



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

**Motivación y desempeño laboral de los trabajadores
administrativos de una universidad nacional de Madre de Dios,
2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA

Herrera Machaca, Zandali (orcid.org/0009-0008-7361-5133)

ASESORES:

Mg. Paredes Vásquez, Karina Lisset (orcid.org/0000-0002-6623936X)

Mg. Ramos Serrano, Shelby Hubert (orcid.org/0000-0001-6377-0203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Este trabajo de investigación, se lo dedico a mi adorada hija Megan Adriana, quien es el motivo que me impulsan a seguir adelante, que sepan que todo es posible con esfuerzo y perseverancia; y que la educación continua es el camino para lograr el desarrollo integral del ser

Agradecimiento

Agradecer a la Universidad “César Vallejo”, por la excelente formación de Post Grado que nos viene ofreciendo y darnos la oportunidad de optar el grado académico de Magíster en Gestión Pública y a todas las personas que contribuyeron en la realización de la presente investigación, brindándome su apoyo incondicional y acompañándome en el camino hacia el logro de mis objetivos.

A mi asesora Mg. Karina Lisset Paredes Vásquez, por su acompañamiento y apoyo incondicional durante el proceso de esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de Figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos.....	19
3.7 Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS	21
V.DISCUSION.....	28
VI. CONCLUSIONES	35
VII.RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS.....	44

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resultados del primer objetivo específico.....	21
Tabla 2 Resultados del segundo objetivo específico	21
Tabla 3 Resultados del tercer objetivo específico.....	22
Tabla 4 Resultados del objetivo general.....	23
Tabla 5 Prueba rho de Spearman entre las condiciones personales y la motivación laboral	24
Tabla 6 Prueba rho de Spearman entre las características del trabajo y la motivación laboral.....	25
Tabla 7 Prueba rho de Spearman entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral.....	26
Tabla 8 Prueba rho de Spearman entre el desempeño laboral y la motivación laboral	27

Índice de Figuras

Figura 1. Esquema de diseño correlacional.....	14
--	----

Resumen

El estudio examinó la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los empleados administrativos de una universidad en Madre de Dios. Se empleó una investigación cuantitativa aplicada con un diseño no experimental transversal y un enfoque correlacional. La muestra consistió en 81 empleados de la universidad, se les administraron encuestas para evaluar las variables. Los resultados indicaron que los encuestados percibieron una alta presencia de motivación laboral y desempeño laboral en la universidad, con un porcentaje de 88.9%. Descubriéndose que las condiciones personales, las características del trabajo y las relaciones interpersonales mostraron una relación significativa con la motivación laboral, con coeficientes de correlación superiores a 0.400 respectivamente. Asimismo, ofrecer incentivos adecuados, reconocimiento por logros destacados, oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, son aspectos importantes. Al comprender esta conexión entre la motivación laboral y el rendimiento laboral, las empresas tienen el potencial de lograr un aumento considerable en la productividad y el éxito general de la organización. En conclusión, se encontró una relación positiva ($\rho = 0.522$) entre las variables estudiadas. Por lo tanto, se recomienda tomar en cuenta los aspectos relacionados con el desempeño laboral y las estrategias de motivación en los empleados administrativos de la universidad.

Palabras clave: Motivación, condiciones personales, relaciones interpersonales, características del trabajo.

Abstract

The study examined the relationship between work motivation and work performance in administrative employees of a university in Madre de Dios. An applied quantitative research with a non-experimental cross-sectional design and a correlational approach was used. The sample consisted of 81 university employees, surveys were administered to evaluate the variables. The results indicated that the respondents perceived a high presence of work motivation and work performance in the university, with a percentage of 88.9%. Discovering that personal conditions, work characteristics and interpersonal relationships showed a significant relationship with work motivation, with correlation coefficients greater than 0.400 respectively. Likewise, offering adequate incentives, recognition for outstanding achievements, opportunities for growth and professional development, are important aspects. By understanding this connection between work motivation and job performance, companies have the potential to achieve considerable increases in productivity and overall organizational success. In conclusion, a positive relationship ($\rho = 0.522$) was found between the variables studied. Therefore, it is recommended to take into account aspects related to work performance and motivation strategies in administrative employees of the university.

Keywords: Motivation, personal conditions, interpersonal relationships, job characteristics.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación es crucial para mantener a las personas activas y enfocadas en sus responsabilidades y actividades, según lo indicado por Grimaldos et al. (2018). Es un proceso interno que cada individuo experimenta y que se manifiesta en su interacción con el entorno, regulando las diversas actividades que realiza y la ejecución de acciones específicas para lograr objetivos o metas (Punina y Erreyes 2020). En el ámbito laboral, Ribeiro et al. (2019) señalan que es especialmente importante para que los empleados puedan rendir al máximo en términos de cumplimiento de sus tareas y responsabilidades. Por otra parte, según Deng et al. (2019), cuando se hace referencia al desempeño laboral, se alude a la habilidad del empleado para llevar a cabo las tareas asignadas, lo que nos permite evaluar su idoneidad para el puesto designado. En consecuencia, la motivación laboral es un aspecto importante entre los empleados de una organización, ya que está relacionada con el compromiso hacia la empresa. Cuando los colaboradores se sienten satisfechos y productivos, su compromiso con la empresa aumenta (Arif et al., 2019).

En estos términos, es reconocida la influencia que tiene la motivación laboral en la productividad de los colaboradores; sobre ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), señala que, el incremento de la motivación y productividad de los trabajadores tiene beneficios tanto para la organización del trabajo como para la implementación de tecnología, la promoción de la innovación y la adopción de esquemas laborales de alto rendimiento.

A pesar de la importancia de la motivación laboral en el ámbito internacional, Manjarrez et al. (2020) señalan que, en Ecuador muchas organizaciones se enfocan únicamente en la gestión de las condiciones laborales, sin tomar en cuenta que además de la remuneración, es importante atender las diversas necesidades del personal. Esto implica la implementación de la retribución por logros, el elogio a la labor conjunta y las conexiones humanas adecuadas, para que los trabajadores sientan que sus necesidades son atendidas y que cuentan con condiciones propicias para su desarrollo y calidad de vida; en este sentido, a partir de su estudio, los autores señalados pudieron observar la existencia de elementos tangibles e intangibles que influyen en el rendimiento laboral de los colaboradores. Estos

elementos abarcan desde las características personales de los colaboradores hasta el contexto laboral y empresarial en el que se desenvuelven. Además, se considera que el desarrollo personal de los colaboradores genera aspectos positivos que contribuyen al desarrollo organizacional (Torres et al., 2021).

De igual manera, Guedes et al. (2021) destacan una relación positiva entre la motivación de los colaboradores y el desempeño operativo. Además, resaltan su valiosa contribución al estudiar la interacción del comportamiento humano con aspectos propios de las operaciones. En términos del creciente interés en la importancia del talento humano en el campo de las operaciones, estos estudios demuestran claramente la relevancia y necesidad de una sólida gestión de personas.

Mientras que, Navarro et al. (2022), señalan como desde la psicología organizacional y del trabajo se emplean diseños longitudinales en el estudio de la persistencia de la motivación laboral, con una regla no formal de emplear de 10 a 15 evaluaciones repetidas por colaborador, como prueba suficiente para interpretar la realidad motivacional interna, de forma confiable; en contraste, el estudio de Navarro y otros, logró determinar, que este número debe incrementarse a una cantidad entre 25 a 30 mediciones repetidas por persona, para lograr captar en forma más próxima, el ciclo de desarrollo de la motivación laboral, ya que, con solo 10 a 15 mediciones se suelen subestimar las variaciones de la motivación laboral; en este sentido, los hallazgos sugirieron este número de mediciones (al menos 25) para lograr observar el contexto más aproximado y completo de la dinámica de la motivación laboral.

Dentro de este mismo contexto, Tacuri y Orbe (2021), analizaron la motivación y el desempeño laboral en una universidad de Ecuador, logrando evidenciar un elevado desempeño laboral del personal administrativo y docente, con la observancia de roles de trabajo bien definidos, y una gestión de recursos humanos que logró que cada puesto de trabajo tuviese al personal apropiado y capacitado; en tanto, a esta situación, se correspondió una elevada motivación del personal, ya que, cada colaborador se mostró valorado de acuerdo al trabajo desarrollado, con una compensación salarial conforme al trabajo realizado.

De acuerdo con un estudio llevado a cabo por González et al. (2019) en España, se concluye que un 47% de los trabajadores no logran cumplir

satisfactoriamente con las tareas que les son asignadas. Esta falta de rendimiento adecuado ha resultado en dificultades para que algunas empresas alcancen sus objetivos establecidos y afecta negativamente su competitividad.

En el ámbito nacional, tal como señalan Marin y Placencia (2017). La motivación en el contexto laboral es un estado interno del trabajador que lo activa y dirige, y está relacionada con varios elementos que pueden producir, mantener y dirigir conductas hacia objetivos específicos, con distintos niveles de intensidad. En resumen, la motivación es un factor crítico para el éxito personal y profesional, asimismo es esencial para lograr una alta productividad y satisfacción en el trabajo.

Por otro lado, Caiche (2020), estima Aproximadamente el 70% de los empleados en Perú no alcanzan el rendimiento esperado por sus empresas, lo cual ha ocasionado inconvenientes en cuanto a la productividad y un elevado índice de rotación de personal. Asimismo, se argumenta que esta cuestión está relacionada con ciertos factores subyacentes a la falta de acciones por parte de algunas organizaciones para fomentar el conocimiento y desarrollo de los trabajadores (Rodríguez, 2020).

Para García y Arvelo (2021), un empleado motivado al cumplir con sus tareas y responsabilidades puede sentirse más comprometido con la empresa y con su equipo de trabajo, lo que a su vez puede fomentar un ambiente laboral positivo y colaborativo. Además, Zavala et al., (2022), señala que la motivación puede ayudar a los empleados a desarrollar nuevas habilidades y conocimientos para mejorar su desempeño y avanzar en sus carreras. Así mismo, para Lee (2020), es esencial entender los factores que influyen en la motivación de cada individuo y fomentarlos para alcanzar los objetivos deseados y mejorar la calidad de vida en general.

Dentro del contexto local, se presenta la situación de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, donde se ha evidenciado, de acuerdo a algunas informaciones aportadas por jefes de la institución, que existen elementos para afirmar la observancia de un bajo nivel de motivación de los trabajadores, al tiempo que, existe también, un bajo nivel de desempeño laboral; situación evidenciada con las evaluaciones de desempeño que realiza la institución, además de ciertas fallas a nivel laboral, como ausentismo, baja en la calidad de atención al usuario, incremento de ausencias no justificadas,

quejas a nivel laboral, entre otros; por lo que se plantea el presente estudio, en función del siguiente problema general, ¿Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Madre de Dios, 2023?. Asimismo los problemas específicos son los siguientes: a) ¿Existe relación entre la motivación de logro y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Madre de Dios, 2023? b) ¿Existe relación entre la motivación de poder y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Madre de Dios, 2023? c) ¿Existe relación entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Madre de Dios, 2023?

Considerando los aspectos señalados, el presente estudio se justifica:

Justificación teórica, según Carrasco (2017) la justificación teórica busca demostrar que la investigación es relevante porque aborda una laguna en el conocimiento teórico actual. Dado que, se desarrollará el abordaje y la contrastación de diversos estudios y publicaciones, en función de dar respuestas a las realidades encontradas con el presente, por lo que, se dará sustento a las teorías, específicamente, en cuando a motivación y desempeño laboral; asimismo, Justificación metodológica, para Carrasco (2017).

la justificación metodológica busca demostrar que el enfoque metodológico utilizado en la investigación es adecuado y apropiado para abordar la pregunta de investigación formulada. En ese sentido el estudio permitirá dar muestras de un abordaje sistemático, que incluye, la elaboración y aplicación de instrumentos, que servirán de referencia para futuras investigaciones, desarrolladas en instituciones de similar característica, inclusive, en otras distintas, pero considerando los elementos necesarios, en relación a los aportes del presente estudio.

Justificación práctica, se refiere a la demostración de que el desarrollo de la investigación puede ayudar a resolver un problema o necesidad práctica en el campo de estudio en el que se está trabajando (Carrasco 2017). El estudio permitirá dar algunas respuestas respecto a la temática, a fines de adoptar las estrategias más apropiadas, conforme a los hallazgos, para así, procurar atenuar los efectos de una baja motivación, estableciendo procesos de mejoras, de acuerdo a las observaciones y realidades que sean determinadas con el desarrollo del presente.

En congruencia con los planteamientos realizados, el objetivo general del presente estudio es, determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Madre de Dios, 2023; los objetivos específicos son los siguientes: a) Determinar la relación entre la motivación de logro y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Madre de Dios, 2023, b) Determinar la relación entre la motivación de poder y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Madre de Dios, 2023, c) Determinar la relación entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Madre de Dios, 2023.

En este mismo orden de ideas, la hipótesis general es: Existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Madre de Dios, 2023; las hipótesis específicas son las siguientes: a) Existe relación directa y significativa entre la motivación de logro y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Madre de Dios, 2023?, b) Existe relación directa y significativa relación entre la motivación de poder y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Madre de Dios, 2023, c) Existe relación directa y significativa relación entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Madre de Dios, 2023

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Baltazar et al. (2022) en México, se llevó a cabo una investigación científica con el objetivo de examinar la conexión entre la cultura organizacional, el nivel de satisfacción laboral y el rendimiento de los profesionales del ámbito de la salud. Para dicho estudio, se empleó una metodología correlacional-analítica, y se seleccionó una muestra de 125 trabajadores mediante un método de muestreo probabilístico. Los datos fueron recopilados a través de encuestas, utilizando diversos instrumentos como un cuestionario sobre datos sociolaborales y de salud de los empleados, una versión adaptada del "Denison Organizational Culture Survey (DOCS)", una prueba de motivación y satisfacción laboral, así como un cuestionario para evaluar el desempeño laboral.

En los resultados del estudio se encontró que la cultura organizacional presentó un nivel medio de consistencia (71%) y adaptabilidad (67%), mientras que la satisfacción laboral presentó un alto nivel de desempeño en motivación (98%) y satisfacción general (96%) a un nivel medio. Se observó que existía una asociación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en relación a la adaptabilidad, relaciones interpersonales y calidad, así como entre la consistencia, calidad y relaciones interpersonales. Además, se encontró una correlación significativa entre la satisfacción laboral, la misión, calidad y satisfacción con el trabajo en equipo y el desempeño laboral. En conclusión, los resultados sugirieron la importancia de generar estrategias de integración apropiadas que consideren la experiencia y las condiciones para el desarrollo profesional, los cuales influyen en el desempeño laboral y en la calidad del servicio.

En un reciente estudio, Navarro et al. (2022) realizaron una revisión sistemática y un estudio empírico para evaluar el impacto del número de mediciones repetidas en la varianza intrapersonal de la motivación laboral. Durante la revisión de la literatura, se identificaron 110 referencias relevantes y se seleccionaron 51 estudios longitudinales que incluyeran información sobre la descomposición de la varianza de las variables de motivación laboral. Los resultados indicaron que la mayoría de los estudios en el área siguen las pautas sugeridas en la literatura reciente, empleando en promedio 14.64 mediciones repetidas por participante y un total de 96.15 participantes.

Los resultados del estudio empírico mostraron que el 54% de la variabilidad de la motivación laboral se encuentra dentro de los trabajadores individuales, lo que indica que las investigaciones que buscan capturar adecuadamente los períodos de desarrollo de los procesos de motivación laboral necesitarán más de 10 a 15 medidas repetidas. Por lo tanto, se concluye que se necesitan más mediciones repetidas para poder lograr una captura adecuada del proceso de motivación laboral en el tiempo.

En su investigación desarrollada en México, Reyes et al. (2021) se propusieron analizar los factores motivacionales en la satisfacción laboral en una empresa de prevención de accidentes desde la perspectiva de Herzberg. La metodología utilizada fue un diseño cuantitativo, descriptivo y transversal, con una población de 117 trabajadores y un muestreo probabilístico del 30%. Se empleó una encuesta como técnica y un cuestionario como instrumento.

Los resultados revelaron que el 6.8% de los trabajadores sufrieron accidentes laborales, mientras que la satisfacción en relación a factores motivacionales como el reconocimiento y el crecimiento fue moderada y que el 80.3% de los trabajadores tuvo un alto rendimiento dentro de la organización. Se concluye que el factor motivacional que causó mayor insatisfacción fue el progreso, debido a la falta de apoyo por parte de la organización para la realización de cursos en otras dependencias o instituciones.

El estudio realizado por Manjarrez et al. (2020) en Ecuador tuvo como objetivo determinar la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados en los hoteles del cantón Quevedo. Utilizaron un enfoque metodológico descriptivo, basado en el análisis sintético e histórico-lógico. Empleando la técnica de entrevistas y un cuestionario como instrumento. Los resultados indicaron la presencia de factores comunes de motivación que afectan tanto el desempeño laboral como la competitividad de la organización. En cuanto a la motivación moral, el 37% de los empleados recibió estímulos solo algunas veces, mientras que solo el 29% siempre estuvo motivado. Además, se observó que la organización carecía de políticas de compensación adecuadas según la ley, lo que afectaba el desempeño laboral y llevaba a los empleados a conformarse, así como la falta de políticas para una visión y dirección organizacional efectiva.

Por otro lado, Castro et al. (2019) llevaron a cabo un estudio cuyo objetivo fue evaluar el efecto del factor motivacional en los resultados obtenidos luego de implementar un sistema de manufactura esbelta en una empresa multinacional de manufactura de bienes de consumo. La metodología utilizada fue exploratoria, cualitativa y cuantitativa, basada en un estudio de caso.

Se recopilaron datos de indicadores de rendimiento de 3 líneas de producción, antes y después de la implementación de la manufactura esbelta, se realizaron entrevistas no estructuradas y se aplicó el instrumento Inventario de Motivación y Sentido Laboral (MWWMI), para posteriormente correlacionar los elementos motivacionales con los indicadores de desempeño. Los resultados revelaron que el factor motivacional tuvo un impacto en el grado de éxito del proceso para implementar lean, siendo la reducción en el costo medio de producción más significativa cuando el factor motivacional medio fue más elevado. Asimismo, el mayor factor motivacional medio obtuvo la reducción más baja de desperdicios o residuos y los mayores valores de productividad.

En su estudio a nivel nacional, Cenepo y González (2023) buscaron Analizar la conexión entre la motivación del personal y su rendimiento laboral empresariales en Trujillo durante el año 2021. Para ello, utilizaron una metodología cuantitativa con un diseño correlacional y una muestra de 40 empleados de una empresa privada. Los autores usaron cuestionarios y encuestas para evaluar tanto la motivación como el desempeño laboral de los trabajadores. Los resultados demostraron que hubo un alto nivel de motivación intrínseca (82.5%) y extrínseca (60%), junto con niveles medios y bajos en algunos casos.

Además, se observó que factores tanto internos como externos en los colaboradores influyeron en los índices positivos de motivación en la organización. Por otro lado, los resultados también revelaron una correlación significativa entre la motivación y el desempeño laboral, así como en específico, entre la motivación intrínseca y el rendimiento en la tarea, y la motivación extrínseca y el civismo. En conclusión, los autores pudieron establecer que existe una correlación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores empresariales en Trujillo durante el año 2021.

Velásquez (2019) investigó en su tesis de maestría la relación explorar la relación existente entre la motivación y el rendimiento en el trabajo de los

empleados administrativos pertenecientes a la Universidad Nacional Santiago Antúñez de Mayolo.. El estudio empleó un enfoque correlacional no experimental y se tomó una muestra de 116 trabajadores administrativos de una población total de 332. La técnica que se empleó para recopilar los datos fue una encuesta que incluyó un cuestionario con el objetivo de medir la motivación y el desempeño laboral de los empleados.

Los resultados del estudio arrojaron que la mayoría de los trabajadores administrativos se ubicaron en el nivel medio en cuanto a motivación laboral en las dimensiones de logro, poder y afiliación, mientras que en términos de desempeño laboral, la mayoría se encontraba en el nivel regular en las dimensiones de características del trabajo y relaciones interpersonales. Los resultados también mostraron una correlación media ($r = 0,503$) entre motivación y desempeño laboral, lo que sugiere una relación significativa y directa entre ambas variables. En resumen, el estudio concluye que existe una conexión entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la UNASAM.

Marin y Placencia (2017) realizaron un artículo cuyo objetivo principal fue analizar el vínculo entre la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral del personal asignado a la sucursal peruana de Socios en Salud. Para ello, utilizaron una metodología descriptiva, observacional y transversal, con una muestra de 136 trabajadores, quienes respondieron un cuestionario auto aplicado. Los resultados mostraron que el grado de motivación laboral fue medianamente motivado (49.3%) y que los trabajadores estaban medianamente motivados en cuanto a los factores higiénicos y motivacionales (46.3% y 57.4%, respectivamente).

En cuanto a la satisfacción laboral, la mayoría de los trabajadores estuvieron medianamente satisfechos (56.6%). Luego de analizar los datos, se encontró un coeficiente de correlación de Spearman de 0.336, lo que sugiere que hay una relación positiva baja entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal. Por lo tanto, se concluye que el personal de la sucursal peruana de Socios en Salud muestra niveles medianamente motivados y satisfechos en términos de motivación y satisfacción laboral.

Respecto a las bases teóricas, la primera variable en cuestión, la motivación laboral, se describe como las estrategias adoptadas por una empresa para mantener incentivos favorables en sus empleados, tal como indicó Louffat (2017).

Estos incentivos, tanto internos como externos, están estrechamente vinculados con las labores realizadas por los miembros del equipo en su contribución hacia los objetivos establecidos por la empresa. Herzberg (2017) agrega que la motivación laboral implica estimular, mejorar o cambiar el comportamiento de los trabajadores mediante el uso de estímulos e incentivos motivacionales.

En cuanto a su impacto, Anastacio et al. (2020) hacen hincapié en la relevancia de la motivación para alcanzar los objetivos empresariales, influyendo en el comportamiento de los trabajadores y fomentando actitudes proactivas. Según Bashir et al. (2019), la satisfacción laboral se traduce en un mejor rendimiento por parte de los empleados. López y Mendoza (2021) resaltan la interconexión entre la motivación y el compromiso laboral. Asimismo, Panduro y Casa (2022) enfatizan la importancia de la motivación del personal para lograr la productividad en la empresa, mientras que García et al. (2022) advierten sobre los problemas que surgen en la atención al cliente cuando la motivación es insuficiente. Además, Foncubierta y Sánchez (2019) consideran que la motivación contribuye a la felicidad y eficiencia en el entorno de trabajo.

Finalmente se considerará la teoría desarrollada por Peña y Villón (2018), quienes definen la motivación como el resultado de diversos estímulos que una organización ofrece a sus empleados con el propósito de fomentar la innovación y proporcionar incentivos para alcanzar los objetivos de la empresa.

En lo que respecta a esta variable McClelland, 1996 (citado por Velásquez, 2019) identifica tres dimensiones clave:

1) La motivación por logro, que es el Impulso de sobresalir, de alcanzar la consecución de metas, de esforzarse por tener éxito. El incentivo natural de la motivación (o necesidad) de logro es “hacer algo mejor”, aunque las personas pueden hacerlo por varias razones: agradar a otros, evitar las críticas, obtener la aprobación o simplemente conseguir una recompensa. Pero lo que debería estar implicado en el motivo de logro es el actuar bien por sí mismo, por la satisfacción intrínseca de hacerlo mejor.

2) La motivación por poder, es la necesidad interior que determina la conducta de un individuo hacia el objetivo de influir a otro ser humano o a un grupo de ellos. Lo que caracteriza este tipo de motivación es la necesidad de influir, de hacer que otros lleguen a compartir nuestros pensamientos y puntos de vista, y

3) La motivación por afiliación, responde a una necesidad afectiva y ésta involucrada en la palabra amistad. Se manifiesta en la consecución de una relación afectiva positiva con otra persona; puede ser de cualquier tipo.

Se caracteriza por un profundo deseo de gustar, de ser aceptado. De establecer, restablecer o mantener una relación cálida, directa, con un semejante o con un conjunto de ellos.

Motivación por logro según Redmond (2018) La motivación por logro se refiere a la fuerza impulsora que lleva a un individuo a esforzarse y superarse en la búsqueda de metas desafiantes y el deseo de alcanzar un rendimiento excepcional en sus actividades.

También la Motivación por logro según Deci (2020), La motivación por logro se caracteriza por un deseo interno de competencia, maestría y superación personal. Los individuos motivados por logro encuentran satisfacción en enfrentar desafíos significativos y en mejorar constantemente sus habilidades y competencias.

Motivación por logro según Dweck (2016), La motivación por logro está asociada con una mentalidad de crecimiento, donde las personas Tienen la convicción de que pueden mejorar sus habilidades y capacidades mediante el trabajo arduo y la dedicación. Los individuos con una motivación por logro buscan aprender y mejorar, y consideran los desafíos como ocasiones para crecer y lograr sus metas..

La "motivación por poder" se refiere a una forma de motivación en la que un individuo se siente impulsado por el deseo de obtener y ejercer control, autoridad o influencia sobre otras personas, situaciones o recursos. Esta motivación puede manifestarse en la búsqueda de poder político, social, económico o en la obtención de posiciones de liderazgo (mayer,2020).

Para Harry F. Harlow: Este psicólogo fue conocido por sus estudios sobre el apego en primates. Sus investigaciones en monos rhesus mostraron cómo el deseo de afiliación y el vínculo social son factores clave en el desarrollo emocional y psicológico.

Para John T. Cacioppo y Richard E. Petty: Estos investigadores son conocidos por su trabajo en la teoría de la probabilidad de información (Probability Information Model) y la teoría de la respuesta de elaboración (Elaboration

Likelihood Model). En sus estudios sobre la persuasión, demostraron cómo la motivación por afiliación puede influir en la forma en que las personas procesan la información y toman decisiones basadas en la persuasión social.

En relación a la segunda variable existen distintas perspectivas de expertos respecto al desempeño laboral. En ese sentido Chiavenato (2017), sostiene que este concepto se refiere al rendimiento del trabajador en relación a las normas y objetivos establecidos por la empresa. De igual forma Chagray et al. (2020), lo define como la capacidad del trabajador para llevar a cabo las actividades de manera eficiente y con alta calidad.

Kusuma (2019) destaca la importancia de considerar el aspecto emocional y anímico del colaborador en relación a su desempeño, enfatizando la conexión entre el bienestar emocional y el logro de un rendimiento óptimo. Por otro lado, según Gunawan y Sondakh (2019) y Taber y Blankemeyer (2015), el desempeño laboral se define como la capacidad del empleado para lograr metas y objetivos de manera autónoma, demostrando eficiencia incluso con un esfuerzo mínimo.

Además, Bautista et al. (2020) señalan que el desempeño laboral es un sistema integrado que implica la ejecución efectiva de actividades que aportan valor a la organización y contribuyen al éxito de la empresa.

Tras una exhaustiva revisión de la literatura, se consideró como autor de referencia para el concepto relevante a Bohórquez et al. (2020). Estos autores definen el desempeño como el rendimiento demostrado por cada colaborador al llevar a cabo las actividades asignadas previamente, es decir, su capacidad para desenvolverse en su rol. Es por esta razón que prácticamente todas las organizaciones llevan a cabo la evaluación del desempeño, ya que esta permite valorar la eficacia y eficiencia con la cual cada colaborador desempeña sus funciones. Según Velásquez (2019), las dimensiones que corresponden a esta variable son:

- 1) Las condiciones personales, son todas aquellas características que giran en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas, por ello, las condiciones laborales no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino que también determinan los aspectos psíquicos,
- 2) Las características del trabajo, son unas integraciones armónicas de funciones y actividades desarrolladas por diferentes personas. Para su

implementación requiere que las responsabilidades sean compartidas por sus miembros. Necesita que las actividades desarrolladas se realicen en forma coordinada y

3) Las relaciones interpersonales, son aquellas que se establecen entre al menos dos personas y son parte esencial de la vida en sociedad. Esto significa que, en todo espacio sociocultural, un individuo convive con otros individuos, lo que le permite conocer a los demás y conocerse a sí mismo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

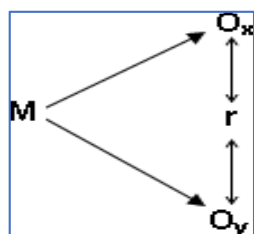
La investigación que se llevó a cabo fue de tipo básica, lo que implicó que su objetivo consistiera en generar conocimientos y teorías (Hernández y Mendoza, 2018). En este caso, se buscó determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2023.

La investigación fue de enfoque cuantitativo debido a que se emplean datos numéricos y técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales para corroborar las hipótesis planteadas, según se señala en el estudio realizado por Fuentes et al. (2020). Por otro lado, la metodología empleada fue de tipo no experimental y de corte transversal. Los enfoques no experimentales se distinguen por su observación y análisis de constructos de manera natural, mientras que el enfoque transversal implica que los datos fueron recolectados en un único momento específico (Hernández Fernández y Baptista, 2014).

El estudio adopta un nivel descriptivo correlacional. De acuerdo con Arias (2012), el nivel descriptivo se sitúa en un intermedio del conocimiento, donde se busca dar a adquirir conocimiento acerca de las características y atribuciones de un fenómeno o conjunto de individuos en relación con variables previamente establecidas. Para determinar la relación entre varios constructos, según lo propuesto por Bernal (2022). El objetivo principal es examinar las conexiones o asociaciones entre los fenómenos de estudio. A continuación, se presenta el esquema correspondiente que representa dichas relaciones.

Figura 1.

Esquema de diseño correlacional



Nota. Escobar y Bilbao (2020)

Dónde:

M = Muestra.

O_x = Observación de la variable de motivación.

O_y = Observación de la variable de desempeño laboral.

R = Relación.

3.2. Variables y operacionalización

V1: Motivación

Definición conceptual:

Resultado de los diferentes estímulos que una organización brinda a sus empleados con el fin de fomentar la innovación y proporcionar incentivos para alcanzar los objetivos de la organización (Peña y Villón, 2018).

Definición operacional:

Operacionalmente se recogió la valoración de los trabajadores administrativos a cerca las dimensiones de la motivación a través del cuestionario para medir la motivación en los trabajadores. El cuestionario sobre la motivación se organizó en tres dimensiones que son necesidad de logro, necesidad de afiliación y necesidad de poder.

Indicadores

Los indicadores son específicos y ofrecen diversas posibilidades de respuesta, con características visibles que permiten medir las variables. Para la dimensión de la motivación de logro, se incluyen los siguientes indicadores: lograr éxitos, desempeñarse de manera adecuada, establecer objetivos, fijar metas, aceptar el fracaso, escasez de habilidades y escasez de esfuerzo. En cuanto a la dimensión de la motivación de poder, los indicadores son: poder personal, búsqueda de reconocimiento, sentirse poderoso, poder social, influencia, tendencia a ser autoritario y capacidad para ejercer control. Para la dimensión de la motivación de afiliación personal, los indicadores son: relaciones personales, trabajo en equipo, interacción amistosa y reconocimiento de los demás.

Escala de medición

La Escala ordinal, según Carrasco (2017), se refiere a la forma de medición de una variable en la que las categorías se ordenan en una secuencia ordenada de manera jerárquica, pero sin que exista una relación cuantitativa entre ellas. Es decir, en una Escala Ordinal, las categorías se encuentran en un orden lógico, pero el tamaño de la diferencia entre cada categoría no es conocido. En ese sentido se

eligió la escala ordinal porque se empleó el cuestionario tipo Likert para medir la opinión de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Madre de Dios.

V2: Desempeño Laboral

Definición conceptual:

Es el trabajo realizado, como el manejo que se da al desarrollar sus funciones y labores primordiales en las tareas que se les ha asignado, lo cual demuestra su responsabilidad” (Morales, 2009, p.05).

Definición operacional:

Operacionalmente se recogió la valoración de los trabajadores administrativos a cerca las dimensiones del desempeño laboral a través del cuestionario para medir el desempeño laboral en los trabajadores administrativos. El cuestionario sobre la motivación se organizó en cuatro dimensiones que son condiciones personales, características del trabajo, relaciones interpersonales.

Indicadores

Los indicadores correspondientes a la variable de rendimiento laboral se clasificaron según las dimensiones de las variables. Los indicadores definidos son: asistencia y puntualidad, conocimiento del trabajo, capacidad de planificación, iniciativa, dedicación y responsabilidad, cantidad y calidad del trabajo, relevancia de la tarea, autonomía, retroalimentación sobre el trabajo, habilidad para trabajar en equipo, liderazgo, cooperación y habilidades de comunicación.

Escala de medición

La Escala ordinal, según Carrasco (2017), se refiere a la forma de medición de una variable en la que las categorías se ordenan en una secuencia ordenada de manera jerárquica, pero sin que exista una relación cuantitativa entre ellas. Es decir, en una Escala Ordinal, las categorías se encuentran en un orden lógico, pero el tamaño de la diferencia entre cada categoría no es conocido. En ese sentido se eligió la escala ordinal porque se empleó el cuestionario tipo Likert para medir la opinión de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Madre de Dios.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

En cuanto a la población, Hernández y Mendoza (2018) señalan que representa el conjunto de todos los casos que guardan relación con algunas especificaciones; sobre este particular, la población objeto de estudio estuvo conformada por un total de 111 administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Criterios de inclusión:

Trabajadores fijos, con al menos seis meses dentro de la institución. Trabajadores contratados con al menos un (01) año de la institución. Trabajadores que se encuentren activos al momento de aplicar los instrumentos. Trabajadores que manifiesten su disposición a participar en el estudio respondiendo los instrumentos.

Criterios de exclusión:

Trabajadores que se encuentren de permiso médico o similar. Trabajadores ausentes el día de aplicación de los instrumentos. Trabajadores de dirección o jefaturas.

3.3.2 Muestra

La muestra, de acuerdo con Vara (2015), se refiere a un subconjunto o subgrupo seleccionado de una población, con la condición de que sea representativo para asegurar la consistencia de la información obtenida. cuando el investigador tiene acceso directo a toda la población de interés, no es necesario extraer una muestra, ya que puede estudiar a todos los miembros de dicha población. De acuerdo con Sampieri et al. (2014), esto se conoce como una muestra censal, que incluye a todos los individuos de la población sin excluir a ninguno. En este sentido, para nuestro estudio, se pudo acceder directamente a la población completa de trabajadores administrativos de una universidad nacional de Madre de Dios, que consta de un total de 111 empleados. Por lo tanto, se tomó en cuenta a todos los miembros de dicha población en nuestro análisis.

3.3.3 Muestreo

Es la estrategia o método empleado para encontrar la muestra ya sea probabilístico o no probabilístico (Bonamente, 2017), en este caso no fue

necesario la aplicación de técnicas de muestreo porque se tuvo en cuenta toda la población como objeto de estudio ya que es una muestra censal.

3.3.4 Unidad de análisis

La unidad de análisis se refiere al nivel desde el cual se obtendrán los datos o la información final; generalmente, coincide con la unidad de muestreo, aunque no siempre es así (Hernández y Mendoza, 2018). En este caso, la unidad de análisis fue el personal administrativo de una universidad nacional ubicada en Madre de Dios.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos hace referencia a los distintos procesos y herramientas empleados para obtener la información necesaria y lograr los objetivos de la investigación. En este caso, se utilizó como técnica la encuesta, que permitió obtener información directa de una muestra específica, tal como lo señala Carrasco (2017). Por su parte, los instrumentos desempeñan un papel crucial al recolectar datos específicos relacionados con lo que se pretende medir. Estos instrumentos pueden adoptar diversos enfoques y tipos, y su estructura permite identificar dimensiones e indicadores en función de las variables específicas del estudio en cuestión. (Garay 2020).

Para este estudio en particular, se utilizaron dos cuestionarios diseñados por Velásquez (2019), uno para la variable de motivación laboral y otro para la variable de desempeño laboral, los cuales fueron adaptados (ver Anexos) para su uso específico en la investigación. La medición se realizó empleando una escala tipo Likert.

De igual manera, para usar los instrumentos fue necesario primero determinar la validez de su contenido, lo cual, según Pastor (2018), consiste en la evaluación del grado en que un instrumento demuestra un dominio concreto de contenido de las variables o aspectos que midieron. Para llevar a cabo este proceso, se utilizó la técnica del juicio de expertos, a través de la consulta de tres (03) especialistas, uno en el área de metodología y dos en el área de gestión pública. Estos revisaron el instrumento junto con la matriz de consistencia, empleando los formatos de validación para aprobarlo, en caso de estar conformes.

En cuanto a la confiabilidad del instrumento, González y Pazmiño (2015) abordan la medida en que los resultados de cada variable son repetibles y

coherentes. Cualquier factor aleatorio que pueda afectar los resultados se considera una fuente de error de medición. La consistencia interna de los ítems se determinó mediante la relación existente entre ellos en una dimensión específica. Para ello, se realizó una prueba piloto y se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar si el instrumento es adecuado para esta escala.

3.5 Procedimientos

Antes de elaborar un cronograma para la recolección de información, se solicitó el consentimiento informado a la institución objeto de estudio para obtener su aprobación formal. Se utilizó la herramienta Google Form para elaborar los cuestionarios de manera digital, los cuales se enviaron a diferentes personas mediante un enlace para responder de forma confidencial, sin limitaciones de tiempo y desde donde decidan. Una vez transcurrido el tiempo estipulado para responder los cuestionarios, se cerraron digitalmente y se descargó un archivo de Excel para obtener la información recolectada que fue tratada con el software estadístico SPSS (versión 27). Los datos recopilados no fueron alterados ni modificados en el análisis y se tabuló y codificó respetando la opinión de cada participante. La información obtenida también se presentó de forma general y sin mencionar nombres de los participantes, y se consignó ante la institución y en la versión final de la tesis para su sustentación correspondiente, de acuerdo a los procedimientos establecidos.

3.6 Método de análisis de datos

Para analizar los resultados de este estudio, se aplicó la estadística descriptiva, la cual incluyó el análisis de media, moda, desviación estándar, curtosis y asimetría, así como la evaluación de la frecuencia absoluta y relativa. Asimismo, para comprobar las hipótesis planteadas, se empleó técnicas de estadística inferencial, concretamente la prueba de correlación de Spearman con un nivel de significancia del 5% (Sucasaire, 2021).

Esto permitió determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una universidad nacional de Madre de Dios en el 2023. Para llevar a cabo el análisis de los datos, se utilizó el software estadístico SPSS 27, que facilitó el trabajo de manejo y análisis de la información, además permitió obtener los indicadores necesarios para la debida evaluación.

3.7 Aspectos éticos

En este estudio, se siguió rigurosamente la Guía de Normas APA 7ª edición para citar correctamente las referencias teóricas que respaldan la investigación, asegurando el respeto por los derechos de autor y la propiedad intelectual. Los datos recopilados fueron tratados sin manipulación o alteración alguna, y se obtuvo el consentimiento informado de la institución estudiada. Asimismo, se aplicaron principios éticos fundamentales para proteger los derechos e intereses de los participantes: a) beneficencia, evitando la divulgación de información personal y presentando los resultados de forma global; b) no maleficencia, protegiendo la confidencialidad de la información; c) autonomía, respetando las opiniones de los trabajadores a través del cuestionario; y d) justicia, abordando los diferentes puntos de vista y promoviendo mejoras objetivas en la institución.

IV. RESULTADOS

Después de recolectar los datos necesarios mediante cuestionarios administrados a los empleados de la empresa, se estableció una base de información que permitió el análisis estadístico de los resultados. Los datos fueron procesados utilizando los programas Microsoft Excel y SPSS, a través de los cuales se crearon tablas y gráficos que muestran los patrones de las variables del estudio. Las representaciones gráficas se presentan a continuación.

Tabla 1

Resultados del primer objetivo específico

		Motivación de Logro				Total
		Totalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Desempeño laboral	Siempre	0 0,0%	1 1,2%	10 12,3%	3 3,7%	14 17,3%
	Casi siempre	1 1,2%	0 0,0%	29 35,8%	37 45,7%	67 82,7%
Total		1 1,2%	1 1,2%	39 48,1%	40 49,4%	81 100,0%

Nota. Tomado del análisis realizado utilizando el software SPSS.

La información presentada en la tabla 1 revela que tanto el desempeño laboral y la motivación de logro son evidentes en la empresa, siempre con una frecuencia del 17.3% según la muestra encuestada y casi siempre con una frecuencia del 82.7% en la mayoría de los casos. No se registraron calificaciones de "a veces", "casi nunca" o "nunca". En resumen, se puede concluir que las condiciones personales y la motivación laboral están muy presentes en la empresa en general.

Tabla 2

Resultados del segundo objetivo específico

		Motivación de Poder				Total
		Totalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Desempeño laboral	Siempre	0 0,0%	1 1,2%	14 17,3%	7 8,6%	22 27,2%
	Casi siempre	1 1,2%	0 0,0%	25 30,9%	33 40,7%	59 72,8%
Total		1 1,2%	1 1,2%	39 48,1%	40 49,4%	81 100,0%

Nota. Tomado del análisis realizado utilizando el software SPSS.

La tabla 2 muestra que el desempeño laboral y la motivación de poder en el trabajo son claramente observables en la entidad, siempre con una frecuencia del 27.2% según los datos recopilados, y en la mayoría de los casos, casi siempre con una frecuencia del 72.8%. En síntesis, se puede inferir que las características laborales y la motivación en el trabajo tienen una presencia significativa en la empresa en general.

Tabla 3

Resultados del tercer objetivo específico

		Motivación de afiliación				Total
		Totalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Desempeño laboral	A veces	0	0	0	1	1
		0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	1,2%
	Siempre	0	1	17	4	22
		0,0%	1,2%	21,0%	4,9%	27,2%
	Casi siempre	1	0	22	35	58
		1,2%	0,0%	27,2%	43,2%	71,6%
Total		1	1	39	40	81
		1,2%	1,2%	48,1%	49,4%	100,0%

Nota. Tomado del análisis realizado utilizando el software SPSS.

La información presentada en la tabla 3 revela que tanto el desempeño laboral y la motivación de afiliación son claramente perceptibles en la empresa. Se observa que en ocasiones tienen una frecuencia del 1.2%, mientras que siempre presentan una frecuencia del 27.2%, y en la mayoría de los casos, casi siempre, tienen una frecuencia del 71.6%. En resumen, se puede concluir que las relaciones interpersonales y la motivación laboral tienen una presencia significativa en la empresa en su conjunto.

Tabla 4*Resultados del objetivo general*

		Motivación Laboral				Total
		Totalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Desempeño Laboral	Siempre	0 0,0%	1 1,2%	7 8,6%	1 1,2%	9 11,1%
	Casi siempre	1 1,2%	0 0,0%	32 39,5%	39 48,1%	72 88,9%
Total		1 1,2%	1 1,2%	39 48,1%	40 49,4%	81 100,0%

Nota. Tomado del análisis realizado utilizando el software SPSS.

El análisis de la variable motivación laboral y desempeño laboral, expuesto en la tabla 4, revela que ambas variables están constantemente presentes en un 11.1% de la muestra y casi siempre presentes en un 88.9% de los casos. Estos resultados sugieren que tanto la motivación laboral como el desempeño laboral tienen una presencia significativa en la empresa, según la percepción de los participantes entrevistados. Es importante destacar que estos hallazgos indican una estrecha relación entre la motivación y el rendimiento en el contexto laboral de la empresa en cuestión.

Posteriormente, se procedió a realizar un examen sobre la distribución de los datos mediante la utilización de la prueba de Kolmogorov-Smirnov en el software SPSS, considerando que la muestra de estudio consta de más de 50 elementos. Este análisis facilitó la identificación de la prueba estadística adecuada para evaluar las correlaciones entre las variables y sus respectivas dimensiones. En consecuencia, se llevó a cabo un análisis correlacional utilizando el coeficiente de correlación rho de Spearman, dado que se trata de una prueba no paramétrica. Esta elección metodológica garantiza una evaluación precisa y confiable de las relaciones entre las variables en cuestión, sin depender de supuestos específicos sobre la distribución de los datos.

Primera hipótesis específica: Existe relación directa y significativa entre la motivación de logro y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Madre de Dios, 2023.

Tabla 5*Prueba rho de Spearman entre la motivación de logro y el desempeño laboral*

			Motivación de logro	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación de logro	Coeficiente de correlación	1,000	,400**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,400**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

Nota. Tomado del análisis realizado utilizando el software SPSS.

Luego de un minucioso análisis de los datos presentados en la tabla 5, se encuentra una sólida correlación positiva moderada entre la motivación de logro y el desempeño laboral. Esta relación se apoya en el coeficiente obtenido, que es $p = 0.400$, con un nivel de significancia estadística de 0.000. Estos resultados respaldan de manera concluyente la hipótesis establecida en la investigación referente a este objetivo específico. Con un nivel de confianza del 95%, se confirma que existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación de logro y el desempeño laboral en la empresa. En resumen, se concluye que las características personales están estrechamente vinculadas con la motivación laboral en la organización. Esto sugiere que factores como las habilidades individuales, la experiencia laboral previa, la satisfacción personal y otros aspectos relacionados con la individualidad de los empleados influyen en la relación entre la motivación de logro y el rendimiento laboral. No obstante, la magnitud de esta relación no es extremadamente fuerte ni débil, sino que se encuentra en un punto intermedio.

Segunda hipótesis específica: Existe relación directa y significativa relación entre la motivación de poder y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Madre de Dios, 2023.

Tabla 6

Prueba rho de Spearman entre motivación de logro y el desempeño laboral

			Motivación de poder	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación de poder	Coefficiente de correlación	1,000	,430**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	81	81	
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,430**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		81	81	

Nota. Tomado del análisis realizado utilizando el software SPSS.

Al examinar la información presentada en la tabla 6, se evidencia una clara asociación positiva moderada entre la motivación de poder y el desempeño laboral. Este hallazgo se encuentra respaldado por el coeficiente obtenido, con un valor de $p = 0.430$, y una significancia estadística de 0.000. Estos resultados confirman de manera contundente la hipótesis establecida en la investigación con respecto a este objetivo específico. Se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación de poder y el desempeño laboral en la empresa, con un nivel de confianza del 95%. En consecuencia, las características laborales desempeñan un papel relevante en la motivación de poder dentro de la organización. Estos hallazgos sugieren que factores relacionados con el trabajo, como las responsabilidades asignadas y las oportunidades de liderazgo, influyen en la motivación de poder de los empleados, y aquellos con una mayor motivación de poder tienden a exhibir comportamientos asociados con el control, la autoridad y la búsqueda de liderazgo en su trabajo..

Tercera hipótesis específica: Existe relación directa y significativa relación entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Madre de Dios, 2023.

Tabla 7*Prueba rho de Spearman entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral*

			Motivación de afiliación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación de afiliación	Coeficiente de correlación	1,000	,467**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,467**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

Nota. Tomado del análisis realizado utilizando el software SPSS.

Luego de un análisis detallado de la tabla 7, se evidencia una clara relación positiva moderada entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral. Esta conclusión se basa en el coeficiente obtenido, con un valor de $p = 0.467$, y una significancia estadística de 0.000. Estos resultados respaldan de forma sólida la hipótesis planteada en la investigación con respecto a este objetivo específico. De este modo, se confirma la existencia de una relación estadísticamente significativa entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral en la empresa, con un nivel de confianza del 95%. Por consiguiente, se puede afirmar con firmeza que las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en la motivación laboral dentro de la organización. Estos hallazgos sugieren que la calidad de las interacciones y conexiones entre los empleados, incluyendo el hecho de que aquellos con una mayor motivación de afiliación tienden a mostrar un mejor rendimiento en su trabajo en comparación con aquellos con una motivación de afiliación más baja.

Hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Madre de Dios, 2023.

Tabla 8

Prueba rho de Spearman entre el desempeño laboral y la motivación laboral

			Motivación Laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,522**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,522**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

Nota. Tomado del análisis realizado utilizando el software SPSS.

Después de un minucioso análisis de la tabla 8, se observa de manera clara y coherente una correlación positiva moderada entre la motivación laboral y el desempeño laboral. Esta conclusión está respaldada por el coeficiente obtenido, que presenta un valor de $p = 0.522$ y una significancia estadística de 0.000. Estos resultados sólidos y confiables confirman de manera contundente la hipótesis formulada en la investigación con respecto al objetivo general. Así, se establece con certeza una relación estadísticamente significativa entre el desempeño laboral y la motivación laboral en la empresa, con un nivel de confianza del 95%. Estos hallazgos indican que existe una asociación significativa entre la motivación laboral y el rendimiento individual de los empleados. Un mayor nivel de motivación se traduce en un mejor desempeño en las tareas asignadas y en el logro de objetivos laborales. Por lo tanto, es esencial que las organizaciones presten atención al nivel de motivación de sus empleados y fomenten un entorno de trabajo propicio para su desarrollo y satisfacción. Esto implica proporcionar incentivos adecuados, reconocimiento por el trabajo bien hecho, oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, y una cultura organizacional que promueva la motivación. Al comprender y aprovechar esta relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral, las empresas pueden lograr un aumento significativo en la productividad y el éxito general de la organización. Asimismo, al ofrecer a los empleados un ambiente laboral estimulante y motivador, se favorece su bienestar y su rendimiento en el trabajo.

V. DISCUSIÓN

En la discusión de resultados, se presentarán los hallazgos más relevantes y las posibles implicaciones prácticas derivadas de la investigación. Se examinarán las relaciones identificadas entre la motivación y el desempeño laboral, y se explorarán las recomendaciones y estrategias que podrían contribuir a fomentar una mayor motivación en el contexto laboral de los trabajadores administrativos de una universidad nacional en Madre de Dios.

La motivación laboral y desempeño laboral, expuesto en la tabla 4, revela que ambas variables están constantemente presentes en un 11.1% de la muestra y casi siempre presentes en un 88.9% de los casos. Estos resultados sugieren que tanto la motivación laboral como el desempeño laboral tienen una presencia significativa en la empresa, según la percepción de los participantes entrevistados.

El hecho de que ambas variables estén constantemente presentes en un 11.1% de la muestra significa que un pequeño grupo de empleados muestra un nivel alto y consistente de motivación laboral y un desempeño laboral satisfactorio en todo momento. Estos empleados pueden ser considerados como un grupo destacado dentro de la organización, ya que mantienen una alta motivación y desempeño de manera consistente.

Por otro lado, se observa que en el 88.9% de los casos, tanto la motivación laboral como el desempeño laboral están casi siempre presentes. Esto indica que la mayoría de los participantes entrevistados experimentan una combinación positiva de motivación y desempeño en la mayor parte del tiempo. Es decir, la gran mayoría de los trabajadores administrativos demuestran una motivación razonablemente alta y un desempeño laboral satisfactorio en la mayoría de las situaciones.

Estos resultados sugieren que, en general, tanto la motivación laboral como el desempeño laboral tienen una presencia significativa en la empresa, según la percepción de los participantes entrevistados. Esto es relevante porque demuestra que la gran mayoría de los trabajadores experimentan una motivación y compromiso significativos hacia sus responsabilidades laborales, lo que, a su vez, se refleja en un nivel satisfactorio de rendimiento en sus tareas cotidianas.

Es relevante destacar que los resultados presentados en la tabla 4 se basan en las percepciones de los empleados administrativos que participaron en la investigación. Tanto la motivación como el desempeño laboral son fenómenos complejos y subjetivos, y pueden variar según diversos factores individuales. Sin embargo, al contar con una muestra representativa de empleados de la universidad, se pueden obtener conclusiones valiosas sobre la relación entre la motivación y el desempeño en el contexto laboral específico de la organización.

El objetivo específico inicial de este estudio fue examinar la conexión entre la motivación de logro y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una universidad nacional ubicada en Madre de Dios. De acuerdo con Velásquez (2019), las condiciones personales abarcan todas las características relacionadas con el trabajo y cómo estas afectan a las personas. Además de abordar aspectos como la higiene, la seguridad y las condiciones físicas, también se toman en cuenta los aspectos psicológicos que influyen en el entorno laboral.

En este estudio en particular, se encontró una relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la motivación de poder y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional en Madre de Dios. Estos resultados resaltan la importancia de que la empresa preste atención a estas condiciones personales y las considere al diseñar estrategias para fomentar la motivación en los empleados.

La investigación realizada por Baltazar et al. (2022) menciona cómo la satisfacción laboral, que puede estar influenciada por las condiciones personales y la motivación, afecta directamente el desempeño de los empleados. Este estudio respalda la idea de que las condiciones personales tienen un impacto significativo en la motivación y, a su vez, en el rendimiento laboral.

Por otro lado, el estudio llevado a cabo por Navarro et al. (2022) se enfoca en los cambios en la motivación laboral a corto y mediano plazo. Aunque este estudio tiene un enfoque temporal diferente, comparte la idea de que la motivación

laboral es un fenómeno complejo y multifacético que puede verse influenciado por diversas condiciones personales.

En conjunto, estos descubrimientos respaldan la importancia de considerar las condiciones personales de los empleados al desarrollar estrategias para mejorar la motivación y el rendimiento en el ámbito laboral. Los estudios previos revisados también respaldan los resultados obtenidos en esta investigación, lo que indica que elementos como las capacidades individuales, la experiencia laboral previa, la satisfacción personal y otros aspectos relacionados con las condiciones personales están significativamente vinculados con el nivel de motivación laboral. Estos resultados sugieren que las empresas y organizaciones deben tener en cuenta estas condiciones personales al desarrollar estrategias para mejorar la motivación laboral de sus empleados, lo que, a su vez, puede conducir a un mejor desempeño y satisfacción en el trabajo.

La relación entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral en el entorno laboral es un área de investigación relevante y en constante evolución. Los resultados de este estudio, así como las investigaciones previas, respaldan la importancia de considerar las condiciones personales de los empleados al diseñar estrategias para mejorar la motivación laboral, la satisfacción y el compromiso en el trabajo. Esto no solo tiene implicaciones para el desempeño individual, sino también para la retención de talento y el éxito general de una organización en un entorno competitivo.

El segundo objetivo del estudio se centró en determinar la relación entre la motivación y las características laborales de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional en Madre de Dios. Según Velásquez (2019), las características laborales abarcan la combinación armoniosa de funciones y actividades llevadas a cabo por distintas personas. Para que estas características se implementen de manera efectiva, es necesario compartir responsabilidades entre los miembros del equipo y llevar a cabo las actividades de manera coordinada.

El coeficiente de correlación obtenido en el presente estudio respalda que existe una relación de intensidad media entre las características laborales y los resultados de la motivación laboral en los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional en Madre de Dios. Además, este coeficiente presenta significancia estadística al 95% de confiabilidad, lo que indica que las características laborales están positivamente relacionadas de manera moderada con los niveles de motivación laboral en este grupo de empleados.

Los resultados coinciden con la investigación realizada por Castro et al. (2019), que aporta evidencia adicional sobre la relevancia de las características del trabajo en la motivación laboral. Estos hallazgos son congruentes con investigaciones previas y respaldan la idea de que aspectos relacionados con el trabajo influyen significativamente en la motivación de los empleados. Su estudio resalta la importancia de considerar y mejorar las características del trabajo para fomentar una mayor motivación laboral. Al diseñar estrategias y políticas organizacionales, es esencial tener en cuenta elementos como la claridad de roles y responsabilidades, el grado de autonomía y desafío en las tareas, el reconocimiento y la adecuada recompensa, así como el ambiente de trabajo colaborativo.

Mejorar estas características puede promover una mayor motivación laboral entre los trabajadores administrativos y, en última instancia, impulsar el rendimiento y el éxito de la organización. Además, las características del trabajo también pueden influir en la percepción de equidad y justicia en el entorno laboral. Cuando los empleados perciben que las características del trabajo son justas y equitativas, es más probable que se sientan motivados y comprometidos con la organización. Por el contrario, la falta de equidad en las características del trabajo, como la asignación desigual de responsabilidades o la falta de oportunidades de desarrollo, puede generar insatisfacción y desmotivación.

Es relevante destacar que las características del trabajo pueden variar entre individuos y sectores laborales. Lo que puede ser motivador y satisfactorio para un empleado, puede no serlo para otro. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones realicen evaluaciones periódicas de las características del trabajo y

consideren las necesidades y preferencias individuales de los empleados al diseñar y ajustar las tareas y responsabilidades.

Los resultados obtenidos respecto al tercer objetivo del estudio, que examinó la relación entre la motivación y las relaciones interpersonales de los trabajadores, muestran una correlación de intensidad media, lo cual coincide con los hallazgos de Velásquez (2019). Esto implica que las relaciones interpersonales juegan un papel relevante en el desempeño laboral de los empleados. Para mejorar este indicador, es recomendable fomentar dinámicas que refuercen de forma positiva las interacciones entre compañeros de trabajo. Estas estrategias pueden fortalecer las relaciones interpersonales y, por consiguiente, aumentar la motivación de los empleados.

Asimismo, los resultados respaldan la investigación realizada por Baltazar et al. (2022), que también encontró una significativa vinculación entre la motivación y las relaciones interpersonales. Esto enfatiza la importancia de promover un ambiente laboral que fomente la colaboración, el apoyo mutuo y la construcción de relaciones sólidas entre los miembros del equipo. Estos aspectos de las relaciones interpersonales en el entorno laboral pueden influir en diversos aspectos del trabajo, como la satisfacción, la cohesión del equipo y la comunicación efectiva. Un ambiente de trabajo positivo y colaborativo propicia el intercambio de ideas, el trabajo en equipo y el logro de metas comunes.

Es relevante destacar que las relaciones interpersonales en el entorno laboral también tienen implicaciones en el bienestar emocional de los empleados y en la calidad general de su experiencia laboral. Un ambiente de trabajo positivo y con relaciones saludables y colaborativas puede generar un sentido de pertenencia y satisfacción en los empleados.

Las interacciones positivas entre compañeros de trabajo pueden promover la confianza mutua, el apoyo emocional y la cooperación en la resolución de problemas. Estas relaciones sólidas y constructivas pueden contribuir a un clima

laboral favorable, en el que los empleados se sientan valorados y motivados para contribuir de manera activa al logro de los objetivos organizacionales.

Por otro lado, las relaciones interpersonales negativas o conflictivas pueden tener un impacto perjudicial en la motivación y el bienestar de los empleados. Los conflictos, la falta de comunicación efectiva y la carencia de apoyo entre compañeros pueden generar estrés, desmotivación y un deterioro del clima laboral. Por tanto, es crucial que las organizaciones promuevan la resolución constructiva de conflictos, la empatía y la comunicación abierta para prevenir y abordar los problemas relacionados con las relaciones interpersonales.

Es relevante considerar que las relaciones interpersonales en el entorno laboral son dinámicas y pueden cambiar con el tiempo. Por lo tanto, es necesario proporcionar oportunidades de desarrollo de habilidades sociales y promover una cultura organizacional que valore y fomente la colaboración, el respeto y la diversidad de ideas.

El objetivo general de la investigación fue determinar una relación moderada entre la motivación laboral y el desempeño laboral, lo que resalta la importancia de considerar la motivación al diseñar e implementar estrategias de gestión de recursos humanos. Coincidiendo con los hallazgos de Manjarrez et al. (2020), se evidencia que la falta de políticas y estrategias claras de dirección que impulsen la motivación en el ambiente laboral puede conducir al conformismo. Esto se manifiesta como una condición en la que el personal no se enfoca en alcanzar la excelencia y el logro de metas, lo que afecta negativamente el desempeño laboral. En este sentido, es esencial que las organizaciones promuevan un ambiente laboral estimulante, donde se fomente tanto la motivación intrínseca como la extrínseca de los empleados.

De manera similar, según lo señalado por Castro et al. (2019), la falta de motivación puede dificultar la implementación efectiva de estrategias destinadas a mejorar el desempeño laboral. Esto se debe a que las personas suelen resistirse naturalmente al cambio y requieren incentivos, ya sean intrínsecos o extrínsecos,

para facilitar y aceptar el cambio. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones identifiquen los factores motivadores adecuados para cada individuo y establezcan mecanismos de reconocimiento y recompensa que impulsen la motivación y el compromiso con los objetivos organizacionales.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La investigación revela una correlación significativa y proporcional entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional en Madre de Dios, ubicándose en un nivel moderado. Los resultados respaldan la hipótesis planteada y enfatizan la importancia de prestar atención a la motivación de los empleados y crear un entorno laboral propicio para su desarrollo y satisfacción. Implementar estrategias que fortalezcan la motivación puede conducir a una mayor productividad y éxito general de la organización. Es fundamental considerar la motivación como una estrategia clave para mejorar los resultados y alcanzar los objetivos organizacionales.

Segunda: La relación entre la motivación de logro de los trabajadores administrativos de una universidad nacional en Madre de Dios y su desempeño laboral ha sido respaldada por el p-valor obtenido en el estudio, confirmando la hipótesis planteada. Los empleados con alta motivación de logro se caracterizan por establecer metas desafiantes, esforzarse por alcanzarlas y persistir ante obstáculos. Buscan el reconocimiento por sus logros y encuentran satisfacción intrínseca en realizar un trabajo de calidad. Además, la motivación de logro impulsa el desarrollo de habilidades y competencias, y un entorno laboral positivo que valora los logros individuales contribuye a un mejor desempeño. Para fomentar esta motivación, es esencial ofrecer oportunidades de crecimiento personal, reconocer los logros alcanzados y promover un clima laboral que priorice el bienestar y la autonomía de los empleados.

Tercera: Se ha encontrado una relación significativa entre la motivación de poder y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional en Madre de Dios, lo que respalda la hipótesis planteada en el estudio. Los resultados indican que elementos relacionados con el trabajo, como la carga de responsabilidades, la autonomía, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo, influyen directamente en el nivel de motivación de los empleados. Por ende, es crucial que la organización preste atención a estas características y las promueva adecuadamente para fomentar una mayor motivación laboral en su personal.

Cuarta: Se concluye que los resultados revelan una relación positiva entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral de los trabajadores

administrativos de una Universidad Nacional en Madre de Dios. Aquellos con una alta motivación de poder tienden a buscar roles de liderazgo, demostrar autodeterminación y tomar decisiones proactivas. También buscan obtener resultados significativos, influir en otros y negociar eficazmente para mejorar su rendimiento laboral. Además, su atracción por posiciones de mayor visibilidad puede estimular su compromiso y dedicación al trabajo. Por tanto, es de gran importancia que la empresa promueva y fomente la construcción de relaciones interpersonales sólidas y positivas entre sus miembros, ya que esto puede tener un impacto significativo en la motivación y satisfacción laboral de los empleados.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Es fundamental que las autoridades de la universidad establezcan programas que reconozcan y recompensen el esfuerzo y compromiso de los trabajadores administrativos, con el fin de incentivar su rendimiento. Asimismo, proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y capacitación ayudará a fortalecer la motivación intrínseca de los empleados. Un enfoque en la comunicación abierta y la participación de los trabajadores en la toma de decisiones también contribuirá a fortalecer su sentido de pertenencia y motivación hacia los objetivos de la organización.

Segunda: Las autoridades de la universidad podrían establecer programas que planteen metas y objetivos claros y estimulantes para sus trabajadores administrativos. Proporcionar una retroalimentación y reconocimiento periódico por los logros alcanzados puede potenciar la motivación y la satisfacción en el ámbito laboral. Además, se debería fomentar un entorno de trabajo que favorezca la autonomía, la creatividad y el aprendizaje constante para impulsar el desarrollo personal y profesional de los empleados.

Tercera: Las autoridades de la universidad podrían concentrarse en ofrecer posibilidades de desarrollo de liderazgo y avance profesional para aquellos trabajadores administrativos que se sientan motivados por el poder. Fomentar la participación activa de estos empleados en proyectos y decisiones importantes dentro de la organización puede dirigir su motivación hacia resultados positivos y una mayor dedicación a los objetivos institucionales. Es esencial que la universidad establezca un ambiente inclusivo y colaborativo, donde se aprecie y promueva el liderazgo basado en la influencia positiva y el trabajo en equipo.

Cuarta: Las autoridades de la universidad podrían promover el establecimiento de relaciones interpersonales sólidas y positivas entre los trabajadores administrativos. Esto podría lograrse mediante actividades de fortalecimiento de equipo, eventos sociales y programas que fomenten la colaboración y cooperación entre los miembros del equipo. Además, podrían considerar la implementación de un sistema de mentoría para facilitar la creación de conexiones entre empleados nuevos y experimentados.

REFERENCIAS

- Anastasio, C. A, García, A. J, Mego, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región lambayeque, Perú 2019. *Rev. Tzhoecoen*, 12(4), 436-448. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica. 6ta. Edición. Caracas: Fideas G. Arias Odón
- Arif, S., Zainudin, Hamid, A. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 2(4), 239-254. DOI: DOI: <https://doi.org/10.33258/birci.v2i4.619>
- Baltazar-Gómez, D. Y., Rosas-González, E., García Rodríguez, I., Ibarra-Gutiérrez, M. J., Pirez-Lindoro, M. Á., Baltazar-Gómez, D. Y., Rosas-González, E., García Rodríguez, I., Ibarra-Gutiérrez, M. J., y Pirez-Lindoro, M. Á. (2022). Relationship between organizational culture, job satisfaction, and performance among health care workers in Querétaro, Mexico. *Sanus*, 7. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>
- Bashir, M., Saleem, A. Ahmed, F. (2019). Akhuwat: Measuring Success for a Non-profit Organization. *Revista Asian Journal of Management Cases*, 16(1), 100-112. <https://doi.org/10.1177%2F0972820119825973>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., David, E.J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bernal, C. (2022). *Metodología de la investigación*. 5ta. Edición. Colombia: Pearson.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., Benavides Rodríguez, A., Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Bonamente, M. (2017). *Statistics and analysis of Scientific Data*. New York: Springer.

- Caiche, W. (2020). Human capital as a key factor in an organization. *University and Society Magazine*, Vol. 12, 2-22.
- Carrasco Díaz, S. (2017). *Metodología de la investigación*. San Marcos.
- Castro, F., Figueiredo, P. S., Pereira-Guizzo, C., y Passos, F. U. (2019). Effect of the motivational factor on lean manufacturing performance: The case of a multinational consumer goods company. *Gestão & Produção*, 26, e4850. <https://doi.org/10.1590/0104-530X4850-19>
- Cenepo-Cabanillas, A. F., y González-Sulca, A. (2023). Motivación y desempeño en colaboradores empresariales. *Revista JANG*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.18050/jang.1.1.2023.3>
- Céspedes, C. F. L. (2022). Sistema Interamericano de Derechos Humanos e Industria 4.0. *Noticias CIELO*, (1), 5. <https://acortar.link/aAxfRB>
- Chagray, N. H., Ramos, S. E., Neri, A., Maguiña, R. M., Hidalgo, Y. N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 21-29. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. 7ª. Ed. Mc Graw Hill.
- Deng, J., Guo, Y., & Marco, M. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study. *Environ Health Prev Med*, Vol.24, 13-23. doi:<https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>
- Foncubierta, M. J., Sánchez, J. M. (2019). Hacia la felicidad laboral: atender motivaciones y eliminar «temores digitales. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 239-257. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>
- Fuentes, D., Toscano, A., Malvaceda, E., Díaz, J., & Díaz, L. (2020). *Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables*. Universidad Pontificia Bolivariana. (1ra ed.). Medellín: UPB. <https://acortar.link/37sOet>
- Garay, C. (2020). *Metodología de la Investigación Científica*. Recuperado el 20 de junio de 2022, de <https://crubocas.up.ac.pa/sites/crubocas/files/2020-07/3%20M%C3%B3dulo%2C%20%2C%20EVIN%20300.pdf>
- García, M. A., Martínez, R. I., González, E. S., Catache, M. C. (2022). Diferencias en la motivación laboral debido al género entre personas de la

- generación y en el noreste de México. *Revista ingeniería y gestión industrial*, 1(1), 6-16. <https://doi.org/10.29105/revig1.1-5>
- García, E. K. M., & Arvelo, M. G. V. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(94), 548-567. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890444>
- González, A., Peña, L., & Arboleda, I. (2019). Emotional intelligence and work performance in the air Force: an empirical study. *Journal of strategic thinking and security cisde*, Vol. 4, 67-89. <http://www.uajournals.com/cisdejournal/journal/7/5.pdf>
- González, J., & Pazmiño, M. (2015). Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert. *Revista Publicando*, 2(1), 62-67. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-423821>
- Grimaldos Barajas, A. P., Ramírez Quiroga, E., y Sánchez Castellanos, H. D. (2018). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa Rescate S. A. S.* [Tesis de Pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/6819>
- Guedes, M., Figueiredo, P. S., Pereira-Guzzo, C. S., y Loiola, E. (2021). The role of motivation in the results of total productive maintenance. *Production*, 31, e20200057. <https://doi.org/10.1590/0103-6513.20200057>
- Gunawan, H.M. y Sondakh, O. (2019). The Impact of Work Motivation, Work Engagement, and Job Satisfaction toward Job Performance in PT. XYZ Surabaya. *European Journal of Business and Management*, 11(20), 48- 56. DOI: 10.7176/ejbm/11-20-07
- Hernández, R; Fernández; C; y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc. Graw Hill. México.
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza-Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Herzberg, F. (2017). *Motivation to Work*. México: Routledge. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000200045

- Kusuma, A., Lestari, H. y Usman, O. (2019). Influence of Motivation Work, Discipline of Work, Work Environment, Cultural Organization, and Compensation to the Performance of Employees. *SSRN Electronic Journal*. DOI:10.2139/ssrn.3311306
- Lee, H. W. (2020). A career stage analysis of the US federal employees' job satisfaction and turnover intention: A comprehensive overview. *Review of Public Personnel Administration*, 40(4), 717-742. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0212-97282017000300028&script=sci_abstract
- López, M. E. C., y Mendoza, L. P. V. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(4), 88-107. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>
- Louffat, E. (2017). *Process-based organizational design*. Argentina: Cengage Learning.
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., Mendoza Vargas, E. Y., Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., y Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.
- Marin Samanez, H. S., y Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Navarro, J., Rueff-Lopes, R., Laurenceau, J.-P., Navarro, J., Rueff-Lopes, R., y Laurenceau, J.-P. (2022). Studying Within-Person Changes in Work Motivation in the Short and Medium Term: You Will Likely Need More Measurement Points than You Think! *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(1), 1-17. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a1>
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2021). *El trabajo decente y la productividad*. Segmento de Empleo y Protección Social OIT.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_769289.pdf

- Panduro, C., Casas, E.R. (2022). Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de los trabajadores de una universidad pública de Perú. *SATHIRI*, 17(1), 34-44. https://www.researchgate.net/publication/359443642_relacion_de_la_motivacion_laboral_con_los_determinantes_del_desempeno_laboral_en_el_trabajo_remoto_de_los_trabajadores_de_una_universidad_publica_de_peru
- Pastor, B. (2018). Índice de validez de contenido: Coeficiente V de Aiken. *Pueblo continente*, Vol. 29, 193-197.
- Peña Rivas, H. C., y Villón Perero, S. G. (2018). d *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.
- Punina, J. G. A., y Erreyes, H. M. B. (2020). La motivación intrínseca en el aprendizaje significativo. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 5(6), 99-116. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7518090>
- Reyes Anacleto, A., Salgado Guadarrama, J. D., Reyes Anacleto, A., y Salgado Guadarrama, J. D. (2021). Factores motivacionales en la satisfacción laboral en una empresa para la prevención de accidentes desde la perspectiva de Herzberg. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(SPE4). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2782>
- Ribeiro, J., Neves, S., & Cavaco, A. (2019). Coping and social support as moderators: *Relationship. Current Psychology*, Vol. 40, 2229–2241. doi:<https://doi.org/10.1007/s12144-019-0157-z>
- Rodríguez-Sánchez, J. L. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información tecnológica*, 31(2), 207-220. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000200207&script=sci_arttext&tlnq=pt
- Sucasaire, J. (2021). *Estadística descriptiva para trabajos de investigación: Presentación e interpretación de los resultados* (1ra ed.). <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2241>

- Taber, B.J; Blankemeyer, M (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Revista Journal of vocational Behavior*. 86, 20-27. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.005>
- Tacuri-Palaguachi, M. J., y Orbe-Guaraca, M. P. (2021). Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 2(3), 593-614. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i3.602>
- Torres Merlo, O. X., Uvidia Ramírez, K. M., y Carapas Revelo, A. E. (2021). Análisis del desarrollo y la cultura organizacional en microempresas familiares en el cantón Bolívar. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(3).
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Lima: Editorial Macro.
- Velásquez Rivera, N. H. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo—Huaraz, 2016* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67791>

ANEXO

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de la variable independiente (variable 01): motivación laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Es el resultado de los diversos estímulos que cada organización otorga a sus colaboradores, teniendo como propósito, la innovación o aportar elementos para incentivar a los colaboradores a lograr los objetivos organizacionales (Peña y Villón, 2018).	Procesos y estrategias que utilizan los colaboradores para autogenerarse un interés e identidad respecto a los fines y objetivos de la institución.	D1: Motivación de Logro	<ul style="list-style-type: none"> • Obtener éxito • Trabajar bien • Establecer objetivos • Fijar metas • Tolerar el fracaso • Escases de Capacidad • Escases de esfuerzo 	1-8	(5): Totalmente de acuerdo (4): De acuerdo (3): Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2): En desacuerdo (1): Totalmente en desacuerdo	Alto (89 – 120) Medio (57 – 88) Bajo (24 – 56)
		D2: Motivación de poder	<ul style="list-style-type: none"> • Poder personal • Busca reconocimiento • Sentirse poderoso • Poder social • Influencia • Personas autoritarias • Habilidad de controlar 	9-16		
		D3: Motivación de afiliación	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones personales • Trabajo en grupo • Interacción amistosa • Reconocimiento ajeno 	17-24		


Nota: Adaptado de Operacionalización de variables (Velásquez, 2019)

Matriz de operacionalización de la variable dependiente (variable 02): desempeño laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Es el rendimiento que evidencia cada colaborador, cuando desarrolla las actividades que le fueron asignadas previamente, es decir, la forma de desenvolverse (Bohórquez et al., 2020).	Actividades y tareas que realizan los colaboradores en el cumplimiento de las funciones del puesto laboral relacionadas con las condiciones personales, características del trabajo y sus relaciones interpersonales.	D1: Condiciones personales	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia y puntualidad • Conocimiento del trabajo • Habilidad para la planificación • Iniciativa • Esfuerzo y responsabilidad 	1-11	(5): Siempre (4): Casi siempre (3): A veces (2): Casi nunca (1): Nunca	Excelente (114 – 155) Regular (73 – 113) Deficiente (31 – 72)
		D2: Características del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de trabajo • Calidad del trabajo • Relevancia de la tarea • autonomía • Retroalimentación del trabajo 	12-23		
		D3: Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para trabajar con otros • Liderazgo • Cooperación • Comunicación 	24-31		

Nota: Adaptado de Operacionalización de variables (Velásquez, 2019)

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

	CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Madre de Dios, 2023	Escuela de Postgrado
---	--	-------------------------

Introducción: a continuación, se presentan un conjunto de planteamientos que servirán para obtener información a ser empleada en el trabajo de investigación que tiene por objetivo: determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Madre de Dios, 2023. Por lo antes expuesto, se agradece su comprensión y sinceridad en cada una de sus respuestas a los fines de alcanzar los objetivos planteados en el estudio investigación y contribuir con el mejoramiento de la calidad de formación académica.

Las respuestas aportadas serán totalmente confidenciales, no requiere que se identifique ni coloque ningún tipo de información personal, por tanto, agradecemos su sinceridad al responder.

Departamento: _____

Antigüedad en la institución: _____


Fecha de aplicación: _____

Para responder cada ítem se maneja una escala de Likert del 1 al 5, en donde, 1 representa el puntaje más bajo (nunca), como sigue a continuación:

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

MOTIVACIÓN LABORAL	Valoración				
Dimensión: Motivación de Logro	1	2	3	4	5
1. Me siento exitoso (a) en mi trabajo					
2. Me siento motivado (a) cuando los trabajos que realizo me salen bien					
3. Mis objetivos son claros y precisos en el trabajo					
4. Son congruentes las metas que me propongo					
5. Si llegara a fracasar en el trabajo, analizaría el problema					
6. Busco automotivarme después de no haber logrado lo que me propuse					
7. Tengo toda la capacidad para trabajar					
8. Siento que doy todo de mí en la institución					
Dimensión: Motivación de Poder	1	2	3	4	5
9. El sentirme poderoso (a) en el trabajo me motiva a seguir creciendo como persona					
10. Merezco reconocimientos en la institución					
11. Estoy en condiciones de liderar un grupo de trabajo					
12. Me siento motivado a ocupar cargos importantes que me hacen sentir poderoso en el trabajo					
13. Tengo mi percepción propia y evito dejarme influenciar rápidamente por mis compañeros de trabajo					
14. Soy influyente con mi grupo de trabajo					
15. Me considero una persona con poder en el trabajo					
16. Tengo la habilidad para controlar a un grupo de trabajo					
Dimensión: Motivación de Afiliación	1	2	3	4	5
17. Me relaciono de buena manera con los demás trabajadores					
18. Me motiva saber que soy aceptado por mis compañeros de trabajo					
19. Soy consciente del valor que tiene mi grupo de trabajo					
20. Cuando algo sale mal, sigo motivando al grupo de trabajo					
21. Mantengo una interacción amistosa con mis compañeros de trabajo					
22. Me gusta el reconocimiento de los demás trabajadores de la institución					
23. Mis compañeros de trabajo reconocen mi esfuerzo y eso me motiva					
24. Mi familia me motiva en mi trabajo y me acepta tal como soy					

Gracias por tus respuestas.

	CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Madre de Dios, 2023	Escuela de Postgrado
---	---	---------------------------------

Introducción: a continuación, se presentan un conjunto de planteamientos que servirán para obtener información a ser empleada en el trabajo de investigación que tiene por objetivo: determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Madre de Dios, 2023. Por lo antes expuesto, se agradece su comprensión y sinceridad en cada una de sus respuestas a los fines de alcanzar los objetivos planteados en el estudio investigación y contribuir con el mejoramiento de la calidad de formación académica.

Las respuestas aportadas serán totalmente confidenciales, no requiere que se identifique ni coloque ningún tipo de información personal, por tanto, agradecemos su sinceridad al responder.

Departamento: _____

Antigüedad en la institución: _____

Fecha de aplicación: _____

Para responder cada ítem se maneja una escala de Likert del 1 al 5, en donde, 1 representa el puntaje más bajo (nunca), como sigue a continuación:

- Nunca (1),
- Casi nunca (2),
- A veces (3),
- Casi siempre (4),
- Siempre (5).

DESEMPEÑO LABORAL	Valoración				
Dimensión: Condiciones Personales	1	2	3	4	5
1. Llego puntualmente al trabajo					
2. Cumpló con el horario de trabajo establecido por la institución					
3. Supero las dificultades para realizar mi trabajo gracias a los conocimientos que poseo					
4. Tengo los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de mi área de trabajo					
5. Participo en la planificación de las actividades de la institución					
6. Me intereso por dar mi punto de vista en la toma de decisiones					
7. Emprendo mis actividades, sin esperar que me lo indiquen					
8. Propongo ideas para mejorar el servicio en la institución					
9. Persisto hasta alcanzar la meta fijada por la Jefatura o Dirección					
10. Realizo con dedicación las actividades designadas					
11. Me considero responsable de las tareas que me son asignadas					
Dimensión: Características de trabajo	1	2	3	4	5
12. Cuando llego a la institución, comienzo a trabajar inmediatamente					
13. Trabajo sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral					
14. Me encuentro ocupado en mis tareas durante la mayor parte de la jornada de trabajo					
15. Informo de los errores cometidos para su posterior corrección					
16. Mis conocimientos son mejorados permanentemente a partir de la superación de errores					
17. En mi área de trabajo desarrollo un trato cortés con los usuarios					
18. Mis compañeros valoran mi trabajo como importante y necesario					
19. Gracias a mi trabajo, los usuarios de la institución reciben un buen servicio					
20. Resuelvo los problemas relacionados con las actividades en mi área de trabajo, sin recurrir a los demás					
21. Aprovecha la libertad para disponer, cómo y cuándo hacer mis tareas en favor de la institución					
22. Durante la realización de mi trabajo, me preocupo por saber a cada paso, si lo estoy haciendo bien					
23. Cuando ha concluido mi jornada laboral, evalúo si terminé satisfactoriamente con las tareas del día					
Dimensión: Relaciones Interpersonales	1	2	3	4	5
24. En relación a los conflictos en el trabajo, tengo una actitud conciliadora					
25. Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, me gusta cooperar con mis compañeros					
26. Aliento los aciertos de mis compañeros de área					
27. Tengo la habilidad para guiar y desarrollar eficientemente al personal que trabaja en mi entorno.					
28. Propicio un grado de colaboración y entusiasmo con mis compañeros					
29. Ayudo al resto del personal de mi área de trabajo a resolver los problemas					
30. Tengo facilidad para comunicar mis ideas y hacerme entender					
31. Los informes escritos y otros documentos que elaboro constituyen un aporte a la gestión institucional					

Gracias por tus respuestas.

Anexo 3: Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Zandali Herrera Machaca, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación titulada: "Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Madre de Dios, 2023". Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo de la investigación es determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Madre de Dios, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado, de la Universidad César Vallejo del campus Cono Norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución Dirección General de Administración.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 05 minutos y se realizará en los ambientes de la institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

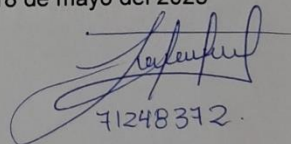
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador(es) Herrera Machaca Zandali, email: zanda_leo2815@hotmail.com y Docente Asesor Maestra Paredes Vásquez, Karina Lisset.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Luz Adelaida Viera Ppta
DNI: 71248372

Puerto Maldonado, 18 de mayo del 2023



71248372

18-05-23

14:00 pm

Anexo 4: Matriz evaluación por juicio de expertos
VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Gyno CRUZ VELASQUEZ

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede UCV Filial Lima Norte promoción 2023-I, aula 31 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

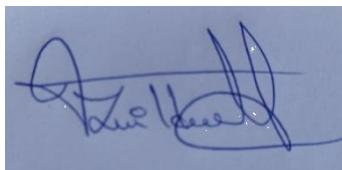
El título nombre del proyecto de investigación es: Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Madre de Dios, 2023. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.


Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Zandali Herrera Machaca
47179924

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Gyno Cruz Velásquez
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Funcionario en entidades públicas, Unidad de Abastecimiento, Remuneraciones.
Institución donde labora:	Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Tesis de pregrado y posgrado
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Cuestionario sobre Motivación)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Motivación
Autor (a):	Zandali Herrera Machaca
Objetivo:	Determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Madre de Dios.
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Dependencias de la Dirección General de Administración
Dimensiones:	Motivación de Logro, Motivación de poder y Motivación de Afiliación
Confiabilidad:	Muy alta
Escala:	Nominal
Niveles o rango:	Alto, Medio, bajo.
Cantidad de ítems:	24 ítems
Tiempo de aplicación:	5 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Motivación elaborado por Zandali Herrera Machaca en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una Modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis

		Adecuada.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Cuestionario sobre Motivación

Definición de la variable:

La Motivación es el resultado de los diversos estímulos que cada organización otorga a sus colaboradores, teniendo como propósito, la innovación o aportar elementos para incentivar a los colaboradores a lograr los objetivos organizacionales (Peña y Villón, 2018).

Dimensión 1: Motivación de Logro

Definición de la dimensión:

Impulso de sobresalir, de alcanzar la consecución de metas, de esforzarse por tener éxito. El incentivo natural de la motivación (o necesidad) de logro es “hacer algo mejor”, aunque las personas pueden hacerlo por varias razones: agrandar a otros, evitar las críticas, obtener la aprobación o simplemente conseguir una recompensa. Pero lo que debería estar implicado en el motivo de logro es el actuar bien por sí mismo, por la satisfacción intrínseca de hacerlo mejor (McClelland, 1996 citado por Velásquez, 2019).

Dimensión 2: Motivación de poder

Definición de la dimensión:

Es la necesidad interior que determina la conducta de un individuo hacia el objetivo de influir a otro ser humano o a un grupo de ellos. Lo que caracteriza este tipo de motivación es la necesidad de influir, de hacer que otros lleguen a compartir nuestros pensamientos y puntos de vista. (McClelland, 1989 citado por Velásquez, 2019).

Dimensión 3: Motivación de afiliación

Definición de la dimensión:

Responde a una necesidad afectiva y ésta involucrada en la palabra amistad. Se manifiesta en la consecución de una relación afectiva positiva con otra persona; puede ser de cualquier tipo.

Se caracteriza por un profundo deseo de gustar, de ser aceptado. De establecer, restablecer o mantener una relación cálida, directa, con un semejante o con un conjunto de ellos. (McClelland, 1989 citado por Velásquez, 2019.).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Obtener éxito • Trabajar bien • Establecer objetivos • Fijar metas • Tolerar el fracaso • Escases de Capacidad • Escases de esfuerzo 	01. Me siento exitoso (a) en mi trabajo	4	4	4	
	02. Me siento motivado (a) cuando los trabajos que realizo me salen bien	4	4	4	
	03. Mis objetivos son claros y precisos en el trabajo	4	4	4	
	04. Son congruentes las metas que me propongo	4	4	4	
	05. Si llegara a fracasar en el trabajo, analizaría el problema	4	4	4	
	06. Busco auto motivarme después de no haber logrado lo que me propuse	4	4	4	
	07. Tengo toda la capacidad para trabajar	4	4	4	
	08. Siento que doy todo de mí en la institución	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Poder personal • Busca reconocimie nto • Sentirse poderoso • Poder social • Influencia • Personas autoritarias • Habilidad de controlar 	09. El sentirme poderoso (a) en el trabajo me motiva a seguir creciendo como persona	4	4	4	
	10. Merezco reconocimientos en la institución	4	4	4	
	11. .Estoy en condiciones de liderar un grupo de trabajo	4	4	4	
	12. Me siento motivado a ocupar cargos importantes que me hacen sentir poderoso en el trabajo	4	4	4	
	13. Tengo mi percepción propia y evito dejarme influenciar rápidamente por mis compañeros de trabajo	4	4	4	
	14. Soy influyente con mi grupo de trabajo	4	4	4	
	15. Me considero una persona con poder en el trabajo	4	4	4	
	16. Tengo la habilidad para controlar a un grupo de trabajo	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones personales • Trabajo en grupo • Interacción amistosa • Reconocimi ento ajeno 	17. Me relaciono de buena manera con los demás trabajadores	4	4	4	
	18. Me motiva saber que soy aceptado por mis compañeros de trabajo	4	4	4	
	19. Soy consciente del valor que tiene mi grupo de trabajo	4	4	4	
	20. Cuando algo sale mal, sigo motivando al grupo de trabajo	4	4	4	
	21. Mantengo una interacción amistosa con mis compañeros de trabajo	4	4	4	
	22. Me gusta el reconocimiento de los demás trabajadores de la institución	4	4	4	
	23. Mis compañeros de trabajo reconocen mi esfuerzo y eso me motiva	4	4	4	
	24. Mi familia me motiva en mi trabajo y me acepta tal como soy	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos

brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Gyno CRUZ VELASQUEZ

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede UCV Filial Lima Norte promoción 2023-I, aula 31 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

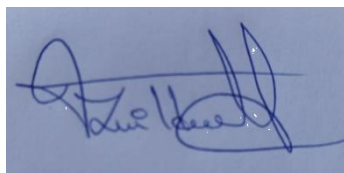
El título nombre del proyecto de investigación es: Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Madre de Dios, 2023. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.


Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Zandali Herrera Machaca
47179924

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Gyno Cruz Velásquez
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Funcionario en entidades públicas, Unidad de Abastecimiento, Remuneraciones.
Institución donde labora:	Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Tesis de pregrado y posgrado
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Cuestionario sobre Desempeño Laboral)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Desempeño Laboral
Autor (a):	Zandali Herrera Machaca
Objetivo:	Determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Madre de Dios.
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Las dependencias de la Dirección General de Administración de una Universidad
Dimensiones:	Condiciones personales, Características del trabajo, Relaciones interpersonales
Confiabilidad:	Alta
Escala:	Nominal
Niveles o rango:	Excelente, Regular, Deficiente
Cantidad de ítems:	31 ítems
Tiempo de aplicación:	5 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Desempeño Laboral elaborado por Zandali Herrera Machaca en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Cuestionario sobre Desempeño Laboral

Definición de la variable: Desempeño Laboral

Es el rendimiento que evidencia cada colaborador, cuando desarrolla las actividades que le fueron asignadas previamente, es decir, la forma de desenvolverse (Bohórquez et al., 2020).

Dimensión 1: Condiciones personales

Definición de la dimensión:

Las condiciones laborales, son todas aquellas características que giran en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas, por ello, las condiciones laborales no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino que también determinan los aspectos psíquicos. según Castillo y Prieto (2000)

Dimensión 2: Características del trabajo

Definición de la dimensión:

Es una integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por diferentes personas. Para su implementación requiere que las responsabilidades sean compartidas por sus miembros. Necesita que las actividades desarrolladas se realicen en forma coordinada.

Dimensión 3: Relaciones interpersonales

Definición de la dimensión:

Las relaciones interpersonales son aquellas que se establecen entre al menos dos personas y son parte esencial de la vida en sociedad. Esto significa que, en todo espacio sociocultural, un individuo convive con otros individuos, lo que le permite conocer a los demás y conocerse a sí mismo (Moreno y Perez, 2018)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> Asistencia y puntualidad Conocimiento del trabajo Habilidad para la planificación Iniciativa Esfuerzo y responsabilidad 	01. Llego puntualmente a su trabajo	4	4	4	
	02. Cumpló con el horario de trabajo establecido por la institución	4	4	4	
	03. Superó las dificultades para realizar mi trabajo gracias a los conocimientos que poseo	4	4	4	
	04. Tengo los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de mi área de trabajo	4	4	4	
	05. Participo en la planificación de las actividades de la institución	4	4	4	
	06. Me intereso por dar mi punto de vista en la toma de decisiones	4	4	4	
	07. Emprendo mis actividades, sin esperar que me lo indiquen	4	4	4	
	08. Propongo ideas para mejorar el servicio en la institución	4	4	4	
	09. Persisto hasta alcanzar la meta fijada por la Jefatura o Dirección	4	4	4	
	10. Realizo con dedicación las actividades designadas	4	4	4	
	11. Me considero responsable de las tareas que me son asignadas	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> Cantidad de trabajo Calidad del trabajo Relevancia de la tarea Autonomía Retroalimentación del trabajo 	12. Cuando llego a la institución, comienzo a trabajar inmediatamente	4	4	4	
	13. Trabajo sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral	4	4	4	
	14. Me encuentro ocupado en mis tareas durante la mayor parte de la jornada de trabajo	4	4	4	
	15. Informo de los errores cometidos para su posterior corrección	4	4	4	
	16. Mis conocimientos son mejorados permanentemente a partir de la superación de errores	4	4	4	
	17. En mi área de trabajo desarrollo un trato cortés con los usuarios	4	4	4	
	18. Mis compañeros valoran mi trabajo como importante y necesario	4	4	4	
	19. Gracias a mi trabajo, los usuarios de la institución reciben un buen servicio	4	4	4	
	20. Resuelvo los problemas relacionados con las actividades en mi área de trabajo, sin recurrir a los demás	4	4	4	
	21. Aprovecha la libertad para disponer, cómo y cuándo hacer mis tareas en favor de la institución	4	4	4	
	22. Durante la realización de mi trabajo, me preocupo por saber a cada paso, si lo estoy haciendo bien	4	4	4	
23. Cuando ha concluido mi jornada laboral, evalúo si terminó satisfactoriamente con las tareas del día	4	4	4		
<ul style="list-style-type: none"> Habilidad para trabajar con otros Liderazgo 	24. En relación a los conflictos en el trabajo, tengo una actitud conciliadora	4	4	4	
	25. Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, me gusta cooperar con mis compañeros	4	4	4	

<ul style="list-style-type: none"> • Cooperación • comunicación 	26. Aliento los aciertos de mis compañeros de área	4	4	4	
	27. Tengo la habilidad para guiar y desarrollar eficientemente al personal que trabaja en mi entorno.	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señora: Ruth Raquel Navío Condori

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede UCV Filial Lima Norte promoción 2023-I, aula 31 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

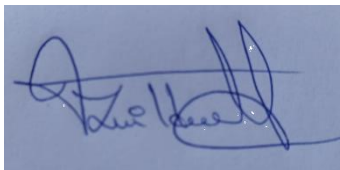
El título nombre del proyecto de investigación es: Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Madre de Dios, 2023. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

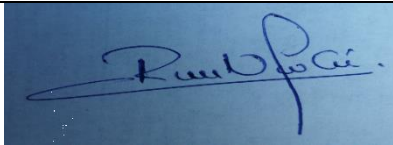
Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Zandali Herrera Machaca
47179924

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Ruth Raquel Navío Condori
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Especialista y Funcionaria en entidades públicas, Unidad de Abastecimiento, Remuneraciones, CONECTAMEF MDD
Institución donde labora:	CONNECTAMEF-Madre de Dios
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Tesis de pregrado y posgrado
Firma del experto:	 ----- Mag. CPC. Ruth Raquel Navío Condori Colegiatura N° 25-178

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Cuestionario sobre Motivación)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Motivación
Autor (a):	Zandali Herrera Machaca
Objetivo:	Determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Madre de Dios.
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Dependencias de la Dirección General de Administración
Dimensiones:	Motivación de Logro, Motivación de poder y Motivación de Afiliación
Confiabilidad:	Muy alta
Escala:	Nominal
Niveles o rango:	Alto, Medio, bajo.
Cantidad de ítems:	24 ítems
Tiempo de aplicación:	5 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Motivación elaborado por Zandali Herrera Machaca en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una Modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis Adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Cuestionario sobre Motivación

Definición de la variable:

La Motivación es el resultado de los diversos estímulos que cada organización otorga a sus colaboradores, teniendo como propósito, la innovación o aportar elementos para incentivar a los colaboradores a lograr los objetivos organizacionales (Peña y Villón, 2018).

Dimensión 1: Motivación de Logro

Definición de la dimensión:

Impulso de sobresalir, de alcanzar la consecución de metas, de esforzarse por tener éxito. El incentivo natural de la motivación (o necesidad) de logro es “hacer algo mejor”, aunque las personas pueden hacerlo por varias razones: agradar a otros, evitar las críticas, obtener la aprobación o simplemente conseguir una recompensa. Pero lo que debería estar implicado en el motivo de logro es el actuar bien por sí mismo, por la satisfacción intrínseca de hacerlo mejor (McClelland, 1989 citado por Velásquez, 2019).).

Dimensión 2: Motivación de poder

Definición de la dimensión:

Es la necesidad interior que determina la conducta de un individuo hacia el objetivo de influir a otro ser humano o a un grupo de ellos. Lo que caracteriza este tipo de motivación es la necesidad de influir, de hacer que otros lleguen a compartir nuestros pensamientos y puntos de vista. (McClelland, 1989 citado por Velásquez, 2019).).

Dimensión 3: Motivación de afiliación

Definición de la dimensión:

Responde a una necesidad afectiva y ésta involucrada en la palabra amistad. Se manifiesta en la consecución de una relación afectiva positiva con otra persona; puede ser de cualquier tipo.

Se caracteriza por un profundo deseo de gustar, de ser aceptado. De establecer, restablecer o mantener una relación cálida, directa, con un semejante o con un conjunto de ellos. (McClelland, 1989 citado por Velásquez, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Obtener éxito • Trabajar bien • Establecer objetivos • Fijar metas • Tolerar el fracaso • Escases de Capacidad • Escases de esfuerzo 	01. Me siento exitoso (a) en mi trabajo	4	4	4	
	02. Me siento motivado (a) cuando los trabajos que realizo me salen bien	4	4	4	
	03. Mis objetivos son claros y precisos en el trabajo	4	4	4	
	04. Son congruentes las metas que me propongo	4	4	4	
	05. Si llegara a fracasar en el trabajo, analizaría el problema	4	4	4	
	06. Busco auto motivarme después de no haber logrado lo que me propuse	4	4	4	
	07. Tengo toda la capacidad para trabajar	4	4	4	
	08. Siento que doy todo de mí en la institución	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Poder personal • Busca reconocimiento • Sentirse poderoso • Poder social • Influencia • Personas autoritarias • Habilidad de controlar 	09. El sentirme poderoso (a) en el trabajo me motiva a seguir creciendo como persona	4	4	4	
	10. Merezco reconocimientos en la institución	4	4	4	
	11. Estoy en condiciones de liderar un grupo de trabajo	4	4	4	
	12. Me siento motivado a ocupar cargos importantes que me hacen sentir poderoso en el trabajo	4	4	4	
	13. Tengo mi percepción propia y evito dejarme influenciar rápidamente por mis compañeros de trabajo	4	4	4	
	14. Soy influyente con mi grupo de trabajo	4	4	4	
	15. Me considero una persona con poder en el trabajo	4	4	4	
	16. Tengo la habilidad para controlar a un grupo de trabajo	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones personales • Trabajo en grupo • Interacción amistosa • Reconocimiento ajeno 	17. Me relaciono de buena manera con los demás trabajadores	4	4	4	
	18. Me motiva saber que soy aceptado por mis compañeros de trabajo	4	4	4	
	19. Soy consciente del valor que tiene mi grupo de trabajo	4	4	4	
	20. Cuando algo sale mal, sigo motivando al grupo de trabajo	4	4	4	
	21. Mantengo una interacción amistosa con mis compañeros de trabajo	4	4	4	
	22. Me gusta el reconocimiento de los demás trabajadores de la institución	4	4	4	
	23. Mis compañeros de trabajo reconocen mi esfuerzo y eso me motiva	4	4	4	
	24. Mi familia me motiva en mi trabajo y me acepta tal como soy	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señora: Ruth Raquel Navío Condori

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede UCV Filial Lima Norte promoción 2023-I, aula 31 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

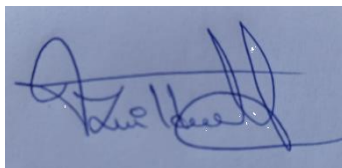
El título nombre del proyecto de investigación es: Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Madre de Dios, 2023. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

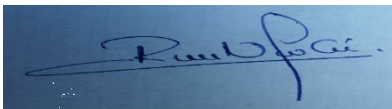
Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Zandali Herrera Machaca
47179924

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Ruth Raquel Navío Condori
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Especialista y Funcionaria en entidades públicas, Unidad de Abastecimiento, Remuneraciones, CONECTAMEF MDD
Institución donde labora:	CONECTAMEF-Madre de Dios
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Tesis de pregrado y posgrado
Firma del experto:	 ----- Mag. CPC. Ruth Raquel Navío Condori Colegiatura N° 25-178

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Cuestionario sobre Desempeño Laboral)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Desempeño Laboral
Autor (a):	Zandali Herrera Machaca
Objetivo:	Determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Madre de Dios.
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Las dependencias de la Dirección General de Administración de una Universidad
Dimensiones:	Condiciones personales, Características del trabajo, Relaciones interpersonales
Confiabilidad:	Alta
Escala:	Nominal
Niveles o rango:	Excelente, Regular, Deficiente
Cantidad de ítems:	31 ítems
Tiempo de aplicación:	5 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Desempeño Laboral elaborado por Zandali Herrera Machaca en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Cuestionario sobre Desempeño Laboral

Definición de la variable: Desempeño Laboral

Es el rendimiento que evidencia cada colaborador, cuando desarrolla las actividades que le fueron asignadas previamente, es decir, la forma de desenvolverse (Bohórquez et al., 2020).

Dimensión 1: Condiciones personales

Definición de la dimensión:

Las condiciones laborales, son todas aquellas características que giran en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas, por ello, las condiciones laborales no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino que también determinan los aspectos psíquicos. según Castillo y Prieto (2000)

Dimensión 2: Características del trabajo

Definición de la dimensión:

Es una integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por diferentes personas. Para su implementación requiere que las responsabilidades sean compartidas por sus miembros. Necesita que las actividades desarrolladas se realicen en forma coordinada.

Dimensión 3: Relaciones interpersonales

Definición de la dimensión:

Las relaciones interpersonales son aquellas que se establecen entre al menos dos personas y son parte esencial de la vida en sociedad. Esto significa que, en todo espacio sociocultural, un individuo convive con otros individuos, lo que le permite conocer a los demás y conocerse a sí mismo (Moreno y Perez, 2018)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia y puntualidad • Conocimiento del trabajo • Habilidad para la planificación • Iniciativa • Esfuerzo y responsabilidad 	28. Llego puntualmente a su trabajo	4	4	4	
	29. Cumpló con el horario de trabajo establecido por la institución	4	4	4	
	30. Supero las dificultades para realizar mi trabajo gracias a los conocimientos que poseo	4	4	4	
	31. Tengo los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de mi área de trabajo	4	4	4	
	32. Participo en la planificación de las actividades de la institución	4	4	4	
	33. Me intereso por dar mi punto de vista en la toma de decisiones	4	4	4	
	34. Emprendo mis actividades, sin esperar que me lo indiquen	4	4	4	
	35. Propongo ideas para mejorar el servicio en la institución	4	4	4	
	36. Persisto hasta alcanzar la meta fijada por la Jefatura o Dirección	4	4	4	
	37. Realizo con dedicación las actividades designadas	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de trabajo • Calidad del trabajo • Relevancia de la tarea • Autonomía • Retroalimentación del trabajo 	38. Me considero responsable de las tareas que me son asignadas	4	4	4	
	39. Cuando llego a la institución, comienza a trabajar inmediatamente	4	4	4	
	40. Trabajo sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral	4	4	4	
	41. Me encuentro ocupado en mis tareas durante la mayor parte de la jornada de trabajo	4	4	4	
	42. Informo de los errores cometidos para su posterior corrección	4	4	4	
	43. Mis conocimientos son mejorados permanentemente a partir de la superación de errores	4	4	4	
	44. En mi área de trabajo desarrollo un trato cortés con los usuarios	4	4	4	
	45. Mis compañeros valoran mi trabajo como importante y necesario	4	4	4	
	46. Gracias a mi trabajo, los usuarios de la institución reciben un buen servicio	4	4	4	
	47. Resuelvo los problemas relacionados con las actividades en mi área de trabajo, sin recurrir a los demás	4	4	4	
	48. Aprovecha la libertad para disponer, cómo y cuándo hacer mis tareas en favor de la institución	4	4	4	
	49. Durante la realización de mi trabajo, me preocupo por saber a cada paso, si lo estoy haciendo bien	4	4	4	
	50. Cuando ha concluido mi jornada laboral, evalúo si terminó satisfactoriamente con las tareas del día	4	4	4	
	51. En relación a los conflictos en el trabajo, tengo una actitud conciliadora	4	4	4	

• Habilidad para trabajar con otros	52. Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, me gusta cooperar con mis compañeros	4	4	4	
• Liderazgo	53. Aliento los aciertos de mis compañeros de área	4	4	4	
• Cooperación	54. Tengo la habilidad para guiar y desarrollar eficientemente al personal que trabaja en mi entorno.	4	4	4	
• comunicación					

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Kimylsung Delgado Palma

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede UCV Filial Lima Norte promoción 2023-I, aula 31 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

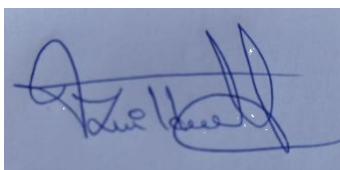
El título nombre del proyecto de investigación es: Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Madre de Dios, 2023. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

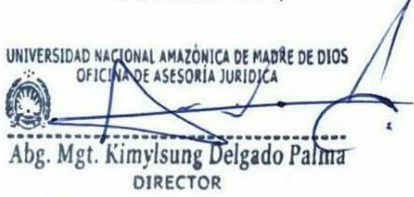
Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Zandali Herrera Machaca
47179924

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Kimylsung Delgado Palma
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Especialista y Funcionaria en entidades públicas y privadas
Institución donde labora:	Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Tesis de pregrado y posgrado
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Cuestionario sobre Motivación)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Motivación
Autor (a):	Zandali Herrera Machaca
Objetivo:	Determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Madre de Dios.
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Dependencias de la Dirección General de Administración
Dimensiones:	Motivación de Logro, Motivación de poder y Motivación de Afiliación
Confiabilidad:	Muy alta
Escala:	Nominal
Niveles o rango:	Alto, Medio, bajo.
Cantidad de ítems:	24 ítems
Tiempo de aplicación:	5 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Motivación elaborado por Zandali Herrera Machaca en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una Modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis Adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Cuestionario sobre Motivación

Definición de la variable:

La Motivación es el resultado de los diversos estímulos que cada organización otorga a sus colaboradores, teniendo como propósito, la innovación o aportar elementos para incentivar a los colaboradores a lograr los objetivos organizacionales (Peña y Villón, 2018).

Dimensión 1: Motivación de Logro

Definición de la dimensión:

Impulso de sobresalir, de alcanzar la consecución de metas, de esforzarse por tener éxito. El incentivo natural de la motivación (o necesidad) de logro es “hacer algo mejor”, aunque las personas pueden hacerlo por varias razones: agradar a otros, evitar las críticas, obtener la aprobación o simplemente conseguir una recompensa. Pero lo que debería estar implicado en el motivo de logro es el actuar bien por sí mismo, por la satisfacción intrínseca de hacerlo mejor (McClelland, 1989 citado por Velásquez, 2019).

Dimensión 2: Motivación de poder

Definición de la dimensión:

Es la necesidad interior que determina la conducta de un individuo hacia el objetivo de influir a otro ser humano o a un grupo de ellos. Lo que caracteriza este tipo de motivación es la necesidad de influir, de hacer que otros lleguen a compartir nuestros pensamientos y puntos de vista. (McClelland, 1989 citado por Velásquez, 2019).

Dimensión 3: Motivación de afiliación

Definición de la dimensión:

Responde a una necesidad afectiva y ésta involucrada en la palabra amistad. Se manifiesta en la consecución de una relación afectiva positiva con otra persona; puede ser de cualquier tipo.

Se caracteriza por un profundo deseo de gustar, de ser aceptado. De establecer, restablecer o mantener una relación cálida, directa, con un semejante o con un conjunto de ellos. (McClelland, 1989 citado por Velásquez, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Obtener éxito • Trabajar bien • Establecer objetivos • Fijar metas • Tolerar el fracaso • Escases de Capacidad • Escases de esfuerzo 	01. Me siento exitoso (a) en mi trabajo	4	4	4	
	02. Me siento motivado (a) cuando los trabajos que realizo me salen bien	4	4	4	
	03. Mis objetivos son claros y precisos en el trabajo	4	4	4	
	04. Son congruentes las metas que me propongo	4	4	4	
	05. Si llegara a fracasar en el trabajo, analizaría el problema	4	4	4	
	06. Busco auto motivarme después de no haber logrado lo que me propuse	4	4	4	
	07. Tengo toda la capacidad para trabajar	4	4	4	
	08. Siento que doy todo de mí en la institución	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Poder personal • Busca reconocimiento • Sentirse poderoso • Poder social • Influencia • Personas autoritarias • Habilidad de controlar 	09. El sentirme poderoso (a) en el trabajo me motiva a seguir creciendo como persona	4	4	4	
	10. Merezco reconocimientos en la institución	4	4	4	
	11. Estoy en condiciones de liderar un grupo de trabajo	4	4	4	
	12. Me siento motivado a ocupar cargos importantes que me hacen sentir poderoso en el trabajo	4	4	4	
	13. Tengo mi percepción propia y evito dejarme influenciar rápidamente por mis compañeros de trabajo	4	4	4	
	14. Soy influyente con mi grupo de trabajo	4	4	4	
	15. Me considero una persona con poder en el trabajo	4	4	4	
	16. Tengo la habilidad para controlar a un grupo de trabajo	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones personales • Trabajo en grupo • Interacción amistosa • Reconocimiento ajeno 	17. Me relaciono de buena manera con los demás trabajadores	4	4	4	
	18. Me motiva saber que soy aceptado por mis compañeros de trabajo	4	4	4	
	19. Soy consciente del valor que tiene mi grupo de trabajo	4	4	4	
	20. Cuando algo sale mal, sigo motivando al grupo de trabajo	4	4	4	
	21. Mantengo una interacción amistosa con mis compañeros de trabajo	4	4	4	
	22. Me gusta el reconocimiento de los demás trabajadores de la institución	4	4	4	
	23. Mis compañeros de trabajo reconocen mi esfuerzo y eso me motiva	4	4	4	
	24. Mi familia me motiva en mi trabajo y me acepta tal como soy	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señora: Kimyilsung Delgado Palma

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede UCV Filial Lima Norte promoción 2023-I, aula 31 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

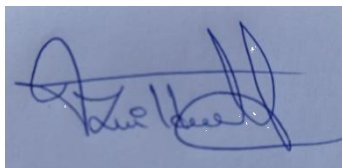
El título nombre del proyecto de investigación es: Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Madre de Dios, 2023. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

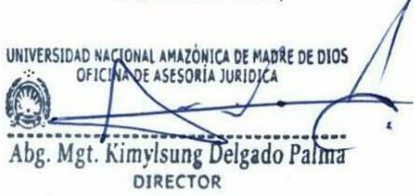
Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Zandali Herrera Machaca
47179924

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Kimylsung Delgado Palma
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Especialista y Funcionaria en entidades públicas y privadas
Institución donde labora:	Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Tesis de pregrado y posgrado
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Cuestionario sobre Desempeño Laboral)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Desempeño Laboral
Autor (a):	Zandali Herrera Machaca
Objetivo:	Determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Madre de Dios.
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Las dependencias de la Dirección General de Administración de una Universidad
Dimensiones:	Condiciones personales, Características del trabajo, Relaciones interpersonales
Confiabilidad:	Alta
Escala:	Nominal
Niveles o rango:	Excelente, Regular, Deficiente
Cantidad de ítems:	31 ítems
Tiempo de aplicación:	5 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Desempeño Laboral elaborado por Zandali Herrera Machaca en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las

El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.		palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Cuestionario sobre Desempeño Laboral

Definición de la variable: Desempeño Laboral

Es el rendimiento que evidencia cada colaborador, cuando desarrolla las actividades que le fueron asignadas previamente, es decir, la forma de desenvolverse (Bohórquez et al., 2020).

Dimensión 1: Condiciones personales

Definición de la dimensión:

Las condiciones laborales, son todas aquellas características que giran en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas, por ello, las condiciones laborales no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino que también determinan los aspectos psíquicos. según Castillo y Prieto (2000)

Dimensión 2: Características del trabajo

Definición de la dimensión:

Es una integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por diferentes personas. Para su implementación requiere que las responsabilidades sean compartidas por sus miembros. Necesita que las actividades desarrolladas se realicen en forma coordinada.

Dimensión 3: Relaciones interpersonales

Definición de la dimensión:

Las relaciones interpersonales son aquellas que se establecen entre al menos dos personas y son parte esencial de la vida en sociedad. Esto significa que, en todo espacio sociocultural,

un individuo convive con otros individuos, lo que le permite conocer a los demás y conocerse a sí mismo (Moreno y Perez, 2018)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia y puntualidad • Conocimiento del trabajo • Habilidad para la planificación • Iniciativa • Esfuerzo y responsabilidad 	55. Llego puntualmente a su trabajo	4	4	4	
	56. Cumpló con el horario de trabajo establecido por la institución	4	4	4	
	57. Superó las dificultades para realizar mi trabajo gracias a los conocimientos que poseo	4	4	4	
	58. Tengo los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de mi área de trabajo	4	4	4	
	59. Participo en la planificación de las actividades de la institución	4	4	4	
	60. Me intereso por dar mi punto de vista en la toma de decisiones	4	4	4	
	61. Emprendo mis actividades, sin esperar que me lo indiquen	4	4	4	
	62. Propongo ideas para mejorar el servicio en la institución	4	4	4	
	63. Persisto hasta alcanzar la meta fijada por la Jefatura o Dirección	4	4	4	
	64. Realizo con dedicación las actividades designadas	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de trabajo • Calidad del trabajo • Relevancia de la tarea • Autonomía • Retroalimentación del trabajo 	65. Me considero responsable de las tareas que me son asignadas	4	4	4	
	66. Cuando llego a la institución, comienzo a trabajar inmediatamente	4	4	4	
	67. Trabajo sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral	4	4	4	
	68. Me encuentro ocupado en mis tareas durante la mayor parte de la jornada de trabajo	4	4	4	
	69. Informo de los errores cometidos para su posterior corrección	4	4	4	
	70. Mis conocimientos son mejorados permanentemente a partir de la superación de errores	4	4	4	
	71. En mi área de trabajo desarrollo un trato cortés con los usuarios	4	4	4	
	72. Mis compañeros valoran mi trabajo como importante y necesario	4	4	4	
	73. Gracias a mi trabajo, los usuarios de la institución reciben un buen servicio	4	4	4	
	74. Resuelvo los problemas relacionados con las actividades en mi área de trabajo, sin recurrir a los demás	4	4	4	
	75. Aprovecha la libertad para disponer, cómo y cuándo hacer mis tareas en favor de la institución	4	4	4	
	76. Durante la realización de mi trabajo, me preocupo por saber a cada paso, si lo estoy haciendo bien	4	4	4	
	77. Cuando ha concluido mi jornada laboral, evalúo si terminó satisfactoriamente con las tareas del día	4	4	4	

<ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para trabajar con otros • Liderazgo • Cooperación • comunicación 	78. En relación a los conflictos en el trabajo, tengo una actitud conciliadora	4	4	4	
	79. Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, me gusta cooperar con mis compañeros	4	4	4	
	80. Aliento los aciertos de mis compañeros de área	4	4	4	
	81. Tengo la habilidad para guiar y desarrollar eficientemente al personal que trabaja en mi entorno.	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 5: Resultado de similitud del programa Turnitin

ZANDALI HERRERA MACHACA 28

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

16%

★ repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

	Título del Envío	Identificador del trabajo de Turnitin	Enviado	Similitud	Calificación	
 Ver Recibo Digital	ZANDALI HERRERA MACHACA 28	2133869571	22/07/2023 15:08	16% 	--/100	Entregar Trabajo  --

Anexo 06: Otros

Autorización para realizar la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 03 de julio de 2023

Carta P. 0595-2023-UCV-EPG-SP

Dr
HERNANDO HUGO DUEÑAS LINARES
RECTOR
UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **HERRERA MACHACA ZANDALI**; identificado(a) con DNI/CE N° 47179924 y código de matrícula N° 7001137333; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2023-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

Motivación y su relación con el desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de una Universidad Nacional de Madre de Dios, 2023

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"
"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"

Puerto Maldonado, 16 de mayo de 2023.

CARTA N° 186-2023-UNAMAD/R-DIGA

Señor:

ZANDALI HERRERA MACHACA
ESTUDIANTE DE MAESTRIA EN GESTION PUBLICA

Presente. -

**ASUNTO: SE AUTORIZA REALIZAR EL PROYECTO DE
TESIS EN LA UNAMAD**
REF.: CARTA S/N

Mediante el presente, expreso a usted un cordial saludo y a la vez se autoriza a la testista Zandali Herrera Machaca, al recojo de información para el proyecto: "Motivación y Desempeño laboral de los Trabajadores Administrativos de la UNAMAD, 2023", el mismo que corresponden acciones específicas como aplicación de instrumentos y otros similares.

En ese sentido, agradeceré realizar las acciones pertinentes del caso.

Atentamente.

DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
CALLE
CALLE
CALLE

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Puerto Maldonado, 18 de mayo del 2023

Señora:
CPCC. DELIA MAGALID CABRERA HUAMAN
Directora General de Administración
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios
PUERTO MALDONADO- PERÚ

ASUNTO: Permiso para realizar
Proyecto de Tesis.

De mi especial consideración.

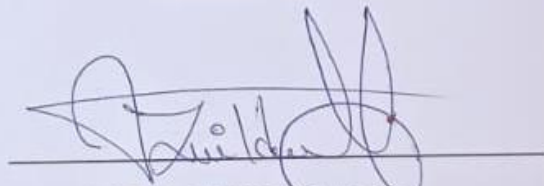
Es grato saludarlo cordialmente expresándole los sinceros deseos de permanentes éxitos profesionales.

Aprovecho la oportunidad para presentarme como estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo (UCV), Zandali Herrera Machaca con el fin de solicitarle tenga a bien autorizarme el permiso para realizar el proyecto de tesis en la institución que representa, la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Dicho proyecto obedece a un trabajo netamente académico, intitulado: "Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023" al cual corresponderán acciones específicas como aplicación de instrumentos y otros similares.

El recojo de información para dicho proyecto o lo necesario que demande el trabajo se podrá coordinar directamente entre el investigador y a quien usted designe en su despacho.

Espero de una resolución favorable a esta solicitud por el bien de la investigación científica y lo académico, y aprovecho para reiterarle mi agradecimiento por su atención.

Atentamente,



HERRERA MACHACA, Zandali
Estudiante de Maestría en Gestión Pública
Universidad César Vallejo

Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
RECEPCIÓN - CARGO
Fecha 18 MAY 2023
Reg.: Folio: 01
Hora: 8:10 Firma: 

Validez y confiabilidad de instrumento

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Motivación laboral	0,944	20
Desempeño laboral	0,906	20



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAREDES VASQUEZ KARINA LISSET, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de una Universidad Nacional de Madre de Dios, 2023", cuyo autor es HERRERA MACHACA ZANDALI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 22 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PAREDES VASQUEZ KARINA LISSET DNI: 41451494 ORCID: 0000-0001-8295-3726	Firmado electrónicamente por: KLPAREDESV el 06- 08-2023 07:50:21

Código documento Trilce: TRI - 0610114