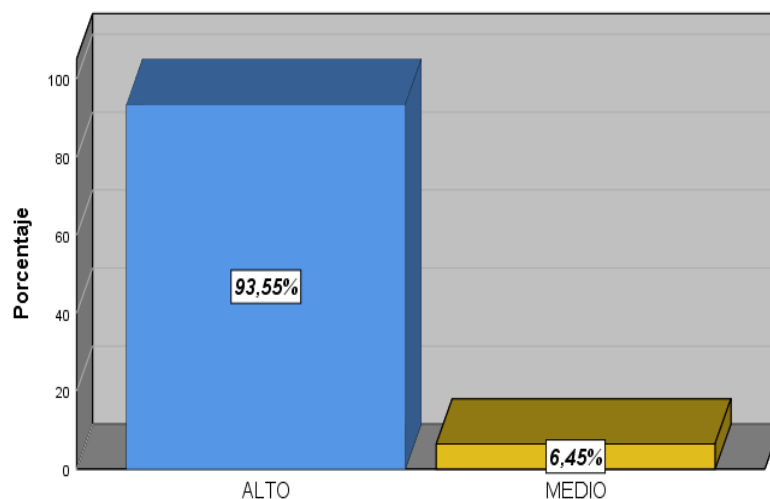
En la tabla 10 y la figura 4 se puede observar que el 59.68% de los trabajadores se sitúa en un nivel alto, mientras que el 32.26% se encuentra en un nivel medio y solo el 8.06% en un nivel bajo. Esto significa que más del 50% de los trabajadores exhibe una motivación extrínseca, lo que impulsa un comportamiento orientado a alcanzar metas externas a su propia actividad.

Tabla 11*Frecuencia de la dimensión motivación transitiva*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	58	93.55
MEDIO	4	6.45
Total	62	100.00

Nota. Datos obtenidos usando el Spss - V25

FIGURA 5

Dimensión motivación transitiva

Nota: La figura muestra las cifras en porcentaje de la motivación transitiva

Interpretación

En la tabla 11 y la figura 5 se puede observar que el 93.55% de los trabajadores se sitúa en un nivel alto y el 6.45% en un nivel medio. Esto indica que la mayoría de los colaboradores presentan un alto nivel de motivación transitiva, lo que implica que trabajan con la intención de beneficiar a los demás.

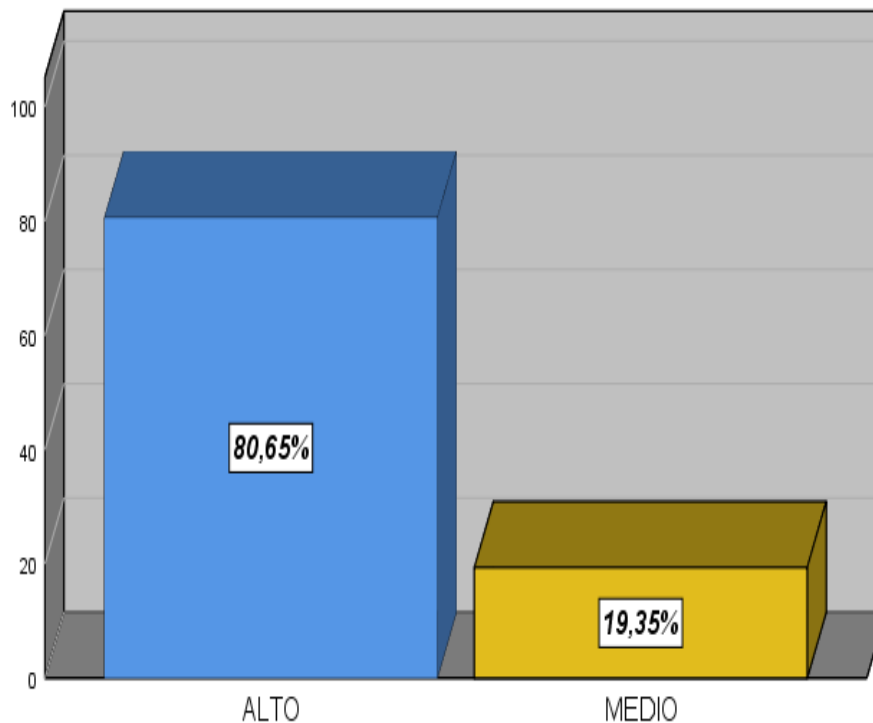
Tabla 12*Frecuencia de la dimensión motivación trascendente*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	50	80.65
MEDIO	12	19.35
Total	62	100.00

Nota. Datos obtenidos usando el Spss - V25

FIGURA 6

Dimensión motivación trascendente



Nota: La figura muestra las cifras en porcentaje de la dimensión motivación trascendente.

Interpretación

En la tabla 12 y la figura 6 se puede apreciar que el 80.65% de los trabajadores se encuentra en un nivel alto, mientras que el 19.35% se sitúa en un nivel medio. Esto indica que un 80.65% de los colaboradores presenta un alto nivel de motivación trascendente, lo que implica que realizan sus tareas impulsados por el deseo de llevar a cabo acciones positivas que perduren en el tiempo.

4.2. Resultados para la variable desempeño laboral

Tabla 13

Baremos de la variable desempeño laboral y sus dimensiones

Niveles	Calidad trabajo	Responsabilidad de trabajo	Trabajo en equipo	Capacitación de trabajo	Orientación por resultados	Desempeño laboral
Bajo	4—9	6--14	4—9	5—12	3—7	22—51
Medio	10—14	15--22	10—14	13—19	8—11	52—80
Alto	15—20	23--30	15—20	20—25	12—15	81--110

Nota. Datos tomados de la base de datos de Excel.

Estos rangos permiten distribuir las respuestas de cinco escalas, agrupándolas en tres niveles de medición para conocer la percepción de cada una de las dimensiones y variables.

Tabla 14

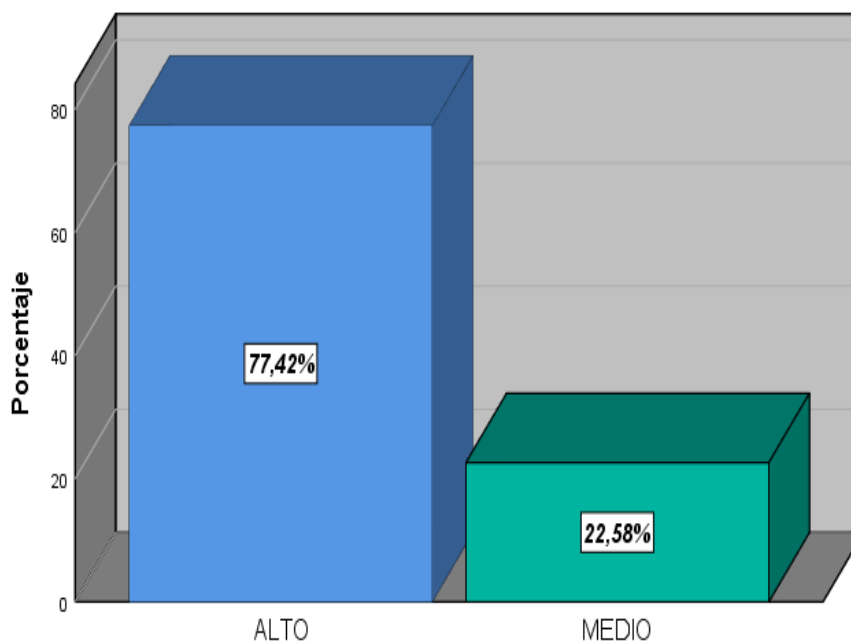
Frecuencia de la variable desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	48	77.42
MEDIO	14	22.58
Total	62	100.00

Nota: Datos obtenidos usando el Spss - V25

FIGURA 7

Variable desempeño laboral



Nota: La figura muestra las cifras en porcentaje de la variable desempeño laboral

Interpretación

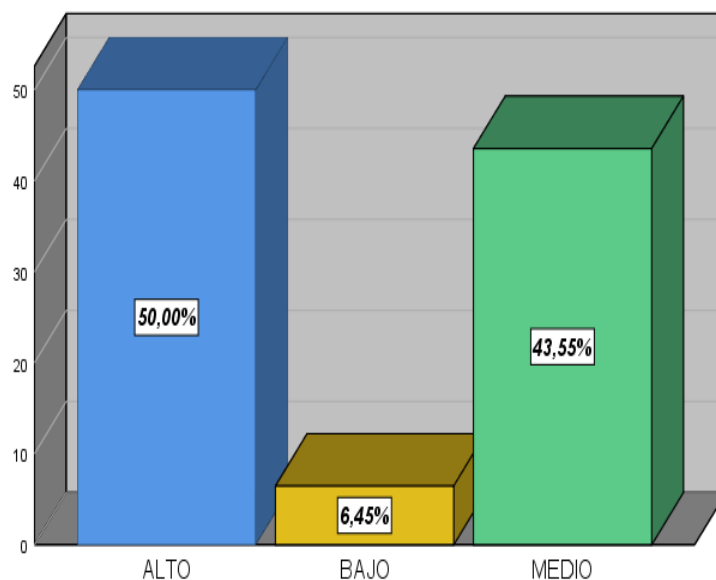
En la tabla 14 y la figura 7 se puede observar que el 77.42% de los trabajadores se sitúa en un nivel alto, mientras que el 22.58% se encuentra en un nivel medio. Esto indica que existe un mayor porcentaje de trabajadores con un alto desempeño laboral, lo que generará un impacto positivo en la gestión administrativa.

Tabla 15

Frecuencia de la dimensión calidad de trabajo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	31	50.00
BAJO	4	6.45
MEDIO	27	43.55
Total	62	100.00

Nota: Datos obtenidos usando el Spss - V25

FIGURA 8*Dimensión calidad de trabajo*

Nota: La figura muestra las cifras en porcentaje de la dimensión calidad de trabajo.

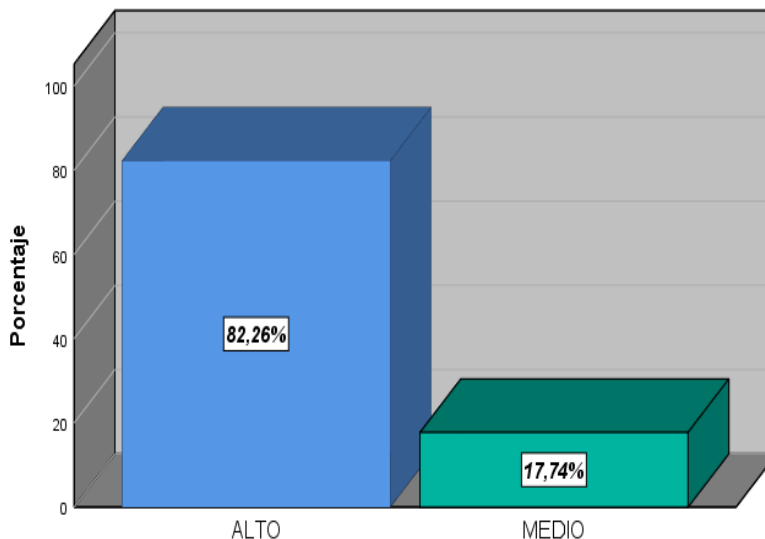
Interpretación

En la tabla 15 y la figura 8 se puede observar que el 50.00% de los trabajadores se sitúa en un nivel alto, el 43.55% en un nivel medio y el 6.45% en un nivel bajo. Esto indica que más del 50% de los trabajadores demuestra una buena calidad de trabajo, gracias a la motivación que fomenta la institución.

Tabla 16*Frecuencia de la dimensión responsabilidad de trabajo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	51	82.26
MEDIO	11	17.74
Total	62	100.00

Nota: Datos obtenidos usando el Spss - V25.

FIGURA 9*Dimensión Responsabilidad de trabajo*

Nota: La figura muestra las cifras en porcentaje de la dimensión de responsabilidad de trabajo

Interpretación

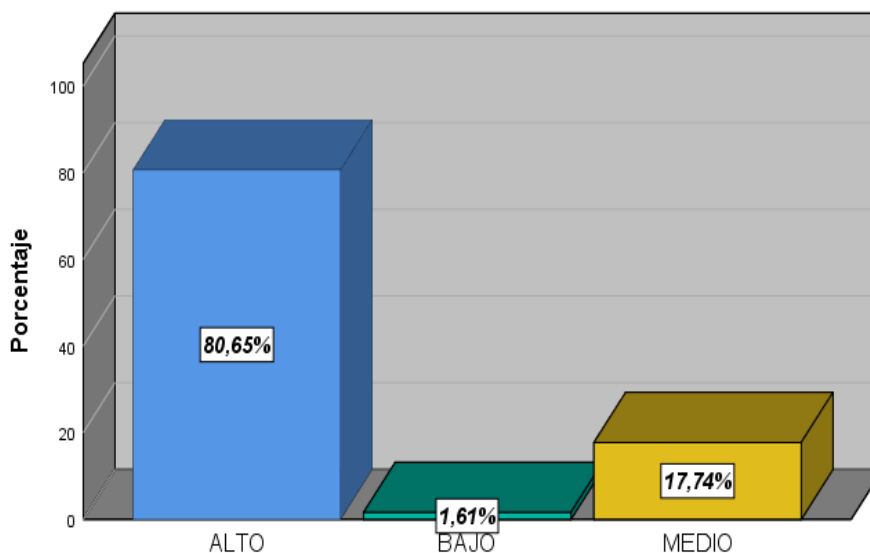
En la tabla 16 y la figura 9 se puede apreciar que el 82,26% de los trabajadores tienen un nivel alto, y el 17,74% se ubica en un nivel medio. esto indica que la mayoría de los colaboradores demuestra un alto grado de responsabilidad en su trabajo y logra alcanzar los objetivos establecidos en la gestión.

Tabla 17*Frecuencia de la dimensión trabajo en equipo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	50	80.65
BAJO	1	1.61
MEDIO	11	17.74
Total	62	100.00

Nota: Datos obtenidos usando el Spss - V25.

FIGURA 10

Dimensión trabajo en equipo

Nota: La figura muestra las cifras en porcentaje de la dimensión trabajo en equipo

Interpretación

En la tabla 17 y la figura 10 se muestra que el 80.65% de los trabajadores se sitúa en un nivel alto, el 17.74% en un nivel medio y solo el 1.61% se encuentra en un nivel bajo. Esto indica que el 80.65% de los trabajadores exhibe un elevado nivel de trabajo en equipo, lo que contribuye a un buen desempeño laboral.

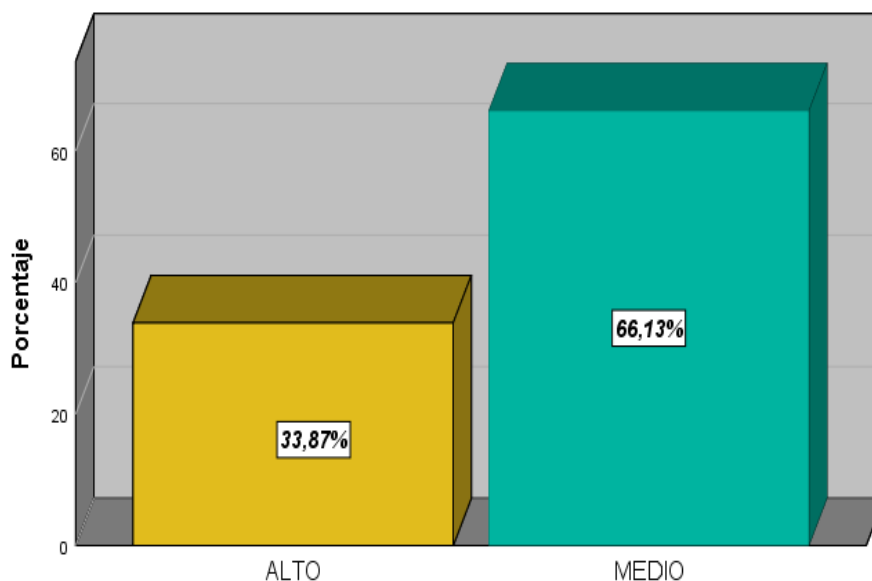
Tabla 18*Frecuencia de la dimensión capacitación de trabajo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	41	66.13
MEDIO	21	33.87
Total	62	100.00

Nota: Datos obtenidos usando el Spss - V25.

FIGURA 11

Dimensión capacitación de trabajo ALTO



Nota: La figura muestra las cifras en porcentaje de la dimensión capacitación de trabajo

Interpretación.

En la tabla 18 y la figura 11 se muestra que el 33.87% de los trabajadores presenta un nivel alto, mientras que el 66.13% se ubica en un nivel medio. Esto significa que los trabajadores tienen un buen nivel de capacitación laboral, lo que repercute en un desempeño eficiente en sus funciones.

Tabla 19

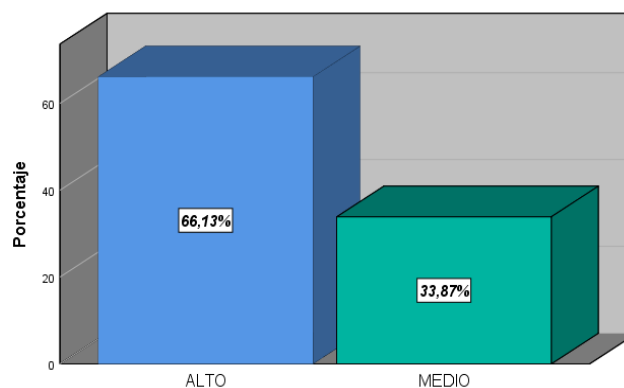
Frecuencia de la dimensión orientación por resultados

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	41	66.13
MEDIO	21	33.87
Total	62	100.00

Nota: Datos obtenidos usando el Spss V - 25.

FIGURA 12

Dimensión orientación por resultados



Nota: La figura muestra porcentaje de la dimensión de orientación por resultados

Interpretación

En la tabla 19 y la figura 12 se muestra que el 66.13% de los trabajadores está en un nivel alto, mientras que el 33.87% se encuentra en un nivel medio. Esto significa que el 66.13% de los trabajadores mantiene un alto nivel de orientación por resultados, logrando así cumplir con los objetivos propuestos.

Tabla 20

Prueba de normalidad

	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	GI	Sig
V1: Motivación	,170	62	0.00
V2: Desempeño laboral	,094	62	,004
D1:Motivación intrínseca	,146	62	,002
D2:Motivación laboral	,148	62	,002
D3:Motivación extrínseca	,106	62	,049
D4:Motivación transitoria	,217	62	,000
D5:Motivación trascendente	,186	62	,000

a). Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Datos tomados del procesamiento usando el SPSS - V25

Decisión

Después de analizar los datos y considerando que la muestra supera los 50 participantes, se optó por la prueba de Kolmogorov–Smirnov. Dado que el valor p es inferior a 0.05, se concluye que los datos no presentan una distribución normal. Por lo tanto, se utilizará una prueba no paramétrica, como el Rho de Spearman, para evaluar la correlación entre las variables.

4.3. Pruebas de hipótesis.

4.3.1. Prueba de hipótesis general.

En este numeral se comprobará la hipótesis: “Existe una relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023”.

Tabla 21

Correlación entre las variables motivación y desempeño laboral.

Correlaciones

		MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL	
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1.000	0.825
		Sig.(bilateral)		0.000
		N	62	62
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	0.825	1.000
		Sig.(bilateral)	0.000	
		N	62	62

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

Nota: Datos obtenidos por el software SPSS – V25

a). Hipótesis estadísticas

$$H_0: \rho = 0$$

No hay una relación directa y significativa entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de servicios generales en la universidad nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.

$$H_1: \rho \neq 0$$

Sí hay una relación directa y significativa entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de servicios generales en la universidad nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.

b). Nivel de significancia

$$p < 0,05$$

c). Estadístico de prueba

Correlación Rho de Spearman

d). Estimación del p-valor

$$P\text{-valor} = 0,000 = 0,00\%$$

e). Toma de decisión:

Dado que el valor p es de 0.000 y se encuentra por debajo del nivel de significancia de 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.825.

f). Conclusión

Como se evidencia en la Tabla 20, la significancia fue inferior a 0.05 (0.000), por lo que se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_1). Es decir, las variables sí se asocian positivamente. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.825, lo cual indica que la relación es positiva y de un nivel muy alto.

4.3.2. Prueba de Hipótesis específicas

Tabla 22

Correlación entre la dimensión motivación laboral y la variable desempeño laboral

		Correlaciones		
			MOTIVACIÓN LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000	0.724
	MOTIVACIÓN	Sig.(bilateral)		0.000
	LABORAL	N	62	62
		Coeficiente de correlación	0.724	1.000
	DESEMPEÑO	Sig.(bilateral)	0.000	
	LABORAL	N	62	62

Nota: Datos obtenidos por el software SPSS – V25

a). Hipótesis estadísticas

$$H_0: p = 0$$

No hay una relación directa y significativa entre la motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de servicios generales en la universidad nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.

$$H_1: p \neq 0$$

Sí hay una relación directa y significativa entre la motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de servicios generales en la universidad nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.

b). Nivel de significancia

$$p < 0,05$$

c). Estadístico de prueba

Correlación Rho de Spearman

d). Estimación del p-valor

P-valor = 0,006 = 0,06%

e). Toma de decisión:

Dado que el valor p es de 0.006 y se encuentra por debajo del nivel de significancia de 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), lo que indica que existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral. Además, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de 0.724.

f). Conclusión

Como se evidencia en la Tabla 21, la significancia fue inferior a 0.05 (0.006), por lo que se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_1).

Es decir, las variables sí se asocian positivamente. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.724, lo cual indica que la relación es positiva y de grado alto.

Tabla 23

Correlación entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral.

Correlaciones

		MOTIVACIÓN INTRINSECA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000
			0.708
	MOTIVACIÓN	Sig.(bilateral)	0.000
	INTRINSECA	N	62
		Coeficiente de correlación	0.708
	DESEMPEÑO	Sig.(bilateral)	0.000
	LABORAL	N	62

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

Nota. Datos obtenidos por el software SPSS – V25

a). Hipótesis estadísticas

$$H_0: p = 0$$

No hay una relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de servicios generales en la universidad nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.

$$H_1: p \neq 0$$

Sí hay una relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de servicios generales en la universidad nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.

b). Nivel de significancia

$$p < 0,05$$

c). Estadístico de prueba

Correlación Rho de Spearman

d). Estimación del p-valor

$$P\text{-valor} = 0,000 = 0,00\%$$

e). Toma de decisión:

Dado que el valor p es de 0.000 y se encuentra por debajo del nivel de significancia de 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Asimismo, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.708.

f). Conclusión

como se evidencia en la Tabla 22, la significancia fue inferior a 0.05 (0.000), por lo que se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_1). Es decir, las variables sí se asocian positivamente. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.708, lo cual indica que la relación es positiva y de grado alto.

Tabla 24

Correlación entre la dimensión motivación extrínseca y la variable desempeño laboral.

Correlaciones

			MOTIVACIÓN EXTRINSECA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000	0.760
	MOTIVACIÓN	Sig.(bilateral)		0.000
	EXTRINSECA	N	62	62
		Coeficiente de correlación	0.760	1.000
	DESEMPEÑO	Sig.(bilateral)	0.000	
	LABORAL	N	62	62

Nota. Datos obtenidos por el software SPSS – V25

a). Hipótesis estadísticas

$$H_0: p = 0$$

No hay una relación directa y significativa entre la motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de servicios generales en la universidad nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.

$$H_1: p \neq 0$$

Sí hay una relación directa y significativa entre la motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de servicios generales en la universidad nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.

b). Nivel de significancia

$$p < 0,05$$

c). Estadístico de prueba

Correlación Rho de Spearman

d). Estimación del p-valor

P-valor = 0,000 = 0,00%

e). Toma de decisión:

Dado que el valor p es de 0.000 y se sitúa por debajo del nivel de significancia de 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Además, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.760.

f). Conclusión

Como se evidencia en la Tabla 23, la significancia fue inferior a 0.05 (0.000), por lo que se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_1). Es decir, las variables sí se asocian positivamente. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.760, lo cual indica que la relación es positiva y de grado muy alto.

Tabla 25

Correlación entre la dimensión motivación transitiva y la variable desempeño laboral

Correlaciones

		MOTIVACIÓN TRANSITIVA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000
	MOTIVACIÓN	Sig.(bilateral)	0.730
	TRANSITIVA	N	62
		Coeficiente de correlación	0.730
	DESEMPEÑO	Sig.(bilateral)	1.000
	LABORAL	N	62

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

Nota: Datos obtenidos por el software SPSS – V25

a). Hipótesis estadísticas

$$H_0: \rho = 0$$

No hay una relación directa y significativa entre la motivación transitiva y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de servicios generales en la universidad nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.

$$H_1: \rho \neq 0$$

Sí hay una relación directa y significativa entre la motivación transitiva y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de servicios generales en la universidad nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.

b). Nivel de significancia

$$p < 0,05$$

c). Estadístico de prueba

Correlación Rho de Spearman

d). Estimación del p-valor

$$P\text{-valor} = 0,000 = 0,00\%$$

e). Toma de decisión:

Dado que el valor p es de 0.000 y se encuentra por debajo del nivel de significancia de 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Además, el coeficiente de correlación de Spearman, de 0.760, evidencia una relación positiva y de grado muy alto entre las variables estudiadas.

f). Conclusión

Como se evidencia en la Tabla 24, la significancia fue inferior a 0.05 (0.000), por lo que se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_1). Es decir, las variables sí se asocian positivamente; además, se obtuvo un coeficiente

de correlación de Spearman de 0.730, lo que indicó que la relación es positiva y de grado alto.

Tabla 26

Correlación entre la dimensión motivación trascendente y la variable desempeño laboral.

Correlaciones

		MOTIVACIÓN TRASCENDENTE	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000
	MOTIVACIÓN	Sig.(bilateral)	0.728
	TRASCENDE		0.000
	NTE	N	62
		Coeficiente de correlación	0.728
	DESEMPEÑO	Sig.(bilateral)	1.000
	LABORAL	N	62

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

Nota: Datos obtenidos por el software SPSS – V25

a). Hipótesis estadísticas

H₀: p = 0

No hay una relación directa y significativa entre la motivación trascendente y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de servicios generales en la universidad nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.

H₁: p ≠ 0

Sí hay una relación directa y significativa entre la motivación trascendente y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de servicios generales en la universidad nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.

b). Nivel de significancia

p < 0,05

c). Estadístico de prueba

Correlación Rho de Spearman

d). Estimación del p-valor

P-valor = 0,000 = 0,00%

e). Toma de decisión:

Como el coeficiente p es de 0.001 y se encuentra por debajo del nivel de significancia de 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Además, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.728.

f). Conclusión

Como se evidencia en la Tabla 25, la significancia fue inferior a 0.05 (0.001), por lo que se rechazó la conjetura nula (H_0) y se aceptó la alterna (H_1). Es decir, las variables sí se asocian positivamente; además, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.728, lo que indicó que la relación es positiva de grado alto.

DISCUSIÓN

Se determinó que la relación entre las variables de estudio, motivación y desempeño laboral, tiene un valor de 0.825, indicando un grado de correlación. Asimismo, con un nivel de confianza del 95%, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa. Este hallazgo es muy similar a los resultados de Serquen (2022) en su tesis de maestría titulada “Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una entidad regional, Perú” cuyo objetivo fue analizar la relación entre la motivación y desempeño laboral en dicha entidad.

Se encontró que la relación entre la dimensión de motivación laboral y el desempeño laboral tienen un valor de 0.724, lo que indica una correlación positiva. Dado que el nivel de confianza es 95%, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna para estas variables. Este resultado es similar al de Asalde (2022), en su tesis de maestría “Motivación y Desempeño Laboral en los Colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lambayeque” cuyo objetivo fue analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de esa municipalidad.

Se encontró que la relación entre la dimensión de motivación intrínseca y el desempeño laboral tiene un valor de 0.708, lo que indica una correlación positiva. Dado que el nivel de confianza es 95%, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna para estas variables. Este resultado es similar al de Alarcón (2022). En su tesis de maestría titulada: “Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en una Institución Educativa de Chiclayo”. Cuyo objetivo fue “Determinar el nivel de relación que existe entre la Motivación laboral y compromiso organizacional en una institución educativa de Chiclayo”.

Igualmente se encontró que la relación entre la dimensión de motivación extrínseca y el desempeño laboral es de 0.760, lo que indica una correlación positiva. Dado que el nivel de confianza es 95%, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa para estas variables. Este

resultado es muy similar al de custodio (2022) en su tesis de maestría titulada, “Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de Trabajadores Públicos de un Distrito Fiscal de Lambayeque”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores públicos de ese distrito fiscal.

También se encontró que la relación entre la dimensión de motivación transitiva y el desempeño laboral es de 0.730 lo que indica una correlación positiva. Asimismo, con un nivel de confianza del 95%, se decidió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa para estas variables. Este hallazgo es muy similar al de Romero (2020), quien analizó el “Desempeño Laboral en el Hotel La Joya Huaraz”, cuyo objetivo fue determinar las características del desempeño laboral en dicho hotel durante 2018.

De manera similar se encontró que la relación entre la dimensión de motivación trascendente y el desempeño laboral tiene un valor de 0.728, lo que indica una correlación positiva. Asimismo, con un nivel de confianza del 95%, se optó por rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa para estas variables. Este resultado es muy similar al de Bayser (2022) en su artículo titulado, “Motivación y Desempeño Laboral en el Personal de Enfermería de una Institución Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina”.

CONCLUSIONES

Primero. - Se ha encontrado un grado de correlación de 0.825 entre la motivación y el desempeño laboral, lo que indica una correlación muy alta, con un nivel de confianza del 95%. Esto sugiere que a medida que los trabajadores se sienten más motivados, su desempeño laboral tiende a mejorar. Tanto a los estímulos extrínsecos como los intrínsecos son fundamentales en este proceso. Además, los trabajadores motivados suelen ser más productivos, trabajan con mayor esfuerzo y muestran un mayor compromiso con sus tareas. El estado emocional de los trabajadores permite un buen rendimiento. Un entorno laboral positivo y motivador puede ayudar a evitar pérdidas y garantizar el logro de objetivos.

Segundo. - En relación con la dimensión de motivación laboral y el desempeño laboral, se ha obtenido un valor de 0.724, lo que indica una correlación alta, con un nivel de confianza del 95%. Esto significa que a medida que la motivación laboral aumenta, también se mejora el desempeño de los trabajadores. La motivación mejora la productividad, ya que quienes se sienten motivados suelen ser más eficientes y generan un trabajo de mayor calidad. Además, los trabajadores motivados tienden a estar más comprometidos con sus tareas, lo que disminuye la probabilidad de que busquen otras oportunidades laborales, reduciendo así la rotación de personal y los costos asociados.

Tercero. - Se ha encontrado una correlación de 0.708 entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral, lo que indica un alto grado de relación, con un nivel de confianza del 95%. Esto sugiere que a medida que aumenta la motivación intrínseca, también mejora el desempeño laboral. Los trabajadores que están intrínsecamente motivados tienden a ser más productivos, creativos y comprometidos con sus responsabilidades. Además, la motivación intrínseca está relacionada con una mayor satisfacción laboral y bienestar emocional. Los trabajadores que encuentran significado y propósito en sus tareas suelen experimentar menos estrés y agotamiento. Por lo tanto, es fundamental fomentar

un entorno que promueva la autonomía y el desarrollo personal para cultivar la motivación intrínseca.

Cuarto. - Se ha encontrado una correlación de 0.760 entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral, lo que indica un alto grado de relación, con un nivel de confianza del 95%. Esto significa que a medida que la motivación extrínseca aumenta, también lo hace el desempeño laboral. Esta motivación puede ser especialmente eficaz para mejorar el rendimiento a corto plazo. Recompensas tangibles, como bonos, aumentos salariales y premios, pueden incrementar tanto la productividad como el cumplimiento de objetivos inmediatos. Sin embargo, aunque puede mejorar el desempeño, la motivación extrínseca no siempre favorece la satisfacción laboral a largo plazo. Los trabajadores pueden volverse dependientes de estas recompensas externas, lo que podría reducir su motivación intrínseca y su satisfacción general.

Quinto. - Se ha encontrado una correlación de 0.730 entre la motivación transitiva y el desempeño laboral, lo que indica un alto grado de relación, con un nivel de confianza del 95%. Esto sugiere que a medida que aumenta la motivación transitiva, también mejora el desempeño laboral. Este tipo de motivación se enfoca no solo en los beneficios personales, sino también en el impacto positivo que el trabajo puede tener en la vida de otras personas.

Sexto. - Se ha identificado una correlación de 0.728 entre la motivación trascendente y el desempeño laboral, lo que indica un alto grado de relación, con un nivel de confianza del 95%. Esto significa que a medida que la motivación trascendente aumenta, también lo hace el desempeño laboral. Este tipo de motivación va más allá de los intereses individuales, enfocados en el bienestar colectivo y en la contribución a la misión de la organización. Las personas impulsadas por una motivación trascendente suelen tener un sentido de propósito y el deseo de generar un impacto positivo en el mundo. Por lo tanto, la motivación trascendente mejora el desempeño laboral al alinear los objetivos personales con

los de la organización, creando así un entorno de trabajo más comprometido y productivo.

SUGERENCIAS

Primero. - En cuanto a la variable Motivación, aunque los resultados son muy positivos, se recomienda que la institución continúe reforzando la motivación. Esto ayudará a que los trabajadores actúen en función de sus propios intereses y mantengan el entusiasmo por sus actividades laborales. Además, es fundamental reconocer y celebrar regularmente los logros de los colaboradores, a través de premios, menciones en reuniones o simplemente expresando un agradecimiento.

Segundo. - En relación con la dimensión de motivación laboral, se sugiere reconocer el buen desempeño y proporcionar recompensas ya sea materiales, simbólicas o de otro tipo, tales como resoluciones u otros incentivos similares. También es importante ofrecer oportunidades para el crecimiento personal y profesional, como capacitaciones y promociones. Esto contribuye a mantener a los colaboradores comprometidos y motivados, además de fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y positivo en el que se sientan valorados y respetados.

Tercero. - En relación con la dimensión de motivación intrínseca, se recomienda que la institución considere las diversas dimensiones de las variables para implementar un plan operativo que integre la motivación y desempeño laboral. Además, se sugiere realizar evaluaciones de desempeño de manera continua, dado el fuerte vínculo entre todas las dimensiones de motivación y desempeño laboral estudiadas. Asimismo, crear un entorno de trabajo que promueva la colaboración, el respeto y el apoyo mutuo ayudará a aumentar la motivación.

Cuarto. - En relación con la dimensión de motivación extrínseca, se sugiere que la institución reconozca públicamente los logros de los colaboradores, mediante reuniones de equipo o a través de boletines internos, ya que esto puede incrementar su motivación y compromiso. Además, es importante ofrecer oportunidades claras de crecimiento y promoción dentro de la organización, lo que motivará a los colaboradores a esforzarse más.

Quinto. - En relación con la dimensión de motivación transitiva, se sugiere que la institución fomente un ambiente de trabajo colaborativo, en el cual los miembros del equipo se apoyen mutuamente con el fin de fortalecer la motivación colectiva. Además, es importante proporcionar a los colaboradores la autonomía y las herramientas necesarias para que puedan tomar decisiones, lo que ayudará a aumentar su sentido de pertinencia y motivación.

Sexto. - En relación con la dimensión de motivación trascendente, se sugiere que la institución reconozca y recompense no solo los logros individuales, sino también las contribuciones al bienestar colectivo, lo cual reforzará la motivación trascendente. Asimismo, es fundamental celebrar los éxitos del equipo y resaltar como cada miembro ha contribuido al objetivo común para fomentar esta motivación.

<https://corladlambayeque.com/wp-content/uploads/2021/12/Codigo-de-Etica-Profesional-de-licenciados-en-administracion.pdf>

Custodio Villegas, M. M. (2022). Satisfacción laboral y desempeño laboral de los trabajadores públicos de un distrito fiscal de Lambayeque. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93102/Custodio_VMM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Falcón Quispe, K. L., & Carbajal Villavicencio, G. M. (2020). Desempeño laboral de los colaboradores en las empresas publicitarias.

González, A. M.V. (2020). Nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de taxi Sipan Tours SAC. Facultad de Ciencias Empresariales. Escuela Académica Profesional de Administración. Universidad Señor de Sipan – [uss. Disponible en: https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7086/Gonzales%20Ancajima%20Milagros%20Viviana.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7086/Gonzales%20Ancajima%20Milagros%20Viviana.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Guzmán, Narciso. G. A; Sánchez, García. W; Palecencia, Medina. M. D; Silva, Valencia. J. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnológico medico en radiología* Revista CEA, Vol. 6, núm. 12. Instituto Tecnológico Metropolitano. Colombia. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/6381/638167728006/638167728006.pdf>

Hernández, S. R. et. Al. (2014). Metodología de la Investigación. Sexta Edición. por: Mc GRAW – HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S. A. DE C.V. México. Disponible en:

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Herrera, C. F. et al. (2004). Tratamiento de las Creencias Motivacionales en Contexto Educativos pluriculturales. Revista iberoamericana de educación. Vol. 34, N°. Extra 1, 2004, págs. 1 - 21. Universidad de Granada España. Disponible en: <https://rieoei.org/historico/investigacion/625Herrera.PDF>

Hoyos Villanueva, S. L. (2018). Motivación y Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área Operativa de una Empresa de Vigilancia privada, Chiclayo. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30057/Hoyos_VSL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huellca P. G (2017). Desempeño Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa Jaime White en puerto Maldonado.

Disponible en:

[file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Gabriela_Tesis_bachiller_2017%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Gabriela_Tesis_bachiller_2017%20(1).pdf)

Instituto Nacional de Estadística e Informática. Informe Técnico N°01 ENERO (2023). Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana. Anual Enero – diciembre 2022. Disponible en: <https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01-informe-tecnico-mercado-laboral-oct-nov-dic-2022.pdf>

Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational behavior and Human Performance*.p,157-189.

Mamani. M. I. (2016). Motivación y Desempeño Laboral en la Institución Financiera mi Banco de la Ciudad de Puno del año – 2016. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Facultad de Ciencias Administrativas. Disponible en:

repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/760/TESIS%20T036_43392068_LICENCIADO%20EN%20ADMINISTRACION%20Y%20MARKEING.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Medina R. R. A (2020). Incidencia de la Motivación en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la organización ALITECNO S. A. Guayaquil – Ecuador. Disponible en:

<file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/T-UCSG-POS-MAE-320.pdf>

Meléndez Hurtado. K. J. & Cohaila Lara, D. G (2023). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la universidad nacional amazónica de madre de dios. Disponible en: <https://repositorio.unamad.edu.pe/handle/20.500.14070/926>

Naranjo Pereira. M. L. (2009). Motivación: Perspectivas Teóricas y Algunas Consideraciones de su Importancia en el Ámbito Educativo. *Revista Educación*. Vol. 33, núm. 2, 2009, pp. 153 – 170. Universidad de Costa Rica. San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

OIT, (2019), Conferencia Internacional de Trabajo, 108ª. Reunión. Cuestiones laborales. Disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_709486.pdf

Organización internacional de trabajo (2022). Promover la Justicia Social. Disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/documents/publication/wcms_374813.pdf

Organización Internacional de Trabajo OIT, (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro de trabajo.

Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_708762.pdf

Organización internacional de trabajo OIT, (2022). Consejo de Administración. 346ª Reunión, Ginebra, octubre - noviembre de 2022.

Disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_858597.pdf

Palmar G.R. R. & Valero U. J. M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependiente de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. Espacios Públicos, Vol. 17, núm. 39, enero – abril, 2014, 159 – 188. Disponible en:

<file:///C:/Users/DEP-EDUCACION-ASIST/Documents/COMPETENCIAS.pdf>

Papa Delgado, T. N. & Papa Delgado, N. M (2018). Factores motivacionales y tipo de personalidad en estudiantes de educación primaria Quillabamba. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36285/papa_dt.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Paspuel B. L. E. (2014). Identificación de los factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A. Universidad Central del Ecuador. Facultad de Ciencias Psicológicas. Carrera de Psicología Industrial. Disponible en:

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3595/1/T-UCE-0007-140.pdf>

Pedraza, Esperanza; Amaya Glenys; Conde Mayrene (2010) Desempeño Laboral y Estabilidad del Personal Administrativo Contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia. Revista de Ciencias Sociales – RCS. (Ve),

Vol. XVI, NUM. 3 Setiembre Diciembre, pp. 493 – 505. Maracaibo, Venezuela.
Disponible en:

<https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

Peña Rivas. H.C. & Villon, Perero. S. G. (2017). Motivación Laboral Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo, INDTEC, C. A. La Libertad. Ecuador.

Porter, L.W. & Lawler, E.E. (1968). Managerial attitudes and performance. Richard D. Irwin.

Quito Matute D. B. Orbe Guaraca M. P. Ortiz Gonzales R. A, Matovelle Romo M. M. (2020). Desempeño Laboral del Capital Humano en las Universidades de la Ciudad de Cuenca. Revista Arbitraria Interdisciplinar KOINONIA. Vol. V. N°3. Especial: Administración. FUNDACION KOINONIA (FK). Santa Ana de Coro. Venezuela. Disponible en:
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Desempeno Laboral del Capital Humano en las Univer.pdf>

Revista de Educación. Motivación: Perspectivas Teóricas y Algunas Consideraciones de su Importancia en el Ámbito educativo, Educación, vol. 33, núm. 2, 2009, pp. 153 – 170:

<https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

ROMERO GUERRERO, Y. A. (2020). Desempeño laboral en el Hotel La Joya Huaraz, 2018. Disponible en:

file:///C:/Users/DEP-EDUCACION-ASIST/Downloads/Tesis_65372.pdf

Santander Salmon, E. S., & Schreiber Parra, M. J. (2022). Importancia de la Motivación en el Proceso de Aprendizaje. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(5), 4095-4106. Disponible en:
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3378

Serquen Olivos, E. G. (2022). Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una entidad regional, Perú.

Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92954/Serquen_OEG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Soller Q. B & Pizango S. S. M (2018). Factores Motivacionales que Influye en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de las instituciones educativas públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría. Disponible en:

<https://repositorio.unamad.edu.pe/handle/20.500.14070/553>

Skinner, B.F. (1953). Science and human behavior. Free Press.

Tacuri P. M. J & Orbe G. M. P (2021). Motivación y Desempeño Laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión cañar- Ecuador. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología año VII. Vol. VII. N° 3. Edición Especial III.2021. Disponible en:

[file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-MotivacionYDesempenoLaboralEnLaUniversidadCatolica-8326151%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-MotivacionYDesempenoLaboralEnLaUniversidadCatolica-8326151%20(1).pdf)

Terry Gamarra, M. J. (2021). Desempeño laboral y factores asociados: Una revisión sistemática.

Torres G. S. B (2017). Motivación y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Madre de Dios. Disponible en:

<https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/1697>

Torres P. J (2017). Motivación Laboral del Personal Administrativo de la Dirección Regional de Administración – Gobierno Regional de Madre de Dios. Disponible en:

<file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Joni Tesis bachiller 2017.pdf>

Vallejo Chávez, L. M. (2016). Gestión del Talento Humano. Instituto de Investigaciones –IDI. Escuela superior politécnica de Chimborazo. Riobamba - Ecuador.

Disponible en:

<http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

Verdesoto P. M. J (2019). Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo del Consejo de la Judicatura del Cantón Esmeraldas - Ecuador, período junio a diciembre 2019. Disponible en:

file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/VERDESOTO%20PLAZA%20MAR%C3%8DA%20JOS%C3%89.pdf

ANEXOS

ANEXO 1: OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

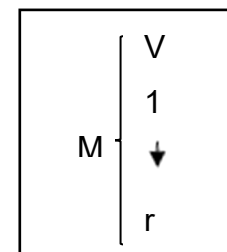
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Variable Motivación</p> <p>Apaza (2017) Considera que “la motivación es la voluntad o intensidad de practicar altos niveles de esfuerzo y cumplimiento de metas y objetivos establecidos que están condicionados por el deseo de satisfacer alguna necesidad individual” (p,170).</p>	<p>Apaza (2017) dice que “La motivación son estímulos que recibe la persona por iniciativa propia para desempeñarse de la mejor manera en su trabajo u otras actividades. La motivación puede tener diversos orígenes, no necesariamente laborales; también puede provenir de la familia, de uno mismo, de la superación personal, de los amigos o grupo social” (p,169).</p>	<p>Motivación laboral: Es el proceso mediante el cual las personas desarrollan su motivación personal al realizar un trabajo específico, fortaleciendo sus capacidades para lograr objetivos y satisfacer necesidades y expectativas personales. Esta motivación no siempre proviene del trabajo, también puede originarse en factores como el salario, la familia, la superación personal el desarrollo profesional o la amistad (Apaza, 2017)</p> <p>Motivación intrínseca: Es un comportamiento impulsado por un deseo interno, que permite realizar acciones que nacen de la propia persona y no de factores externos. La motivación intrínseca representa la iniciativa propia de cada individuo posee para realizar una actividad, relacionada con su capacidad para plantear objetivos, superarse, sentirse seguro, actuar con efectividad, obtener satisfacción y realizar inversiones personales (Apaza, 2017).</p> <p>Motivación extrínseca: Se caracteriza por las acciones de una persona que son influenciadas por estímulos externos para realizar una actividad. Esta motivación se manifiesta en las organizaciones públicas y privadas a través de incentivos, reconocimientos y relaciones interpersonales (Apaza, 2017).</p> <p>Motivación transitiva: Es la manifestación interior de una persona al interactuar con su grupo de trabajo dentro de la organización, aportando ideas para la mejora de las labores. Se expresa mediante la voluntad de servicio en el momento oportuno y la búsqueda de mejorar la dinámica laboral (Apaza, 2017).</p> <p>Motivación trascendente: Es el impulso que motiva los individuos a actuar mediante acciones orientadas hacia otras personas. Esta motivación se evidencia en la actitud, capacidad, trascendencia, liderazgo y potencialidad de los agentes que interactúan en un determinado contexto (Apaza, 2017).</p>	<p>Familia Amistad Salario Motivación personal Capacidad de Inversión Capacidad de Superación Capacidad de seguridad Capacidad de efectividad Capacidad de satisfacción Estimulo Incentivos Reconocimientos Relaciones interpersonales Momento o tiempo Voluntad de servicio Grupo de trabajo Dinámica laboral Trascendencia Actitud Capacidad Actitud de liderazgo Potencialidad Condición laboral</p>

Variable		Normas
Desempeño Laboral	<p>Calidad de trabajo: Satisface necesidades claves para los trabajadores, mediante, el uso adecuados de los recursos en sus actividades para obtener resultados positivos derivados de su participación en el trabajo. Por ello, los trabajadores otorgan mayor importancia a las condiciones laborales, aplicando las normas y aprovechando los beneficios establecidos en la institución (Hoyos, 2018).</p>	Recursos
<p>Hoyos (2018) afirma que el desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador muestra al realizar las actividades que le fueron asignadas por la organización, con el fin de alcanzar metas y fines comunes, sujeto a leyes, reglas y normas establecidas por la institución empleadora (p,45-46)</p>	<p>Hoyos (2018) señala que el desempeño laboral es la capacidad que muestran los trabajadores al realizar las actividades que demanda su puestos de trabajo en el tiempo oportuno (p,50).</p>	<p>Responsabilidad laboral Puntualidad Honestidad Lealtad Autonomía Aptitud Interacción Colaboración Confianza Solución de problemas</p>
	<p>Responsabilidad de trabajo: Se evidencia cuando el trabajador cumple todas sus obligaciones laborales y se adhiere a las políticas y procedimientos de la organización. Implica asumir una responsabilidad laboral expresada en la puntualidad, honestidad, lealtad, aptitud y autonomía para realizar la tarea o actividad encomendada (Hoyos, 2018).</p>	
	<p>Trabajo en equipo: Surge de la necesidad de mejorar el rendimiento del grupo dentro de la organización mediante la interacción y colaboración entre sus miembros. Requiere una comunicación fluida y el aporte de habilidades individuales como la lealtad, confianza, seguridad y auto estima para la solución de problemas y lograr sus objetivos comunes (Hoyos, 2018).</p>	
	<p>Capacitación de trabajo: Consiste en los procedimientos que las organizaciones públicas y privadas brindan a sus trabajadores para adquirir nuevos conocimientos realizados con el área o unidad donde se desempeñan. Las personas que reciben capacitación constante mejoran sus competencias laborales logrando así un mejor desempeño y una mayor eficiencia en su puesto de trabajo (Hoyos, 2018).</p>	<p>Capacitación Nuevos conocimientos Eficiencia Competencia</p>
	<p>Orientación por resultados: Las organizaciones que trabajan bajo este enfoque consideran que se trata de la capacidad para actuar adecuadamente al tomar decisiones y encontrar nuevas soluciones a los problemas. Por ello, las personas orientan todas sus acciones hacia el logro de metas (Hoyos, 2018).</p>	<p>Metas Orientación por resultados Decisiones</p>

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2023"

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL		TIPO DE INVESTIGACION
<p>PG. ¿Cuál es el grado de relación que existe entre Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023?</p>	<p>OG. Determinar el grado de relación que existe entre la Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.</p>	<p>HG. Existe una relación directa y significativa entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.</p>	<p>VARIABLE 1 Motivación</p> <p>DIMENSIONES Motivación laboral</p> <p>Motivación intrínseca</p> <p>Motivación extrínseca</p> <p>Motivación transitiva</p> <p>Motivación trascendente</p>	<p>Básica</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACION Correlacional</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACION No experimental</p>
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>PE.1 ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>OE.1. Establecer el grado de relación que existe entre la Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICAS</p> <p>HE.1. Existe una relación directa y significativa entre la motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.</p>	<p>Motivación intrínseca</p> <p>Motivación extrínseca</p> <p>Motivación transitiva</p> <p>Motivación trascendente</p>	<p>POBLACIÓN:</p>
<p>PE.2 ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los</p>	<p>OE.2. Analizar el grado de relación que existe entre la motivación intrínseca y el</p>	<p>HE.2. Existe una relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y desempeño laboral</p>	<p>VARIABLE 2</p>	<p>POBLACIÓN La población está integrada por 62 trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.</p>



trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023?

desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.

de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.

Desempeño laboral

PE.3 ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023?

OE.3. Estudiar el grado de relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.

HE.3. Existe una relación directa y significativa entre la motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.

DIMENSIONES

Calidad de trabajo.

Responsabilidad del trabajo.

Trabajo en equipo.

Capacitación de trabajo.

Orientación por resultados.

UNAMAD	SUB TOTAL
Trabajadores de la Unidad de Servicios Generales	62
TOTAL	62

MUESTRA

La muestra estará integrada por la totalidad de 62 trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

PE.4 ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la motivación transitiva y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023?

OE.4. Comparar el grado de relación que existe entre la motivación transitiva y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.

HE.4. Existe una relación directa y significativa entre la motivación transitiva y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.

TECNICA E INSTRUMENTOS DEL RECOJO DE DATOS

Técnica: Encuesta
Instrumento: Cuestionario

TECNICA DE ANALISIS DE DATOS
 Estadística descriptiva e inferencial

PE.5 ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la motivación trascendente y el desempeño laboral

OE.5. Identificar el grado de relación que existe entre la motivación trascendente y el

HE.5. Existe una relación directa y significativa entre la motivación trascendente y desempeño

de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023?	desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.	laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023.
---	---	---

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Escala de medición

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	V1. Motivación	1	2	3	4	5
		Dimensión n° 1. Motivación laboral				
1	Considera usted, que la familia es un factor motivacional para seguir trabajando en la institución.					
2	Considera usted, que la amistad, es un factor motivacional que ayuda a mejorar la calidad de trabajo.					
3	Considera usted, que los salarios son los factores motivacionales que satisfacen sus necesidades y expectativas.					
4	Considera usted, que la motivación personal, es un factor que ayuda a lograr metas y objetivos en el trabajo.					
Dimensión n° 2. Motivación intrínseca						
5	Considera usted, que la capacidad de superación brinda el medio más propicio para desarrollar mejores capacidades					
6	Considera usted, que la capacidad de seguridad facilita el medio más propicio para desarrollar mejores capacidades.					
7	Considera usted, que la capacidad de efectividad proporciona el medio más propicio para desarrollar mejores capacidades					
8	Considera usted, que la capacidad de satisfacción aporta medios más propicio para desarrollar mejores capacidades					
9	Considera usted, que la capacidad de inversión es la destinación de recursos para actualizarse, capacitarse y obtener beneficios.					
Dimensión n° 3. Motivación extrínseca						
10	Considera usted, que los estímulos que recibe en su institución motivan el desarrollo de sus actividades diarias.					
11	Considera usted, que los incentivos propuestos por la entidad, ayudan a mejorar la calidad de vida.					
12	Considera usted, que los reconocimientos y felicitaciones, le permiten estar motivado en el desarrollo de sus actividades.					

13 Considera usted, que las relaciones interpersonales mejoran el desarrollo de las actividades laborales en la institución.

Dimensión n° 4. Motivación transitiva

14 Considera usted, que los momentos o tiempos permanentes, ayudan a mejorar el desarrollo de las actividades laborales en la institución.

15 Considera usted, que la voluntad de servicio, aporta a los demás a través del trabajo.

16 Considera usted, que los grupo de trabajo ayuda a mantenerse motivado en el trabajo.

17 Considera usted, que la dinámica laboral apoya a los demás a través del trabajo.

Dimensión n° 5. Motivación trascendente

18 Considera usted, que la trascendencia es el impulso que moviliza a las personas para actuar.

19 Considera usted, que la actitud que muestra permite desarrollarse mejor en su puesto de trabajo.

20 Considera usted, que la capacidad, es el impulso y motivo que le permiten mejorar su trabajo.

21 Considera usted, que la actitud de liderazgo tiene la capacidad de influir, motivar, organizar y dirigir sus objetivos propuestos.

22 Considera usted, que la potencialidad es el impulso que moviliza a las personas para actuar.

V2. DESEMPEÑO LABORAL

Dimensión 1. Calidad Trabajo

1 Considera usted, que las condiciones laborales en su institución establece medidas para garantizar la producción.

2 Considera usted, que las condiciones laborales son de calidad dentro de su puesto de trabajo.

3 Considera usted, que la institución donde trabaja aplica las normas, que establecen sus derechos.

4 Considera usted, que los recursos que le brinda la institución satisface las necesidades en su puesto de trabajo.

Dimensión 2. Responsabilidad de trabajo

5 Considera usted, que la responsabilidad laboral es la habilidad de cumplir funciones dentro de su puesto de trabajo.

6 Considera usted, que la puntualidad es un recurso para realizar una determinada tarea.

7 Considera usted, que la honestidad es un medio necesario para realizar una determinada actividad.

8 Considera usted, que la lealtad es un medio necesario para realizar un determinado trabajo.

9 Considera usted, que la autonomía es la facultad de decidir, opinar, actuar y tomar decisiones.

10 Considera usted, que la aptitud sirve para la toma de decisiones en su puesto de trabajo.

Dimensión 3. Trabajo en equipo

11 Considera usted, que la interacción con sus compañeros mejora el rendimiento del grupo de trabajo.

12 Considera usted, que la colaboración en el grupo de trabajo ayudan alcanzar las metas en común.

13 Considera usted, que la confianza ayuda a mejorar sus capacidades del trabajo en equipo en su institución.

14 Considera usted, que la solución de problemas se da por el trabajo en equipo.

Dimensión 4. Capacitación de trabajo

15 Considera usted, que la capacitación mejora su aprendizaje dentro de su área o unidad de trabajo.

16 Considera usted, que los nuevos conocimientos se adquieren en las capacitaciones.

17 Considera usted, que la eficiencia, se adquiere en las constantes capacitaciones.

18 Considera usted, que las capacitaciones brindadas por la institución son las indicadas a su puesto de trabajo.

19 Considera usted, que las competencias laborales se mejoran con las capacitaciones.

Dimensión 5. Orientación por resultados

20 Considera usted, que las metas dirigen sus acciones o hechos buscando identificar sus objetivos propuestos.

21 Considera usted, que la orientación por resultados es la capacidad para actuar y encontrar nuevas soluciones a los problemas.

22 Considera usted, que las decisiones se dan en función a los resultados.

ANEXO 4: CARTA DE ACEPTACIÓN PARA ASESOR Y CO- ASESORA DE PROYECTO DE TESIS.



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"
"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERU"



Puerto Maldonado 02 de mayo del 2023

CARTA N°01 – UNAMAD/JPG

Señora:

Dra. Mireya Gavidia Canaquiri

Decana de la Facultad de Ecoturismo – UNAMAD

ASUNTO: Carta de aceptación para asesor de tesis

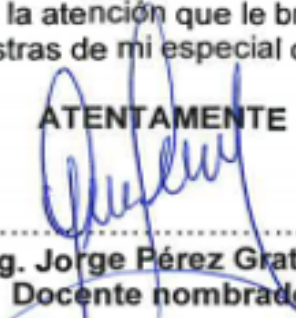
De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y a la vez comunicarle mi aceptación como asesor de tesis del proyecto de la investigación titulado: **Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores de la unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023**; que presentan los estudiantes: **Isaías Immer Tello Peralta**, con código N° 17136033, y **Dante Herrera Fabián** con código N° 17136038 estudiantes de la carrera profesional de; **Administración y Negocios Internacionales de la UNAMAD**; con la finalidad de optar el título profesional de **Licenciado en Administración y Negocios Internacionales**.

Comunico a usted que el presente trabajo de investigación se encuentra conforme y apto para ser sometido a evaluación por los miembros del jurado, que usted tenga a bien asignar.

Agradeciendo la atención que le brinde al presente; me es propicia la ocasión para mostrarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

ATENTAMENTE


.....
Mg. Jorge Pérez Gratelly
Docente nombrado



Puerto Maldonado 02 de mayo del 2023

CARTA N° 02 – UNAMAD/CBC

Señora:
Dra. Mireya Gavidia Canaquiri
Decana de la Facultad de Ecoturismo – UNAMAD

ASUNTO: Carta de aceptación de Co - asesora de tesis

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y a la vez comunicarle mi aceptación como asesor de tesis del proyecto de la investigación titulado: **Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores de la unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023**; que presentan los estudiantes: **Isaías Immer Tello Peralta**, con código N° **17136033**, y **Dante Herrera Fabián** con código N° **17136038** estudiantes de la carrera profesional de; **Administración y Negocios Internacionales** de la UNAMAD; con la finalidad de optar el título profesional de **Licenciado en Administración y Negocios Internacionales**.

Comunico a usted que el presente trabajo de investigación se encuentra conforme y apto para ser sometido a evaluación por los miembros del jurado, que usted tenga a bien asignar.

Agradeciendo la atención que le brinde al presente; me es propicia la ocasión para mostrarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

ATENTAMENTE

.....
Dra. Cláudia E. Bueno de Vega Centeno.
Docente contratado

ANEXO 5: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO.



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"
"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERU"



Puerto Maldonado 12 de mayo del 2023

CARTA N°03 – UNAMAD/ANI- IITP

Señor:

Mg. Delia Madalit Cabrera Huamán
Directora General de administración – UNAMAD

Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN RECIBO P. N. - I I T P	
Fecha	12 Mayo 2023
Reg.:	Folio: 01
Hora: 15:40	Firma: [Firma]

ASUNTO: Solicito autorización para ejecución de proyecto de investigación

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y a la vez solicitar a su digno despacho la autorización para la ejecución del proyecto de investigación titulado: **Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores de la unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023**; que presentamos los estudiantes: **Isaías Immer Tello Peralta**, con código N° **17136033**, y **Dante Herrera Fabián** con código N° **17136038** estudiantes de la carrera profesional de; Administración y Negocios Internacionales de la UNAMAD; con la finalidad de optar el título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

Agradeciendo la atención que le brinde al presente; me es propicia la ocasión para mostrarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

ATENTAMENTE

Est. Isaías Immer Tello Peralta
Código. N° 17136033



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"

Puerto Maldonado, 18 de mayo del 2023

CARTA N°0111-2023-UNAMAD/R-DIGA-URH

Señor (a):

Isaias Immer TELLO PERALTA

Dante HERRERA FABIAN

Estudiantes de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales

Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Ciudad.-

Asunto: Autorización Para Aplicar Instrumentos de Investigación.

Ref. : EXP. N° 3695-URH.

EXP. N° 4166-DIGA.

CARTA N° 03-UNAMAD/ANI-IITP

Por medio del presente, le hago llegar un cordial saludo y en atención al documento de referencia, se le AUTORIZA la ejecución del proyecto de investigación titulado:

"Motivación y Desempeño Laboral del Área de Servicios Generales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - 2023"

Sin otro asunto sobre el particular, le reitero mis distinguidas consideraciones personales.

Atentamente;

Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios
Unidad de Recursos Humanos



[Firma manuscrita]
LIC. ADM. ANNE URSULA TORRES GUZMÁN
Jefa (e)

Cc.
Archivo
AUT02/01e)URH
CYG1/AA

UNAMAD: "Parque Científico Tecnológico Sostenible con Investigación e Innovación"

Ciudad Universitaria Av. Jorge Chávez N° 1160 - Correo Electrónico: mesadepartes.rrhh@unamad.edu.pe



"UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS"
"UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES"
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"
"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"

Puerto Maldonado, 22 de MAYO del 2023

CARTA N° 004-2023-UNAMAD/R/DIGA/USG

Señores:

ISAIAS IMMER TELLO PERALTA
DANTE HERRERA FABIAN
ESTUDIANTES DEL DECIMO CICLO DE ADMINISTRACION
Presente. -

ASUNTO: SE AUTORIZA PARA LA EJECUCION DEL PROYECTO DE INVESTIGACION "MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DEL AREA DE SERVICIOS GENERALES - UNAMAD

REF: EXPEDIENTE N° 4166 - DIGA
CARTA N° 03-UNAMAD/ANI-IITP

.....

Por medio del presente me dirijo a usted, para saludarle cordialmente y a su vez, en vista al documento de referencia se autoriza para la Ejecución del proyecto de Investigación Titulado: **MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DEL AREA DE SERVICIOS GENERALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS DE PUERTO MALDONADO – 2023**; presentado por los Estudiantes del décimo Ciclo, **Isaías Immer Tello Peralta con código N° 17136033** y **Dante Herrera Fabián con código N° 17136038** de la carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Es propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES

Dg. Dennis Orlando Bermejo Herrera
JEFE USG

CC/
Archivo.
J/DOBH
AA/ACHB

ANEXO 6: SOLICITUD DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"
"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERU"



Puerto Maldonado 01 de junio del 2023

CARTA N°04 – UNAMAD/ANI- IITP

Señor:
Dr. Alfonso ROMANI CLAROS
Docente nombrado – UNAMAD

ASUNTO: Solicito validación de instrumentos de investigación

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente con la finalidad de solicitarle su valiosa colaboración en la validación de contenido de los ítems que conforman los instrumentos de investigación que se utilizara para recoger la información requerida del presente trabajo de estudio que lleva como título: **Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores de la unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023**; teniendo en cuenta que es indispensable contar con la aprobación y validación de juicio de expertos en el tema para la aplicación del instrumento en mención, por tal motivo tengo a bien considerar conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia profesional en el tema. Adjunto lo siguiente:

- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de variables
- Instrumentos de recolección de datos
- Ficha de validación de instrumentos de investigación

Agradeciendo la atención que le brinde al presente; me es propicia la ocasión para mostrarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

ATENTAMENTE

Est. Isaias Immer Tello Peralta
Código. N° 17136033



Puerto Maldonado 01 de junio del 2023

CARTA N°05 – UNAMAD/ANI- IITP

Señor:
Mg. Luis PonceTejada
Docente nombrado – UNAMAD

ASUNTO: Solicito validación de instrumentos de investigación

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente
Con la finalidad de solicitarle su valiosa colaboración en la validación de contenido de los ítems que conforman los instrumentos de investigación que se utilizara para recoger la información requerida del presente trabajo de estudio que lleva como título: **Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores de la unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023**; teniendo en cuenta que es indispensable contar con la aprobación y validación de juicio de expertos en el tema para la aplicación del instrumento en mención, por tal motivo tengo a bien considerar conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia profesional en el tema. Por tal motivo hago llegar a usted lo siguiente:

- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de variables
- Instrumentos de recolección de datos.
- Ficha de validación de instrumentos de investigación

Agradeciendo la atención que le brinde al presente; me es propicia la ocasión para mostrarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

ATENTAMENTE

.....
Est. Isaias Immer Tello Peralta
Código. N° 17136033

Recibido



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"
"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERU"



Puerto Maldonado 01 de junio del 2023

CARTA N°06 – UNAMAD/ANI- IITP

Señor:
Dr: William Quispe Layme
Docente Nombrado – UNAMAD

ASUNTO: Solicito validación de instrumentos de investigación

Handwritten signature and date: 01/06/23

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente. Con la finalidad de solicitarle su valiosa colaboración en la validación de contenido de los ítems que conforman los instrumentos de investigación que se utilizara para recoger la información requerida del presente trabajo de estudio que lleva como título: **Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores de la unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023;** teniendo en cuenta que es indispensable contar con la aprobación y validación de juicio de expertos en el tema para la aplicación del instrumento en mención, por tal motivo tengo a bien considerar conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia profesional en el tema. Por tal motivo hago llegar a usted lo siguiente:

- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de variables
- Instrumentos de recolección de datos
- Ficha de validación de instrumentos de investigación

Agradeciendo la atención que le brinde al presente; me es propicia la ocasión para mostrarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

ATENTAMENTE

Handwritten signature of Est. Isayas Immer Tello Peralta

Est. Isayas Immer Tello Peralta
Código. N° 17136033

ANEXO 7: FICHA DE VALIDACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
 "AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"
 "MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERU"



FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

TITULO: Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023.

GRADUANDO.

Bachiller. Isaias Immer TELLO PERALTA
 Bachiller. Dante HERRERA FABIÁN

EXPERTO: Dr. Alfonso ROMANI CLAROS

INSTRUCCIONES. Determinar si el instrumento reúne las indicaciones mencionadas y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (x) en el casillero correspondiente.

N°	Indicadores	Definición	Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	CLARIDAD	Las preguntas están formuladas con un lenguaje apropiado que facilita su comprensión.		✓			
2	OBJETIVIDAD	Las preguntas o reactivos están expresados en conductas observables y medibles.		✓			
3	CONSISTENCIA	Existe una organización lógica entre variables, dimensiones e indicadores.		✓			
4	COHERENCIA	Existe relación de las preguntas con los indicadores de la variable.		✓			
5	PERTINENCIA	Las categorías (escala de medición) de respuestas y sus valores son apropiados.		✓			
6	SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de preguntas presentadas en el instrumento.		✓			

OBSERVACIONES:

NINGUNA

En consecuencia, el instrumento debe ser:

Corregido

Aprobado

Dr. Alfonso ROMANI CLAROS
 DNI: *06715414*



FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

TITULO: Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores de la unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023.

GRADUANDO.

Bachiller. **Isaias Immer TELLO PERALTA**

Bachiller. **Dante HERRERA FABIAN**

EXPERTO: Mg. Luis Ponce Tejada

INSTRUCCIONES. Determinar si el instrumento reúne las indicaciones mencionadas y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (x) en el casillero correspondiente.

N°	Indicadores	Definición	Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	CLARIDAD	Las preguntas están formuladas con un lenguaje apropiado que facilita su comprensión.		X			
2	OBJETIVIDAD	Las preguntas o reactivos están expresados en conductas observables y medibles		X			
3	CONSISTENCIA	Existe una organización lógica entre variables, dimensiones e indicadores.	X				
4	COHERENCIA	Existe relación de las preguntas con los indicadores de la variable.		X			
5	PERTINENCIA	Las categorías (escala de medición) de respuestas y sus valores son apropiados.		X			
6	SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de preguntas presentadas en el instrumento		X			

OBSERVACIONES:

Procede su aplicación

En consecuencia, el instrumento debe ser:

Corregido

Aprobado

[Signature]
Mg. Luis Ponce Tejada

DNI: 25012509



FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

TITULO: Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores de la unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023.

GRADUANDO.

Bachiller. Isaias Immer TELLO PERALTA

Bachiller. Dante HERRERA FABIÁN

EXPERTO: Dr. William Quispe Layme

INSTRUCCIONES. Determinar si el instrumento reúne las indicaciones mencionadas y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (x) en el casillero correspondiente.

N°	Indicadores	Definición	Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	CLARIDAD	Las preguntas están formuladas con un lenguaje apropiado que facilita su comprensión.	✓				
2	OBJETIVIDAD	Las preguntas o reactivos están expresados en conductas observables y medibles	✓				
3	CONSISTENCIA	Existe una organización lógica entre variables, dimensiones e indicadores.	✓				
4	COHERENCIA	Existe relación de las preguntas con los indicadores de la variable.	✓				
5	PERTINENCIA	Las categorías (escala de medición) de respuestas y sus valores son apropiados.	✓				
6	SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de preguntas presentadas en el instrumento	✓				

OBSERVACIONES:

..... *Procede su Aplicación*

En consecuencia, el instrumento debe ser:

Corregido

Aprobado

.....
Dr. William Quispe Layme

DNI: *43378537*



Puerto Maldonado 23 de agosto del 2023

CARTA N°07 – UNAMAD/ANI- IITP

Señora:
Lic. Zandali Herrera Machaca
Jefa de la Unidad de Recursos Humanos – UNAMAD



ASUNTO: Solicito información detallada de todos los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales.

Referencia: CARTA N° 0111- 2023–UNAMAD/R-DIGA-URH

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y a la vez solicito a su digno despacho información detallada de todos los trabajadores de la Unidad de Servicios Generales. Dicha información solicitada debe contener un cuadro detallado tales como: **trabajadores nombrados, contratados, planilla y CAS**. La información requerida será para uso exclusivo del trabajo de investigación titulado; **Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre Dios, Puerto Maldonado – 2023**; que presentamos los estudiantes del décimo ciclo, **Isaías I. Tello Peralta**, con código N° 17136033, y **Dante Herrera Fabián** con código N° 17136038 estudiantes de la carrera profesional de; **Administración y Negocios Internacionales** de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios; con la finalidad de optar el título profesional de **Licenciado en Administración y Negocios Internacionales**.

Agradeciendo la atención que le brinde al presente documento; me es propicia la ocasión para mostrarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

ATENTAMENTE

Est. Isaías I. Tello Peralta
Código. N° 17136033



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"
"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"

Puerto Maldonado, 29 de Agosto del 2023

CARTA N°0253-2023-UNAMAD/R-DIGA-URH

Señores:

Isalas Immer TELLO PERALTA

Dante HERRERA FABIAN

Estudiantes de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales

Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Ciudad.-

ASUNTO: REMITO INFORMACIÓN SOLICITADA.

Ref. : EXP. N° 6642-URH.
OFICIO N° 944-2023-UNAMAD/R-DIGA-URH-UFR
EXP. N° 6491-URH.

.....
Por medio del presente, le hago llegar un cordial saludo y en atención al documento de referencia, se remite adjunto la información alcanzada por la Unidad Funcional de Remuneraciones, respecto a la cantidad del personal nombrado, contratado y permanente que actualmente viene laborando en la Unidad de Servicios Generales, bajo la modalidad bajo el Decreto Legislativo N° 276 y 1057-CAS, correspondiente al mes de agosto 2023.

Sin otro asunto sobre el particular, le reitero mis distinguidas consideraciones personales.

Atentamente;



Firmado digitalmente por:
HERRERAMACHACA Zandali
FAU 20528917295 hard
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 29/08/2023 15:49:13-0500

Jefe de la Unidad de Recursos Humanos

Recibido
29-08-2023
Hora: 15:40 PM



"Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios"

07

AREA DE REMUNERACIONES
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"
"Madre de Dios Capital de la Biodiversidad del Perú"

Puerto Maldonado, 29 de agosto del 2023

OFICIO N° 0944-2023-UNAMAD/R-DIGA-URH-UFR.

Sra:
LIC. ZANDALI HERRERA MACHACA
JEFA DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
Presente. -



ASUNTO.- Remito Información solicitada,

REF.- INFORME N° 062-2023-UNAMAD/DIGA-URH-UFR-YBQ.
Exp. N° 2604-UFR de fecha 24-08-2023
Exp. N° 6491-URH de fecha 23-08-2023
CARTA N°07 – UNAMAD/ANI-IITP de fecha 23-08-2023
CARTA N°011-2023-UNAMAD/R-DIGA-URH

Es grato dirigirme a usted, a fin de saludarle muy cordialmente, y a la vez en atención a los documentos de referencia, se remite información solicitada cantidad del personal nombrado, contratado y permanente que actualmente viene laborando en la Unidad de Servicios Generales bajo la modalidad DL N° 1057 - CAS y DL N°276 correspondiente al mes de Agosto 2023. (Se adjunta cuadro resumen de cantidad del personal)

Sin otro en particular, es oportuna la ocasión para expresar las muestras de mi especial consideración y deferencia personal.

Atentamente;



Firmado digitalmente por:
HUILLCAPUMA CUISPE Carmen
Rosa FAU 20528917295 hant
Móvil: Soy el autor del documento
Fecha: 29/08/2023 09:14:21-0000

Coordinadora de la Unidad Funcional de Remuneraciones



"Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios"

06

UNIDAD FUNCIONAL DE REMUNERACIONES

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

"Madre de Dios Capital de la Biodiversidad del Perú"

INFORME N° 062-2023-UNAMAD/DIGA-URH-UFR-YBQ.

A : CPC. Carmen Rosa Huillcapuma Quispe
Coordinadora de la Unidad Funcional de Remuneraciones.

ASUNTO : Remito Información solicitada.

REF : Exp. N° 2604-UFR de fecha 24-08-2023
Exp. N° 6491-URH de fecha 23-08-2023
CARTA N°07 – UNAMAD/ANI-IJTP de fecha 23-08-2023
CARTA N°011-2023-UNAMAD/R-DIGA-URH de fecha 18-05-2023



FECHA : Puerto Maldonado, 29 de agosto del 2023.

Es grato dirigirme a usted, a fin de saludarle muy cordialmente, y a la vez en atención a los documentos de referencia, se remite información solicitada cantidad del personal nombrado, contratado y permanente que actualmente viene laborando en la Unidad de Servicios Generales bajo la modalidad DL N° 1057 - CAS y DL N°276 correspondiente al mes de Agosto 2023. (Se adjunta cuadro resumen de cantidad del personal)

Es todo lo que debo Informar a su despacho para las acciones correspondientes.

Atentamente;

Cpc. Yanina Baez Quispe
Especialista Administrativo

**TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE SERVICIOS
GENERALES**

PLAZAS ADM. DL 276	
NOMBRADOS	1
CONTRATADOS	0
TOTAL ADM. DL 276	1

CAS RO	
CONTRATADOS	29
PERMANENTES	4
TOTAL CAS RO	33
CAS RDR	
CONTRATADOS	28
TOTAL CAS RDR	28



ANEXO 8: FICHA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACION.

CONOCIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACION

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

El presente trabajo de investigación es conducido por **Isaías I. Tello Peralta**, y **Dante Herrera Fabián**, estudiantes de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de dios. Cuyo objetivo de investigación es: **¿Determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral de la Unidad de Servicios Generales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado - 2023?**

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario preguntas (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente _____ minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Si algunas de las preguntas del cuestionario le parecen incómodas o dudosas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **Isaías I. Tello Peralta**, y **Dante Herrera Fabián**. He sido informado (a) de que el propósito del presente trabajo de investigación es recabar información sobre la motivación y el desempeño laboral del área de servicios generales.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas, lo cual tomará aproximadamente _____ minutos.

Confidencialidad:

Sus datos e identificación serán mantenidos con estricta reserva reconociendo que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al celular **941202696**.

Si usted considera que no hay dudas ni preguntas acerca de autorizar su participación en el estudio, puede si, así lo desea, firmar la carta de consentimiento informado dispuesto en este documento.

Nombre del participante.....

.....
Firma del participante