UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

TESIS

"Motivación del personal administrativo y su relación con la Eficiencia Laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025"

PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

AUTORES:

Bach. MARTINEZ OROSCO, Uriel Cristian

Bach. QUISPE BAEZ, Romario

ASESOR:

Mgt. ESPINOZA BARRIENTOS, Rolando

Puerto Maldonado, agosto 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

TESIS

"Motivación del personal administrativo y su relación con la Eficiencia Laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025"

PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

AUTORES:

Bach. MARTINEZ OROSCO, Uriel Cristian

Bach. QUISPE BAEZ, Romario

ASESOR:

Mgt. ESPINOZA BARRIENTOS, Rolando

Puerto Maldonado, agosto 2026

RST-RI_Motivación del personal administrativo y su relación con la Eficiencia Laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%	12%	6%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unamad.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	Submitted to Filial Puerto Maldonado Trabajo del estudiante	1%
3	Submitted to D.A. de Administración Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 1%
Excluir bibliografía	Activo		

DEDICATORIA

A Dios, por ser nuestra guía constante en cada paso de este largo camino. Por darnos la fortaleza cuando las fuerzas flaqueaban y por recordarnos que toda meta, por difícil que parezca, se alcanza con fe y perseverancia.

A nuestras familias, que con paciencia y amor incondicional nos acompañaron en cada desvelo y en cada momento de duda. A nuestros padres, que nos enseñaron con su ejemplo el valor del esfuerzo y la humildad; y a nuestros hermanos, por las palabras de ánimo que siempre llegaron en el momento justo.

Dedicamos también este logro a quienes creyeron en nosotros cuando apenas estuvimos empezando. A los amigos que compartieron noches de estudio, tazas de café interminables y consejos sinceros. A todos ellos, gracias por formar parte de esta historia que hoy culmina con satisfacción y gratitud.

Bach. Uriel Cristian Martínez Orosco

Bach. Romario Quispe Báez

AGRADECIMIENTOS

Expresamos nuestro profundo agradecimiento a Dios, por darnos serenidad y sabiduría requeridas para terminar esta investigación, y permitirnos en cada experiencia aprende.

Nuestro agradecimiento también a la Universidad y a la Facultad por ofrecernos un espacio para formarnos académicamente que nos permitió crecer, no solo como profesionales, sino también como personas comprometidas con el desarrollo de nuestra región.

De forma especial, nuestro agradecimiento a nuestro asesor de tesis, por su paciencia, orientación y exigencia académica, que nos impulsaron a mejorar cada día y a cuidar cada detalle de este trabajo, siendo esencial su acompañamiento para alcanzar este resultado.

Bach. Uriel Cristian Martínez Orosco

Bach. Romario Quispe Báez

PRESENTACIÓN

SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS.

Señores Integrantes del Jurado Revisor

Según lo dispuesto en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, y con el propósito de optar al título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, presentamos el informe de tesis intitulado: *"Motivación del personal administrativo y su relación con la Eficiencia Laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025"*.

Tenemos la seguridad que esta investigación enriquecerá el entorno académico de nuestra universidad, aportando aspectos significativos que permitirán mejorar los procesos administrativos.

Atentamente

Bach. Uriel Cristian Martínez Orosco
Bach. Romario Quispe Báez

INTRODUCCIÓN

La investigación, desarrolló un aspecto primordial que muchas veces es subestimado en el entorno institucional, la relación entre la energía interna del personal administrativo y el grado de eficiencia con el que ejecutan sus actividades.

En el marco de las instituciones académicas, la eficiencia laboral se ha convertido en un aspecto estratégico: un recurso importante para que la entidad cumpla su misión y avance hacia sus objetivos. A la par, la motivación (esa fuerza que empuja a las personas a actuar, persistir y mejorar) la cual es mostrada como uno de las columnas del desempeño. Diversos estudios demostraron que cuando las personas se sienten estimuladas, valoradas y comprometidas, el desempeño mejorará.

La Universidad se encuentra pasando por procesos de crecimiento y consolidación, esforzándose en realizar una gestión administrativa sólida, orientada a resultados.

Motivo por el cual se consideró éstas dimensiones de la motivación (intrínseca, extrínseca y social), analizándose cuantitativamente sus relaciones con la eficiencia laboral, a través de técnicas de correlación y regresión. De esta manera se buscó no solo describir la realidad, sino ofrecer insumos prácticos para una mejor gestión institucional, permitiendo potenciar la eficiencia mediante estrategias centradas en las personas.

Esperamos que los resultados permitan no solo tener una visión más clara de la universidad, sino que a raves de las sugerencias planteadas se pueda mejorar la calidad de los servicios que se ofrecen a la comunidad universitaria.

RESUMEN

La presente investigación, titulada *"Motivación del personal administrativo y su relación con la Eficiencia Laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025"*, tuvo como objetivo principal analizar la relación entre la motivación del personal administrativo y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025.

Se trabajó con un diseño descriptivo-correlacional de corte transversal y una muestra representativa de 120 trabajadores. El instrumento incluyó 24 ítems para medir motivación del personal administrativo ($\alpha = 0{,}838$) y 24 ítems para eficiencia laboral ($\alpha = 0{,}835$), ambas escalas con rango tipo Likert y consistencia interna calificada como buena, lo que garantiza la confiabilidad de los resultados.

Se confirmó que existe una relación significativa entre la motivación del personal administrativo y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025. Al obtenerse en el coeficiente de correlación de Pearson 0,807 así como, en el coeficiente de determinación $R^2 = 0{,}651$ indica que el 65,10 % de la variabilidad en la eficiencia laboral puede atribuirse a cambios en la motivación del personal administrativo.

Existe relación entre la motivación intrínseca y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025. Al haberse obtenido en el coeficiente de correlación de 0,678 así como, en el coeficiente de determinación $R^2 = 0{,}460$ revela que el 46 % de la variabilidad observada en la eficiencia laboral puede explicarse por diferencias en la motivación intrínseca del personal.

Existe relación entre la motivación extrínseca y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025, al obtenerse una correlación positiva ($r = 0.774$) así como, en el coeficiente de determinación $R^2 = 0{,}596$ muestra que alrededor del 59,60 % de la variabilidad en la eficiencia laboral puede explicarse por cómo se percibe la motivación extrínseca del personal.

Existe relación entre la motivación social y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025, al obtenerse en el coeficiente de correlación de Pearson 0,533 así como, en el coeficiente de determinación $R^2 = 0{,}285$ indica que aproximadamente el 28,50 % de la variación observada en la eficiencia laboral puede explicarse por la motivación social.

Palabras clave:
Motivación del personal administrativo, motivación intrínseca, motivación extrínseca, motivación social, eficiencia laboral, calidad y precisión en el desempeño, autogestión y organización, colaboración y trabajo en equipo.

ABSTRACT

This research, entitled *"Motivation of Administrative Staff and its Relationship with Work Efficiency at the National Amazonian University of Madre de Dios, 2025"* aimed to analyze the relationship between the motivation of administrative staff and work efficiency at the National Amazonian University of Madre de Dios in 2025. A descriptive-correlational, cross-sectional design was used with a representative sample of 120 employees. The instrument included 24 items to measure the motivation of administrative staff (α = 0,838) and 24 items to measure work efficiency (α = 0,835). Both scales used Likert-type scales and demonstrated good internal consistency, thus ensuring the reliability of the results.

It was confirmed that there is a significant relationship between the motivation of administrative staff and work efficiency at the National Amazonian University of Madre de Dios, 2025. The Pearson correlation coefficient of 0.807 and the coefficient of determination $R^2 = 0.651$ indicate that 65.10% of the variability in work efficiency can be attributed to changes in the motivation of administrative staff.

A relationship exists between intrinsic motivation and work efficiency at the National Amazonian University of Madre de Dios, 2025. The correlation coefficient of 0.678 and the coefficient of determination $R^2 = 0.460$ reveal that 46% of the observed variability in work efficiency can be explained by differences in the intrinsic motivation of the staff.

A relationship also exists between extrinsic motivation and work efficiency at the National Amazonian University of Madre de Dios, 2025. A positive correlation ($r = 0.774$) and a coefficient of determination $R^2 = 0.596$ show that approximately 59.60% of the variability in work efficiency can be explained by how staff perceive extrinsic motivation. There is a relationship between social motivation and work efficiency at the National Amazonian University of Madre de Dios, 2025, as the Pearson correlation coefficient was 0.533 and the determination coefficient $R^2 = 0.285$ indicates that approximately 28.50% of the variation observed in work efficiency can be explained by social motivation.

Keywords:

Motivation of administrative staff, intrinsic motivation, extrinsic motivation, social motivation, work efficiency, quality and accuracy in performance.

ÍNDICE

DEDICATORIA
AGRADECIMIENTOS
PRESENTACIÓN
INTRODUCCIÓN
RESUMEN
ABSTRACT
ÍNDICE
ÍNDICE DE FIGURAS
ÍNDICE DE TABLAS
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1
1.1. Descripción del Problema 1
1.2. Formulación del Problema 3
1.2.1. Problema General 3
1.2.2. Problemas Específicos 3
1.3. Objetivos 3
1.3.1. Objetivo General 3
1.3.2. Objetivos Específicos 4
1.4. Variables 4
1.5. Operacionalización de Variables 6
1.6. Hipótesis 8
1.6.1. Hipótesis General 8
1.6.2. Hipótesis Específicas 8
1.7. Justificación 8
1.7.1. Justificación Teórica 8
1.7.2. Justificación Práctica 9
1.7.3. Justificación Social 9
1.7.4. Justificación Metodológica 9
1.7.5. Justificación de Viabilidad 10
1.8. Consideraciones Éticas 10
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 11
2.1. Antecedentes de Estudio 11

2.1.1. Antecedentes Internacionales 11
2.1.2. Antecedentes Nacionales 13
2.1.3. Antecedentes Locales 15
2.2. Marco Teórico..... 17
2.2.1. Variable de Estudio 1: Motivación del personal administrativo 17
2.2.2. Variable de Estudio 2: Eficiencia Laboral 21
2.3. Definición de Términos 25
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN 29
3.1. Tipo de estudio 29
3.2. Diseño del Estudio 29
3.3. Población y Muestra..... 30
3.4. Métodos y Técnicas 32
3.5. Tratamiento de Datos 32
3.6. Baremos..... 35
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN 39
4.1. PRUEBA DE NORMALIDAD..... 43
CONCLUSIONES 63
SUGERENCIAS.....65
Referencias Bibliográficas 67
ANEXOS
Anexo N° 01: Matriz de Operacionalización de las Variables
Anexo N° 02: Matriz de Consistencia
Anexo Nº 03: Instrumentos de Recolección de Datos
Cuestionario de la Motivación del personal administrativo
Cuestionario de la Eficiencia laboral
Anexo Nº 04: Solicitud pidiendo autorización para realizar la investigación
Anexo Nº 05: Solicitud de validación de instrumentos
Anexo Nº 06: Formatos de validación de instrumentos
Anexo Nº 07: Consentimiento Informado

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Variable Motivación del personal administrativo y la Variable Eficiencia laboral. 66
Figura 2. Dimensión Motivación Intrínseca y la Variable Eficiencia Laboral. 73
Figura 3. Dimensión Motivación Extrínseca y la Variable Eficiencia Laboral. 78
Figura 4. Dimensión Motivación Social y la Variable Eficiencia Laboral. 85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Confiabilidad de la Variable Motivación del personal administrativo mediante Alfa de Cronbach. 50
Tabla 2. Confiabilidad de la Variable Eficiencia Laboral mediante Alfa de Cronbach. 51
Tabla 3. Resumen de Procesamiento de Datos. 53
Tabla 4. Baremo Variable Motivación del personal administrativo. 55
Tabla 5. Baremo Dimensión Motivación intrínseca. 55
Tabla 6. Baremo Dimensión Motivación extrínseca 56
Tabla 7. Baremo Dimensión Motivación social. 56
Tabla 8. Baremo Variable Eficiencia Laboral. 56
Tabla 9. Baremo Dimensión Calidad y precisión en el desempeño. 57
Tabla 10. Baremo Dimensión Autogestión y organización. 57
Tabla 11. Baremo Dimensión Colaboración y trabajo en equipo. 57
Tabla 12. Estadísticos Descriptivos para la Variable Motivación del personal administrativo y sus Dimensiones. 58
Tabla 13. Estadísticos Descriptivos para la Variable *Eficiencia Laboral* con sus Dimensiones. 60
Tabla 14. Matriz de Correlaciones. 62
Tabla 15. Prueba de Normalidad. 63
Tabla 16. Correlación entre la Variable Motivación del personal administrativo y la Variable Eficiencia laboral. 64
Tabla 17. Resumen del modelo[b] entre la Variable Motivación del personal administrativo y la Variable Eficiencia laboral. 65
Tabla 18. Correlación entre la Dimensión Motivación Intrínseca y la Variable Eficiencia Laboral. 70
Tabla 19. Resumen del Modelo[b] entre la Dimensión Motivación Intrínseca y la Variable Eficiencia Laboral. 71
Tabla 20. Correlaciones entre la Dimensión Motivación Extrínseca y la Variable Eficiencia Laboral. 76
Tabla 21. Resumen del Modelo[b] entre la Dimensión Motivación Extrínseca y la Variable Eficiencia Laboral. 77

Tabla 22. Correlaciones entre la Dimensión Motivación Social y la Variable Eficiencia Laboral. 82
Tabla 23. Resumen del Modelo[b] entre la Dimensión Motivación Social y la Variable Eficiencia Laboral. 83

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del Problema

A nivel internacional, la motivación en el entorno laboral ha cobrado una relevancia especial en los últimos años, especialmente tras los cambios generados por la pandemia. La forma en que los trabajadores se vinculan con sus organizaciones ha evolucionado, y hoy, factores como el bienestar emocional, el equilibrio entre la vida personal y profesional, y el reconocimiento, son tan importantes como la remuneración económica.

Aunque la mayoría de estudios internacionales se concentra en grandes empresas del sector privado, se ha demostrado la importancia del compromiso y satisfacción emocional para el desempeño administrativo. Bhatia y Williams (2023) han identificado parámetros de satisfacción laboral (incluyendo apoyo gerencial y relaciones interpersonales) como elementos importantes para mejorar la eficiencia del personal administrativo en instituciones educativas (Bhatia & Williams, 2023, p. 15). Adicionalmente, Medina-Garrido, Biedma-Ferrer y Ramos-Rodríguez (2023) encontraron que el bienestar mediaba positivamente el vínculo entre políticas familiares y rendimiento laboral en más de 1,500 empleados del sector bancario español (Medina-Garrido et al., 2023, p. 12).

Existe una brecha entre instituciones que aplican estrategias motivacionales integrales y aquellas que no lo hacen; estas últimas enfrentan bajos niveles de eficiencia laboral administrativa.

A nivel nacional, en el contexto peruano, investigaciones recientes demuestran que la motivación del personal administrativo está estrechamente vinculada con su compromiso y eficiencia operativa. Un estudio en la UGEL 06 de Lima en 2023 reportó correlaciones significativas entre motivación laboral y compromiso: vigor ($\rho = 0.940$), dedicación ($\rho =$

0.928) y absorción (ρ = 0.931), todas con p-value < 0.001 (Cordero Aliaga, 2024, p. 48–49).

A pesar de conocer esta relación positiva entre motivación y desempeño, muchas instituciones públicas peruanas aún carecen de prácticas sistemáticas para potenciarla

Además, en Puno, Adco Mamani (2023) halló que la motivación del personal administrativo nombrado estuvo fuertemente relacionada con su desempeño, registrando una correlación positiva de ρ = 0.522 (p < 0.001), reflejando la vigencia de esta relación en diferentes contextos institucionales (Adco Mamani, 2023, p. 44).

A nivel local, en el entorno de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios (UNAMAD), se observa una preocupación creciente porque el personal administrativo parece operar con energía limitada, lo que pone en riesgo su productividad y la calidad de su trabajo. Diversos aspectos desembocan en este escenario, desde carencias en recursos institucionales hasta una escasa promoción de la motivación individual y colectiva. Se carecía, de información que permita deducir cómo tres tipos específicos de motivación (intrínseca, extrínseca y social) estaban relacionadas con la eficiencia laboral.

La motivación intrínseca, surge del interés individual o personal, que busca el crecimiento personal y profesional, la cual se encuentra disminuida por actividades que se repiten, que es complementada con la falta de reconocimientos. Además, la motivación extrínseca (estímulos externos como incentivos, condiciones laborales y promoción) se venía percibiendo de manera dispersa y escasa, sin respuesta segura en circunstancias de compromiso productivo. En la motivación social, que surge como necesidad de afiliación para sentirse parte de un equipo, y ser apreciado y protegido por los colaboradores, la cual no se aprecia, por cuanto venia predominando el individualismo y el alejamiento funcional.

La eficiencia laboral no sólo es producir más, sino también a hacerlo bien. Esto implica calidad y precisión en cada tarea, capacidad de autogestión y orden para organizar el trabajo diario, así como disposición real, colaboración y trabajo en equipo. La falta de una definición clara sobre

cómo estas dimensiones se desarrollan o se relacionan en el contexto UNAMAD dificulta que se diseñen intervenciones institucionales eficaces.

En este sentido, no podemos saber si la motivación (en sus tres formas mencionadas) estaría fallando, si la eficiencia se ha armonizado por falta de apoyo, o si ambas variables se retroalimentan, prever cómo pueden interactuar estas variables en la institución.

Por lo expuesto, surge el interés por investigar la Motivación del personal administrativo y su relación con la Eficiencia Laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la motivación del personal administrativo y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025?

1.2.2. Problemas Específicos

PE_1 ¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025?

PE_2 ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025?

PE_3 ¿Qué relación existe entre la motivación social y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Analizar la relación entre la motivación del personal administrativo y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025.

1.3.2. Objetivos Específicos

OE_1. Determinar la relación entre la motivación intrínseca y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025.

OE_2. Establecer la relación entre la motivación extrínseca y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025.

OE_3. Identificar la relación entre la motivación social y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025.

1.4. Variables

Variable de Estudio 1: Motivación del personal administrativo

La motivación del personal administrativo comprende tres fuerzas fundamentales que impulsan su compromiso y desempeño, la intrínseca, la extrínseca y la social. La motivación intrínseca nace del disfrute personal al ejecutar tareas, del sentido de logro y autorrealización. La motivación extrínseca se activa cuando el trabajador busca recompensas externas (como reconocimientos, salario o beneficios) y ha sido identificada como un determinante del compromiso y bienestar laboral, aunque su impacto puede depender del contexto organizacional. Finalmente, la motivación social, ligada al deseo de ayudar y pertenecer, se asocia con mayor rendimiento, bienestar emocional y conexión grupal. (Melgar et al., 2024)

Dimensiones:

- ✓ Motivación intrínseca
- ✓ Motivación extrínseca
- ✓ Motivación social

Variable de Estudio 2: Eficiencia Laboral

La eficiencia laboral del personal administrativo se refiere a su capacidad para desarrollar tareas con calidad y precisión, evitando errores y volver a realizar trabajos innecesarios; gestionar

autónomamente sus responsabilidades mediante autogestión y organización, priorizando objetivos y administrando efectivamente su tiempo; y mantener una colaboración activa y efectiva en equipo, facilitando comunicación fluida, apoyo mutuo y coordinación entre áreas. Estas dimensiones se completan, potenciándose entre sí, lo cual genera un desempeño administrativo eficiente. (Varas Pichen, 2024).

Dimensiones:

- ✓ Calidad y precisión en el desempeño
- ✓ Autogestión y organización
- ✓ Colaboración y trabajo en equipo

1.5. Operacionalización de Variables

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable de Estudio 1 **Motivación del personal administrativo** La motivación del personal administrativo se puede entender como el conjunto de factores que movilizan al individuo a actuar, mantenerse comprometido y buscar un desempeño eficiente. Esta motivación se articula en tres dimensiones que son motivación intrínseca, motivación extrínseca, la motivación social. (Melgar et al., 2024).	La motivación del personal administrativo será medida a través de la motivación intrínseca, la motivación extrínseca, la motivación social. Para este propósito, se empleó un instrumento que utiliza una escala de Likert de cinco puntos: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi Siempre, 5 = Siempre.	Motivación intrínseca	• Autonomía • Competencia • Propósito • Satisfacción personal.	**1.** Tengo libertad para organizar mis tareas y tomar decisiones en mi trabajo **2.** Mi trabajo me permite desarrollar nuevas habilidades y competencias **3.** Considero que mis labores contribuyen al logro de los objetivos institucionales **4.** Experimento satisfacción personal cuando realizo bien mis tareas **5.** Disfruto realizando mis actividades laborales cotidianas **6.** Mi trabajo me representa desafíos profesionales interesantes **7.** Tengo oportunidades para aplicar mis ideas creativas en el trabajo **8.** Siento que mi trabajo tiene un significado importante para mí.
		Motivación extrínseca	• Remuneración • Reconocimiento • Condiciones laborales • Estabilidad	**9.** Mi salario es adecuado considerando mis responsabilidades laborales **10.** Recibo reconocimiento por mis jefes cuando realizo un buen trabajo **11.** Las condiciones físicas de mi lugar de trabajo son adecuadas **12.** La estabilidad laboral que me ofrece la institución es motivadora **13.** Existen beneficios adicionales al salario que considero valiosos **14.** El sistema de ascensos y promociones es justo y transparente **15.** Recibo retroalimentación constante sobre mi desempeño laboral **16.** Las políticas institucionales favorecen mi desarrollo profesional.
		Motivación social	• Relaciones interpersonales • Pertenencia • Clima laboral • Trabajo en equipo.	**17.** Me siento integrado y aceptado por mis compañeros de trabajo **18.** Existe un ambiente de compañerismo y apoyo mutuo en mi área **19.** Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución universitaria **20.** Las relaciones con mis superiores son respetuosas y constructivas **21.** Participo activamente en actividades sociales organizadas por la institución. **22.** El trabajo en equipo es valorado y practicado en mi área **23.** Existe comunicación abierta y transparente entre colegas **24.** Me siento valorado como parte de la comunidad universitaria

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable de Estudio 2 **Eficiencia laboral** La eficiencia laboral del personal administrativo se mide por la ejecución de tareas con calidad y precisión, la autogestión y organización en el uso del propio tiempo y recursos, y la colaboración y trabajo en equipo dentro de la institución. Estas tres dimensiones funcionan en conjunto: cuando los trabajadores producen documentos exactos y completos, se planifican por sí mismos con autonomía y se comunican eficazmente con sus colegas, se logra un desempeño sólido. (Varas Pichen, 2024)	La eficiencia laboral fue medida a través de Calidad y precisión en el desempeño, Autogestión y organización, Colaboración y trabajo en equipo. Para este propósito, se empleó un instrumento que utiliza una escala de Likert de cinco puntos: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi Siempre, 5 = Siempre.	Calidad y precisión en el desempeño	• Cumplimiento de estándares de calidad • Exactitud en la ejecución de tareas • Minimización de errores • Búsqueda de mejora continua.	**1.** El personal cumple con los estándares de calidad establecidos. **2.** El personal realiza sus tareas con precisión. **3.** El personal presenta muy pocos errores en su trabajo. **4.** El personal muestra disposición para mejorar continuamente su desempeño. **5.** El personal entrega resultados confiables y bien hechos. **6.** El personal revisa su trabajo antes de entregarlo. **7.** El personal evita volver hacer el trabajo debido a fallas. **8.** El personal busca optimizar su trabajo día a día
		Autogestión y organización	• Planificación de tareas • Gestión eficiente del tiempo • Prioridad en actividades importantes • Control del estrés laboral.	**9.** El personal planifica sus tareas de forma independiente. **10.** El personal organiza su tiempo eficientemente. **11.** El personal prioriza las actividades más importantes correctamente. **12.** El personal maneja el estrés con efectividad durante su trabajo. **13.** El personal define metas claras para sus tareas. **14.** El personal ajusta sus actividades cuando surgen prioridades nuevas. **15.** El personal mantiene equilibrio entre urgencia y calidad. **16.** El personal conserva serenidad ante plazos exigentes.
		Colaboración y trabajo en equipo	• Comunicación efectiva • Apoyo y disposición para ayudar • Resolución conjunta de problemas • Integración con compañeros.	**17.** El personal se comunica de manera clara con sus colegas. **18.** El personal ofrece ayuda espontánea a otros miembros del equipo. **19.** El personal participa activamente en la resolución de problemas grupales. **20.** El personal está bien integrado con sus compañeros de trabajo. **21.** El personal facilita la coordinación dentro del equipo. **22.** El personal escucha y valora las ideas de otros colegas. **23.** El personal colabora para alcanzar objetivos comunes. **24.** El personal promueve un ambiente de cooperación con su equipo.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

HG Existe una relación significativa entre la motivación del personal administrativo y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025.

HG_0 No existe una relación significativa entre la motivación del personal administrativo y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025.

1.6.2. Hipótesis Específicas

HE_1. Existe relación entre la motivación intrínseca y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025.

HE_2. Existe relación entre la motivación extrínseca y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025.

HE_3. Existe relación entre la motivación social y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025.

1.7. Justificación

La investigación tiene una relevancia significativa desde diversas perspectivas: teórica, práctica, social y metodológica.

1.7.1. Justificación Teórica

La presente investigación encuentra su sustento teórico en la necesidad de profundizar el conocimiento científico sobre la relación existente entre la motivación laboral y la eficiencia del personal administrativo en el contexto de las instituciones de educación superior públicas. Su desarrollo responde a una demanda académica orientada a comprender cómo los factores motivacionales influyen en el comportamiento laboral y en los resultados organizacionales, particularmente dentro de la realidad universitaria amazónica.

1.7.2. Justificación Práctica

Desde una perspectiva práctica, el estudio proporciona a la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios información actualizada e importante para tomar decisiones relacionadas con la gestión del talento humano, permitiendo implementar medidas que contribuyan al fortalecimiento de la eficiencia administrativa y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

1.7.3. Justificación Social

En el aspecto social de la investigación reside en la utilidad que podría propiciar para la comunidad universitaria en mejorar los resultados que se vienen obteniendo, teniendo en consideración que la mejora del desempeño del personal administrativo tendrá repercusiones directas en la calidad del servicio ofrecido a los estudiantes, docentes y usuarios, con procesos y actividades más ágiles, confiables y adecuados.

1.7.4. Justificación Metodológica

La investigación propone un diseño claro, bien estructurado y realizable, se utilizó cuestionarios validados, verificándose la coherencia y pertinencia de cada uno de las preguntas consideradas. para la medición y estudio de la motivación y la eficiencia, permitiendo resultados objetivos en cada dimensión, proporcionando un apropiado análisis correlacional entre las variables. De esta manera, la confiabilidad de los instrumentos fue estimada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, certificando niveles apropiados de consistencia interna.

Se procesaron los datos a través del software estadístico SPSS, realizándose el análisis descriptivo e inferencial de la información obtenida, aplicándose la prueba de normalidad, el análisis de confiabilidad y las operaciones correlacionales para establecer la relación que había entre las variables trabajadas. Así, la metodología utilizada suministra rigurosidad científica y sustenta empíricamente los resultados alcanzados.

1.7.5. Justificación de Viabilidad

La investigación fue realizable porque se contó con el acceso privilegiado a la muestra establecida, conformada por los trabajadores administrativos nombrados y contratados, lo cual facilitó la recolección de datos. Además, hubo un interés por los funcionarios para realizarla, considerando que buscan el fortalecimiento de la gestión administrativa y el desempeño laboral, circunstancias que favorecieron la disposición del personal para participar del estudio, obteniéndose la información necesaria para la investigación.

1.8. Consideraciones Éticas

El estudio se desarrolló con la participación libre y voluntaria del personal, brindandose información clara, suficiente y comprensible acerca de los objetivos del estudio, los procedimientos a realizar, el uso de los datos recopilados y los derechos que asistían a cada participante.

De esta manera, se garantizó el cumplimiento de los principios éticos que orientan la investigación científica y la generación responsable de conocimiento.

El enfoque evitó causar cualquier daño físico o psicológico, y los instrumentos como encuestas están diseñados para no generar incomodidad o presión. La participación fue siempre voluntaria y respetada, asumiéndose un compromiso con la honestidad académica, los resultados son presentados conforme se obtuvieron, sin manipulación ni sesgo, respetando completamente las fuentes empleadas y evitando cualquier forma de plagio.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Estudio

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Al-Aamri, M., Soliman, M., & Ponniah, L. S. (2024), desarrollaron un estudio titulado *"Influenciadores del desempeño del personal académico en la educación superior: el papel de la motivación, el liderazgo transformacional y la participación en la planificación estratégica"*, cuyo objetivo fue examinar cómo la motivación, el liderazgo transformacional y la participación en la planificación estratégica influyen sobre el desempeño del personal académico en instituciones de educación superior en Omán. Utilizaron un enfoque cuantitativo basado en encuestas autoadministradas y aplicaron modelado de ecuaciones estructurales parciales (PLS-SEM) para analizar los datos recolectados de una muestra de 192 docentes de universidades gubernamentales. Los resultados mostraron que la motivación tiene un impacto positivo y significativo en la participación en la planificación estratégica y en el desempeño académico; además, el liderazgo transformacional influye en la participación en la planificación, pero no tiene efecto directo sobre el desempeño; la relación entre motivación y desempeño se encuentra completamente mediada por la participación en planificación estratégica.

López y Sánchez (2024), realizaron la investigación titulada *"La motivación y su influencia en la eficiencia laboral del personal administrativo universitario"*, cuyo objetivo fue explorar cómo diferentes tipos de incentivos (intrínsecos y extrínsecos) impactan el rendimiento laboral del personal administrativo en una universidad pública mexicana. Emplearon un diseño cuantitativo correlacional mediante encuestas validadas basadas en la teoría de autodeterminación para medir motivación y eficiencia laboral, aplicadas a una muestra de 95 empleados

administrativos. Los hallazgos revelaron que la motivación intrínseca explica aproximadamente el 54 % de la variabilidad en eficiencia laboral, mientras que la motivación extrínseca aporta un 23 %, lo cual evidencia que favorecer la autonomía, la competencia y el reconocimiento interno es esencial para elevar la calidad del desempeño administrativo y promover un entorno más eficiente y satisfactorio.

Putri, D. (2023), realizó el estudio *"La influencia de la motivación y las instalaciones de trabajo en el desempeño de los empleados: un estudio sobre el personal académico de la Facultad de Ciencias Administrativas, Universitas Brawijaya"*, teniendo como objetivo analizar el efecto simultáneo de la motivación y las condiciones laborales acerca del desempeño del personal académico-administrativo. Utilizó un enfoque explicativo cuantitativo, empleando regresión lineal múltiple y entrevistas para profundizar en percepciones, con una muestra total de 35 empleados de la facultad. Los resultados indicaron que tanto la motivación como las facilidades del entorno laboral tienen una influencia conjunta y significativa sobre el desempeño, evidenciada por un valor de $F = 7.968$ ($p = 0.002$), superior al umbral estadístico. Las entrevistas fortalecieron los resultados, precisando que sin motivación ni recursos apropiados las actividades académicas se vuelven lentas e ineficientes, corroborando que ambos componentes son impulsores importantes de la eficiencia en el contexto universitario.

Iddrisu, I. (2023), desarrollo el estudio titulado *"La influencia del desempeño del personal en las operaciones de las universidades públicas: examen de los factores de motivación y retención"*, tenían como objetivo investigar cómo la motivación y la retención del personal influyen en el desempeño administrativo en una universidad pública. Emplearon una metodología mixta descriptivo-correlacional, realizando un análisis estadístico y entrevistas temáticas, profundizando las percepciones institucionales. La muestra fueron 350 trabajadores de 17 departamentos. Los resultados identificaron una relación estadísticamente significativa entre motivación y desempeño laboral, mientras que la retención no

mostró relación directa con la productividad, lo que resalta que la motivación es un factor clave en el rendimiento del personal universitario y que la cultura institucional juega un papel determinante en potenciar tanto la motivación como el desempeño.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Gamarra, J., & Urpeque, M. (2024), realizaron la investigación titulada *"Motivación y desempeño laboral de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo, 2024"*, teniendo como objetivo establecer la correlación entre motivación laboral y desempeño del personal administrativo en un centro hospitalario de esa localidad. Utilizaron un enfoque cuantitativo, correlacional y corte transversal, aplicaron encuestas que fueron autoadministradas, siendo los instrumentos a través del cual recopilaron los datos de una muestra de 75 trabajadores. Los resultados revelaron una correlación Spearman significativa de $\rho = 0.619$, mostrando una relación positiva entre motivación y rendimiento laboral. Sugiriendo que al fortalecer los niveles de motivación (intrínseca y extrínseca) se consigue mejorar el desempeño administrativo hospitalario, situación que apoya la implementación de estrategias de gestión del talento que estén más centradas en el bienestar del personal y su satisfacción en el trabajo.

Ysla, O. (2024), realizó la investigación *"Motivación y productividad laboral en el personal administrativo de un hospital del Callao, 2024"*, cuyo objetivo fue determinar la relación entre motivación laboral y productividad del personal administrativo en el Hospital de Rehabilitación del Callao. Se implementó un enfoque cuantitativo de nivel básico, diseño no experimental de corte transversal y alcance correlacional. La muestra incluyó a 80 colaboradores administrativos seleccionados mediante muestreo probabilístico simple. Emplearon encuestas validadas como instrumento, y aplicaron análisis descriptivo junto con el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados mostraron que el 81 % de los colaboradores reportaron altos niveles de motivación y el 85 % percibieron alta productividad. Se identificó una correlación positiva alta entre

motivación y productividad laboral (ρ = 0.822), lo que confirma que una motivación sólida se asocia directamente con mayores niveles de eficiencia administrativa en el contexto hospitalario.

Mariñas J. (2024), realizó el estudio *"La gestión por competencias y la eficiencia laboral en los colaboradores de una empresa de entretenimiento del departamento de Ica – 2023"*, teniendo como objetivo conocer la relación de la gestión del talento por competencias y la eficiencia laboral del personal. Metodológicamente utilizó un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional, empleando cuestionarios autoadministrados en la muestra compuesta de 45 colaboradores. Los resultados determinaron que la eficiencia laboral tiene un comportamiento más favorable en algunas etapas de la gestión institucional, principalmente en las actividades de planificación y control. Se evidencian que el desarrollo y aprovechamiento de las capacidades, habilidades y conocimientos de los trabajadores contribuye significativamente a elevar los niveles de eficiencia laboral. De este modo, se concluye que la gestión eficaz de las competencias constituye un factor determinante para optimizar el rendimiento de los colaboradores y favorecer el logro de mejores resultados organizacionales, especialmente en entornos empresariales caracterizados por elevados niveles de exigencia y dinamismo.

Bermudo Gonzales y Hualla De La Cruz (2024), realizaron la investigación *"Rendimiento y eficiencia laboral en el Centro de Producción de Bienes y Servicios de la UNSCH – 2023"*, con el objetivo de determinar cómo el rendimiento laboral incide sobre la eficiencia operativa del centro. Emplearon un enfoque cuantitativo descriptivo-explicativo con diseño no experimental transversal, encuestando a 18 empleados del centro de producción. Los resultados revelaron que un rendimiento óptimo, fundamentado en trabajo en equipo, responsabilidad y manejo de presión, permitió incrementar la eficiencia laboral en un 84.8 %, con significación estadística (p = 0.020), lo que confirma que el rendimiento laboral constituye un factor determinante para alcanzar niveles elevados de

eficiencia institucional, articulando directamente esfuerzos y resultados operativos.

Márquez, M. (2024), realizó la investigación *"Motivación y desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023"*, con el objetivo de analizar la relación entre motivación laboral y desempeño administrativo de colaboradores en esa oficina durante el año 2023. Empleó una metodología cuantitativa de tipo básico, con diseño descriptivo-correlacional de corte transversal, aplicó un cuestionario validado a 134 colaboradores administrativos seleccionados por muestreo no probabilístico. Los resultados revelaron que entre quienes tenían motivación media y alta, la mayoría alcanzó desempeño medio o alto, destacando que el grupo con motivación alta no presentó casos de bajo rendimiento. El coeficiente de Spearman obtenido fue $\rho = 0.640$, significativo al nivel 0.01, lo que demuestra una relación positiva moderada-alta entre ambas variables, confirmando que elevar la motivación contribuye al mejor desempeño rutinario en la administración pública regional.

De La Cruz, Y. (2023), llevó a cabo la investigación "Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023", con el objetivo de determinar la relación entre motivación laboral y desempeño del personal administrativo en ese centro de salud. Se empleó un enfoque cuantitativo de tipo básico con diseño no experimental de corte transversal. La muestra incluyó a 136 trabajadores del área administrativa seleccionados mediante muestreo probabilístico aleatorio simple. Estos resultados permiten afirmar con claridad que una mayor motivación está directamente vinculada a un mejor desempeño administrativo en el contexto institucional hospitalario.

2.1.3. Antecedentes Locales

Herrera, Z. (2023), desarrolló la investigación titulada *"Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una universidad nacional de Madre de Dios"*, cuyo objetivo fue analizar la relación entre la

motivación laboral y el desempeño del personal administrativo en el contexto universitario regional. Empleó un enfoque cuantitativo aplicado con diseño no experimental transversal y alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por 81 trabajadores administrativos que respondieron un cuestionario estructurado que evaluó percepción de motivación y niveles de rendimiento. Los resultados revelaron que el 88,9 % de los participantes reportaron altos niveles tanto de motivación como de desempeño laboral, y se identificó una correlación positiva significativa ($\rho = 0.522$). Se concluyó que una mayor motivación está directamente asociada con mejor desempeño administrativo, y que factores como condiciones personales, características del trabajo, relaciones interpersonales, reconocimiento e incentivos adecuados constituyen elementos clave para elevar la eficiencia institucional.

Apaza Jihuallanca, E. y Tambet Moque, S. H. (2023), llevaron a cabo la investigación *"Motivación en relación al desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios, 2022"*, con el objetivo de establecer cómo la motivación laboral incide en el desempeño del personal, incluyendo al personal administrativo. Emplearon un diseño cuantitativo no experimental de tipo básico, con alcance correlacional, aplicando dos cuestionarios específicos para medir las variables de motivación y desempeño laboral en una muestra representativa del personal del CLAS. Los resultados revelaron una correlación moderada significativa de Kendall Tau-B ($\rho = 0.678$), indicando una relación directa entre motivación y desempeño; especialmente la retroalimentación tuvo una asociación alta ($\rho = 0.759$). Los hallazgos aseguran que niveles más altos de motivación se traducen en mejor eficiencia laboral en el contexto institucional de salud regional.

Ccoa Inca, M. M., & Zamata Carrión, G. L. (2023), desarrollaron la investigación *"El control interno y su relación con la eficiencia del personal de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios, 2022"*, cuyo objetivo fue determinar el impacto del sistema de control interno sobre la eficiencia del personal administrativo. Aplicaron un diseño cuantitativo

descriptivo-correlacional con datos recogidos mediante encuestas de escala Likert a una muestra de 32 trabajadores, con índices de confiabilidad buenos ($\alpha \geq 0.73$). Los resultados revelaron una correlación de rho = 0.656 entre el control interno y la eficiencia; en específico, la evaluación de riesgos está relacionada fuertemente con la eficiencia ($\rho = 0.752$), siguiéndole la comunicación ($\rho = 0.625$) y el ambiente de control ($\rho = 0.576$). Recomendándose la implementación de prácticas sólidas de control interno la cual ayudará a mejorar significativamente la eficiencia del personal, destacándose la importancia del fortalecimiento de los procesos institucionales para incrementar el desempeño laboral.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Variable de Estudio 1: Motivación del personal administrativo

La motivación del personal administrativo trasciende el ámbito individual para convertirse en un elemento estratégico dentro de la gestión organizacional, debido a que influye directamente en la productividad, la calidad de los servicios y la eficiencia institucional. Por ello, comprender los factores que la fortalecen resulta fundamental para promover entornos laborales favorables y mejorar el desempeño de los trabajadores dentro de las organizaciones públicas y privadas.

Chávez Alor (2024) define la motivación del personal administrativo en el sector financiero como el impulso interno que permite enfrentar obstáculos y mantener esfuerzo, donde dimensiones como la necesidad de logro, poder y afiliación se asocian positivamente con la eficiencia en tareas administrativas (p. 47).

Idrogo K. (2023), en el entorno público, define la motivación como la combinación de factores intrínsecos (sentido, autonomía) y extrínsecos (recompensas, reconocimiento) que intervienen enérgicamente en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos, enfatizando que ambos tipos de motivación actúan como impulsores importantes de la eficiencia institucional (p. 52).

La motivación laboral es considerada como un conjunto de fuerzas potentes que se producen tanto dentro como fuera de una persona, que

inician un comportamiento concerniente con el trabajo, determinando su forma, dirección, intensidad y duración (Kishnani & Vargas, 2023).

Según el análisis de Gutiérrez (2017), citado en un estudio reciente sobre entornos educativos, la motivación se conceptualiza como “el conjunto de procesos implicados en el inicio, dirección y mantenimiento de la conducta, estimulado por un impulso o motivo” (p. 116). Esto corresponde a cómo el personal administrativo comienza y sostiene su labor con propósito, compromiso y constancia, al alinear sus energías con objetivos organizacionales claros (Gutiérrez, 2017, citado en UNES, 2023)

Por su parte, Robbins (2019), citado en la misma fuente, define motivación laboral como la “voluntad de ejercer un nivel persistente y alto de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer una necesidad individual” (p. 42), lo cual implica que el desempeño administrativo está estrechamente vinculado a cómo las personas perciben que sus acciones satisfacen sus propias necesidades (Robbins, 2019, citado en UNES, 2023)

La motivación del personal administrativo impulsa el compromiso continuo con sus tareas y el aporte activo a los objetivos institucionales. Esta no surge por generación espontánea, sino de tres dimensiones interconectadas: la satisfacción laboral emocional, cuando el trabajador se siente valorado y escuchado; el compromiso organizacional, que emerge de identificarse con los valores de la institución y percibir propósito en su labor; y las expectativas y recompensas, las cuales refuerzan el esfuerzo cuando se reconocen mediante salarios adecuados, oportunidades de desarrollo o gratificaciones. (Torres & Aranibar, 2024).

Kocman & Weber (2018), mencionados en una publicación del año 2023, establecen que hoy más que nunca, una gestión eficaz dependerá de la motivación de sus trabajadores; destacando que en muchas entidades públicas aún se subestiman su importancia, a pesar de que la motivación intrínseca es crucial para mejorar la productividad y eficiencia organizacional.

La motivación laboral es un conjunto de procesos psicológicos y organizacionales que estimulan al personal a comprometerse, permanecer

decididos y contribuir activamente al logro de los objetivos organizacionales. Esta motivación nace tanto de impulsos internos (intrínsecos), como la satisfacción personal al efectuar un trabajo con propósito, como de factores externos (extrínsecos), como recompensas, reconocimiento y condiciones laborales apropiadas.

Dimensión 1: Motivación intrínseca

Es el impulso que surge desde lo más profundo de una persona, motivándolo a trabajar no por recompensas externas, sino porque la actividad en sí le resulta estimulante, desafiante o significativa. Esta se manifiesta cuando al personal le importa lo que hacen, disfrutan del proceso y se sienten estimulados a destacar por satisfacción interna más que por compensaciones externas.

Un estudio sistemático reciente concluyó que la motivación intrínseca favorece significativamente el desempeño laboral, el compromiso con el trabajo y capacidades innovadoras. Esto es especialmente cierto en entornos donde los empleados encuentran interés auténtico en sus funciones, independientemente de factores externos (Sulistamtama, Setiawan & Yuniawan, 2024).

Asimismo, en Kosovo, se encontró que una mayor motivación intrínseca potencia significativamente el desempeño contextual, es decir, comportamientos que exceden los requisitos básicos del puesto. También observó que la satisfacción de necesidades básicas como autonomía y competencia fortalece la motivación intrínseca y el compromiso con el trabajo (Hoxha & Ramadani, 2024).

En el sector de moda en Bandung (Indonesia), se evidenció que la motivación intrínseca no solo tiene un impacto directo en el desempeño laboral, sino que también actúa indirectamente a través de su interrelación con la percepción de compensación. En conjunto, estas variables explican casi el 43 % de la variabilidad en el rendimiento laboral (Qulsum & Kadir, 2024).

Dimensión 2: Motivación extrínseca

La motivación extrínseca surge como resultado de incentivos o recompensas procedentes de la institución, diferenciándose de la motivación intrínseca, orientándose el comportamiento laboral para la obtención de beneficios externos, que son incentivos, reconocimientos, compensaciones económicas, promociones, estabilidad laboral u otro componente que constituya una recompensa por el desempeño ejecutado.

Una investigación en Malasia con el personal del Valle de Klang demostraron que los estímulos tradicionales, como salarios y beneficios económicos, no precisamente mejoran por sí solos la apreciación positiva que los trabajadores tienen sobre la institución. (Anthonysamy et al., 2025).

Así, la motivación extrínseca viene a constituir una dimensión primordial en el comportamiento institucional, ya que ayuda a entender cómo los incentivos, el reconocimiento y las condiciones del trabajo intervienen en el comportamiento del personal. Su apropiada gestión ayuda al fortalecimiento del desempeño individual y colectivo, ayudando a lograr los objetivos organizacionales y el desarrollo sostenible de las instituciones. Mostraron que, aun cuando la motivación proviene de elementos externos, funciona como un puente que conecta una cultura sólida y una buena disciplina con resultados más eficientes en el trabajo (Mulyadi et al., 2023)

En el sector público marroquí, en cambio, se evidenció que tanto la motivación intrínseca como la extrínseca tienen un impacto profundo en el rendimiento laboral tras reformas institucionales recientes. En ese contexto, el reto no es solo motivar de forma intrínseca, sino diseñar sistemas de incentivos que respondan apropiadamente al cambio organizacional (Elamalki et al., 2024)

Esta es motivada por aspectos externos como recompensas materiales, reconocimiento o evitar sanciones. Mardanov (2021) determina que estos incentivos externos influyen de forma favorable en el bienestar laboral y el desempeño (Mardanov, 2021).

Dimensión 3: Motivación social

En el entorno laboral se refiere al impulso que nace del deseo de conectar, colaborar y pertenecer, yendo más allá del interés personal; surge cuando

el personal se siente parte de algo más grande, donde sus acciones benefician no solo a sí mismos, sino al colectivo.

La motivación social surge de las relaciones que los individuos establecen dentro de su entorno laboral y del valor que atribuyen a su pertenencia dentro de un grupo u organización. Esta dimensión se encuentra asociada con la necesidad de aceptación, reconocimiento y vinculación con otras personas, constituyéndose en un factor que influye significativamente en el comportamiento y desempeño de los trabajadores.

Natalia et. al (2024) examinaron el impacto de los sistemas de reconocimiento entre pares en las instituciones, evidenciaron que el agradecimiento público, el reconocimiento mutuo y los elementos de estimación entre el personal mejoran la motivación social, ya que permiten visibilizar los esfuerzos individuales y reforzar la integración de los trabajadores dentro del grupo, constituyéndose en una dimensión primordial si se quiere entender el comportamiento del personal, debiéndose fortalecer y promover la construcción de espacios laborales más cohesionados, que incrementaran el compromiso del personal y favorecerán al logro eficiente de los objetivos institucionales.

2.2.2. Variable de Estudio 2: Eficiencia Laboral

Es la capacidad que tienen los colaboradores al realizar sus labores de forma óptima, empleando apropiadamente los recursos que disponen, consiguiendo los objetivos determinados con buenos niveles de calidad y productividad.

Saavedra-Paíma (2022) sustenta que la eficiencia laboral tiene que examinarse como un componente principal del desempeño institucional, si se busca lograr niveles apropiados de rendimiento, esencialmente en entornos complejos o de alta exigencia, requiriéndose una apropiada articulación entre las competencias de los trabajadores, los sistemas laborales implementados, para alcanzar los resultados que busca la institución, esta integración beneficia al fortalecimiento de la productividad institucional y permite responder de manera más efectiva a los desafíos organizacionales.

Dimensión 1: Calidad y precisión en el desempeño

Está representado como un compromiso fuerte con la responsabilidad y la excelencia, su aplicación exige que los procesos estén claros, que exista una formación continua y que se promueva una cultura organizacional enfocada en la mejora constante. Cuando se logra esto, se crea un espacio donde la eficiencia y la efectividad se potencian, impulsando a la organización a destacarse y crecer de manera sostenible (Saavedra, 2022).

Para Worki360 (2024), la calidad del trabajo es más que el cumplimiento de los plazos, involucra precisión, orden, trazabilidad y valor incorporado en cada proceso. La evaluación de esta calidad incorpora estándares operativos específicos, auditorías internas, metodologías como 5S o Kaizen, y encuestas al cliente interno; el propósito es garantizar que cada acción administrativa se realice con exactitud, coherencia y claridad documental (Worki360, 2024.)

Dávila Fuentes (2021) investigó la Gestión de la calidad y desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Sub Regional de Cutervo, concluyendo mediante un diseño correlacional que existe una relación positiva y alta entre la gestión de calidad y el desempeño laboral ($r = 0.677$, $p < 0.01$). En este contexto, la calidad implica procesos bien diseñados, registros exactos y un trabajo administrativo libre de errores sistemáticos (Dávila, 2021). Esta definición resalta que la precisión operativa, como parte de la gestión de calidad, es esencial para garantizar excelencia institucional.

El mantener un alto nivel de calidad y precisión es vital porque ayuda a generar un entorno de confianza dentro del equipo de trabajo y también hacia los usuarios o clientes.

Melendres Alverca (2022), en su estudio sobre una Unidad Ejecutora de Salud en Cajamarca, determinó que una gestión de calidad elevada se asocia con niveles altos de desempeño ($r = 0.679$), y que el personal administrativo con procedimientos claros y estandarizados trabaja con mayor exactitud y consistencia Melendres, 2022). La precisión es medida como conexión a protocolos, revisión documental minuciosa y consistente en las tareas habituales.

La calidad y precisión en el desempeño laboral son aspectos fundamentales que tienen influencia directa en el éxito de las organizaciones y en la satisfacción del personal. Entendida también como la capacidad de poder cumplir con las expectativas y los estándares establecidos, garantizándose que los resultados sean confiables, consistentes y que cumplan con lo esperado tanto por la organización como por los clientes. Por otro lado, la precisión es la atención al detalle y la exactitud con la que se ejecutan las tareas, evitando errores que puedan afectar negativamente los productos o servicios ofrecidos.

Dimensión 2: Autogestión y organización

Consideradas como habilidades fundamentales para las personas que deseen desempeñarse con éxito en el ambiente laboral y personal. La autogestión consiste en la capacidad de cada individuo para manejar sus propias acciones, planificando y regulando sus actividades con autonomía y responsabilidad.

Autogestión se define como la capacidad del trabajador para administrar sus propios objetivos y recursos sin supervisión directa, mediante planificación, seguimiento, autoevaluación y autodesarrollo. Según Carrillo (2024), la autogestión implica autonomía en la fijación de metas, programación y regulación personal del progreso. Este enfoque empodera al personal administrativo para asumir responsabilidad por sus resultados y adaptarse con proactividad y eficiencia organizacional (Carrillo, 2024)

Según Delgado & Moran (2024), la autogestión se define como la capacidad del trabajador para planificar, organizar, ejecutar y evaluar sus propias actividades de forma autónoma, sin supervisión directa. En su estudio con personal de una empresa limeña de fondos colectivos, demostró que quienes evidencian niveles elevados de autogestión mejoran su rendimiento individual y contribuyen significativamente a la eficiencia institucional (Delgado & Moran, 2024)

Además, en una investigación sobre gestión del tiempo y organización del trabajo, realizada en una empresa peruana en 2023, se

reveló que el uso eficaz de instrumentos de planificación y priorización por parte del personal administrativo se asocia positivamente con su desempeño laboral y precisión operativa, sugiriendo que la organización personal es esencial para la eficiencia institucional (Delgado y Moran, 2024).

Sobre el concepto de organización, Pinto Limache (2024) señala que esta implica estructurar tareas y roles de manera coherente dentro de instituciones públicas. En su estudio en la Dirección Regional de Educación de Puno, encontró una correlación extremadamente fuerte ($\rho = 0.990$; $p = 0.000$) entre gestión administrativa (incluyendo planificación, organización, dirección y control) y desempeño del personal, concluyendo que una estructura organizativa clara es básica para alcanzar eficiencia laboral. (Pinto, 2024).

Para el personal administrativo, esto significa trabajar dentro de un sistema organizado que facilita claridad en roles, fluidez operativa y cohesión con objetivos institucionales.

Dimensión 3: Colaboración y trabajo en equipo

La colaboración y el trabajo en equipo potencian la eficiencia, al fomentar la cooperación entre colegas, la resolución conjunta de problemas y la construcción de entornos de confianza, un equipo bien integrado mejora los procesos administrativos y reduce los tiempos de ejecución, lo que impacta positivamente en el rendimiento global de la institución.

En la investigación de Vejarano Lara (2024), se define el trabajo en equipo como la cooperación estructurada entre colaboradores administrativos para alcanzar metas comunes con eficacia institucional. En su estudio con 65 trabajadores de una Corte Superior de Justicia del Perú, usando diseño cuantitativo correlacional, encontró que el trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desempeño laboral ($rho = 0.694$; $p < 0.001$), demostrando que una colaboración sólida permite mayor eficacia, adaptabilidad y precisión en las tareas administrativas (Vejarano Lara, 2024)

En la investigación realizada por Troya Palomino et al. (2024), se define que la colaboración organizacional interna favorece la cohesión del equipo, lo que incrementa el trabajo en equipo en entidades de salud. La relación significativa encontrada (Spearman ρ = 0.556; p = 0.000) indica que una comunicación fluida es clave para formar equipos que colaboran efectivamente y mejoran la eficiencia operativa del personal administrativo (Troya et al., 2024).

2.3. Definición de Términos

1. **Alineación con la misión y visión institucional**

   Grado en que el personal comprende, acepta e interioriza los principios, valores y objetivos estratégicos que orientan el accionar de la institución.

   Según Vorecol (2024), esta alineación contribuye significativamente a fortalecer el compromiso institucional, al aumento de la productividad y al afianzamiento de una cultura laboral encaminada al logro de resultados.

2. **Apoyo y disposición para ayudar**

   Representa las conductas voluntarias a través del cual el personal colabora con sus compañeros en la ejecución de tareas, resolución de problemas o cumplimiento de responsabilidades, sin que haya precisamente una obligación formal o una recompensa evidente por ello. Estas acciones muestran una actitud de cooperación que favorece el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y contribuye al adecuado funcionamiento de los equipos de trabajo (Varas, 2024).

3. **Autopercepción del bienestar laboral**

   Cuando las personas perciben que su labor es valorada, que cuentan con respaldo institucional y que forman parte de un ambiente laboral favorable, suelen desarrollar mayores niveles de compromiso, motivación y disposición para contribuir al logro de los objetivos. Investigaciones recientes muestran que un clima organizacional favorable potencia esta percepción y mejora el rendimiento global (Vejarano, 2024).

4. **Búsqueda de mejora continua**

   Representa el compromiso institucional de revisar periódicamente procesos, evaluar resultados e implementar ajustes que optimicen calidad y eficiencia. Inspirado en el ciclo PDCA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar), este enfoque promueve adaptabilidad organizacional permanente (Varas, 2024)

5. **Control del estrés laboral**

   Una adecuada gestión del tiempo ayuda a equilibrar carga de trabajo, evitar la acumulación de tareas urgentes y reducir la presión emocional, disminuyendo el estrés, mejorando la calidad del trabajo, favoreciendo a un mayor bienestar institucional (Vicaña & Villavicencio, 2023).

6. **Comunicación efectiva**

   Es una competencia fundamental en las instituciones, las cuales permiten el intercambio de información de forma clara, precisa y oportuna entre los integrantes de la institución. (Vorecol, 2024).

7. **Equilibrio emocional en el trabajo**

   Es la capacidad que tiene un individuo para reconocer, entender y gestionar apropiadamente sus emociones en la organización, Ramírez (2022) señala que los trabajadores que desarrollan un adecuado equilibrio emocional suelen presentar menores niveles de estrés laboral, mayor satisfacción con su trabajo y mejores indicadores de bienestar psicológico. En consecuencia, esta dimensión constituye un factor relevante para promover ambientes laborales saludables y fortalecer la eficiencia organizacional.

8. **Exactitud en la ejecución de tareas**

   La exactitud en la ejecución de tareas hace referencia al grado de precisión con el que los trabajadores desarrollan sus funciones, asegurando que los procedimientos se realicen correctamente y que los resultados obtenidos correspondan fielmente a los estándares establecidos por la organización. Esta dimensión involucra aspectos relacionados con la atención al detalle, el cumplimiento de

procedimientos y la reducción de inconsistencias durante la ejecución de las actividades laborales.

9. **Participación activa en actividades institucionales**

   La participación activa se observa cuando el empleado colabora proactivamente en iniciativas colectivas y toma decisiones organizacionales, la definición clara de objetivos y liderazgo grupal impulsa la participación, reforzando la colaboración y los resultados institucionales (Supo, 2023)

10. **Planificación de tareas**

    Implica organizar actividades anticipadamente, asignar tiempos específicos y estructurar los objetivos diarios y semanales, la planificación mejora la productividad al permitir fijar metas alcanzables, estructurar la rutina y evitar el caos, resultando en mayor foco y eficiencia (Varas, 2024).

11. **Prioridad en actividades importantes**

    Consiste en identificar y enfocar esfuerzos en tareas que realmente impactan los resultados. El uso de la Matriz de Eisenhower y el principio 80/20 ha demostrado incrementar la productividad hasta en un 25 %, reduciendo actividades irrelevantes y mejorando la eficiencia colectiva

12. **Resolución conjunta de problemas**

    Proceso colaborativo en el que los miembros del equipo analizan desafíos, intercambian ideas y construyen soluciones consensuadas, utilizando la sinergia del grupo y evitando enfoques competitivos (Sandoval, 2022)

13. **Sentido de pertenencia**

    Se define como la identificación emocional del trabajador con la organización y sus valores, generando conexión, estabilidad y deseo de contribuir, quienes sienten pertenencia están más motivados, colaboran mejor y desean permanecer en su organización, siendo clave para su retención y desempeño (Melendres, 2022).

14. Sentimiento de logro personal

Definido como el reconocimiento interno que el trabajador admini-strativo experimenta al cumplir metas relevantes. Este logro potencia su autoestima y refuerza su motivación interna, ligada a satisfacción emocional y superación profesional (Díaz et al., 2023).

15. Voluntad de permanencia en la organización

Este aspecto se vincula al compromiso organizacional de continuidad: la intención consciente del empleado de seguir siendo parte de la institución, los empleados con compromiso de continuidad tienen menor rotación y aportan de manera sostenida al crecimiento organizacional (Macetas & Carhuancho, 2024)

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de estudio

Este estudio es de tipo básico, ya que su finalidad principal es generar conocimiento teórico sobre cómo se relacionan la motivación del personal administrativo y la eficiencia laboral dentro del contexto universitario. No busca aplicar soluciones directas a un problema práctico, sino comprender mejor los factores que inciden en el desempeño de los trabajadores administrativos, lo que resulta fundamental para futuras investigaciones o propuestas de mejora institucional (Hernández Sampieri et al., 2021).

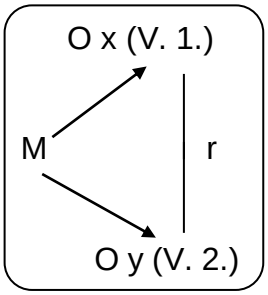
Este estudio se enmarca dentro de un enfoque cuantitativo, lo que implica trabajar con números y datos medibles para conocer cómo la motivación del personal administrativo se relaciona con la eficiencia laboral, se basa en la convicción de que los instrumentos de medición (como cuestionarios con escalas tipo Likert) permiten recoger información sólida y comparable, tal como se ha demostrado en investigaciones similares. (Hernández Sampieri et al., 2021).

3.2. Diseño del Estudio

El estudio tuvo un diseño no experimental, específicamente de tipo correlacional y de corte transversal. Esto significa que las variables (motivación y eficiencia laboral) fueron registradas en su contexto natural, sin manipularlas ni intervenir en ellas, recogiendo datos en un único momento temporal. El objetivo fue establecer si existe una asociación estadística significativa entre ambas variables.

Es un estudio correlacional transversal, porque se conoció el grado y dirección de asociación entre variables, sin inferir causalidad directa, este

diseño es ideal para evaluar la relación entre motivación y eficiencia laboral en una muestra representativa del personal administrativo, permitiendo establecer la existencia de una correlación significativa y descriptiva entre ambas variables en el contexto universitario amazónico.



Denotación:

M = Muestra de Investigación

Ox = Variable de Estudio 1: Motivación del personal administrativo

Oy = Variable de Estudio 2: Eficiencia Laboral

r = Relación entre variables

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

La presente investigación se enfocó en el personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios (UNAMAD), durante el año 2025. Esta población estuvo conformada por 120 trabajadores, quienes desempeñan funciones importantes tanto en el ámbito académico como en el administrativo. Dentro de este grupo se incluyeron trabajadores nombrados, contratados bajo el régimen CAS, cada uno con distintas responsabilidades y escalas remunerativas conforme a su designación y funciones.

La población se distribuyó en dos grandes áreas:

1. Área Académica, que comprende a quienes brindan soporte en escuelas profesionales, direcciones de carrera, y otras instancias de apoyo educativo.
2. Área Administrativa, que agrupa a quienes laboran en oficinas como planificación, personal, logística, tesorería, contabilidad, bienestar universitario, entre otras.

3.3.2. Muestra

Una muestra censal es un procedimiento estadístico que consiste en recopilar datos de todos los individuos o unidades que conforman una población, cuando las condiciones técnicas, operativas y financieras lo permiten. En lugar de muestrear al azar, se cubren todos los casos que cumplen esos criterios. Esta estrategia es usada actualmente como alternativa cuando se busca máxima precisión, eliminando errores de muestreo y optimizando recursos. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014)

El tamaño de la muestra fue censal, es decir la muestra es igual a la población, el cual estuvo conformada así:

Nivel Remunerativo	**Condición Laboral**		**Nº**
	Nombrado	**Contratado**	
F3 (Funcionarios)	3	6	9
SPA (Servidor Profesional A)	10	13	23
SPB (Servidor Profesional B)	4	10	14
SPC (Servidor Profesional C)	1	6	7
SPD (Servidor Profesional D)	0	2	2
SPE (Servidor Profesional E)	1	0	1
STA (Servidor Técnico A)	4	6	10
STB (Servidor Técnico B)	2	4	6
STC (Servidor Técnico C)	3	2	5
CAS - Directivos	4	5	9
CAS - Asistentes Administrativos	7	13	20
CAS - Especialistas Administrativos	4	10	14
Total	43	77	120

Nota: Unidad de Recursos Humanos (PAP)

3.4. Métodos y Técnicas

La **revisión de literatura** fue un paso fundamental para sustentar esta investigación, ya que permitió identificar trabajos previos que abordan la relación entre motivación del personal y eficiencia en el entorno universitario. Estudios recientes como los de García y Soto (2022), así como los de Mendoza y Quispe (2023), ofrecieron una base teórica sólida, aportando conceptos importantes sobre satisfacción emocional, compromiso institucional, recompensas laborales y rendimiento organizacional.

La **Observación de actividades**, permitió comprender de forma más amplia el entorno laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, esta técnica favoreció la obtención de información cualitativa importante acerca de las dinámicas diarias que identifican el ambiente de trabajo y que logran influir en los niveles de motivación y eficiencia laboral, facilitando la comprensión de los factores que intervienen en la motivación y la eficiencia del personal administrativo.

Instrumentos de recolección de datos

Para obtener la información requerida se aplicaron dos cuestionarios estructurados, elaborados específicamente para obtener información de las variables estimadas en el estudio. El primer cuestionario estaba orientada a valorar la motivación del personal administrativo, en tanto que el segundo tenía como propósito conocer la eficiencia laboral.

Cada instrumento se organizó en tres dimensiones bien determinadas, las cuales permitieron abordar de forma integral los diversos elementos de cada variable y cada dimensión estaba compuesta por ocho preguntas, siendo en total veinticuatro ítems por instrumento, utilizándose una escala tipo Likert de cinco categorías: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

3.5. Tratamiento de Datos

Los instrumentos fueron validados y aplicados a la muestra establecida, obteniéndose la información requerida y con el uso del

software estadístico SPSS v26, se elaboraron estadísticas descriptivas, tales como frecuencias, promedios y desviaciones estándar. Esto permitió tener una visión general del comportamiento de cada variable y de sus dimensiones: en el caso de la motivación del personal administrativo, se analizan aspectos como la satisfacción emocional, el compromiso organizacional, las expectativas y las recompensas; mientras que, para la eficiencia laboral, se evaluaron la calidad en el desempeño, la autogestión, y la colaboración.

Para explorar la relación entre ambas variables principales, se aplicó la prueba de normalidad y los resultados determinaron el coeficiente de correlación a utilizar. Esta prueba ayudó a determinar la existencia de una asociación significativa entre el nivel de motivación y la eficiencia en el trabajo del personal administrativo.

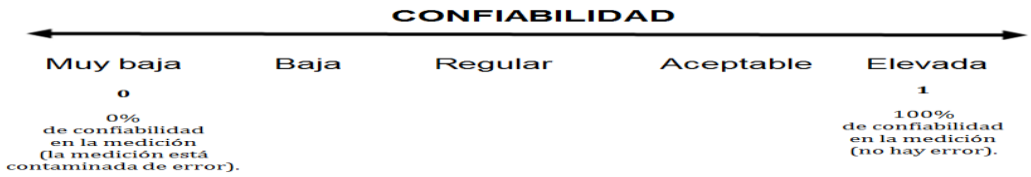


Tabla 1

Confiabilidad de la Variable Motivación del personal administrativo mediante Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,838	,894	24

Nota: Validación obtenida con el Software SPSS

Para evaluar la confiabilidad del instrumento aplicado en la medición de la motivación del personal administrativo, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, uno de los indicadores más reconocidos para determinar la consistencia interna de un conjunto de ítems. Este estadístico permite identificar en qué medida los reactivos del cuestionario reflejan coherentemente la misma dimensión o constructo teórico.

En los resultados obtenidos, el valor del Alfa de Cronbach fue de 0.838, mientras que la versión basada en elementos estandarizados alcanzó 0.894, considerando un total de 24 ítems.

Estos valores reflejan un nivel alto de fiabilidad, lo que sugiere que los ítems presentan una adecuada correlación entre sí y, por tanto, miden de manera consistente el grado de motivación del personal administrativo. En términos prácticos, esto significa que el instrumento empleado ofrece resultados estables y confiables, reduciendo la posibilidad de errores derivados del azar o de interpretaciones ambiguas de las preguntas.

Tabla 2

Confiabilidad de la Variable Eficiencia Laboral mediante Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,835	,891	24

Nota: Validación obtenida con el Software SPSS

Con el propósito de determinar la consistencia interna del instrumento diseñado para medir la variable Eficiencia Laboral, se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach, uno de los procedimientos estadísticos más utilizados en investigaciones sociales, administrativas y organizacionales para evaluar la confiabilidad de escalas de medición. Este indicador permite verificar el grado de homogeneidad existente entre los ítems que conforman un cuestionario, determinando si todos ellos contribuyen de manera consistente a la medición del mismo constructo teórico.

Los resultados obtenidos evidenciaron un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.835, mientras que el coeficiente calculado a partir de elementos estandarizados alcanzó un valor de 0.891, considerando un total de 24 ítems.

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Motivación del personal administrativo	120	100,0%	0	0,0%	120	100,0%
Eficiencia Laboral	120	100,0%	0	0,0%	120	100,0%

Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

El resumen del procesamiento de casos muestra que la totalidad de los datos recopilados fue considerada válida para el análisis estadístico. Tanto en la variable Motivación del Personal Administrativo como en Eficiencia Laboral se registraron 120 casos válidos, equivalentes al 100 % de la muestra, sin presentarse datos perdidos ni registros incompletos. Esta situación evidencia una adecuada aplicación de los instrumentos y una correcta participación de los encuestados, garantizando la integridad de la base de datos y proporcionando condiciones óptimas para el desarrollo de los análisis estadísticos posteriores.

3.6. Baremos

El uso de baremos permitió fortalecer la validez interpretativa del estudio, suministrando una base objetiva para la codificación de los resultados y respaldando el análisis de los niveles de motivación y eficiencia laboral presentes en el personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Tabla 4

Baremo Variable Motivación del personal administrativo

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	101-120	84%-100%	Del 1 al 24
Alto	81-100	68%-83%	Puntaje máximo: 120
Medio	62-80	52%-69%	
Bajo	43-61	36%-51%	Puntaje mínimo: 24
Muy bajo	24-42	20%-35%	

Nota: Elaboración Propia

Tabla 5

Baremo Dimensión Motivación intrínseca

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	34 - 40	84%-100%	Del 1 al 8
Alto	27 -33	66%-83%	Puntaje máximo: 40
Medio	20 - 26	49%-65%	
Bajo	14 - 19	36%-48%	Puntaje mínimo: 8
Muy bajo	8 - 13	20%-35%	

Nota: Elaboración Propia

Tabla 6

Baremo Dimensión Motivación extrínseca

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	34 - 40	84%-100%	Del 9 al 16
Alto	27 -33	66%-83%	Puntaje máximo: 40
Medio	20 - 26	49%-65%	
Bajo	14 - 19	36%-48%	Puntaje mínimo: 8
Muy bajo	8 - 13	20%-35%	

Tabla 7

Baremo Dimensión Motivación social

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	34 - 40	84%-100%	Del 17 al 24
Alto	27 -33	66%-83%	Puntaje máximo: 40
Medio	20 - 26	49%-65%	
Bajo	14 - 19	36%-48%	Puntaje mínimo: 8
Muy bajo	8 - 13	20%-35%	

Nota: Elaboración Propia

Tabla 8

Baremo Variable Eficiencia Laboral

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	34 - 40	84%-100%	Del 1 al 24
Alto	27 -33	66%-83%	Puntaje máximo: 120
Medio	20 - 26	49%-65%	
Bajo	14 - 19	36%-48%	Puntaje mínimo: 24
Muy bajo	8 - 13	20%-35%	

Nota: Elaboración Propia

Tabla 9

Baremo Dimensión Calidad y precisión en el desempeño

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	34 - 40	84%-100%	Del 1 al 8
Alto	27 -33	66%-83%	Puntaje máximo: 40
Medio	20 - 26	49%-65%	
Bajo	14 - 19	36%-48%	Puntaje mínimo: 8
Muy bajo	8 - 13	20%-35%	

Nota: Elaboración Propia

Tabla 10

Baremo Dimensión Autogestión y organización

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	34 - 40	84%-100%	Del 9 al 16 Puntaje máximo: 40 Puntaje mínimo: 8
Alto	27 -33	66%-83%	
Medio	20 - 26	49%-65%	
Bajo	14 - 19	36%-48%	
Muy bajo	8 - 13	20%-35%	

Nota: Elaboración Propia

Tabla 11

Baremo Dimensión Colaboración y trabajo en equipo

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	34 - 40	84%-100%	Del 17 al 24 Puntaje máximo: 40 Puntaje mínimo: 8
Alto	27 -33	66%-83%	
Medio	20 - 26	49%-65%	
Bajo	14 - 19	36%-48%	
Muy bajo	8 - 13	20%-35%	

Nota: Elaboración Propia

CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Con una combinación de tablas y representaciones gráficas contribuyó a presentar la información de forma objetiva y comprensible, fortaleciendo el análisis descriptivo de la investigación y proporcionando una base sólida para la interpretación de la relación existente entre la motivación del personal administrativo y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Tabla 12

Estadísticos Descriptivos para la Variable Motivación del personal administrativo y sus Dimensiones

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
Motivación del personal administrativo	120	43,00	95,00	71,3250	10,93384
Motivación intrínseca	120	15,00	33,00	23,2333	4,48852
Motivación extrínseca	120	10,00	34,00	22,8667	5,00241
Motivación social	120	18,00	44,00	25,2250	3,57973
N válido (por lista)	120				

Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

Se analizaron 120 casos válidos, lo que nos permite tener una mirada bastante sólida. En la variable general de **motivación del personal administrativo**, se observó un mínimo de 43, un máximo de 95, una media de 71.33 y una desviación estándar de 10.93. Eso nos indica que, en promedio, el nivel de motivación es relativamente alto, aunque presenta cierta dispersión: algunas personas están muy motivadas, otras menos.

Cuando desglosamos en dimensiones, el panorama se vuelve más claro:

- ✓ En la **motivación intrínseca** (es decir, la satisfacción de hacer bien el trabajo por sí mismo), con 120 participantes, el puntaje varió entre 15 y 33, la media fue 23.23 y la desviación estándar 4.49.
- ✓ En la **motivación extrínseca** (los estímulos externos como salario, reconocimientos), también con 120 casos, se registró un rango de 10 a 34, una media de 22.87 y desviación estándar de 5.00.
- ✓ En la **motivación social** (relaciones, pertenencia al equipo, reconocimiento social), igualmente con 120 personas, los valores fueron entre 18 y 44, con una media de 25.23 y una desviación estándar de 3.58.

Para ponerlo, en otros términos: la escala total tenía un mínimo posible de 24 y un máximo de 120 puntos; mientras que cada dimensión podía oscilar entre 8 y 40 puntos.

Si lo expresamos en porcentajes aproximados, la media total de 71.33 sobre un máximo de 120 representa alrededor del 59 % de motivación. En la dimensión intrínseca, 23.23 sobre 40 equivale al 58 %, la extrínseca al 57 % y la social al 63 %.

En conjunto, estos datos sugieren que el personal administrativo posee una motivación moderadamente alta; sin embargo, hay espacio para mejorar, especialmente en los estímulos extrínsecos e intrínsecos, donde la variabilidad es algo mayor.

Tabla 13

Estadísticos Descriptivos para la Variable Eficiencia Laboral con sus Dimensiones

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
Eficiencia Laboral	120	41,00	76,00	60,1000	9,47212
Calidad y precisión en el desempeño	120	12,00	30,00	20,4667	4,24845
Autogestión y organización	120	11,00	28,00	20,6000	4,60435
Colaboración y trabajo en equipo	120	13,00	24,00	19,0333	2,28599
N válido (por lista)	120				

Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

Se analizaron 120 casos válidos, lo cual nos brinda una base sólida para interpretar los datos. Respecto a la variable global Eficiencia Laboral, los puntajes oscilaron entre un mínimo de 41 y un máximo de 76, con una media de 60.10 y una desviación estándar de 9.47. Esto sugiere que, en promedio, el nivel de eficiencia es moderadamente alto, pero hay diferencias notables entre las personas.

Ahora bien, al desglosar en sus tres dimensiones, los resultados arrojan matices interesantes:

En la dimensión Calidad y precisión en el desempeño, con 120 participantes, se observó un rango entre 12 y 30, una media de 20.47 y una desviación estándar de 4.25.

Para Autogestión y organización, también con 120 casos, el mínimo fue 11, el máximo 28; la media alcanzó 20.60 y la desviación estándar fue de 4.60.

En la dimensión Colaboración y trabajo en equipo, igualmente con 120 personas, los valores variaron entre 13 y 24, la media fue 19.03 y la desviación estándar de 2.29.

En la dimensión de Calidad y precisión, una media de 20.47 sobre 40 equivale al 51 %; en Autogestión y organización, 20.60 sobre 40 está en torno al 52 %; y en Colaboración y trabajo en equipo, 19.03 sobre 40 representa aproximadamente el 48 %.

En conjunto, los datos nos muestran que el equipo administrativo tiene una eficiencia que podríamos calificar como aceptable, pero no sobresaliente. Hay margen de mejora (particularmente en las habilidades de colaboración y organización), lo que abre un espacio interesante para acciones de desarrollo y fortalecimiento del desempeño.

.

.

Tabla 14

Matriz de Correlaciones

		Motivación del personal administrativo	Motivación intrínseca	Motivación extrínseca	Motivación social	Eficiencia Laboral	Calidad y precisión en el desempeño	Autogestión y organización	Colaboración y trabajo en equipo
Motivación del personal administrativo	Correlación de Pearson	1	,889**	,883**	,706**	,807**	,772**	,745**	,409**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
Motivación intrínseca	Correlación de Pearson	,889**	1	,711**	,468**	,678**	,696**	,632**	,242**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,008
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
Motivación extrínseca	Correlación de Pearson	,883**	,711**	1	,407**	,774**	,772**	,660**	,444**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
Motivación social	Correlación de Pearson	,706**	,468**	,407**	1	,533**	,407**	,561**	,324**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
Eficiencia Laboral	Correlación de Pearson	,807**	,678**	,774**	,533**	1	,891**	,912**	,650**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
Calidad y precisión en el desempeño	Correlación de Pearson	,772**	,696**	,772**	,407**	,891**	1	,704**	,417**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
Autogestión y organización	Correlación de Pearson	,745**	,632**	,660**	,561**	,912**	,704**	1	,456**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
Colaboración y trabajo en equipo	Correlación de Pearson	,409**	,242**	,444**	,324**	,650**	,417**	,456**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,008	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120

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

4.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 15

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación del personal administrativo	,078	120	,073	,980	120	,068
Eficiencia Laboral	,065	120	,150	,985	120	,078

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para ambas variables (Motivación del personal administrativo y Eficiencia Laboral) se aplicaron dos pruebas clásicas de normalidad: la prueba de Kolmogorov-Smirnov (con corrección de Lilliefors) y la prueba de Shapiro-Wilk. En el caso de la motivación, el estadístico K-S mostró un valor de 0.078 (gl=120; Sig.=0.073) y la prueba Shapiro-Wilk arrojó 0.980 (gl=120; Sig.=0.068). Para la eficiencia laboral, los valores fueron 0.065 (K-S; gl=120; Sig.=0.150) y 0.985 (Shapiro-Wilk; gl=120; Sig.=0.078).

Ambos conjuntos de datos no presentaron evidencia significativa de desviarse de una distribución normal, dado que los valores de “Sig.” superan el umbral habitual de 0.05. En consecuencia, podemos asumir razonablemente que las distribuciones de ambas variables se aproximan a la normalidad, lo corresponde aplicar técnicas paramétricas con mayor confianza, en este caso correlación de Pearson.

4.2. PRUEBAS DE HIPÓTESIS

4.2.1. PRUEBA ESTADÍSTICA PARA DEMOSTRAR LA HIPÓTESIS GENERAL

Existe una relación significativa entre la motivación del personal administrativo y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025.

Tabla 16

Correlación entre la Variable Motivación del personal administrativo y la Variable Eficiencia laboral

		Motivación del personal administrativo	Eficiencia Laboral
Motivación del personal administrativo	Correlación de Pearson	1	,807**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	120	120
Eficiencia Laboral	Correlación de Pearson	,807**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	120	120

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

Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

Los resultados muestran que cuando la motivación del personal administrativo sube, la eficiencia laboral tiende a subir también, y lo hace con una relación fuerte (r = 0,807). Además, el valor de significación (p = 0,000) indica que es muy poco probable que esta correlación haya surgido por casualidad.

Con estos resultados podemos deducir que un aumento en la motivación del personal administrativo está fuertemente asociado a un aumento en su eficiencia laboral, la motivación actúa como un motor potente para mejorar el desempeño.

Esta relación sugiere que intervenciones que eleven la motivación podrían traducirse en mejoras significativas de la eficiencia. Es decir, si la institución invierte en fortalecer la motivación (por ejemplo, mediante reconocimientos, sentido de pertenencia, desarrollo personal), es bastante probable que la eficiencia laboral también suba.

Por tanto, desde el punto de vista de gestión institucional, no basta con optimizar procesos o dotar de mejores recursos; es igualmente (o incluso más) importante atender al factor humano, al ánimo, a la motivación. En ese sentido, la motivación no es un lujo sino un componente esencial del rendimiento.

Este hallazgo respalda con solidez la hipótesis general, efectivamente, hay una conexión real (y relevante) entre los dos fenómenos investigados en ese contexto específico de la universidad.

Tabla 17

Resumen del modelo[b] entre la Variable Motivación del personal administrativo y la Variable Eficiencia laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,807[a]	,651	,648	5,61607

a. Predictores: (Constante), Motivación del personal administrativo

b. Variable de estudio 2: Eficiencia Laboral

Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

El modelo muestra esos indicadores, que establecen el grado de correlación entre la motivación del personal administrativo y la eficiencia laboral es notable (R = 0,807 indica una conexión fuerte, casi tangible). Asimismo, el valor de R^2 = 0,651 sugiere que aproximadamente el 65,1 % de la variabilidad en la eficiencia laboral puede explicarse por los niveles de motivación del personal administrativo. El ajuste (representado en R^2 ajustado = 0,648), confirma que este porcentaje sigue siendo prácticamente el mismo al considerar la penalización por el número de predictores.

Según los datos, la motivación del personal administrativo representa casi dos tercios del total, el resto (alrededor de 34,9 %) corresponde a otros factores que no están incluidos en este modelo.

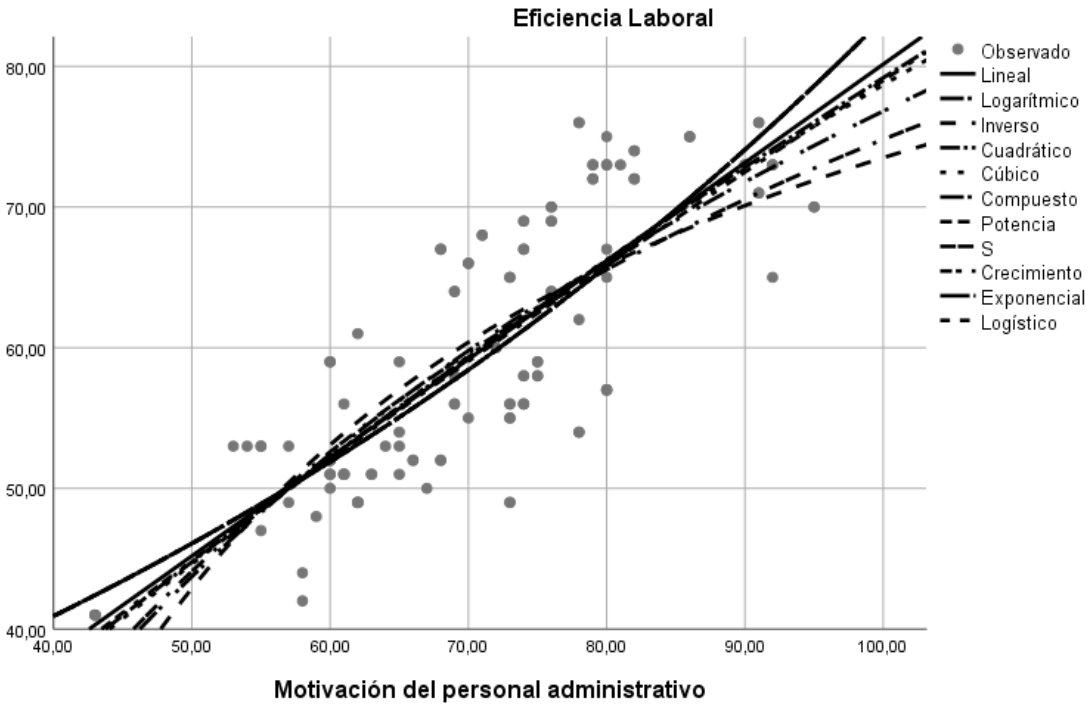
El error estándar de la estimación de 5,616 indica cuán dispersos están los valores observados alrededor de los valores predichos por el modelo. En términos simples, aunque el modelo predice bastante bien, aún existe una "zona de incertidumbre" razonable.

El modelo ofrece una buena explicación del fenómeno investigado, no lo explica todo (y eso es importante reconocerlo), pero sí brinda una base sólida para afirmar que la motivación del personal administrativo es un factor

significativo y con peso para entender la eficiencia laboral dentro de la institución estudiada.

Figura 1

Variable Motivación del personal administrativo y la Variable Eficiencia laboral



Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

La figura de dispersión muestra una relación positiva moderada entre la motivación del personal administrativo (eje X) y la eficiencia laboral (eje Y). conforme se incrementa la motivación, también se incrementarán los niveles de eficiencia,

Las estrategias conducentes al fortalecimiento de la motivación resultan fundamentalmente efectivas en el personal con niveles medios o reducidos de involucramiento, en tanto que en aquellos altamente motivados pueden demandar acciones adicionales relacionadas al desarrollo profesional, la innovación o el reconocimiento institucional para continuar potenciando su desempeño.

Los resultados obtenidos proporcionan evidencia suficiente para afirmar que los niveles de motivación del personal administrativo se encuentran estrechamente asociados con los niveles de eficiencia laboral. Este hallazgo respalda la importancia de fortalecer las estrategias institucionales orientadas a la motivación del personal, debido a que su influencia se refleja de manera directa en el desempeño y la productividad organizacional. Con n = 120, el contraste presenta condiciones adecuadas de estabilidad, lo que permite sostener la validez inferencial del resultado.

a) Hipótesis Estadísticas:

Hipótesis Alternativa (H):

$\boldsymbol{H_0: \rho = 0}$

"Existe una relación significativa entre la motivación del personal administrativo y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025".

$\boldsymbol{H_0: \rho \neq 0}$

"No existe una relación significativa entre la motivación del personal administrativo y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025".

b) Nivel de significación:

En esta investigación, el porcentaje de error que consideramos conveniente para realizar la prueba de hipótesis es de α=0,05.

c) Región Critica:

Si $\alpha = 0{,}05$ la región crítica para 118 grados, con n-2 grados de libertad está dada por:

$RC = \{t: t > |1{,}9804|\}$

d) Cálculo del estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

$$t = \pm 0{,}807 \sqrt{\frac{120-2}{1-(0{,}807)^2}} = 14{,}84$$

e) Decisión:

Dado que el valor t = 14,84 se encuentra fuera del intervalo crítico (–1,9804 < t < 1,9804), concluimos que podemos rechazar la hipótesis nula (H_0) que postulaba la ausencia de relación significativa entre las variables. En otras palabras, existe evidencia suficiente para respaldar la hipótesis alternativa.

f) Conclusión:

El resultado estadístico es robusto: la correlación de r = 0,807 revela una asociación muy fuerte entre la motivación del personal administrativo y la eficiencia laboral. Cuando además se considera un nivel de confianza del 95 %, el modelo ofrece una elevada fiabilidad. A su vez, el coeficiente de determinación R^2 = 0,651 indica que aproximadamente el 65,10 % de la variabilidad en la eficiencia laboral puede atribuirse a los cambios en la motivación del personal administrativo. Finalmente, el valor p = 0,000 (muy por debajo del umbral convencional del 5 %) refuerza que este hallazgo no puede explicarse por azar, sino que es estadísticamente significativo.

4.2.2. PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECÍFICAS.

4.2.2.1. Hipótesis Especifica 1

HE_1 Existe relación entre la motivación intrínseca y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025.

Tabla 18

Correlación entre la Dimensión Motivación Intrínseca y la Variable Eficiencia Laboral

		Motivación intrínseca	Eficiencia Laboral
Motivación intrínseca	Correlación de Pearson	1	,678**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	120	120
Eficiencia Laboral	Correlación de Pearson	,678**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	120	120

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

Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

Los resultados muestran una correlación de r = 0,678 entre motivación intrínseca y eficiencia laboral, lo que indica una relación fuerte, bastante relevante. Además, el valor de significancia (p = 0,000) nos dice que esa relación no es producto del azar. Podríamos decir que, “cuando las personas sienten que su trabajo importa en sí mismo (no solo por lo que reciben) tienden a rendir mejor”.

Desde el punto de vista del diseño y la interpretación del estudio, este nivel de correlación aporta evidencia sólida para sostener que la motivación intrínseca puede considerarse un predictor significativo de la eficiencia laboral.

El coeficiente de determinación muestra que el 46.0 % de la variabilidad de la eficiencia laboral está respaldada por la motivación intrínseca (R^2 = 0.460), mientras que el 54.0 % restante reconoce otros elementos no examinados en esta dimensión.

Tabla 19

Resumen del Modelo[b] entre la Dimensión Motivación Intrínseca y la Variable Eficiencia Laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,678[a]	,460	,455	6,99213

a. Predictores: (Constante), Motivación intrínseca

b. Variable de estudio 2: Eficiencia Laboral

Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

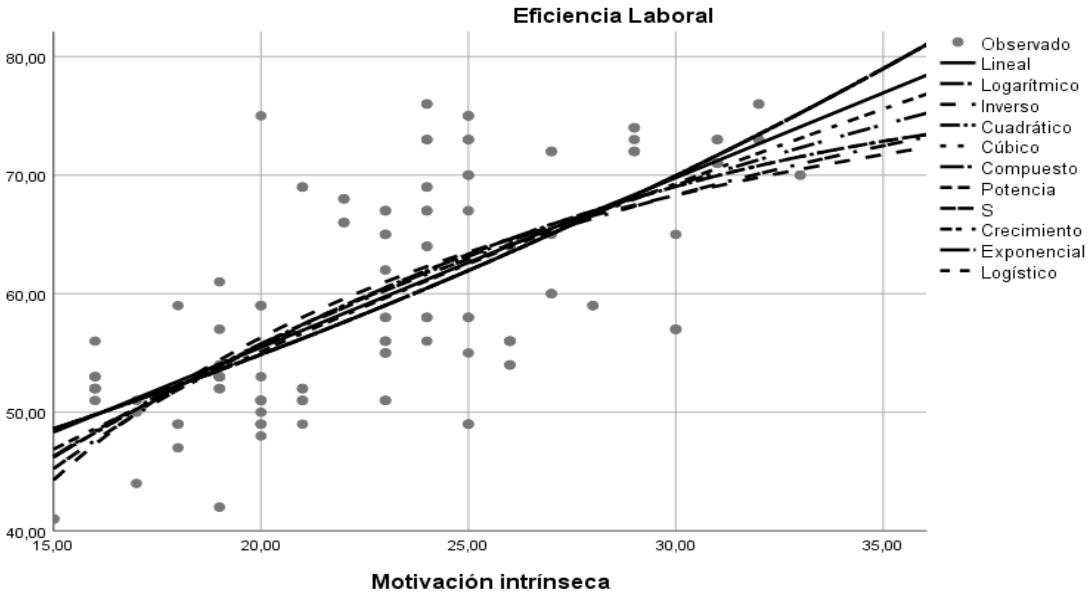
Los resultados del modelo de regresión demuestran una relación positiva y significativa entre la dimensión motivación intrínseca y la eficiencia laboral. El coeficiente de correlación obtenido (R = 0.678) muestra una relación positiva directa, lo que permite aseverar que niveles más elevados de motivación intrínseca estarán con mejores niveles de eficiencia laboral.

El coeficiente de determinación (R^2 = 0.460) muestra que el 46.0 % de la variabilidad encontrada en la eficiencia laboral serán explicadas por la motivación intrínseca.

Surge el requerimiento de abordar este fenómeno desde una perspectiva integral, incorporando otros elementos organizacionales y personales que contribuyan a explicar de manera más amplia las diferencias observadas en el desempeño laboral.

Figura 2

Dimensión Motivación Intrínseca y la Variable Eficiencia Laboral



Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

En la figura de dispersión los puntos de datos están agrupadas de manera coherente alrededor de las líneas de tendencia, los valores más bajos de eficiencia (aproximadamente entre 45-50) concuerdan con niveles bajos de motivación intrínseca (alrededor de 15-20), mientras que los valores más altos de eficiencia (cerca de 75-80) se asocian con niveles altos de motivación intrínseca (en torno a 30-35).

Sugiere que, en términos generales, un aumento en la motivación intrínseca produce un incremento constante en la eficiencia laboral.

Aunque no hay evidencia visual indiscutible de saturación completa (es decir, que la eficiencia se estanque), ciertos modelos de crecimiento o exponenciales plantean la posibilidad de una aceleración de la eficiencia a medida que la motivación es muy alta. No obstante, esta interpretación

debe abordarse con cautela, ya que los ajustes curvilíneos requieren respaldo estadístico más allá de la simple representación gráfica.

La motivación intrínseca emerge como un factor determinante y poderoso para la eficiencia laboral, aunque el modelo más simple y adecuado para describir la relación es lineal (dada la tendencia ascendente sostenida en todo el rango de datos), los datos indican que una descripción más matizada podría incorporar un modelo curvilíneo que reconozca que la relación entre motivación y eficiencia no necesariamente sea siempre constante o ilimitada. En otras palabras: aunque más motivación implica generalmente mayor eficiencia, es posible que en niveles muy altos la tasa de mejora en eficiencia disminuya, o requiera otro tipo de dinamismos.

a) Nivel de significación:

En esta investigación, el porcentaje de error que consideramos conveniente para realizar la prueba de hipótesis es de α=0,05.

b) Región Critica:

Si $\alpha = 0{,}05$ la región crítica para 118 grados, con n-2 grados de libertad está dada por:

$RC = \{t: t > |1{,}9804|\}$

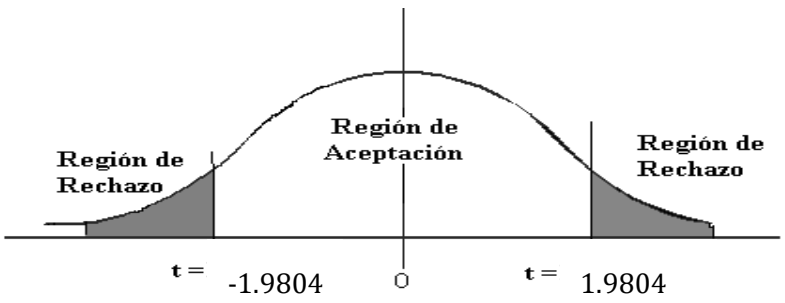
c) Cálculo del estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

$$t = \pm 0{,}678\sqrt{\frac{120-2}{1-(0{,}678)^2}} = 10{,}02$$

d) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor critico	Valor calculado
0.05	"t" Student	118	-1.9804<tc<1.9804	10,02



El valor t = 10,02, al superar ampliamente el umbral crítico de ±1,9804 (con grados de libertad = 118 y α = 0,05), nos permite rechazar con confianza la hipótesis nula y aceptar la alternativa. Existe evidencia estadística robusta de que la percepción sobre la motivación intrínseca guarda una relación significativa con la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

e) Justificación y decisión

El estadístico t = 10,02 también se encuentra fuera del intervalo crítico (–1,9804 < t < 1,9804), lo que refuerza la decisión de rechazar la hipótesis nula, con un nivel de confianza del 95 %. Esto confirma que sí hay una relación estadísticamente significativa entre la dimensión de motivación intrínseca y la variable eficiencia laboral.

El coeficiente de correlación r = 0,678 refuerza esta conclusión, señalando una asociación fuerte según los criterios habituales en estudios sociales. Asimismo, el coeficiente de determinación R^2 = 0,460 revela que el 46 % de la variabilidad observada en la eficiencia laboral puede explicarse por las diferencias en la motivación intrínseca del personal.

Finalmente, el valor p = 0,000, al estar muy por debajo del nivel de 0,05, asegura que estos resultados no pueden atribuirse al azar, sino que reflejan una relación real y significativa.

4.2.2.2. Hipótesis Específica 2

HE_2 Existe relación entre la motivación extrínseca y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025.

Presentamos la siguiente tabla donde:

Tabla 20

Correlaciones entre la Dimensión Motivación Extrínseca y la Variable Eficiencia Laboral

		Motivación extrínseca	Eficiencia Laboral
Motivación extrínseca	Correlación de Pearson	1	,774**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	120	120
Eficiencia Laboral	Correlación de Pearson	,774**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	120	120

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

Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

Los resultados muestran la existencia de una asociación fuerte (r = 0,774), entre la motivación extrínseca del personal administrativo y su eficiencia laboral. Y dado que la significación es p = 0,000, podemos estar bastante confiados de que esa relación no es producto del azar.

Podríamos decir entonces que cuando los estímulos externos (como reconocimientos, incentivos, o condiciones del entorno) tienen un papel motivador, hay una tendencia clara a que la eficiencia del trabajo aumente, esta conexión no es leve; es marcada y relevante en este contexto.

En resumen, los datos respaldan con solidez la idea de que la motivación extrínseca está íntimamente ligada al desempeño eficiente del personal administrativo.

Tabla N° 21

Resumen del Modelo[b] entre la Dimensión Motivación Extrínseca y la Variable Eficiencia Laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,774[a]	,599	,596	6,02234

a. Predictores: (Constante), Motivación extrínseca

b. Variable de estudio 2: Eficiencia Laboral

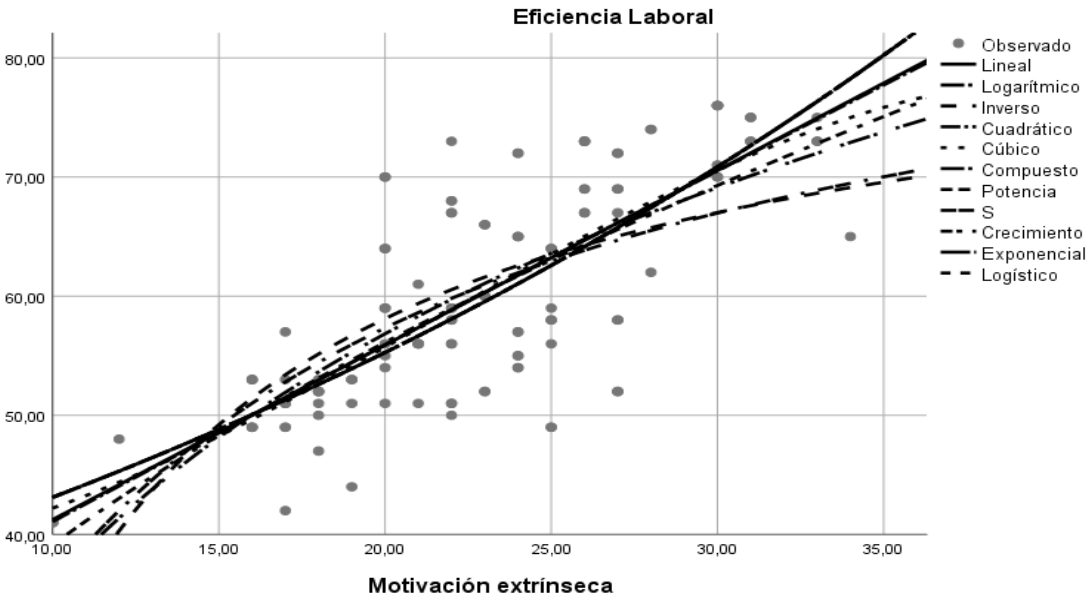
Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

En los resultados se observa que el coeficiente de correlación R = 0,774. Este valor nos habla de una relación robusta entre la motivación extrínseca del personal administrativo y la eficiencia laboral. Los resultados del modelo de regresión evidencian una relación significativa entre la dimensión Motivación Extrínseca y la Eficiencia Laboral, confirmando la relevancia de los factores externos como elementos asociados al desempeño de los trabajadores.

Los resultados del modelo evidencian una relación positiva y fuerte entre la Motivación Extrínseca y la Eficiencia Laboral, reflejada en un coeficiente de correlación de R = 0.774. Asimismo, el coeficiente de determinación (R^2 = 0.599) indica que el 59.9 % de las variaciones observadas en la eficiencia laboral pueden explicarse por los niveles de motivación extrínseca. El R^2 ajustado (0.596) confirma la estabilidad del modelo, mientras que el error estándar de la estimación (6.02234) muestra un nivel aceptable de precisión en las predicciones. En conjunto, estos resultados permiten afirmar que los incentivos, reconocimientos y beneficios percibidos por los trabajadores constituyen factores relevantes para el fortalecimiento de su eficiencia laboral.

Figura 3

Dimensión Motivación Extrínseca y la Variable Eficiencia Laboral



Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

La figura de dispersión muestra la relación entre la dimensión Motivación Extrínseca (eje X) y la variable Eficiencia Laboral (eje Y), la distribución de los puntos muestra una dispersión levemente mayor en comparación con la observada en la dimensión de motivación intrínseca. Esta particularidad muestra que, los incentivos externos son un elemento importante para explicar el desempeño laboral, su capacidad predictiva resulta algo menos precisa.

Además, los modelos de ajuste no lineal agregados al gráfico permiten identificar comportamientos adicionales que enriquecen la interpretación de los resultados. En particular, las curvas de tipo logístico o sigmoidal muestran indicios de una posible desaceleración en el crecimiento de la eficiencia laboral cuando la motivación extrínseca alcanza niveles elevados, aproximadamente entre los valores 30 y 35 de la escala utilizada.

Esto sugiere que, tras cierto punto, incrementar aún más los incentivos externos no genera incrementos proporcionales en eficiencia.

Este patrón se alinea con teorías bien establecidas: los incentivos externos pueden tener un impacto real, sí. Pero también muestran una limitación clara: más recompensas externas no aseguran automáticamente mejoras continuas en eficiencia, porque en algún momento pueden perder fuerza o efecto de saturación.

a) Nivel de significación:

En esta investigación, el porcentaje de error que consideramos conveniente para realizar la prueba de hipótesis es de α=0,05.

b) Región Critica:

Si $\alpha = 0{,}05$ la región crítica para 118 grados, con n-2 grados de libertad está dada por:

$RC = \{t: t > |1{,}9804|\}$

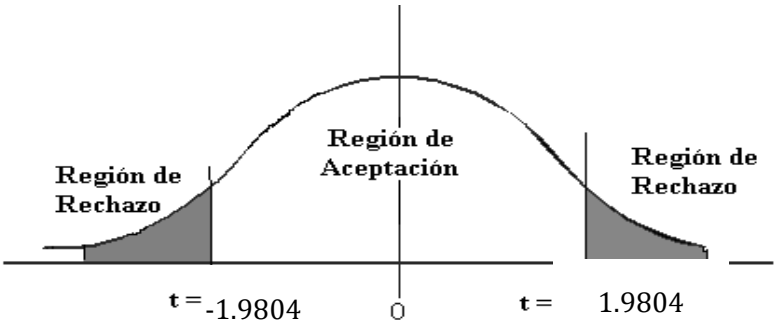
c) Cálculo del estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

$$t = \pm 0{,}774 \sqrt{\frac{120-2}{1-(0{,}774)^2}} = 13{,}27$$

d) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor critico	Valor calculado
0.05	"t" Student	118	-1.9804<tc<1.9804	13,27



Dado que el valor t = 13,27, y considerando que el valor crítico para α = 0,05 con 118 grados de libertad ronda ±1,9804, estamos ante una cifra que claramente se ubica fuera del intervalo de aceptación (-1,9804 < t < +1,9804). Por tanto, podemos rechazar de forma contundente la hipótesis nula. Esto confirma la hipótesis alternativa HE_2, al demostrar que existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y la eficiencia laboral.

e) Justificación y decisión

Considerando que el valor t = 13,27 se sitúa claramente fuera del intervalo crítico (± 1,9804 para 118 grados de libertad y α = 0,05), rechazamos la hipótesis nula y se valida la hipótesis alterna. En términos sencillos, hay evidencia estadística sólida que confirma la hipótesis HE_2, al demostrar una relación significativa entre la motivación extrínseca y la eficiencia laboral.

La correlación de Pearson r = 0,774, con p < 0,001 (bilateral, n = 118), se sitúa dentro del rango que la literatura especializada considera como asociación fuerte —sobre todo en ciencias sociales, donde valores entre 0,60 y 0,79 se interpretan como evidencia de una relación sustancial.

Por su parte, el coeficiente de determinación R^2 = 0,596 revela que aproximadamente el 59,60 % de la variabilidad observada en la eficiencia laboral puede explicarse por las diferencias en la percepción de la motivación extrínseca.

Finalmente, al contar con p = 0,000 (muy por debajo del umbral convencional del 0,05), reforzamos que este modelo de regresión lineal entre la dimensión motivación extrínseca y la variable eficiencia laboral está estadísticamente bien fundamentado.

4.2.2.3. Hipótesis Específica 3

HE_3 Existe relación entre la motivación social y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025.

Tabla 22

Correlaciones entre la Dimensión Motivación Social y la Variable Eficiencia Laboral

		Motivación social	Eficiencia Laboral
Motivación social	Correlación de Pearson	1	,533**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	120	120
Eficiencia Laboral	Correlación de Pearson	,533**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	120	120

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

Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

Los resultados revelan que la relación entre motivación social (esa fuerza que impulsa a un individuo a sentirse parte del equipo, a colaborar, a reconocerse con los demás) y la eficiencia laboral no es débil, se establece en r = 0,533. Esto significa que más de la mitad de la variabilidad en eficiencia puede estar vinculada al grado de motivación social, aunque, claro, hay otros factores también en juego.

El valor p = 0,000 refuerza que esta asociación no es fruto del azar, en términos sencillos, podemos afirmar que cuando el personal administrativo se siente integrado, valorado por otros y conectado socialmente dentro de la institución, hay una tendencia real y cuantificable a que su eficiencia se incremente.

Este hallazgo confirma que la motivación social desempeña un rol significativo en el desempeño eficiente del personal administrativo. Aunque no es la única variable que impacta la eficiencia, se trata de un componente que no se debe pasar por alto en el análisis y en las estrategias de gestión institucional.

Tabla N° 23

Resumen del Modelo[b] entre la Dimensión Motivación Social y la Variable Eficiencia Laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,533[a]	,285	,278	8,04596

a. Predictores: (Constante), Motivación social

b. Variable de estudio 2: Eficiencia Laboral

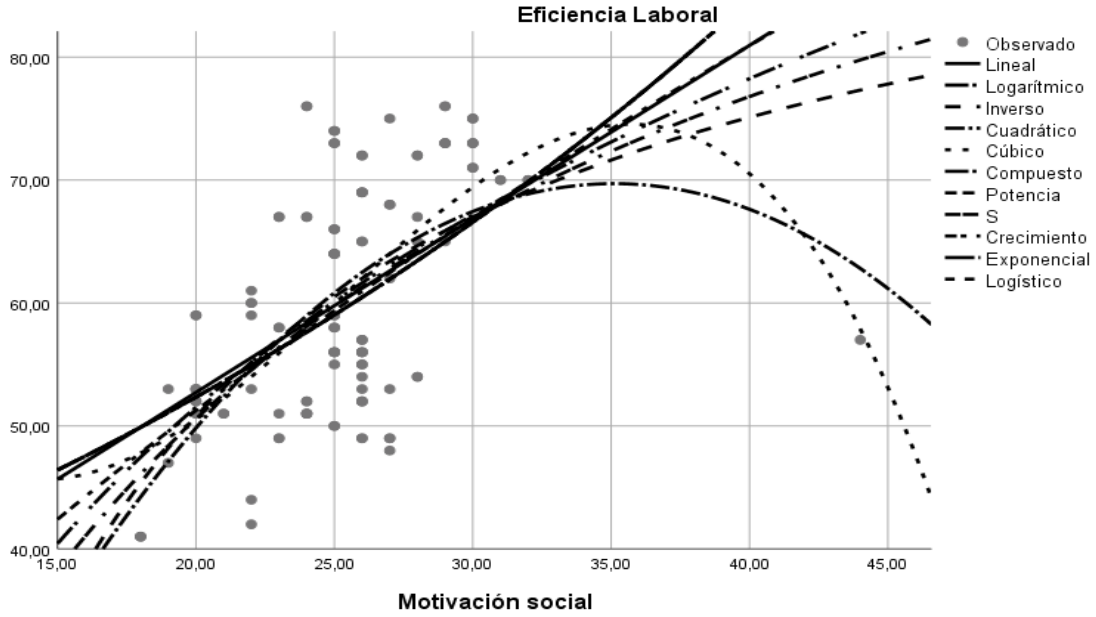
Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

En este análisis, el coeficiente de correlación R = 0,533 nos indica una relación moderada entre la motivación social del personal administrativo y su eficiencia laboral. Los resultados del modelo de regresión evidencian que la dimensión Motivación Social mantiene una relación positiva con la Eficiencia Laboral, constituyéndose como un factor relevante dentro del conjunto de variables que influyen en el desempeño de los trabajadores. El coeficiente de determinación obtenido (R^2 = 0.285) indica que aproximadamente el 28.5 % de la variabilidad observada en la eficiencia laboral puede ser explicada por los niveles de motivación social presentes en el personal administrativo.

Asimismo, los hallazgos sugieren la conveniencia de continuar explorando otros factores complementarios que permitan comprender de manera más integral los determinantes de la eficiencia laboral.

Figura 4

Dimensión Motivación Social y la Variable Eficiencia Laboral



Nota: Obtenida con Software SPSS Statistics 22

En la Figura de dispersión que relaciona la dimensión Motivación Social (eje X) con la variable Eficiencia Laboral (eje Y) sugiere una dinámica más bien curvilínea, con una forma algo más compleja que las relaciones observadas en dimensiones anteriores.

Se aprecia un patrón en curva invertida o cuadrática, al principio, cuando la motivación social (como el sentido de pertenencia, las relaciones interpersonales, el reconocimiento del equipo) va en aumento, la eficiencia laboral también mejora. Pero luego, hacia niveles ya altos de motivación social, esa tendencia parece moderarse, como si alcanzara un techo o empezara a disminuir. Este tipo de relación ya ha sido descrita por la literatura como una “correlación curvilínea” o “correlación no lineal”.

La dispersión de los puntos es moderada, lo que indica que la motivación social juega un papel relevante, aunque no tan limpio o uniforme como en otras dimensiones (la motivación intrínseca). la curva de ajuste muestra un punto de inflexión cercano al valor 35 de la escala de motivación social. A partir de este nivel, la pendiente comienza a reducirse progresivamente hasta alcanzar un punto máximo de rendimiento, sugiriendo que el efecto positivo de la motivación social tiende a moderarse cuando alcanza niveles muy elevados.

Entre estos elementos pueden encontrarse la motivación intrínseca, el reconocimiento organizacional, las oportunidades de desarrollo profesional, el liderazgo efectivo y las condiciones de trabajo.

También evidencian que el desempeño organizacional responde a una combinación de factores interrelacionados, por lo que el fortalecimiento de los vínculos sociales debe integrarse dentro de estrategias más amplias orientadas al desarrollo integral del personal. Sin embargo, si se sobrecarga esa dimensión o se centra exclusivamente en ella, puede que aparezcan efectos contrarios: el personal podría distraerse, fragmentarse o invertir demasiado tiempo en relaciones en lugar de tareas, lo que reduce su eficiencia.

a) Nivel de significación:

En esta investigación, el porcentaje de error que consideramos conveniente para realizar la prueba de hipótesis es de α=0,05.

b) Región Critica:

Si $\alpha = 0{,}05$ la región crítica para 118 grados, con n-2 grados de libertad está dada por:

$RC = \{t: t > |1{,}9804|\}$

c) Cálculo del estadístico de prueba:

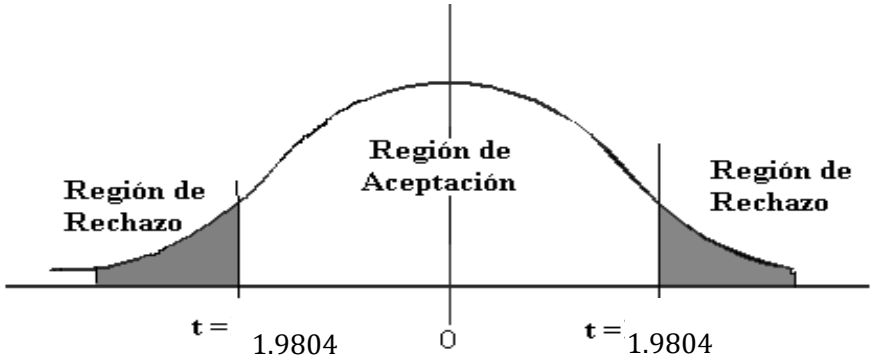
El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

$$t = \pm 0{,}533\sqrt{\frac{120-2}{1-(0{,}533)^2}} = 6{,}84$$

d) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor critico	Valor calculado
0.05	"t" Student	118	-1.9804<tc<1.9804	6,84

Lo ubicamos en la campana de Gauss:



Dado que el valor t = 6,84 supera ampliamente el umbral crítico aproximado de ±1,9804 (grados de libertad = 118, nivel de confianza del 95 %), concluimos con claridad que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto muestra la existencia de una relación significativa entre la dimensión de motivación social y la variable eficiencia laboral.

e) Justificación y decisión

El valor obtenido para la prueba estadística (t = 6.84) supera ampliamente los límites del intervalo de aceptación de la hipótesis nula (–1.9804 < t < +1.9804), lo que permite rechazarla con un nivel de confianza del 95 %. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa, confirmándose la existencia de una relación estadísticamente significativa entre la Motivación Social y la Eficiencia Laboral.

Asimismo, el coeficiente de correlación de Pearson (r = 0.533; p < 0.001) evidencia una asociación positiva de magnitud moderada entre ambas variables.

El coeficiente de determinación (R^2 = 0.285) revela que el 28.5 % de las variaciones observadas en la eficiencia laboral pueden ser explicadas

por la motivación social. Aunque este porcentaje es menor al registrado en las dimensiones de motivación intrínseca y extrínseca, representa una contribución relevante dentro del contexto organizacional, donde el desempeño laboral suele estar influenciado por múltiples factores que interactúan simultáneamente.

CONCLUSIONES

Primero. – Se alcanzó el objetivo general y los resultados afirman que hay una relación positiva y estadísticamente significativa entre la Motivación del Personal Administrativo y la Eficiencia Laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025. El coeficiente de correlación de Pearson resultó r = 0,807, lo que ya de por sí indica una asociación muy fuerte entre ambas variables. Además, el coeficiente de determinación R^2 = 0,651 revela que aproximadamente el 65,10 % de la variabilidad observada en la eficiencia laboral puede atribuirse a las variaciones en la motivación del personal administrativo. En el contexto institucional esto tiene un significado real, cuando los colaboradores se sienten motivados, valorados y comprometidos, la eficiencia tiende a incrementarse de una forma que se hace visible.

Segundo. - Los resultados muestran que la dimensión de motivación intrínseca mantiene también una relación importante con la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Con un coeficiente de correlación r = 0,678 y un R^2 = 0,460, se concluye que cerca del 46 % de la variabilidad en la eficiencia puede explicarse por las diferencias en la motivación intrínseca de los colaboradores. Este hallazgo resalta la importancia de que las personas encuentren satisfacción interna, sentido en su trabajo y disfruten lo que hacen (no solo reciban recompensas externas). En la institución, enfocarse en este aspecto interno puede producir efectos muy relevantes en el rendimiento.

Tercero.- Existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Con una correlación de Pearson r = 0,774 y una determinación R^2 = 0,596, se evidencia que aproximadamente el 59,60 % de la variabilidad operativa se puede vincular a cómo perciben los colaboradores su motivación extrínseca. En la universidad, esto implica que los factores externos (como recompensas, reconocimientos o beneficios) tienen un papel decisivo en el

desempeño administrativo. No se trata simplemente de ofrecer incentivos, sino de hacerlo de manera estratégica y alineada con los objetivos institucionales.

Cuarto.- Existe relación entre la motivación social y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025. Al obtenerse en el coeficiente de correlación de Pearson (r = 0.533) muestra una asociación positiva de magnitud moderada, mientras que el coeficiente de determinación (R^2 = 0.285) indica que aproximadamente el 28.50 % de la variabilidad observada en la eficiencia laboral puede ser explicada por esta dimensión.

SUGERENCIAS

Primera. - Se recomienda que la Unidad de Recursos Humanos, junto con la Dirección General de Administración, implemente un programa de reconocimiento que valore tanto los resultados obtenidos como el compromiso, la iniciativa y la calidad del trabajo desarrollado por el personal administrativo. Para asegurar su efectividad, dicho programa debe sustentarse en criterios claros, objetivos y contar con el respaldo de la Alta Dirección. Asimismo, es conveniente fortalecer los espacios de participación del personal, promoviendo su involucramiento en propuestas y acciones de mejora institucional. De igual manera, la Oficina de Planeamiento Estratégico y Presupuesto debería establecer metas concretas y alcanzables, acompañadas de evaluaciones periódicas que permitan monitorear avances y realizar ajustes orientados a fortalecer la motivación y la eficiencia laboral.

Segunda. - En relación con la motivación intrínseca, se sugiere que la Unidad de Recursos Humanos impulse acciones que favorezcan el crecimiento personal y profesional de los trabajadores, brindándoles mayores oportunidades de aprendizaje, autonomía y participación en actividades que representen desafíos enriquecedores. Del mismo modo, resulta pertinente desarrollar programas de capacitación continua, mentorías, rotación de funciones y asignación progresiva de responsabilidades. Complementariamente, los responsables de cada área deberían ofrecer retroalimentación permanente sobre el aporte de cada colaborador, fortaleciendo así la satisfacción personal y el compromiso con el trabajo.

Tercera. - Respecto a la motivación extrínseca, se recomienda implementar un sistema de incentivos basado en criterios transparentes y vinculados al desempeño laboral. Este sistema puede incluir reconocimientos institucionales, oportunidades de capacitación, distinciones y otros beneficios compatibles con la normativa vigente. Además, es importante comunicar claramente las condiciones y criterios de acceso a dichos incentivos, evitando percepciones de favoritismo. Asimismo, se sugiere evaluar

periódicamente su impacto para verificar su efectividad y adecuación a las necesidades del personal.

Cuarta. - En cuanto a la motivación social, se recomienda promover acciones orientadas a fortalecer la integración, el trabajo colaborativo y el sentido de pertenencia entre los trabajadores. Para ello, pueden desarrollarse actividades de integración, programas de mentoría, espacios de intercambio de experiencias y mecanismos de reconocimiento entre compañeros que favorezcan relaciones laborales positivas. No obstante, estas iniciativas deben mantenerse alineadas con los objetivos institucionales y contribuir al desempeño organizacional. Se recomienda organizar actividades de colaboración y reconocimiento mutuo que fortalezcan al personal de la institución. No obstante, la Dirección General de Administración debe garantizar que este énfasis social esté siempre ligado a resultados productivos concretos, para evitar que la sociabilidad se convierta en distracción. Además, la Unidad de Recursos Humanos debe realizar evaluaciones periódicas sobre cómo las relaciones interpersonales y la cohesión del equipo impactan las tareas reales, y proponer ajustes cuando se identifiquen desfases.

Referencias Bibliográficas

Adco Mamani, J. (2023). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo nombrado de las municipalidades provinciales de la región Puno 2021–2022. Revista de Pensamiento Crítico Aymara, 4(2), 39–50. https://www.pensamientocriticoaymara.com/index.php/rpca/article/view/65

Al-Aamri, M. S. H., Soliman, M., & Ponniah, L. S. (2024). Factores que influyen en el desempeño del personal académico en la educación superior: el papel de la motivación, el liderazgo transformacional y la participación en la planificación estratégica. Revista de Investigación Aplicada en Educación Superior, 16(5), 1355–1372. https://doi.org/10.1108/JARHE-08-2023-0339

Alburqueque Baldassari, F. H. (2024). Salario emocional y satisfacción laboral en colaboradores administrativos de una entidad de telecomunicaciones en Lima [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://hdl.handle.net/20.500.12692/150882

Apaza Jihuallanca, E., & Tambet Moque, S. H. (2024). Motivación en relación al desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios, 2022 [Tesis de pregrado, UNAMAD]. Repositorio UNAMAD. https://hdl.handle.net/20.500.14070/1092

Bermudo Gonzales, D., & Hualla De La Cruz, R. A. (2024). Rendimiento y eficiencia laboral en el Centro de Producción de Bienes y Servicios de la UNSCH – 2023 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga]. Repositorio UNSCH. https://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/6621

Bhatia, M., & Williams, A. (2023). Identificación de parámetros de satisfacción laboral en empleados de instituciones de educación superior: Un modelo matemático. ArXiv. https://arxiv.org/abs/2309.07553

Carrillo Delgado, Suranaihua (2024). Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de una unidad de gestión educativa local, Cusco – 2023. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/137742

Comité Técnico ISO/TC 176. (2008). Requisitos de sistemas de gestión de calidad y mejora continua (según Redalyc, 2023). La gestión de la calidad en Perú: un estudio de la norma ISO 9001 [Artículo]. Revista Universidad del Rosario. Recuperado de https://www.redalyc.org/jatsRepo/1872/187244133006/html/index.html

Ccoa Inca, M. M., & Zamata Carrión, G. L. (2023). El control interno y su relación con la eficiencia del personal de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios, 2022 [Tesis de licenciatura, Universidad Andina del Cusco]. Repositorio UAC-Institucional. https://hdl.handle.net/20.500.12557/6431

Cordero Aliaga, A. (2024). Motivación laboral y engagement de los colaboradores administrativos de la UGEL 06 de Lima, 2023 (tesis). Universidad Continental. (Cordero Aliaga, 2024, pp. 48–49) https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/16447/5/IV_FCE_319_TE_Cordero_Aliaga%20_2024.pdf

Chávez Alor, A. R. (2024). Motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una entidad financiera, Lima, 2022 [Tesis de licenciatura, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio USMP. https://hdl.handle.net/20.500.12727/15770

Dávila Fuentes, J. C. (2021). Gestión de la calidad y desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Sub Regional de Cutervo [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://hdl.handle.net/20.500.12692/55234

De La Cruz García, Y. Y. (2023). Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023 [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio

UCV. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_f6030f289fe2a421f5e1e630d57ae886

Delgado Machaca Y. W. & Moran Oyola J. C. (2024). Gestión del tiempo y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una empresa comercial e industrial en Lima, 2023 [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio USIL. https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9d308902-b264-487b-b7ed-0f806681d260/content

Díaz Dumont, J. R., Ledesma Cuadros, M. J., Tito Cárdenas, J. V., & Carranza Haro, L. R. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. Revista Venezolana De Gerencia, 28(101), 158-170. https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/39394

Gamarra Piscoya, J. F., & Urpeque Montenegro, M. L. D. C. (2024). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores administrativos en un hospital de Chiclayo, 2024 [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS. https://hdl.handle.net/20.500.12802/12997

Grupo Castilla. (2023). Factores que influyen en la satisfacción laboral: autonomía, variedad, logro [Informe corporativo]. Recuperado de https://www.grupocastilla.es/satisfaccion-laboral/

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6.ª ed.). McGraw-Hill Education.

Herrera Machaca, Z. (2023). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una universidad nacional de Madre de Dios, 2023 [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://hdl.handle.net/20.500.12692/127340

Huapaya Rojas, J. C., & Hancco Arenas, A. A. (2023). El control interno y la eficiencia del personal administrativo de la Dirección Regional de Agricultura de Madre de Dios, 2020 [Tesis de licenciatura, Universidad

Andina del Cusco]. Repositorio UANDINA. https://hdl.handle.net/20.500.12557/5821

Idrogo Salcedo, Kiara Mishelle (2023). La motivación laboral y su influencia en el desempeño del personal administrativo, de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022. https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/12374

Iddrisu, I. (2023). La influencia del desempeño del personal en las operaciones de las universidades públicas: Análisis de los factores de motivación y retención. Ciencias Sociales y Humanidades Abierta, 8(1), Artículo 100744. https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100744

Iparraguirre Jara, J. K. (2024). Trabajo en equipo y la productividad laboral de los colaboradores en la Corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita 2024 [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://hdl.handle.net/20.500.12692/150641

Jaramillo Peláez, E. M. (2024). Trabajo colaborativo y productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima – 2023 [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio UAP. https://hdl.handle.net/20.500.13067/3013

Kishnani Garcia, Sagar Frank & Vargas Carmona, Antuanet Renee (2023). Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de una universidad privada de Lima Metropolitana, 2022. https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/635c5914-f80c-43ca-99a1-12090373fdb4

Macetas Porras M. & Carhuancho Mendoza I. (2024). Estrategias de comunicación y compromiso organizacional impulsores del desempeño laboral. En Revista Espacios 45(5). Recuperado de https://revistaespacios.com/a24v45n05/a24v45n05p08.html

Mariñas Valle, J. L. (2024). La gestión por competencias y la eficiencia laboral en los colaboradores de una empresa de entretenimiento del departamento de Ica – 2023 [Tesis de licenciatura, Universidad

Privada del Norte]. Repositorio UPN. https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/40396

Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodríguez, A. R. (2023). La relación entre el equilibrio entre trabajo y familia, el bienestar laboral y el rendimiento laboral. ArXiv. https://doi.org/10.48550/arXiv.2401.13683

Melendres Alverca, D. A. (2022). Gestión de calidad y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Unidad Ejecutora de Salud de la provincia Cajamarca [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://hdl.handle.net/20.500.12692/93559

Melgar-Bayardo, J., Poxtan-Poxtan, D., Ramos-Rubio, P., & Leiner, M. (2024). La motivación extrínseca e intrínseca y su relación con el compromiso organizacional de operadores de producción de la Industria Maquiladora de Exportación (IME) de Ciudad Juárez, México. Revista Espacios, 45(03). https://doi.org/10.48082/espacios-a24v45n03p04

Obilor, B., & Amadi, C. (2026). Prueba de significancia del coeficiente de correlación de Pearson. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/399585918_Test_for_Significance_of_Pearson%27s_Correlation_Coefficient

Online STAT PSU. (2022). 11.1: Introducción a los ensayos de Bernoulli. En STAT415: Teoría de la probabilidad. Recuperado de https://stats.libretexts.org/Bookshelves/Probability_Theory/Probability_Mathematical_Statistics_and_Stochastic_Processes_%28Siegrist%29/11%3A_Bernoulli_Trials/11.01%3A_Introduction_to_Bernoulli_Trials

Palacios Garay K. E. Zavaleta Oliver J. M. & Fuster Guillén D. (2022). Habilidades interpersonales y engagement laboral del personal policial y militar administrativo en Perú [Artículo]. Revista de Psicología Organizacional. Recuperado de https://www.redalyc.org/journal/280/28071845025/

Pari Uscamayta, L. E. (2023). Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal administrativo en una empresa agroexportadora en Puno, Perú [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio UNA-Puno. https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/22214

PayFit. (2025, 15 de enero). La gestión del tiempo en el trabajo: aprende a ser eficiente. Recuperado de https://payfit.com/es/contenido-practico/gestion-tiempo-trabajo/

Pérez, M., López, E., & González, J. (2024). Bienestar laboral y clima organizacional en el sector público peruano [Artículo]. Revista de Gestión Pública y Bienestar. Recuperado de https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1316-48212024000300067

Pinto Limache, L. A. (2024). Gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Puno, 2023 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio UNAP. https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/23247

Pizarro Martell, R. E. (2024). Comunicación y trabajo en equipo [Material docente]. Universidad Pontificia Católica del Perú. https://www.scribd.com/document/816743134/Comunicacion-y-trabajo-en-equipo

Psico-Smart. (2023). Estrategias para la gestión del tiempo y aumento de la productividad laboral. Recuperado de https://blogs-es.psico-smart.com/articulo-estrategias-para-la-gestion-del-tiempo-y-aumento-de-la-productividad-174432

Putri, D. M. S. (2023). La influencia de la motivación y las oportunidades laborales en el rendimiento laboral: un estudio con el personal académico de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Brawijaya. Revista Erudio de Innovación Educativa, 10(1), 12–18. https://doi.org/10.5281/zenodo.8105186

Ramírez-Angel, L. M., & Riaño-Casallas, M. I. (2022). Equilibrio trabajo-vida y salud mental: revisión sistemática [Artículo]. Revista Escuela de Administración de Negocios, (92). https://doi.org/10.1007/s12208-022-0102-7

Saavedra-Paíma, M. (2022). Desempeño laboral: un método de eficiencia organizacional en las empresas en tiempos de distanciamiento social. UNAAACIENCIA-PERÚ, 1(1), e4. https://doi.org/10.56926/unaaaciencia.v1i1.4

Sandoval Murillo, J. E. (2022). Satisfacción laboral y desempeño laboral en los servidores administrativos de una entidad pública de Piura-2022 [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://hdl.handle.net/20.500.12692/96869

Scielo Brasil. (2024). Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. Revista de Administración Pública y General, Scielo Brasil. Recuperado de https://www.scielo.br/j/rap/a/tJ39FffPRBW67WmCjt8nj3q

Schober, P., Boer, C. y Schwarte, LA (2018). Coeficientes de correlación: uso e interpretación adecuados. Anestesia y Analgesia, 126(5), 1763–1768. https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864

Statistics LibreTexts. (2023). 7.3: Cálculo del tamaño de muestra para una proporción. Estadísticas mayormente inofensivas (Webb) Recuperado de https://stats.libretexts.org/Bookshelves/Introductory_Statistics/Mostly_Harmless_Statistics_%28Webb%29/07%3A_Confidence_Intervals_for_One_Population/7.03%3A_Sample_Size_Calculation_for_a_Proportion

Supo Mamani, A. (2023). Eficacia del trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Marangani – 2023 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio UNAP. https://tesis.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/22876

Torres, A., Sarela, Á., & Aranibar Bendezu, A. J. (2024). Motivación y rendimiento laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo – 2023. Repositorio UPLA. https://hdl.handle.net/20.500.12848/9025

Troya Palomino, D., Ayachi Paredes, M., González García, K., & Guillén López, K. (2024). Comunicación organizacional interna y trabajo en equipo: una entidad administradora de servicios de salud, Perú 2024. Revista San Gregorio, 1(Especial 1), 29–36. https://doi.org/10.36097/rsan.v1iEspecial_1.2567

VantageCircle. (2023). 10 recompensas intrínsecas que tus empleados buscan. Recuperado de https://www.vantagecircle.com/es/blog/recompensas-intrinsecas

Varas Pichen, J. A. (2024). Influencia del compromiso organizacional en la productividad laboral del personal administrativo de una gerencia regional de salud. Repositorio Institucional UCV. https://hdl.handle.net/20.500.12692/155005

Vega Silva, J. M. (2024). Trabajo en equipo y gestión administrativa en tiempo de pandemia en la I. E. 88031 República Peruana, Chimbote 2022 [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://hdl.handle.net/20.500.12692/154663

Vejarano Lara, C. M. A. (2024). Trabajo en equipo y desempeño laboral del personal administrativo de una Corte Superior de Justicia del Perú, 2024 [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://hdl.handle.net/20.500.12692/151801

Vicaña Alarcón, P. C., & Villavicencio Salas, G. G. (2023). El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de una entidad pública – La Molina, 2023 [Tesis de licenciatura]. Repositorio UCV. https://hdl.handle.net/20.500.12692/130033

Vorecol. (2024). Resolución de conflictos en equipos de trabajo: estrategias para manejar desacuerdos y mejorar la comunicación. Recuperado de

https://vorecol.com/es/articulos/articulo-resolucion-de-conflictos-en-equipos-de-trabajo-estrategias-para-manejar-desacuerdos-y-mejorar-la-comunicacion-638

Vorecol (Equipo de edición). (2024, 13 de septiembre). Estrategias para alineación de los objetivos del personal con la visión y misión de la empresa. Vorecol. https://vorecol.com/es/articulos/articulo-estrategias-para-la-alineacion-de-los-objetivos-del-personal-con-la-vision-y-mision-de-la-empresa-190473

Worki360. (2024). Evaluación de desempeño personal administrativo. Recuperado de https://www.worki360.com/evaluacion-de-desempeno-laboral/evaluacion-de-desempeno-personal-administrativo

Ysla, O. Y. (2024). Motivación y productividad laboral en el personal administrativo de un hospital del Callao, 2024 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio UNAC. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/index.php/Record/UCVV_08800c95abfc18b6dd15de6aa584c9db

ANEXOS

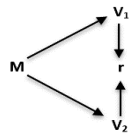
Anexo N° 01: Matriz de Operacionalización de las Variables

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable de Estudio 1 **Motivación del personal administrativo** La motivación del personal administrativo se puede entender como el conjunto de factores que movilizan al individuo a actuar, mantenerse comprometido y buscar un desempeño eficiente. Esta motivación se articula en tres dimensiones que son motivación intrínseca, motivación extrínseca, la motivación social. (Melgar et al., 2024).	La motivación del personal administrativo será medida a través de la motivación intrínseca, la motivación extrínseca, la motivación social. Para este propósito, se empleó un instrumento que utiliza una escala de Likert de cinco puntos: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi Siempre, 5 = Siempre.	Motivación intrínseca	• Autonomía • Competencia • Propósito • Satisfacción personal.	**1.** Tengo libertad para organizar mis tareas y tomar decisiones en mi trabajo **2.** Mi trabajo me permite desarrollar nuevas habilidades y competencias **3.** Considero que mis labores contribuyen al logro de los objetivos institucionales **4.** Experimento satisfacción personal cuando realizo bien mis tareas **5.** Disfruto realizando mis actividades laborales cotidianas **6.** Mi trabajo me representa desafíos profesionales interesantes **7.** Tengo oportunidades para aplicar mis ideas creativas en el trabajo **8.** Siento que mi trabajo tiene un significado importante para mí.
		Motivación extrínseca	• Remuneración • Reconocimiento • Condiciones laborales • Estabilidad	**9.** Mi salario es adecuado considerando mis responsabilidades laborales **10.** Recibo reconocimiento por mis jefes cuando realizo un buen trabajo **11.** Las condiciones físicas de mi lugar de trabajo son adecuadas **12.** La estabilidad laboral que me ofrece la institución es motivadora **13.** Existen beneficios adicionales al salario que considero valiosos **14.** El sistema de ascensos y promociones es justo y transparente **15.** Recibo retroalimentación constante sobre mi desempeño laboral **16.** Las políticas institucionales favorecen mi desarrollo profesional.
		Motivación social	• Relaciones interpersonales • Pertenencia • Clima laboral • Trabajo en equipo.	**17.** Me siento integrado y aceptado por mis compañeros de trabajo **18.** Existe un ambiente de compañerismo y apoyo mutuo en mi área **19.** Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución universitaria **20.** Las relaciones con mis superiores son respetuosas y constructivas **21.** Participo activamente en actividades sociales organizadas por la institución. **22.** El trabajo en equipo es valorado y practicado en mi área **23.** Existe comunicación abierta y transparente entre colegas **24.** Me siento valorado como parte de la comunidad universitaria

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable de Estudio 2 **Eficiencia laboral** La eficiencia laboral del personal administrativo se mide por la ejecución de tareas con calidad y precisión, la autogestión y organización en el uso del propio tiempo y recursos, y la colaboración y trabajo en equipo dentro de la institución. Estas tres dimensiones funcionan en conjunto: cuando los trabajadores producen documentos exactos y completos, se planifican por sí mismos con autonomía y se comunican eficazmente con sus colegas, se logra un desempeño sólido. (Varas Pichen, 2024)	La eficiencia laboral fue medida a través de Calidad y precisión en el desempeño, Autogestión y organización, Colaboración y trabajo en equipo. Para este propósito, se empleó un instrumento que utiliza una escala de Likert de cinco puntos: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi Siempre, 5 = Siempre.	Calidad y precisión en el desempeño	• Cumplimiento de estándares de calidad • Exactitud en la ejecución de tareas • Minimización de errores • Búsqueda de mejora continua.	**1.** El personal cumple con los estándares de calidad establecidos. **2.** El personal realiza sus tareas con precisión. **3.** El personal presenta muy pocos errores en su trabajo. **4.** El personal muestra disposición para mejorar continuamente su desempeño. **5.** El personal entrega resultados confiables y bien hechos. **6.** El personal revisa su trabajo antes de entregarlo. **7.** El personal evita volver hacer el trabajo debido a fallas. **8.** El personal busca optimizar su trabajo día a día
		Autogestión y organización	• Planificación de tareas • Gestión eficiente del tiempo • Prioridad en actividades importantes • Control del estrés laboral.	**9.** El personal planifica sus tareas de forma independiente. **10.** El personal organiza su tiempo eficientemente. **11.** El personal prioriza las actividades más importantes correctamente. **12.** El personal maneja el estrés con efectividad durante su trabajo. **13.** El personal define metas claras para sus tareas. **14.** El personal ajusta sus actividades cuando surgen prioridades nuevas. **15.** El personal mantiene equilibrio entre urgencia y calidad. **16.** El personal conserva serenidad ante plazos exigentes.
		Colaboración y trabajo en equipo	• Comunicación efectiva • Apoyo y disposición para ayudar • Resolución conjunta de problemas • Integración con compañeros.	**17.** El personal se comunica de manera clara con sus colegas. **18.** El personal ofrece ayuda espontánea a otros miembros del equipo. **19.** El personal participa activamente en la resolución de problemas grupales. **20.** El personal está bien integrado con sus compañeros de trabajo. **21.** El personal facilita la coordinación dentro del equipo. **22.** El personal escucha y valora las ideas de otros colegas. **23.** El personal colabora para alcanzar objetivos comunes. **24.** El personal promueve un ambiente de cooperación con su equipo.

Anexo N° 02: Matriz de Consistencia

Título "Motivación del personal administrativo y su relación con la Eficiencia Laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025"

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre la motivación del personal administrativo y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025? **PROBLEMAS ESPECÍFICOS** ¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025? ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025? ¿Qué relación existe entre la motivación social y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025?	**OBJETIVO GENERAL** Analizar la relación entre la motivación del personal administrativo y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** **Oe_1** Determinar la relación entre la motivación intrínseca y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025. **Oe_2** Establecer la relación entre la motivación extrínseca y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025. **Oe_3**. Identificar la relación entre la motivación social y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025	**HIPÓTESIS GENERAL** **H_1** Existe una relación significativa entre la motivación del personal administrativo y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025. **$H0_1$** No existe una relación significativa entre la motivación del personal administrativo y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025. **HIPÓTESIS ESPECIFICAS** **HE_1** Existe relación entre la motivación intrínseca y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025. **H_2** Existe relación entre la motivación extrínseca y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025. **H_3** Existe relación entre la motivación social y la eficiencia laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025.	Variable de Estudio 1: **Motivación del personal administrativo** Dimensiones: • Motivación intrínseca • Motivación extrínseca • Motivación social Variable de Estudio 2: **Eficiencia Laboral** Dimensiones: • Calidad y precisión en el desempeño • Autogestión y organización • Colaboración y trabajo en equipo	Tipo de investigación: básica Nivel: Descriptiva – correlacional de corte transversal Diseño de investigación: No experimental Población: 120 Muestra: 120  **Donde:** **M :** muestra **V1 :** Motivación del personal administrativo **V2 :** Eficiencia Laboral **r :** correlación Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios Técnica: encuesta. Técnicas de análisis de datos: Datos estadísticos. Cuadro de frecuencias.

Anexo Nº 03: Instrumentos de Recolección de Datos

Cuestionario de la Motivación del personal administrativo

Estimado(a) trabajador(a) este cuestionario busca conocer la Motivación del personal administrativo en nuestra universidad, le invitamos a completar este cuestionario sobre motivación laboral. Sus respuestas son esenciales, no hay respuestas correctas o incorrectas, y toda la información será tratada de manera anónima y confidencial. Responda sinceramente utilizando la escala de Nunca a Siempre.

Ítems	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
Motivación intrínseca					
1. Tengo libertad para organizar mis tareas y tomar decisiones en mi trabajo					
2. Mi trabajo me permite desarrollar nuevas habilidades y competencias					
3. Considero que mis labores contribuyen al logro de los objetivos institucionales					
4. Experimento satisfacción personal cuando realizo bien mis tareas					
5. Disfruto realizando mis actividades laborales cotidianas					
6. Mi trabajo me representa desafíos profesionales interesantes					
7. Tengo oportunidades para aplicar mis ideas creativas en el trabajo					
8. Siento que mi trabajo tiene un significado importante para mí.					
Motivación extrínseca					
9. Mi salario es adecuado considerando mis responsabilidades laborales					
10. Recibo reconocimiento por mis jefes cuando realizo un buen trabajo					
11. Las condiciones físicas de mi lugar de trabajo son adecuadas					
12. La estabilidad laboral que me ofrece la institución es motivadora					
13. Existen beneficios adicionales al salario que considero valiosos					
14. El sistema de ascensos y promociones es justo y transparente					
15. Recibo retroalimentación constante sobre mi desempeño laboral					
16. Las políticas institucionales favorecen mi desarrollo profesional					
Motivación social					
17. Me siento integrado y aceptado por mis compañeros de trabajo					
18. Existe un ambiente de compañerismo y apoyo mutuo en mi área					
19. Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución universitaria					
20. Las relaciones con mis superiores son respetuosas y constructivas					

21. Participo activamente en actividades sociales organizadas por la institución					
22. El trabajo en equipo es valorado y practicado en mi área					
23. Existe comunicación abierta y transparente entre colegas					
24. Me siento valorado como parte de la comunidad universitaria.					

Cuestionario de la Eficiencia laboral

Estimado(a) trabajador(a) le solicitamos responder este cuestionario enfocado en su experiencia personal respecto a la eficiencia laboral, queremos saber cómo organiza su jornada, cómo evalúa la calidad de su trabajo y cómo interactúa con sus compañeros. Sus aportes serán de gran valor para proponer mejoras orientadas a fortalecer la gestión institucional, las respuestas que nos proporcione serán confidenciales y usadas exclusivamente con fines académicos. Responda usando la escala de Nunca a Siempre.

Ítems	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
Calidad y precisión en el desempeño					
1. El personal cumple con los estándares de calidad establecidos.					
2. El personal realiza sus tareas con precisión.					
3. El personal presenta muy pocos errores en su trabajo.					
4. El personal muestra disposición para mejorar continuamente su desempeño.					
5. El personal entrega resultados confiables y bien hechos.					
6. El personal revisa su trabajo antes de entregarlo.					
7. El personal evita volver hacer el trabajo debido a fallas.					
8. El personal busca optimizar su trabajo día a día.					
Autogestión y organización					
9. El personal planifica sus tareas de forma independiente.					
10. El personal organiza su tiempo eficientemente.					
11. El personal prioriza las actividades más importantes correctamente.					
12. El personal maneja el estrés con efectividad durante su trabajo.					
13. El personal define metas claras para sus tareas.					
14. El personal ajusta sus actividades cuando surgen prioridades nuevas.					
15. El personal mantiene equilibrio entre urgencia y calidad.					
16. El personal conserva serenidad ante plazos exigentes.					
Colaboración y trabajo en equipo					
17. El personal se comunica de manera clara con sus colegas.					
18. El personal ofrece ayuda espontánea a otros miembros del equipo.					
19. El personal participa activamente en la resolución de problemas grupales.					
20. El personal está bien integrado con sus compañeros de trabajo.					

21. El personal facilita la coordinación dentro del equipo.					
22. El personal escucha y valora las ideas de otros colegas.					
23. El personal colabora para alcanzar objetivos comunes.					
24. El personal promueve un ambiente de cooperación con su equipo.					

Anexo Nº 04: Solicitud pidiendo autorización para realizar la investigación

"Madre de Dios Capital de la Biodiversidad del Perú"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Puerto Maldonado 22 de mayo del 2025

SOLICITO: Autorización y/o permiso para aplicar los Instrumentos de nuestra Investigación

Universidad Nacional Amazónica de MDD.
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
RECEPCION - CARGO
Fecha: 26 MAY 2025
Reg.: ..... Folio: .....
Hora: 14:35 Firma: .....

SEÑOR:

CPC. Jorge Quille Mamani
Director de la Dirección General de Administración
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Ciudad.-

Tenemos el agrado de dirigirnos a Usted, para hacerle llegar un cordial saludo y poner de su conocimiento que venimos realizando la investigación intitulada *"Motivación del personal administrativo y su relación con la Eficiencia Laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025"* y requerimos aplicar los instrumentos al personal de su prestigiosa institución, motivo por el cual solicitamos a su despacho la autorización respectiva, el cual hará posible uno de nuestros grandes objetivos.

Con la seguridad de contar con su apoyo, expresamos a Usted nuestra especial consideración y personal estima.

Atentamente,

Bach. Uriel Cristian Martínez Orosco
Carrera Profesional Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Bach. Romario Quispe Báez
Carrera Profesional Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Anexo Nº 05: Solicitud de validación de instrumentos

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Puerto Maldonado 22 de mayo 2025

Carta N° 001- UCMO/RQB -2025

Señor: **MGT. JESÚS ALBERTO ESPINOZA QUISPE**
Docente del Departamento Académico de Contabilidad y Administración
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Asunto: Solicito Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación

Ciudad.-

Es grato dirigirnos a Usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, en nuestra condición de egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"*Motivación del personal administrativo y su relación con la Eficiencia Laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025*"

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez del instrumento que acompañamos a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumentos de las variables

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocido.

Atentamente,

Bach. Uriel Cristian Martínez Orosco
C.P. Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Bach. Romario Quispe Báez
C.P. Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Puerto Maldonado 22 de mayo 2025

Carta N° 002- UCMO/RQB -2025

Señor: **DR. GABRIEL JESÚS BENITES FERNANDEZ**
Docente del Departamento Académico de Derecho y Ciencias Políticas
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Asunto: Solicito Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación

Ciudad.-

Es grato dirigirnos a Usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, en nuestra condición de egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"*Motivación del personal administrativo y su relación con la Eficiencia Laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025*"

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez del instrumento que acompañamos a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumentos de las variables

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocido.

Atentamente,

Bach. Uriel Cristian Martínez Orosco
C.P. Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Bach. Romario Quispe Báez
C.P. Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Recibido 26.V.25

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Puerto Maldonado 22 de mayo 2025

Carta N° 003- UCMO/RQB -2025

Señor: **MGT. ROGER CATUNTA CORAHUA**
Docente del Departamento Académico de Contabilidad y Administración
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Asunto: Solicito Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación

Ciudad.-

Es grato dirigirnos a Usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, en nuestra condición de egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"*Motivación del personal administrativo y su relación con la Eficiencia Laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2025*"

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez del instrumento que acompañamos a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumentos de las variables

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocido.

Atentamente,

Bach. Uriel Cristian Martínez Orosco
C.P. Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Bach. Romario Quispe Báez
C.P. Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Recibido 26/05/2025 09:a.m

Anexo Nº 06: Formatos de validación de instrumentos

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO/CUANTITATIVO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		1	2	3	4	5
1.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				81	
2. OBJETIVIDAD	Está observado en conductas observables.					93
3.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				84	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				86	
5.SUFICIENCIA	Los ítenes son adecuados en caridad y profundidad				87	
6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				81	
7.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.				83	
8.COHERENCIA	Existe coherencia entre los temas indicadores, dimensiones y variables.				80	
9.METODOLOGIA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				81	
10.CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.				85	
11.PLAUSIBILIDAD	Genera nuevas pautas para concluir una teoría.				81	
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA						

a) Valoración Cuantitativa: 83

b) Valoración Cualitativa: Muy Bueno

c) Conclusión: Aplicar Instrumento

Lugar y fecha: 26-05-25

Firma:

Nombre: Jesús Alberto Espinoza Quispe

DNI N°: 48179306

Deficiencia: menor o igual 60%

Regular: 60% a 70%

Buena: 70% a 80%

Muy buena: 80% a 90%

Excelente: 90% a 100%

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES
TITULO DE INVESTIGACIÓN:

"MOTIVACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SU RELACIÓN CON LA EFICIENCIA LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2025"

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario.
INVESTIGADORES: Bach. Uriel Cristian Martinez Orosco.
Bach. Romario Quispe Baez.

II. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO/CUANTITATIVO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		1	2	3	4	5
1.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				87	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					91
3.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				85	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				87	
5.SUFICIENCIA	Los ítenes son adecuados en cantidad y profundidad				88	
6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					91
7.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.				86	
8.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				88	
9.METODOLOGIA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					92
10.CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.				86	
11.PLAUSIBILIDAD	Genera nuevas pautas para concluir una teoría.				85	
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA						

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

a) Valoración Cuantitativa: MUY BUENA

b) Valoración Cualitativa: 88%

c) Conclusión: PROCEDE SU VALIDACIÓN

Lugar y fecha: PTO 02 DE JUNIO

Firma:

Nombre: ROGER CATUNTA CORAHUA

DNI N°: 24712804

Deficiencia: menor o igual 60%
Regular: 60% a 70%
Buena: 70% a 80%
Muy buena: 80% a 90%
Excelente: 90% a 100%

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES
TITULO DE INVESTIGACIÓN:

"MOTIVACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SU RELACIÓN CON LA EFICIENCIA LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2025"

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario.
INVESTIGADORES: Bach. Uriel Cristian Martinez Orosco.
Bach. Romario Quispe Baez.

II. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO/CUANTITATIVO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		1	2	3	4	5
1.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				86	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					91
3.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				88	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				87	
5.SUFICIENCIA	Los ítenes son adecuados en cantidad y profundidad				86	
6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					91
7.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.				85	
8.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				87	
9.METODOLOGIA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				86	
10.CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.				86	
11.PLAUSIBILIDAD	Genera nuevas pautas para concluir una teoría.				83	
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA						

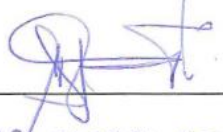
UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

a) Valoración Cuantitativa: 86%.

b) Valoración Cualitativa: MUY BUENA

c) Conclusión: APLICAR

Lugar y fecha: PTO. MALDONADO 28/05/25

Firma: 

Nombre: DR. GABRIEL BENITES FERNÁNDE

DNI N°: 24004846

Deficiencia: menor o igual 60%
Regular: 60% a 70%
Buena: 70% a 80%
Muy buena: 80% a 90%
Excelente: 90% a 100%

Anexo Nº 07: Consentimiento Informado

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

Dirección General de Administración

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"
"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"

Puerto Maldonado, 06 de Junio de 2025

CARTA Nº 085-2025-UNAMAD/R-DIGA

Señores:

Bach. ROMARIO QUISPE BAEZ
Bach. URIEL CRISTIAN MARTINEZ OROSCO

Presente. -

ASUNTO : Se remite Autorización

REF. : Carta S/N-2025-RQB

Es grato dirigirme a usted con la más alta consideración, para saludarlo cordialmente y hacerle de conocimiento, que, en atención al documento de referencia, se remite autorización de uso de información de la institución, a los bachilleres **ROMARIO QUISPE BAEZ y URIEL CRISTIAN MARTINEZ OROSCO,** para optar por el **Titulo Profesional** de Administración y Negocios Internacionales de la **Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios**; sobre la investigación desarrollada titulada **"MOTIVACION DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SU RELACION CON LA EFICIENCIA LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS, 2025"**

Sin otro particular, expreso a usted mi especial consideración y estima.

Atentamente;

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

C.P.C. Jorge Quille Mamani
DIRECTOR

JQM/DIGA
C.c.
Archivo/ACHB
Exp. N° 6473