Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho-2022

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública

Autora

Toribia Delgado Sanchez

Asesor

Dr. Benigno Walter Moreno Mantilla

Huacho – Perú



2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020

Escuela de Posgrado

Mestría en Gestión Pública

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	**DNI**	**FECHA DE SUSTENTACIÓN**
Toribia Delgado Sanchez	42323847	30/09/2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	**DNI**	**CÓDIGO ORCID**
Dr. Benigno Walter Moreno Mantilla	15741030	https://orcid.org/0000-0003-4506-6145
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	**DNI**	**CODIGO ORCID**
Dra. Viviana Ines Vellon Flores de Solano	15596783	https://orcid.org/0000-0001-6611-7218
Dr. Elvis Richar Sanchez Garcia	15736456	https://orcid.org/0000-0003-0397-5420
Dr. Sixto Samanamud Malca	46807619	https://orcid.org/0000-0002-6916-8288

Toribia Delgado Sanchez 2025-036840

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD N...

Quick Submit

Quick Submit

DGI_Tesis Posgrado 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::1:3258285102

Fecha de entrega
23 may 2025, 8:32 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
23 may 2025, 8:37 a.m. GMT-5

Nombre de archivo
L-TESIS-DELGADO_SANCHEZ_TORIBIA-16-05-2025-SUBIDA_A_TURNITIN.pdf

Tamaño de archivo
1.5 MB

80 Páginas

14.060 Palabras

78.053 Caracteres

20% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Small Matches (less than 10 words)

Exclusions

- 7 Excluded Sources
- 1 Excluded Match

Top Sources

16% Internet sources
6% Publications
16% Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

DEDICATORIA

A mis padres por haberme forjado la persona que soy en la actualidad. Muchos de mis logros se los debo a ellos. A mi esposo que con su apoyo incondicional puedo lograr grandes cosas. Gracias.

Toribia Delgado Sanchez

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Nacional JFSC por haberme aceptado ser parte de ella y abierto las puertas en su seno científico para poder estudiar mi postgrado. Así también a su plana docente porque gracias a ellos tengo nuevas ideas y conocimientos.

ÍNDICE

DEDICATORIA **v**
AGRADECIMIENTO **vi**
ÍNDICE **vii**
RESUMEN **xi**
ABSTRACT **xii**
INTRODUCCION **xiii**
CAPÍTULO I **15**
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA **15**
1.1 Descripción de la realidad problemática 15
1.2 Formulación del problema 17
1.2.1 Problema general 17
1.2.2 Problemas específicos 17
1.3 Objetivos de la investigación 18
1.3.1 Objetivo general 18
1.3.2 Objetivos específicos 18
1.4 Justificación de la investigación 18
1.5 Delimitaciones del estudio 19
1.6 Viabilidad del estudio 20
CAPÍTULO II **21**
MARCO TEÓRICO **21**
2.1 Antecedentes de la investigación 21
2.1.1 Investigaciones internacionales 21
2.1.2 Investigaciones nacionales 22
2.2 Bases teóricas 25
2.3 Definición de términos básicos 33
2.4 Bases filosóficas 34
2.5 Hipótesis de investigación 35
2.5.1 Hipótesis general 35
2.5.2 Hipótesis específicas 35
2.6 Operacionalización de las variables 36
CAPÍTULO III **37**
METODOLOGÍA **37**
3.1 Diseño metodológico 37

3.1.1 Tipo de Investigación 37
3.1.2 Nivel de Investigación 38
3.1.3 Diseño 38
3.1.4 Enfoque 38
3.2 Población y muestra 38
3.2.1 Población 38
3.2.2 Muestra 39
3.3 Técnicas de recolección de datos 39
3.4 Técnicas para el procedimiento de la información 39
CAPÍTULO IV **40**
RESULTADOS **40**
4.1 Análisis de resultados 40
4.2 Contrastación de hipótesis 60
CAPÍTULO V **64**
DISCUSIÓN **64**
5.1 Discusión de resultados 64
CAPÍTULO VI **66**
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES **66**
6.1 Conclusiones 66
6.2 Recomendaciones 67
REFERENCIAS **70**
7.1 Fuentes bibliográficas 70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 ¿Considera usted que la dirección de sus metas lo motivan dentro de su trabajo? 40
Tabla 2 ¿Considera usted que la consecución de sus metas lo motivan dentro de su trabajo? 41
Tabla 3 ¿Considera usted que le motiva elegir las actividades a realizar durante su jornada laboral? 42
Tabla 4 ¿Considera usted que la unión de esfuerzo con su equipo hace que se realice mejor el trabajo? 43
Tabla 5 ¿Considera usted que la realización de tareas diarias es eficiente? 44
Tabla 6 ¿Considera usted que medir su esfuerzo diario ayuda a la realización mejor de su trabajo? 45
Tabla 7 ¿Cree usted que la continuidad de los esfuerzos de equipo ayuda en el trabajo? .. 46
Tabla 8 ¿Cree usted que la persistencia de los esfuerzos de equipo ayuda en el trabajo? .. 47
Tabla 9 ¿Cree usted que la superación de obstáculos lo motiva a continuar con su trabajo? 48
Tabla 10 ¿Cree usted que la mejor motivación es el logro de sus metas? 49
Tabla 11 ¿Considera usted que para un mejor desempeño se debe ser responsable con el equipo de trabajo? 50
Tabla 12 ¿Considera usted que para un mejor desempeño se debe conocer las labores con el equipo de trabajo? 51
Tabla 13 ¿Considera usted que para un mejor desempeño el equipo de trabajo debe basarse en valores institucionales? 52
Tabla 14 ¿Cree usted que es eficiente dentro de su centro laboral? 53
Tabla 15 ¿Cree usted que es eficaz dentro de su centro laboral? 54
Tabla 16 ¿Cree usted que es productivo dentro de su centro laboral? 55
Tabla 17 ¿Considera usted que una sobrecarga laboral es beneficioso para su desempeño laboral? 56
Tabla 18 ¿Considera usted que organizar su tiempo es mejor para un buen desempeño laboral? 57
Tabla 19 ¿Cree usted que buscar soluciones a los problemas aporta beneficiosamente en su desempeño laboral? 58
Tabla 20 ¿Considera usted que es mejor planificar las tareas? 59
Tabla 21 Correlación entre la motivación y el desempeño laboral 60
Tabla 22 Correlación entre el la motivación y el trabajo en equipo 61
Tabla 23 Correlación entre la motivación y la calidad de trabajo 62
Tabla 24 Correlación entre la motivación y el trabajo bajo presión 63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1¿Considera usted que la dirección de sus metas lo motivan dentro de su trabajo? 40
Figura 2¿Considera usted que la consecución de sus metas lo motivan dentro de su trabajo? 41
Figura 3¿Considera usted que le motiva elegir las actividades a realizar durante su jornada laboral? 42
Figura 4¿Considera usted que la unión de esfuerzo con su equipo hace que se realice mejor el trabajo? 43
Figura 5¿Considera usted que la realización de tareas diarias es eficiente? 44
Figura 6¿Considera usted que medir su esfuerzo diario ayuda a la realización mejor de su trabajo? 45
Figura 7¿Cree usted que la continuidad de los esfuerzos de equipo ayuda en el trabajo? .. 46
Figura 8¿Cree usted que la persistencia de los esfuerzos de equipo ayuda en el trabajo? .. 47
Figura 9¿Cree usted que la superación de obstáculos lo motiva a continuar con su trabajo? 48
Figura 10¿Cree usted que la mejor motivación es el logro de sus metas? 49
Figura 11¿Considera usted que para un mejor desempeño se debe ser responsable con el equipo de trabajo?..... 50
Figura 12¿Considera usted que para un mejor desempeño se debe conocer las labores con el equipo de trabajo?..... 51
Figura 13¿Considera usted que para un mejor desempeño el equipo de trabajo debe basarse en valores institucionales?..... 52
Figura 14¿Cree usted que es eficiente dentro de su centro laboral?..... 53
Figura 15¿Cree usted que es eficaz dentro de su centro laboral?..... 54
Figura 16¿Cree usted que es productivo dentro de su centro laboral? 55
Figura 17¿Considera usted que una sobrecarga laboral es beneficioso para su desempeño laboral? 56
Figura 18¿Considera usted que organizar su tiempo es mejor para un buen desempeño laboral? 57
Figura 19¿Cree usted que buscar soluciones a los problemas aporta beneficiosamente en su desempeño laboral? 58
Figura 20¿Considera usted que es mejor planificar las tareas? 59

RESUMEN

A nivel mundial se tiene un interés por hacer que sus trabajadores realicen sus labores de manera motivada es decir hacerlo de manera eficiente en todo momento y aspecto, muchas veces las empresas e instituciones no saben cómo lograr ello además de medirlo a través del desempeño que tienen cada uno de estos en su centro de trabajo. En el Perú como se sabe se tiene índices bajos del desempeño de los trabajadores más cuando nos centramos en el sector público, y la gran pregunta siempre será como hacer que los trabajadores se sientan motivados y logren un óptimo desempeño laboral. **Objetivo:** Establecer la relación de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022. **Metodología:** diseño no experimental, tipo aplicada, nivel correlacional y enfoque cuantitativo. **Población:** 100 trabajadores y muestra 80 trabajadores. **Conclusión:** La motivación si se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022

Palabras claves: motivación, desempeño laboral, administrativos

ABSTRACT

At a global level there is an interest in making its workers carry out their work in a motivated manner, that is, doing it efficiently at all times and in every aspect. Many times, companies and institutions do not know how to achieve this in addition to measuring it through the performance of each one of these in your workplace. In Peru, as is known, there are low rates of worker performance, especially when we focus on the public sector, and the big question will always be how to make workers feel motivated and achieve optimal work performance. Objective: Establish the relationship between motivation and work performance of administrative workers at the José Faustino Sánchez Carrión National University, Huacho – 2022. Methodology: non-experimental design, applied type, correlational level and quantitative approach. Population: 100 workers and sample 80 workers. Conclusion: Motivation is significantly related to the work performance of administrative workers at the José Faustino Sánchez Carrión National University, Huacho – 2022

Keywords: motivation, job performance, administrative

INTRODUCCIÓN

En el ámbito organizacional, tanto la motivación como el desempeño laboral son factores clave para el desarrollo y éxito de cualquier institución. La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, ubicada en Huacho, no es una excepción, ya que la calidad de su gestión administrativa y los servicios que brinda dependen en gran medida del rendimiento de su personal administrativo. La motivación en el entorno laboral tiene un impacto directo no solo en los niveles de productividad, sino también en el compromiso y satisfacción de los empleados, lo que, a su vez, influye en la eficiencia general de la organización.

El desempeño del personal administrativo está influenciado por una variedad de factores, como la motivación tanto intrínseca como extrínseca, el clima organizacional, el liderazgo y la cultura institucional. Un sistema de incentivos adecuado, combinado con estrategias de reconocimiento, puede potenciar significativamente la eficiencia de los empleados. En contraste, la falta de estímulos o un entorno laboral poco propicio pueden desencadenar desmotivación, ausentismo y una disminución del rendimiento. En este contexto, resulta imprescindible analizar los factores que inciden en la motivación del personal administrativo y su impacto en el desempeño laboral.

Desde una perspectiva teórica, múltiples investigaciones han demostrado que la motivación laboral es un factor fundamental para alcanzar los objetivos organizacionales. Modelos como los de Maslow, Herzberg y Vroom brindan un marco para entender cómo las necesidades personales, la satisfacción laboral y la expectativa de recompensas afectan el comportamiento y el rendimiento de los empleados. Aplicar estas teorías al contexto universitario permite realizar un análisis más profundo de las dinámicas motivacionales del personal administrativo y su impacto en su desempeño cotidiano.

En el caso de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, resulta crucial evaluar las condiciones laborales, los incentivos disponibles y el nivel de satisfacción del personal administrativo para identificar áreas de mejora. La eficiencia en la gestión universitaria no depende únicamente de la infraestructura y el desarrollo tecnológico, sino también del compromiso y la motivación de su personal. Un análisis exhaustivo de estos factores permitirá desarrollar estrategias que optimicen el desempeño del equipo administrativo.

El propósito de esta investigación es analizar cómo la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el año 2022. Para ello, se explorarán factores como las oportunidades de desarrollo profesional, los incentivos económicos y no económicos, así como la percepción del personal sobre su entorno laboral. El estudio tiene como fin proporcionar información clave para la toma de decisiones en la gestión de recursos humanos de la institución.

Desde un enfoque metodológico, la investigación adoptará un enfoque cuantitativo para obtener datos objetivos acerca de la relación entre motivación y desempeño. A través de encuestas y entrevistas, se recopilarán datos relevantes que servirán como base para el diseño de estrategias orientadas a mejorar la gestión del talento humano en la universidad.

Finalmente, la motivación y el desempeño laboral son elementos clave para el buen funcionamiento de cualquier organización. En el caso de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, su análisis resulta crucial para mejorar la eficiencia administrativa. A través de esta investigación, se busca aportar conocimientos y propuestas que promuevan el bienestar y la productividad del personal administrativo, lo que a su vez tendrá un impacto positivo en la calidad del servicio que la universidad brinda a su comunidad

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel global, el estudio sobre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en las instituciones de educación superior ha sido objeto de una considerable atención debido a su impacto directo en la eficiencia y calidad de los servicios ofrecidos. En diversas universidades, se ha detectado la ausencia de estrategias efectivas para incentivar al personal administrativo, lo cual provoca bajos niveles de satisfacción laboral, falta de interés en la realización de sus funciones y la creación de un entorno organizacional poco motivador. Un estudio realizado en Panamá evidenció que la carencia de motivación en aspectos como la integración y el sentido de pertenencia tiene un efecto negativo en el desempeño de los trabajadores administrativos tanto en instituciones públicas como privadas (Cordova & etal 2023)

En el caso de México, un análisis llevado a cabo en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco abordó las motivaciones laborales del personal administrativo y su relación con la eficiencia en el ámbito profesional. Los hallazgos señalaron que la motivación es un factor clave para lograr una mayor eficiencia, resaltando la necesidad urgente de implementar políticas institucionales que favorezcan un ambiente laboral que impulse el bienestar y el rendimiento de los empleados administrativos (Ancona & etal, 2009)

En el Perú, la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en las instituciones de educación superior enfrentan importantes retos. Factores como la falta de reconocimiento, las escasas oportunidades de desarrollo profesional y los entornos laborales poco estimulantes afectan negativamente la motivación de este personal. Esta desmotivación se refleja en una disminución de la eficiencia en la realización de tareas, lo que impacta directamente en la calidad de los servicios que brindan las universidades.

Diversos estudios realizados en universidades peruanas han resaltado la relevancia de la motivación en el desempeño de los trabajadores administrativos. Un ejemplo claro es el caso de la Universidad Nacional de Madre de Dios, donde se encontró una relación significativa entre la motivación laboral y el rendimiento de los empleados administrativos. Los resultados obtenidos confirmaron la hipótesis planteada y subrayaron la necesidad de prestar atención a la motivación del personal, así como la importancia de crear un entorno laboral favorable que fomente su desarrollo y satisfacción, implementando estrategias que fortalezcan la motivación para mejorar la productividad y el éxito global de la institución (Herrera, 2023)

En la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en Huacho, los trabajadores administrativos enfrentan diversas dificultades relacionadas con la motivación y el desempeño laboral, lo que revela brechas significativas en aspectos clave del rendimiento organizacional. En términos de dirección, la falta de claridad en los objetivos institucionales y la carencia de una comunicación eficaz por parte de la administración generan incertidumbre entre los empleados, dificultando la alineación de sus esfuerzos con las metas organizacionales.

En cuanto a la intensidad y perseverancia, la falta de reconocimiento y los pocos incentivos disponibles provocan que muchos empleados no se esfuercen al

máximo en sus funciones, a pesar de que reconocen la importancia de sus roles dentro de la institución. Como resultado, la calidad del trabajo se ve afectada, ya que el estrés derivado de la escasez de recursos y la presión constante impactan en la precisión y la atención al detalle en las tareas, lo que lleva a un desempeño que no cumple con las expectativas establecidas.

Por otro lado, el trabajo en equipo, una de las competencias esenciales en cualquier entorno administrativo, se ve obstaculizado por la falta de cohesión y colaboración entre los empleados, lo que limita la eficacia global del equipo y de la organización en su conjunto.

Por ello resulta imprescindible realizar esta investigación para responder a la siguiente pregunta: ¿Cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022?

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022?

1.2.2 Problemas específicos

a) ¿Cómo se relaciona la motivación y el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022?

b) ¿Cómo se relaciona la motivación y la calidad de trabajo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022?

c) ¿Cómo se relaciona la motivación y el trabajo bajo presión de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer la relación de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

a) Determinar la relación de la motivación y el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022.

b) Explicar la relación de la motivación y la calidad de trabajo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022.

c) Demostrar la relación de la motivación y el trabajo bajo presión de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022.

1.4 Justificación de la investigación

El presente estudio se justifica de la siguiente manera:

Valor teórico o de conocimiento.

Esta investigación permitirá conocer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022.

Conveniencia.

El estudio resulta altamente beneficioso, ya que proporcionará datos clave que permitirán mejorar las políticas de gestión de recursos humanos, favoreciendo la optimización del entorno laboral y un aumento en la productividad de los trabajadores administrativos. Asimismo, los hallazgos de esta investigación servirán como un referente para futuras indagaciones y facilitarán la implementación de estrategias que promuevan el bienestar de los empleados, contribuyendo a la creación de un ambiente de trabajo positivo que beneficiará tanto a los colaboradores como a la institución en su totalidad.

1.5 Delimitaciones del estudio

a) Delimitación temporal.

La investigación planteada se desarrolló durante el año 2022.

b) Delimitación geográfica.

La investigación propuesta se llevó a cabo en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.

c) Delimitación Social.

Se beneficiaron los trabajadores administrativos, gestores de recursos humanos, la institución, investigadores y académicos, estudiantes, futuros profesionales del área de administración y recursos humanos.

1.6 Viabilidad del estudio

Este trabajo de investigación es factible debido a que contamos con los recursos financieros necesarios, el personal de apoyo y los materiales apropiados, además de contar con la autorización de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Cadena (2019) en su tesis titulada *"La motivación empresarial de Envatub S.A. y su relación con el desempeño laboral en la provincia de Pichincha"*, el propósito de su estudio es examinar la vínculo entre el estímulo y el trabajo bien hecho por los empleados de la compañía Envatub S.A. del Instituto de Investigaciones de la Universidad de Pichincha, su procedimiento de investigación es de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo-correlatorio, su diseño es no experimental y de corte transversal, su población y muestra está compuesta por cincuenta colegas y concluyó: A través del estudio y revisión de los antecedentes teóricos, se determinó que existe una interrelación entre los niveles más recientes de motivación y desempeño laboral y las prácticas en el logro de las metas organizacionales, es decir, investigaciones previas han demostrado que existe una relación entre las dos variables, lo cual es de utilidad en el proceso de investigación actual (p. 61).

Verdesoto (2021) en su tesis titulada *"la conducta y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Judicatura del gobierno municipal de Esmeraldas, entre el periodo junio-diciembre del 2019."*, Su propósito es examinar

la motivación y el desempeño de su personal administrativo al interior del C.J. del Estado de Esmeralda durante el período de tiempo mencionado. Su manera de investigar es descriptiva, cuantitativa, y la totalidad de sus individuos y participantes está compuesta por 36 empleados, Las conclusiones siguientes son: Los datos posibilitan determinar que, en términos de características intrínsecas, el staff del C.J. del Estado de Esmeralda posee un trabajo alegre y apasionado, intentando exhibir lo mejor de ellos mismos. Los objetivos de la institución (p. 53).

Gonzales, Michalik, & Simionato (2020) en su tesis tiulada *"la motivación y el dsempeño laboral en las pymes del Gran Mendoza"*, su propósito es inquirir en la motivación y el empeño que tienen las pequeñas y medianas empresas de Gran Mendoza, su procedimiento es de nivel correlacional, de corte transverso y cuantitativo, llegó al siguiente razonamiento: En base a la diversidad de metas que persiguen las pequeñas empresas en la optimización de sus objetivos, es necesario que las mismas tengan personal apto y con la preparación necessária para realizar las labores y funciones que se le encomdan a los puestos que las conforman y, de esta manera, conseguir los objetivos deseados. De modo que, el capital de personas es la primordial ayuda para la operatividad de las pequeñas empresas (p. 54).

2.1.2 Investigaciones nacionales

Lopez (2021) en su tesis tituada "*El estímulo y el trabajo que realizan los empleados de la compañía Industrias Triveca SAC, dentro de la ciudad de Piura"*, su propósito de investigación es determinar la manera en que la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los empleados de la empresa INDUSTRIAS TRIVECA SAC, ubicada en la ciudad de Piura, su método de investigación es de tipo descriptivo, su diseño de investigación es no experimental, y su población está compuesta por 54 empleados, de los cuales, el total de su población, En el siguiente

razonamiento: llega a la siguiente conclusión: La vínculo entre las variables razones de ser y labores del trabajador de la compañía Industrias Triveca S.A.C, tiene un valor que corresponde a 0.842, y puede ser valorado como una magnitud de correlación positiva o directa alta entre las dos variables en análisis (p. 57).

Samamé (2021) en su tesis titulada *"la conexión entre el estímulo y el trabajo bien hecho en los empleados de una compañía de seguros de tipo familiar ubicada en la ciudad de Miraflores durante el año 2019."*, El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral entre los empleados de una empresa de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019. Los métodos de investigación fueron descriptivos, no experimentales y de diseño transversal. Su tipo es cuantitativo y su población está conformada por 141 trabajadores y la muestra es la población total, En el siguiente razonamiento: llega a la siguiente conclusión: La motivación (intrínseca y extrínseca) se relaciona de manera positiva y significativamente con la performance laboral. Esto implica que a mayor estímulo en el trabajador mayor será su éxito en la compañía, esto se deriva de los resultados finales y prueba la hipótesis general del estudio (p. 101).

Chinguel (2020) en su tesis titulada *"El motivo y el desempeño de su trabajo de los empleados del banco Scotiabank Jaen"*, su propósito de investigación es determinar la manera en que la motivación del trabajo y el desempeño del mismo collaborator del Banco Scotiabank en la ciudad de Jaén, durante el 2020, su método de investigación es de tipo correlacional, y su diseño es no experimental, su población está compuesta por 32 empleados del banco y su muestra es la totalidad de su población, En el siguiente paso, identifiqué la magnitud del desempeño laboral de los empleados de Scotiabank, el 37 por ciento contestó de manera negativa debido a que no fueron favorecidos como se debía debido a la atmósfera en donde se encontraban,

además el 91% contestó que era muy importante, debido a que los líderes conversan con cada integrante y intentan orientar y apoyar, a través de la capacitación de esta manera lograr un mejor desempeño (p. 61).

Sanchez (2020) en su tesis titulada *"El estímulo y el desempeño laboral de los empleados de Etral SAC, dentro de la ciudad de Trujillo, durante el 2020"*, su propósito de investigación es determinar si el ánimo se relaciona con la labor que realizan los empleados de ETRAL SAC, dentro de la ciudad de Trujillo durante el 2020, su método de investigación es de tipo descriptivo y correlacional, de naturaleza cualitativa y de diseño no experimental, su población y muestra fue conformada por 21 trabajadores En el momento en que llegan a la siguiente conclusión: Se comprende que la motivación tiene una relación directa y significantemente con el desempeño en los colegas de ETRAL SAC, en donde se aplicó la prueba de hipótesis RHO Spearman, para variables ordinales donde se percebeu que la importancia aproximada fue de 0%, siendo este inferior al 5%, por lo cual la hipótesis planteada es positiva y significantemente (p. 52).

Salomon (2018) en su tesis titulada *"La influencia que tiene la motivación del trabajo sobre el desempeño de los empleados que pertenecen al área de atención al cliente y la promotion de servicios en una institución financiera de Lima, durante el 2018"*, su propósito de investigación es determinar la manera en la que la motivación del trabajo influencia en la performance de los empleados de una institución financiera ubicada en el cercado de Lima, su método de investigación es de tipo descriptivo y correlacionista, su población y muestra están compuestos por 54 empleados Se llegó a las siguientes conclusiones: Se concluyó que el liderazgo impacta negativamente en la efectividad de los empleados en las áreas de canales de atención y promoción de servicios en una entidad financiera de Lima debido al bajo

nivel de apoyo gerencial ante los problemas. Los trabajadores de la región tienen menos éxito en el logro de objetivos (p. 74).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 La motivación

Definición:

La motivación es una condición intrínseca que impulsa, orienta y mantiene el comportamiento de una persona con el fin de conseguir objetivos o metas determinadas; es el estímulo que empuja a la persona a realizar ciertas acciones y persistir en ellas con el fin de que se terminen. (Gomez, 2013), Todo el mundo posee diferentes intenciones y la manera en que logran sus objetivos está sujeto a ellos. Por ejemplo, si un deportista aspira a representar a su país en los JJ.OO., deberá tener una gran motivación para desarrollar un entrenamiento relacionado, cuidar su alimentación, ganar torneos y adquirir experiencia con el fin de poder participar y ser un buen representante.

La motivación es una fuente interna que impulsa, orienta y mantiene el comportamiento hacia objetivos o metas determinadas; es el estímulo que empuja a la persona a realizar determinadas acciones y a persistir en ellas con el fin de su consecución. El estímulo es la fuente de energía y dirección que tiene la conducta, es la causa de la acción. La motivación es un procedimiento que recorre varias etapas. Al principio la persona cree que se sentirá mejor (o dejaremos de sentirnos mal) si llega a un objetivo. En un segundo momento, se hace algo con respecto a lo que se ha decidido, y se empieza a trabajar en ello. Mientras se desplome en dirección a ella, dará un paso hacia atrás para determinar si está en el buen camino o no, esto es, hará un diagnóstico de su desempeño.

La motivación es uno de los aspectos psicológicos que más se relaciona con el progreso de la humanidad (Valdés, 2019), en general, para que una persona tome la energía y el esfuerzo para alcanzar una meta, es necesario generar un entorno que le genere comodidad y le brinde seguridad, de modo que los líderes deben estar al tanto de este tema para poder valorarlo y actuar en consecuencia, haciendo Asegúrese de que los objetivos personales concuerdan con los suyos. los que tengan relación con la institución.

El estímulo es el fluido mental que impulsa a iniciar o continuar con un comportamiento o acción (Equipo editorial, 2021). La motivación nos ayuda a desarrollar costumbres, realizar pruebas nuevas, conservar el empeño en trabajos que nos gusten o son interesantes, y es incluso importante para conseguir ciertas necesidades primarias.

La palabra motivación se puede entender como el estímulo o el desear hacer una acción o conducta determinada con el fin de conseguir un objetivo específico (Cipsia, 2022), actualmente, la motivación suele considerarse la clave del éxito porque es el motor de otras habilidades que conducen a la consecución de objetivos, como la voluntad, la perseverancia, el optimismo y una actitud positiva.

Tipos de motivación:

Dentro de los principales tipos de motivación tenemos los siguientes:

- **Motivación intrínseca:** Es un estímulo que emana de uno mismo, salvo en el momento en que asumen una percepción de comodidad y satisfacción personal en relación a la cosa que se desea conseguir para verse bien. Al igual que los cursos de salsa, incrementando nuestro desempeño en cada clase y sintiendo mejor en todos los aspectos, tanto en físico como mentalmente.

- **Motivación positiva:** La motivación positiva tiene que ver con lo que motiva a un individuo a realizar tales acciones a lo largo del tiempo para lograr sus objetivos. Además, lo está haciendo porque se siente bien y los beneficios le resultarán. Por ejemplo, estudia la carrera universitaria de tu preferencia
- **Motivación extrínseca:** Es algo fuera del individuo. Algo del exterior es el ímpetu para realizarlo. Aquí entran en juego recompensas alcanzables como el reconocimiento del trabajo, una suma de dinero o una posición relevante en un grupo influyente.
- **Motivación negativa:** En esta ocasión, el estímulo se localiza por eludir las cosas negativas que es posible que sucedan si no haces cosas concretas. Para ilustrar, se dan sugerencias a individuos que deseaban bajar de peso y hacer deportes para eludir dificultades en la salud.

Teorías de la motivación:

Teoría de las necesidades de Maslow: Esta teoría es la más conocida y fue concebida por Abraham H. Maslow, y se basa en que la totalidad de los seres humanos intentan complacer necesidades entrelazadas, las cuales son alcanzadas por niveles más bajos de la misma persona, correspondiendo a la condición humana.

Necesidades fisiológicas: son consideradas las necesidades más importantes y las biológicas como son vivir, comer, respirar, dormir, beber, etc.

Necesidades de seguridad: son necesidades relacionadas con la seguridad pues implica sentirse seguro en todo aspecto de su vida inclusive con su empleo conservándolo.

Necesidades de pertenencia: son las necesidades de las cuales las personas se sienten en ambiente y parte de la sociedad donde viven como por ejemplo con su grupo de amigos, familia, etc., viviendo en armonía y feliz.

Necesidades de estima: son necesidades que implican parte de la autoestima de la persona pes es la necesidad de sentirse valorado por los demás.

Necesidades de autorrealización: son necesidades de crecimiento, pero por lo general las personas no llegan a este nivel ya que siempre surge una nueva necesidad considerada de autorrealización.

- **Teoría de Herzberg:** La teoría fue elaborada por el psicólogo Frederick Herzberg, cuyo criterio es que los niveles de desempeño de las personas dependen de sus niveles de satisfacción, es decir, cuando se sienten bien o cuando se sienten mal, las respuestas al trabajo son diferentes. equivocado.

  Factores motivacionales: dentro de estos factores tenemos los propios de la persona como son la responsabilidad, el logro o realización personal, el trabajo personal, el ascenso y el reconocimiento.

  Factores de higiene: dentro de estos factores tenemos a los externos es decir los que no son inherentes a la persona como son la política, administración, supervisión, salario, status, etc.

- **Teoría de Mc Gregor:** la teoría fue creada por McGregor en el cual basa la motivación en dos tipos o clases de personas la cual detallamos a continuación:

  Teoría X: La persona promedio odia su trabajo y procurará evitarlo al máximo posible. La gente tiene que ser forzada, dominada y, ocasionalmente, intimidada con castigos con el fin de conseguir los objetivos de la institución. La gente común es floja, les agrada que la condigan, son vergonzosas ante el deber, no poseen ambiciones y ponen la seguridad por encima de todas las cosas.

  Teoría Y: El esmero físico y mental que se hace en el oficio es igual de natural que el esmero que se hace en el juego en los intervalos. La dificultad que implica conseguir los objetivos de la organización está en función de los premios que se

obtienen por su consecución, no en función de las supervisiones o las intimidaciones. Bajo las condiciones esperadas, la gente común no solo asume la responsabilidad, sino que la busca. No son infrecuentes, y bastante comunes, entre personas que desarrollan imaginación, ingenio e ingenio para resolver problemas organizacionales.

Dimensiones de la motivación:

- **Dirección:** La dirección es un parámetro de la motivación que tiene el individuo, y por esta razón tiene una esencial importancia para predecir la conducta con motivación (Psikipedia, 2023). Es irrelevante cuando la dirección del comportamiento es única, pero la predicción del comportamiento motivado es mucho más difícil cuando hay múltiples posibilidades alternativas que te permiten decidir qué comportamiento hacer y hacia dónde dirigirlo. Y en estos casos, obtener una importante consideración.
- **Intensidad:** Intensidad de motivación, una intensidad de motivación alta limitará la atención; por el contrario, una intensidad de motivación baja ampliará la atención (línea, 2020). Esta teoría está en desacuerdo con las explicaciones más tradicionales de la influencia de la emoción en la capacidad cognitiva, lo que sugiere que las influencias positivas amplían la atención, mientras que las influencias negativas reducen la atención, respectivamente.
- **Perseverancia:** “Hablar de motivación es hablar de la energía vital para emprender la acción hacia lo que de verdad nos mueve y nos conecta con nuestro sentido de la vida” (Moya, 2018), sin embargo, la verdadera motivación viene con determinación, y eso es lo que realmente hace que la motivación dure. Ese es el desafío, un trabajo que requiere entender realmente qué te motiva y qué despierta tus emociones.

2.2.2 Desempeño laboral:

Definición:

El desempeño en el trabajo se puede definir como la calidad del producto que cada trabajador le da a sus labores diarias, durante una determinada extensión de tiempo (Factorial, 2022), Aquí se involucran distintos componentes como la capacidad, la efectividad y eficiencia con las que una persona que tiene un cargo específico opera, teniendo en cuenta los requerimientos, las labores y las expectativas que le corresponden.

Cuando se trata de desempeño en el trabajo, se refiere a la calidad de la asistencia o labor que realiza un trabajador dentro de una compañía. Su labor es importante en todas las áreas, desde el oficio hasta las habilidades de las personas, todas estas cuestiones tienen una influencia sobre los resultados que tiene la organización.

La actividad laboral es la capacidad que tiene un trabajador de exhibir cuando realiza sus labores. De esta manera, se puede determinar si el individuo está o no apto para el puesto que se le ha asignado. Es la capacidad, la fiabilidad y la efectividad de su desempeño (Velázquez, 2022).

Para poder obtener una visión precisa de la manera en la que se encuentra una compañía, es necesario examinar el desempeño de las labores individuales y del equipo, desde los empleados hasta las gerenciadoras, inclusive en los puestos de mayor nivel.

Evaluación del desempeño laboral:

En el momento de hablar de la manera de juzgar la capacidad laboral de un trabajador, es necesario tener en consideración estos aspectos: para conseguir una buena medición de la capacidad. A través de esta se hace una valoración del trayecto que tiene la acción.

Es la elaboración de acusaciones sobre reglas, estructuras, procedimientos y productos

con el fin de realizar modificaciones que son importantes y beneficiosas para alcanzar el objetivo más óptimo.

En consecuencia, se deduce que la actividad de evaluación, consiste en examinar una realidad que existe de manera real, en movimiento perpetuo, y que está influenciada por una variedad de factores que son visibles y otros que no lo son. Dentro de esta circunstancia. En efecto, esta clasificación se tornaría en una actividad habitual con el fin de perfeccionar la totalidad del procedimiento de estudio.

- **Productividad y calidad:** Los empleados deben guiarse por metas específicas y alcanzarlas dentro de los plazos establecidos. Esto se llama productividad. Siempre podemos controlar la base con mano de obra eficiente y suministrar las herramientas ideales para que el desempeño de los trabajadores sea lo más efectivo posible.
- **Presencia en el entorno laboral:** El trabajador suyo es hábil, prolijo y su labor es de gran preeminencia, sin embargo... ¿en qué medida es ambicioso y aspira a ser grande? ¿En qué condiciones estás con el resto del grupo o con tu ego? Estos componentes más sentimentales además tienen que ser tenidos en cuenta en el momento de examinar el desempeño en el trabajo.
- **Eficiencia:** Además de la productividad y la calidad, la eficiencia también es responsable de estos dos aspectos. Por tanto, la eficiencia pasa básicamente porque los empleados completen su trabajo a tiempo y según los objetivos marcados, y que tanto la empresa como el cliente queden satisfechos con los resultados.
- **Trabajo en equipo:** La adecuada coordinación con el resto del equipo es clave para conseguir resultados de negocio.

Importancia de la evaluación del desempeño:

Complementa la gestión del capital humano al identificar el talento en cada área, que no está calificado para el puesto y que puede ser promovido o transferido a través de la evaluación del desempeño.

Además de comprender la contribución de cada empleado a la empresa, las revisiones de desempeño pueden ayudar a descubrir los factores de falla que afectan la productividad de cada departamento.

Proporciona una imagen más precisa de las habilidades de liderazgo de los gerentes regionales, los niveles de capacitación de los empleados, las fallas de los procesos internos, las oportunidades de mejora y los comentarios valiosos.

Dimensiones:

- **Trabajo en equipo:** La labor en equipo surge a causa de la necesidad de aumentar la performance, el ánimo y la lealtad de las agrupaciones de labor, esto sucede cuando un grupo de personas cooperativas, utilizar sus habilidades individuales y proporcionar retroalimentaciones positivas, más allá de la posibilidad que tiene cualquier individuo de manera individual.
- **Calidad de trabajo:** Concepto multidimensional, práctica necesaria, todos son responsables. Reconociendo la importancia del trabajo para las personas, la preocupación por la calidad del trabajo ha sido un tema recurrente no solo en contextos académicos en los últimos años, principalmente desde la década de los noventa,
- **Trabajo bajo presión:** Se llama trabajo con presión al desempeño profesional en condiciones de poca agua y mucho trabajo, consiguiendo una dosis de profesionalidad y energía.

2.3 Definición de términos básicos

Calidad de trabajo:

Concepto multidimensional, práctica necesaria, todos son responsables.

Desempeño laboral:

El desempeño en el trabajo se puede definir como la calidad del producto que cada trabajador le da a sus labores diarias, durante una determinada extensión de tiempo. (Factorial, 2022).

Dirección:

La dirección es un parámetro de la motivación que tiene el individuo, y por esta razón tiene una esencial importancia para predecir la conducta con motivación (Psikipedia, 2023).

Eficiencia:

Eficiencia es responsable de la totalidad de los aspectos en cuestión, junto con la productividad y la calidad.

Motivación:

La motivación es una condición intrínseca que impulsa, orienta y mantiene el comportamiento de una persona con el fin de conseguir objetivos o metas determinadas; es el estímulo que empuja a la persona a realizar ciertas acciones y persistir en ellas con el fin de que se terminen (Gómez, 2013)

Motivación intrínseca:

Es una motivación que viene de uno mismo, excepto que asume una sensación de bienestar y realización personal en relación con lo que uno quiere lograr para sentirse mejor.

Motivación positiva:

La motivación positiva tiene que ver con lo que motiva a un individuo a realizar tales acciones a lo largo del tiempo para lograr sus objetivos

Motivación extrínseca:

Es algo fuera del individuo. Algo del exterior es el ímpetu para realizarlo.

Intensidad:

El estímulo que tiene el objetivo, el estímulo de mayor intensidad con respecto a la limitante de la atención y, por otro lado, el de menor intensidad con respecto a la amplitud de la misma (línea, 2020)

Perseverancia:

“Hablar de motivación es hablar de la energía vital para emprender la acción hacia lo que de verdad nos mueve y nos conecta con nuestro sentido de la vida” (Moya, 2018),

Productividad y calidad:

Los empleados deben guiarse por metas específicas y alcanzarlas dentro de los plazos establecidos

Trabajo en equipo:

La creación del trabajo en equipo surge de la necesidad de aumentar la performance, el ánimo y la lealtad de las agrupaciones de labor.

Trabajo bajo presión:

Se llama trabajo con presión al desempeño profesional en condiciones de poca agua y mucho trabajo, consiguiendo una dosis de profesionalidad y energía.

2.4 Bases filosóficas

En el ámbito de la psicología y la filosofía, el estímulo se relaciona con las interioridades que llevan al cuerpo hacia objetivos o metas determinadas; son los

incentivos que llevan a la persona a realizar ciertas acciones y persistir en ellas con el fin de su consecución. Este término se encuentra conectado a los términos «voluntad» y «interés». Los diferentes enfoques de la psicología tienen diferentes hipótesis sobre la manera en que se genera la motivación y su influencia en el comportamiento. Todas añaden, desde diferentes enfoques, ideas que clarifican la manera en que se genera (con el fin de conseguir éxito, acabar con una expectativa, atender a un anhelo). A fin de entender con mayor claridad la motivación de las personas, la teoría que ofrece una descripción más clara es la que ofrece Maslow, el cual clasificó los motivos que tienen todas las personas, o sea, en función de su circunstancia personal.

Cuando se hace referencia a la filosofía de trabajo, se está haciendo referencia a una colección de normas que rigen la actividad laboral en todos los niveles, desde el comportamiento de la empresa hasta la forma en que los empleados trabajan.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022.

2.5.2 Hipótesis específicas

a) La motivación se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022.
b) La motivación se relaciona significativamente con la calidad de trabajo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022.

c) La motivación se relaciona significativamente con el trabajo bajo presión de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V1: Motivación	Dirección	• Esfuerzo • Consecución de metas • Elección de actividades • Unión de fuerzas	1, 2, 3, 4	Likert
	Intensidad	• Realización de tareas • Medida de esfuerzo	5, 6,	Likert
	Perseverancia	• Continuidad del esfuerzo • Persistencia • Superación de obstáculos • Logro de metas	7, 8, 9, 10	Likert
V2: Desempeño laboral	Trabajo en equipo	• Responsabilidad • Conoce su labor • Valores laborales	1, 2, 3	Likert
	Calidad de trabajo	• Eficiencia • Eficacia • Productividad	4, 5, 6	Likert
	Trabajo bajo presión	• Sobrecarga • Organiza su tiempo • Posibles soluciones • Planifica	7, 8, 9, 10	Likert

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de Investigación

La investigación aplicada se orienta a la búsqueda de soluciones prácticas frente a problemas concretos y reales. En este contexto, el objetivo es comprender cómo la motivación afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho durante el 2022. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), este tipo de investigación busca resolver problemas específicos, generando conocimiento que sea de utilidad directa para mejorar las prácticas organizacionales y de gestión. En este caso, los resultados obtenidos podrían ser fundamentales para el diseño de políticas institucionales que fomenten una mayor motivación laboral, lo cual, a su vez, redundaría en una mejora en el rendimiento de los trabajadores administrativos.

A diferencia de la investigación básica, la investigación aplicada tiene un enfoque más práctico y busca generar un impacto inmediato en la realidad de las organizaciones. De acuerdo con Saunders et al. (2012), este tipo de investigación está dirigido a ofrecer soluciones tangibles basadas en los datos obtenidos de la realidad estudiada.

En este sentido, el presente trabajo de investigación es Aplicada.

3.1.2 Nivel de Investigación

Los estudios correlacionales son investigaciones cuyo objetivo es vincular conceptos, fenómenos, hechos o variables. Estos estudios miden las variables y analizan su relación a través de métodos estadísticos (Hernández-Sampieri y Mendoza Torres, 2018, p. 109).

Por lo tanto, es correlacional.

3.1.3 Diseño

Con un diseño no experimental, Hernández-Sampieri y Mendoza Torres (2018) lo definen como "aquella investigación que se lleva a cabo sin manipular intencionalmente las variables. Es decir, son estudios en los que no se modifican deliberadamente las variables independientes para observar su impacto en otras variables" (p. 174).

3.1.4 Enfoque

De enfoque cuantitativo, Hernández-Sampieri y Mendoza Torres, (2018) afirma que “Actualmente, representa un conjunto de procesos organizado de manera secuencial para comprobar ciertas suposiciones. Cada fase precede a la siguiente y no podemos eludir pasos, el orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna etapa” (pp. 5-6)

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población estuvo conformada por 100 trabajadores administrativos.

3.2.2 Muestra

"Es un subgrupo de la población o universo que te interesa, sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes, y deberá ser representativa de dicha población" (Hernández-Sampieri y Mendoza Torres, 2018, p. 196)

Se aplicó la siguiente fórmula para hallar la muestra necesaria:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2\,(N-1) + Z^2 * p * q} = \frac{(3.84)(0.5)(0.5)(100)}{(0.0025)(99) + (3.84)(0.5)(0.5)} = 79.5 \approx 80$$

Donde:

n= Muestra necesaria — Z = nivel de confianza

p = Probabilidad de éxito — q = Probabilidad de no éxito

N = Población — e = Error muestral

Remplazando tenemos:

$Z^2 = 3.84$ p = 0.5 q = 0.5 N = 100 $e^2 = 0.0025$

La muestra fue de 80 trabajadores administrativos.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La encuesta se trata de uno de los métodos de investigación social más populares en el ámbito de la Sociología, y que ha sido utilizado en el ámbito de la investigación científica de manera más amplia. Este estudio se basará en la encuesta para conseguir la información.

3.4 Técnicas para el procedimiento de la información

Excel v.2010, spss v.2.00

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1

¿Considera usted que la dirección de sus metas lo motivan dentro de su trabajo?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	37	46%
A veces	29	36%
Siempre	14	18%
TOTAL	80	100%

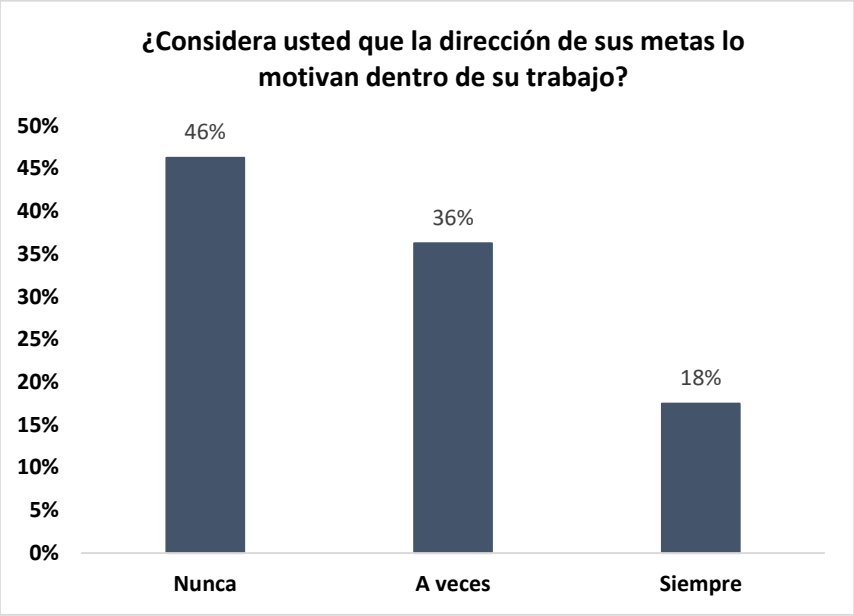


Figura 1¿Considera usted que la dirección de sus metas lo motivan dentro de su trabajo?

INTERPRETACIÒN: Se encuestó a 80 administrativos los cuales; el 46% indica que la dirección de sus metas nunca lo motivan dentro de su trabajo, el 36% indica que la dirección de sus metas a veces lo motivan dentro de su trabajo y el 18% indica que la dirección de sus metas siempre lo motivan dentro de su trabajo.

Tabla 2
¿Considera usted que la consecución de sus metas lo motivan dentro de su trabajo?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	34	43%
A veces	26	33%
Siempre	20	25%
TOTAL	80	100%

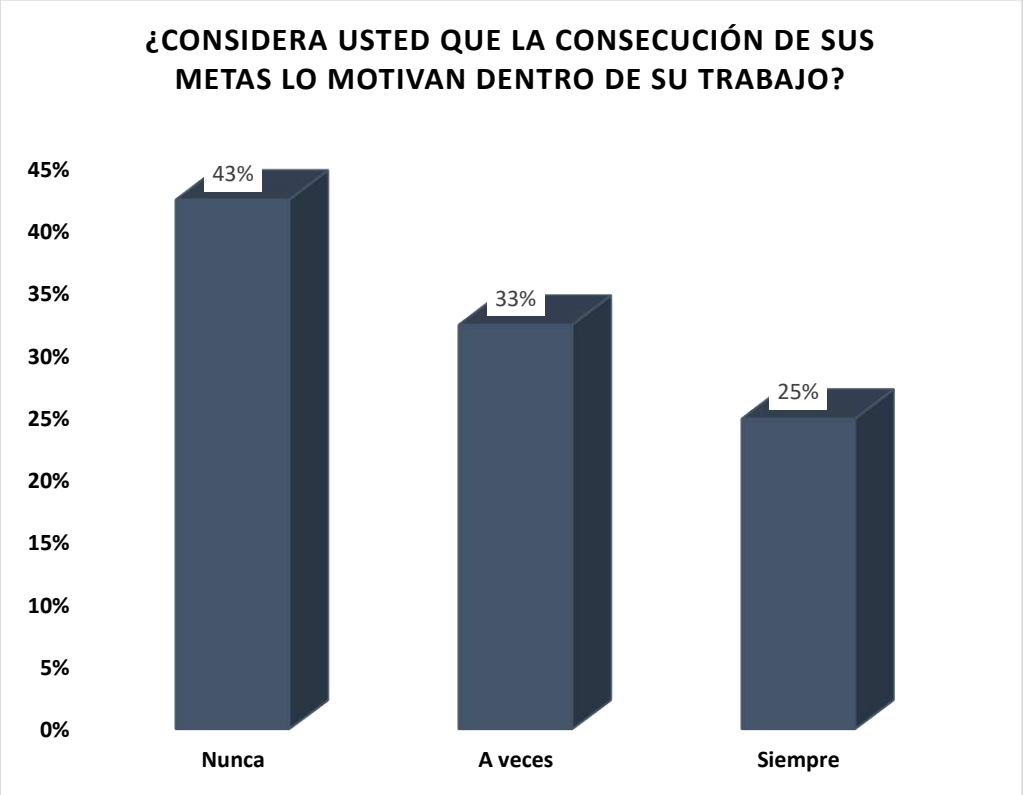


Figura 2¿Considera usted que la consecución de sus metas lo motivan dentro de su trabajo?

INTERPRETACIÒN: Se encuestó a 80 administrativos los cuales; el 43% indica que la consecución de sus metas nunca lo motivan dentro de su trabajo, el 33% indica que la consecución de sus metas a veces lo motivan dentro de su trabajo y el 25% indica que la consecución de sus metas siempre lo motivan dentro de su trabajo.

Tabla 3
¿Considera usted que le motiva elegir las actividades a realizar durante su jornada laboral?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	37	46%
A veces	25	31%
Siempre	18	23%
TOTAL	80	100%

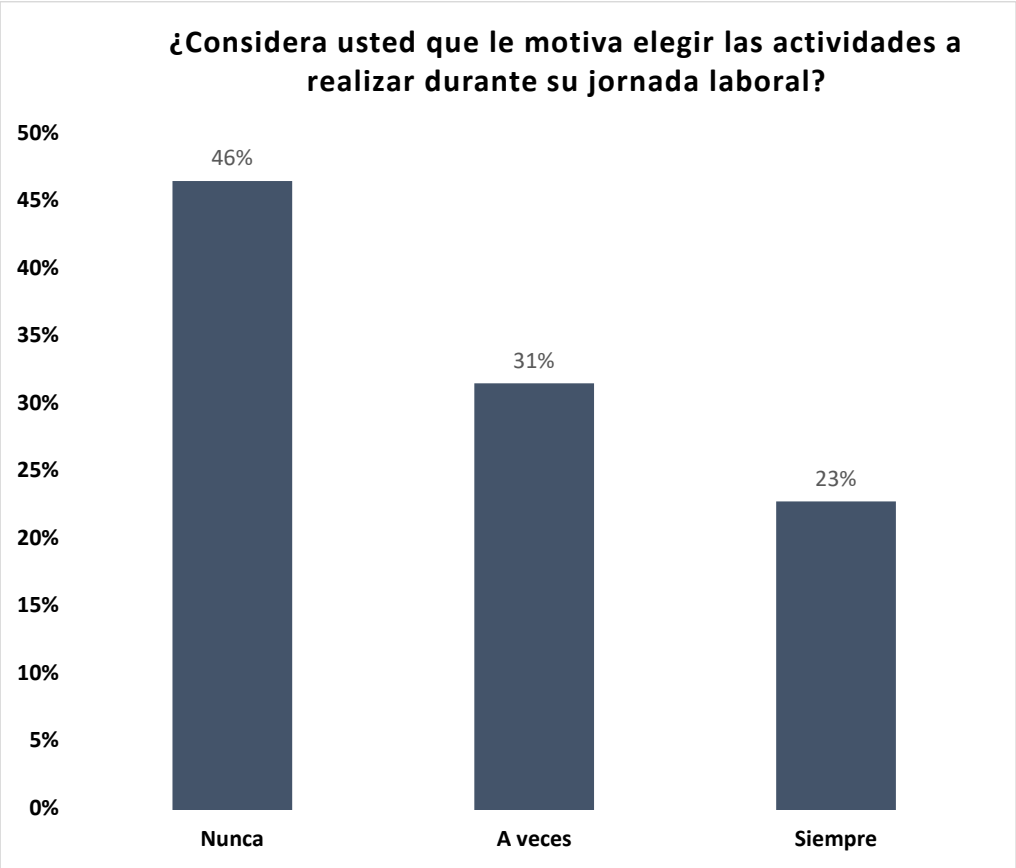


Figura 3¿Considera usted que le motiva elegir las actividades a realizar durante su jornada laboral?

INTERPRETACIÒN: Se encuestó a 80 administrativos los cuales; el 46% indica que nunca le motiva elegir las actividades a realizar durante su jornada laboral, el 31% indica que a veces le motiva elegir las actividades a realizar durante su jornada laboral y el 23% indica que siempre le motiva elegir las actividades a realizar durante su jornada laboral.

Tabla 4
¿Considera usted que la unión de esfuerzo con su equipo hace que se realice mejor el trabajo?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	34	43%
A veces	29	36%
Siempre	17	21%
TOTAL	80	100%

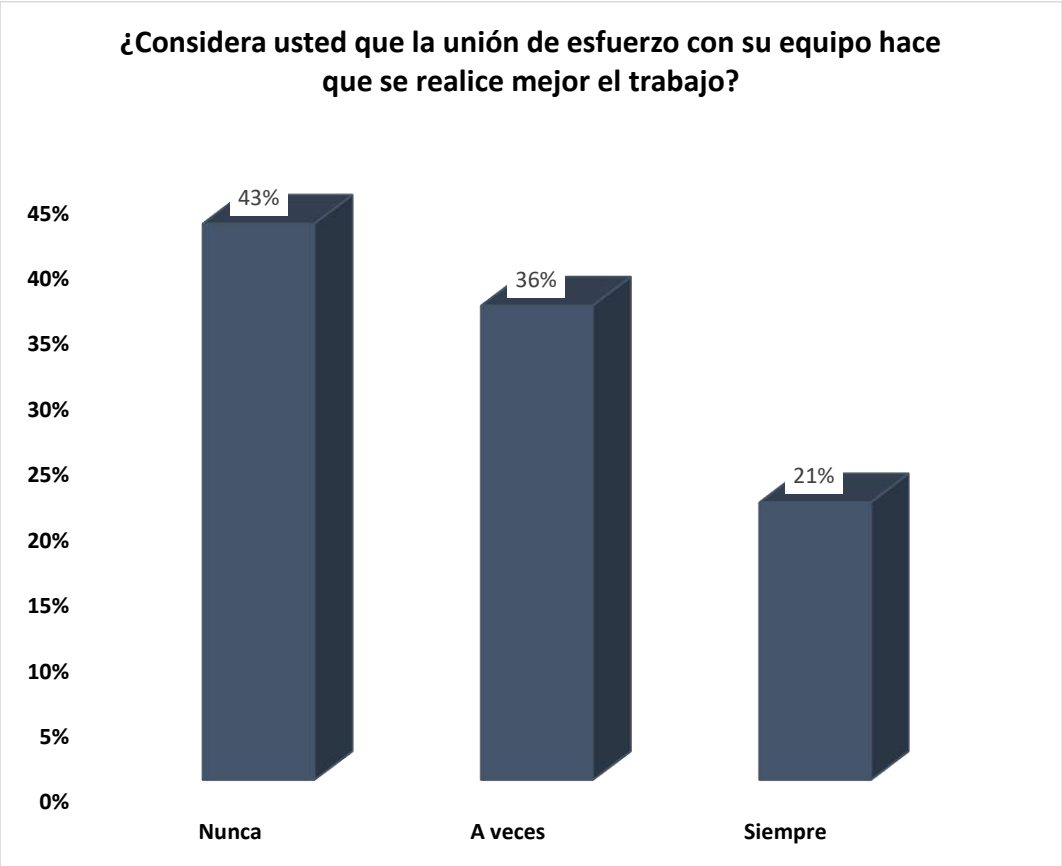


Figura 4¿Considera usted que la unión de esfuerzo con su equipo hace que se realice mejor el trabajo?

INTERPRETACIÒN: Se encuestó a 80 administrativos los cuales; el 43% indica que nunca la unión de esfuerzo con su equipo hace que se realice mejor el trabajo, el 36% indica que a veces la unión de esfuerzo con su equipo hace que se realice mejor el trabajo y el 21% indica que siempre la unión de esfuerzo con su equipo hace que se realice mejor el trabajo.

Tabla 5
¿Considera usted que la realización de tareas diarias es eficiente?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	30	38%
A veces	27	34%
Siempre	23	29%
TOTAL	80	100%

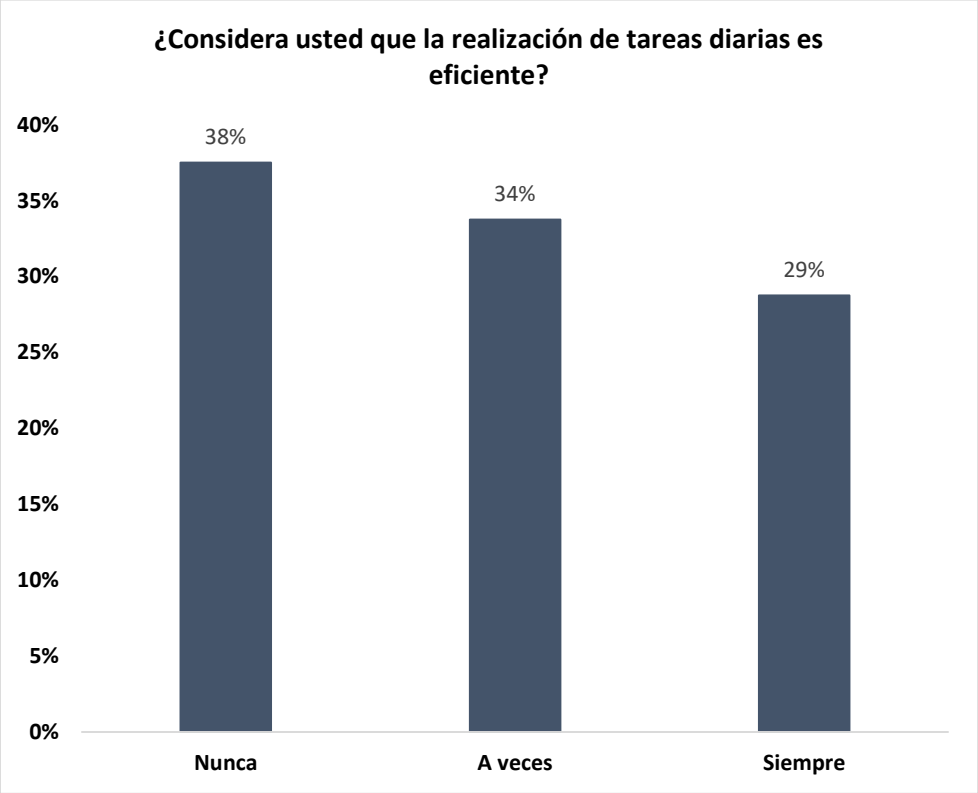


Figura 5¿Considera usted que la realización de tareas diarias es eficiente?

INTERPRETACIÒN: Se encuestó a 80 administrativos los cuales; el 38% indica que nunca la realización de tareas diarias es eficiente, el 34% indica que a veces la realización de tareas diarias es eficiente y el 29% indica que siempre la realización de tareas diarias es eficiente.

Tabla 6
¿Considera usted que medir su esfuerzo diario ayuda a la realización mejor de su trabajo?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	27	34%
A veces	34	43%
Siempre	19	24%
TOTAL	80	100%

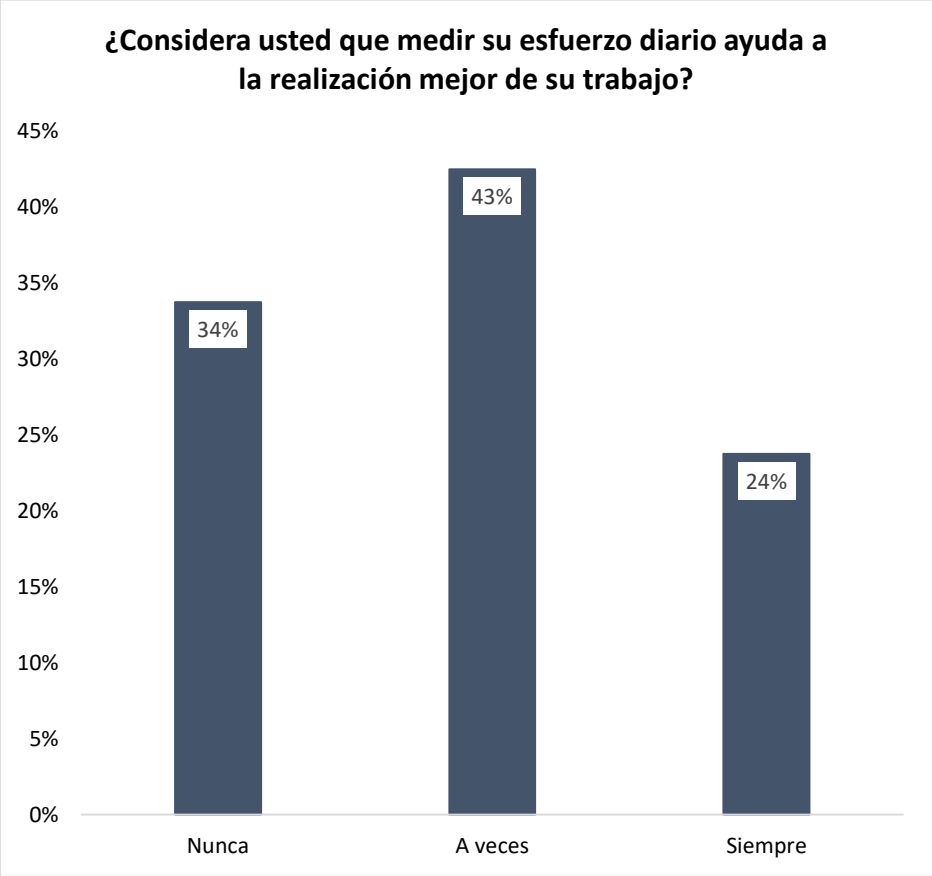


Figura 6¿Considera usted que medir su esfuerzo diario ayuda a la realización mejor de su trabajo?

INTERPRETACIÒN: Se encuestó a 80 administrativos los cuales; el 34% indica que nunca medir su esfuerzo diario ayuda a la realización mejor de su trabajo, el 43% indica que a veces medir su esfuerzo diario ayuda a la realización mejor de su trabajo y el 24% indica que siempre medir su esfuerzo diario ayuda a la realización mejor de su trabajo.

Tabla 7
¿Cree usted que la continuidad de los esfuerzos de equipo ayuda en el trabajo?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	41	51%
A veces	28	35%
Siempre	11	14%
TOTAL	80	100%

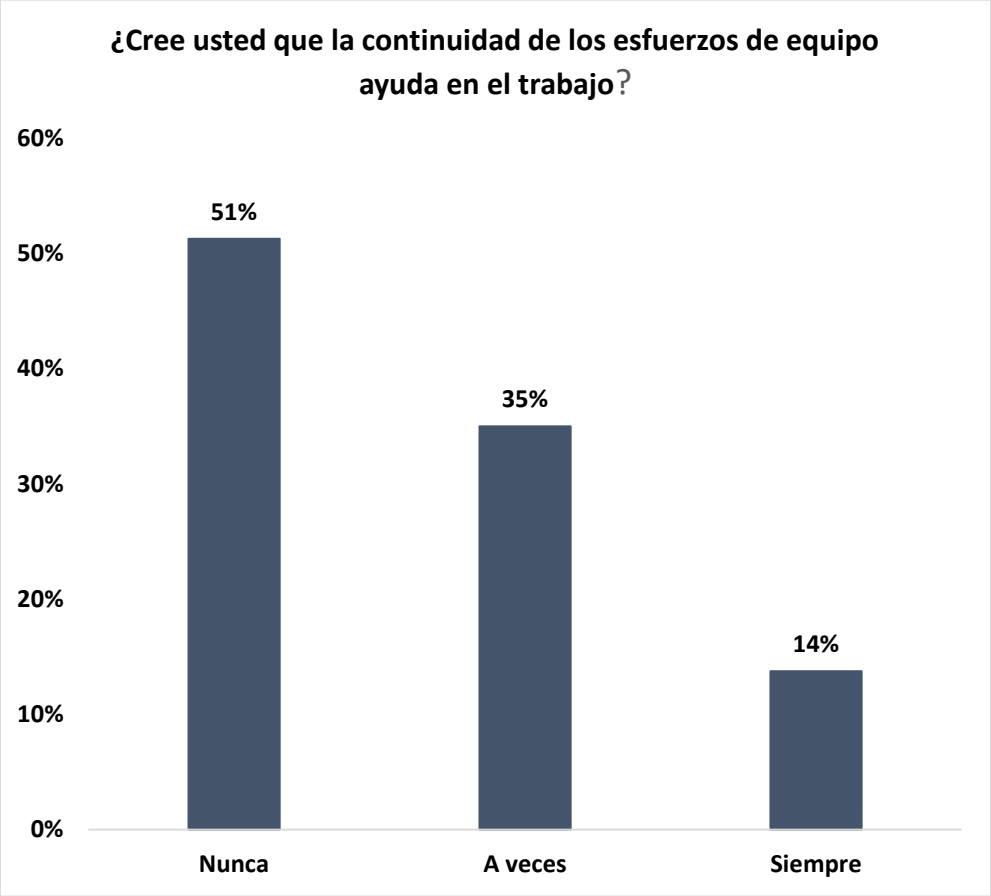


Figura 7¿Cree usted que la continuidad de los esfuerzos de equipo ayuda en el trabajo?

INTERPRETACIÒN: Se encuestó a 80 administrativos los cuales; el 51% indica que nunca la continuidad de los esfuerzos de equipo ayuda en el trabajo, el 35% indica que a veces la continuidad de los esfuerzos de equipo ayuda en el trabajo y el 14% indica que siempre la continuidad de los esfuerzos de equipo ayuda en el trabajo.

Tabla 8
¿Cree usted que la persistencia de los esfuerzos de equipo ayuda en el trabajo?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	34	43%
A veces	38	48%
Siempre	8	10%
TOTAL	80	100%

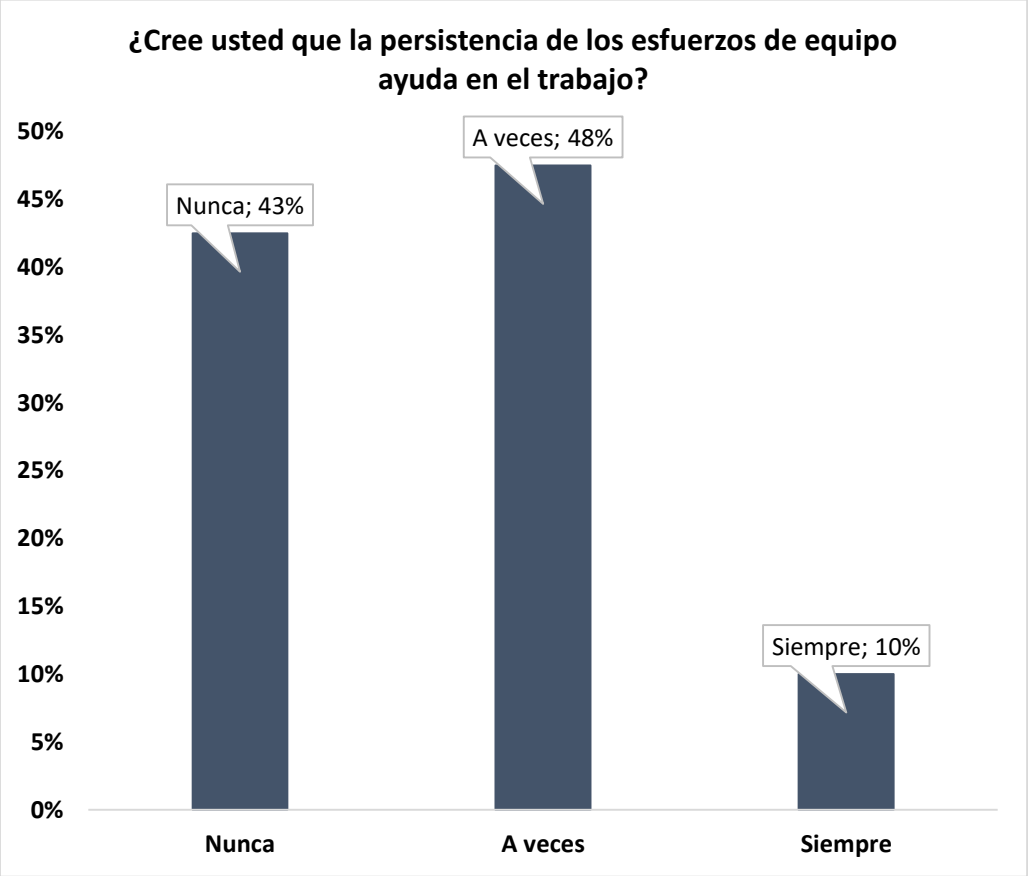


Figura 8¿Cree usted que la persistencia de los esfuerzos de equipo ayuda en el trabajo?

INTERPRETACIÒN: Se encuestó a 80 administrativos los cuales; el 43% indica que nunca la persistencia de los esfuerzos de equipo ayuda en el trabajo, el 48% indica que a veces la persistencia de los esfuerzos de equipo ayuda en el trabajo y el 10% indica que siempre la persistencia de los esfuerzos de equipo ayuda en el trabajo.

Tabla 9
¿Cree usted que la superación de obstáculos lo motiva a continuar con su trabajo?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	47	59%
A veces	24	30%
Siempre	9	11%
TOTAL	80	100%

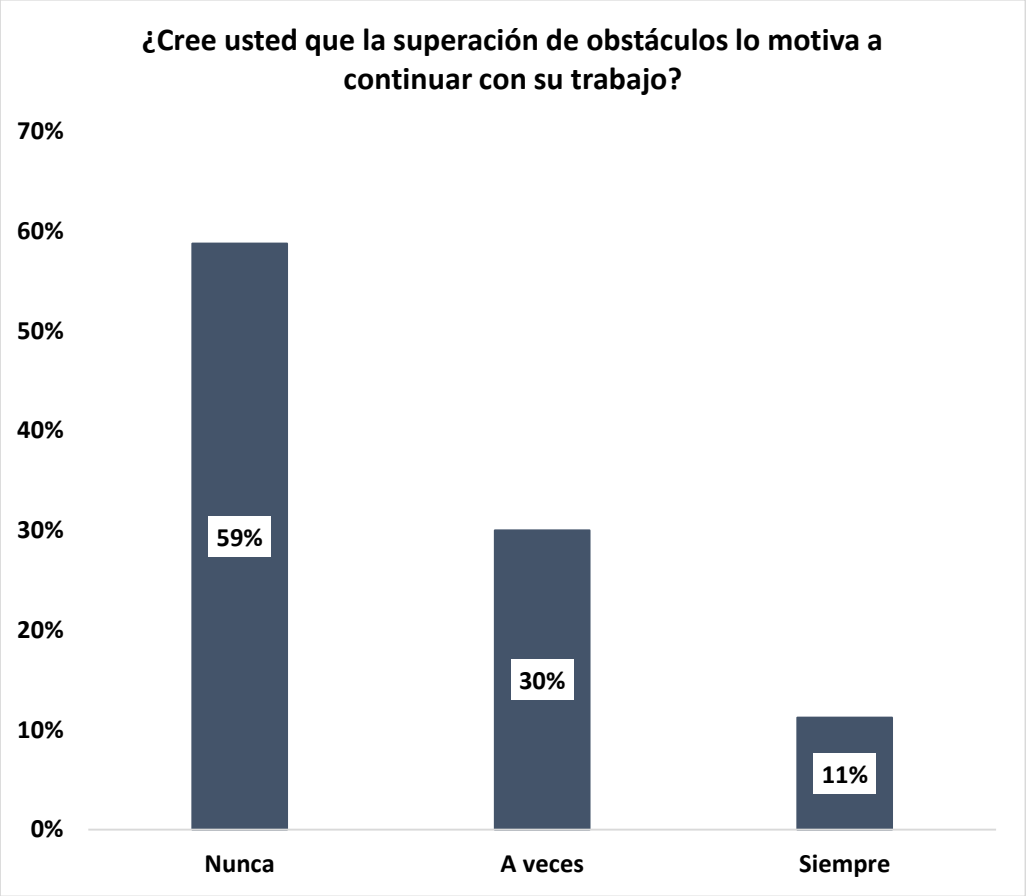


Figura 9¿Cree usted que la superación de obstáculos lo motiva a continuar con su trabajo?

INTERPRETACIÒN: Se encuestó a 80 administrativos los cuales; el 59% indica que nunca la superación de obstáculos lo motiva a continuar con su trabajo, el 30% indica que a veces la superación de obstáculos lo motiva a continuar con su trabajo y el 11% indica que siempre la superación de obstáculos lo motiva a continuar con su trabajo.

Tabla 10
¿Cree usted que la mejor motivación es el logro de sus metas?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	14	18%
A veces	23	29%
Siempre	43	54%
TOTAL	80	100%

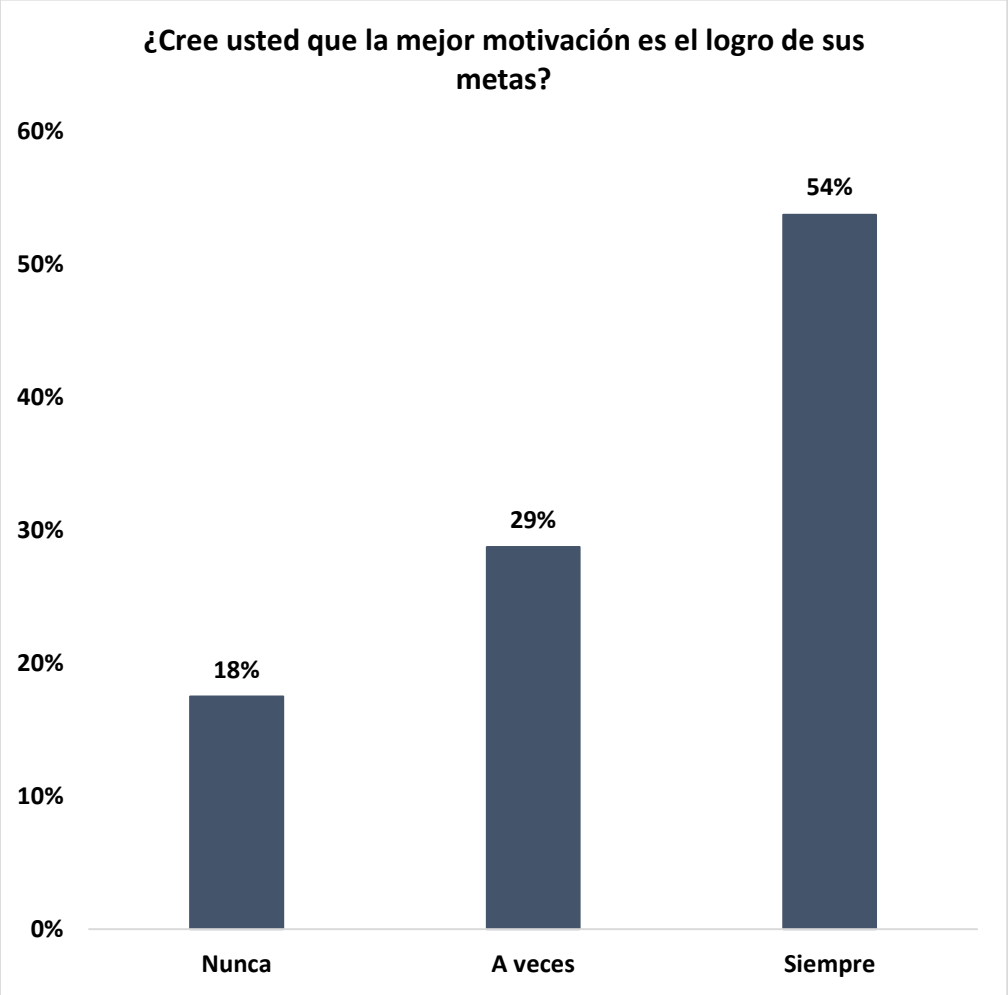


Figura 10¿Cree usted que la mejor motivación es el logro de sus metas?

INTERPRETACIÒN: Se encuestó a 80 administrativos los cuales; el 18% indica que nunca la mejor motivación es el logro de sus metas, el 29% indica que a veces la mejor motivación es el logro de sus metas y el 54% indica que siempre la mejor motivación es el logro de sus metas.

Tabla 11
¿Considera usted que para un mejor desempeño se debe ser responsable con el equipo de trabajo?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	37	46%
A veces	32	40%
Siempre	11	14%
TOTAL	80	100%

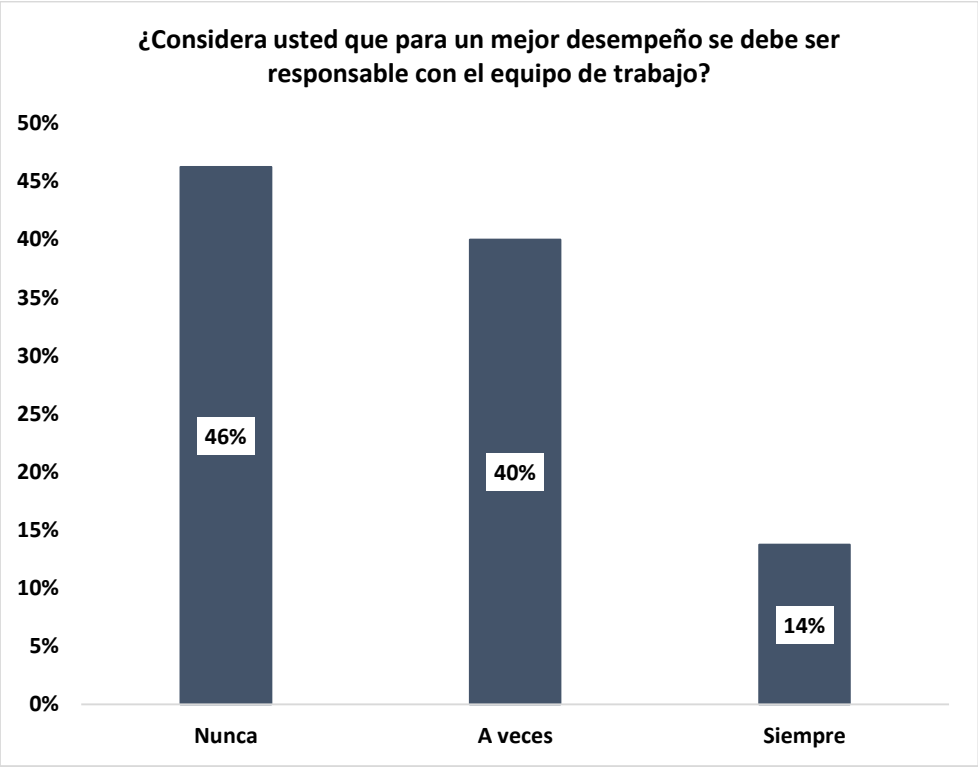


Figura 11¿Considera usted que para un mejor desempeño se debe ser responsable con el equipo de trabajo?

INTERPRETACIÒN: Se encuestó a 80 administrativos los cuales; el 46% indica que nunca para un mejor desempeño se debe ser responsable con el equipo de trabajo, el 40% indica que a veces para un mejor desempeño se debe ser responsable con el equipo de trabajo y el 14% indica que siempre para un mejor desempeño se debe ser responsable con el equipo de trabajo.

Tabla 12
¿Considera usted que para un mejor desempeño se debe conocer las labores con el equipo de trabajo?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	11	14%
A veces	20	25%
Siempre	49	61%
TOTAL	80	100%

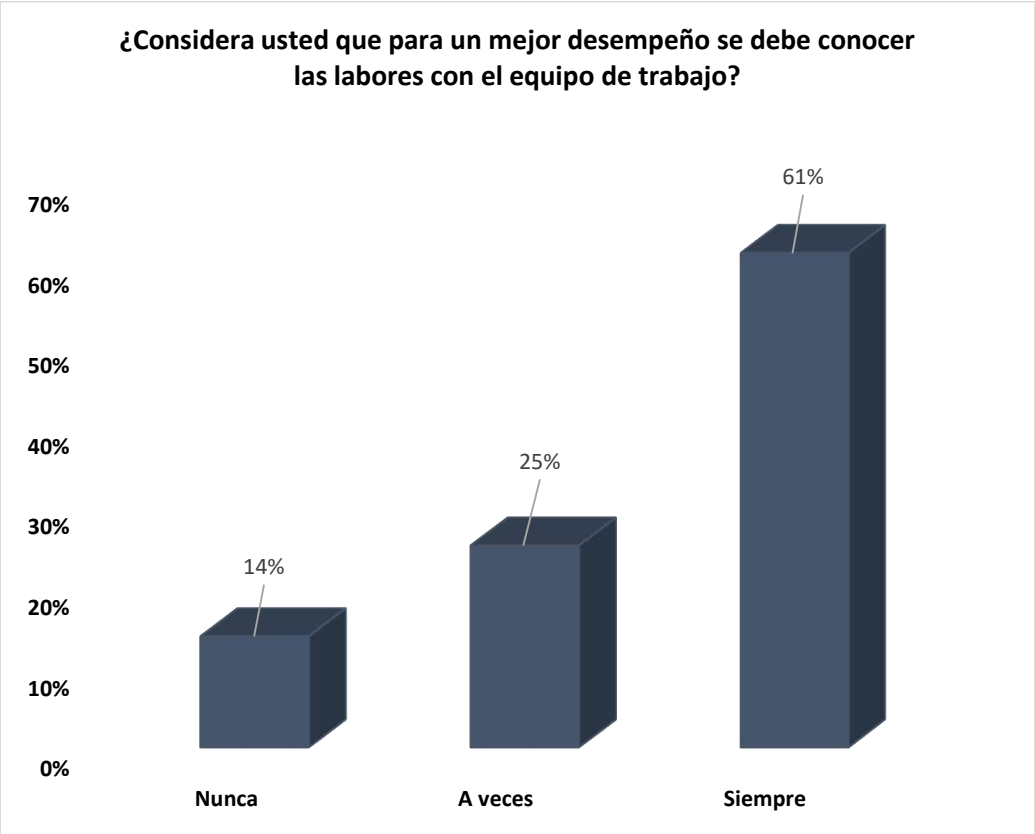


Figura 12¿Considera usted que para un mejor desempeño se debe conocer las labores con el equipo de trabajo?

INTERPRETACIÒN: Se encuestó a 80 administrativos los cuales; el 14% indica que nunca para un mejor desempeño se debe conocer las labores con el equipo de trabajo, el 25% indica que a veces para un mejor desempeño se debe conocer las labores con el equipo de trabajo y el 61% indica que siempre para un mejor desempeño se debe conocer las labores con el equipo de trabajo.

Tabla 13
¿Considera usted que para un mejor desempeño el equipo de trabajo debe basarse en valores institucionales?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	12	15%
A veces	24	30%
Siempre	44	55%
TOTAL	80	100%

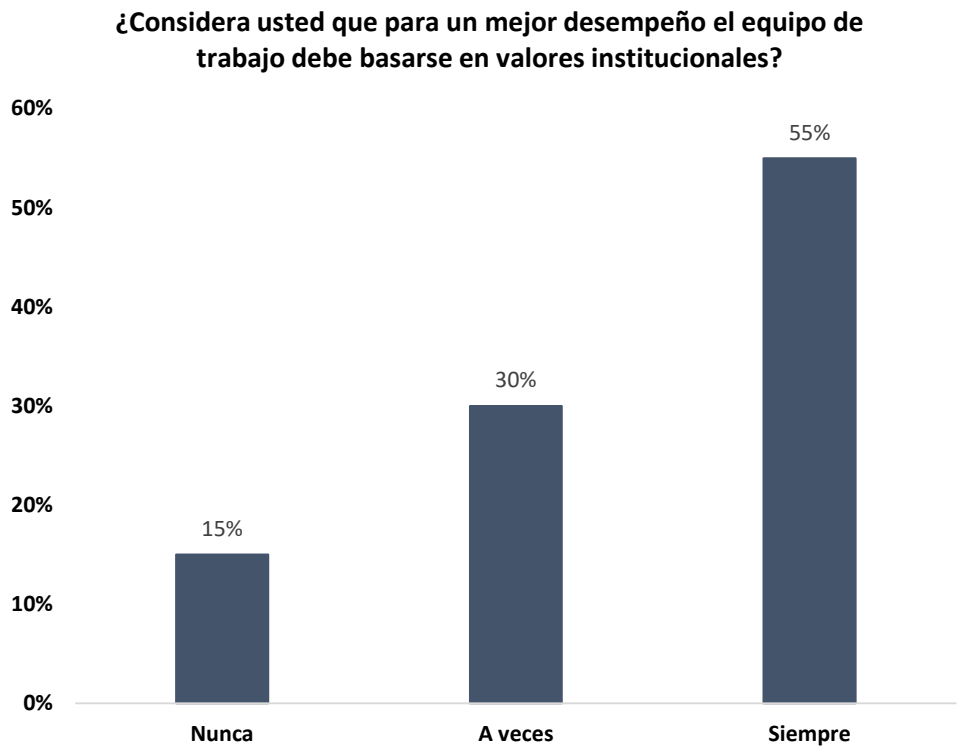


Figura 13¿Considera usted que para un mejor desempeño el equipo de trabajo debe basarse en valores institucionales?

INTERPRETACIÒN: Se encuestó a 80 administrativos los cuales; el 15% indica que nunca para un mejor desempeño el equipo de trabajo debe basarse en valores institucionales, el 30% indica que a veces para un mejor desempeño el equipo de trabajo debe basarse en valores institucionales y el 55% indica que siempre para un mejor desempeño el equipo de trabajo debe basarse en valores institucionales.

Tabla 14
¿Cree usted que es eficiente dentro de su centro laboral?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	7	9%
A veces	12	15%
Siempre	61	76%
TOTAL	80	100%

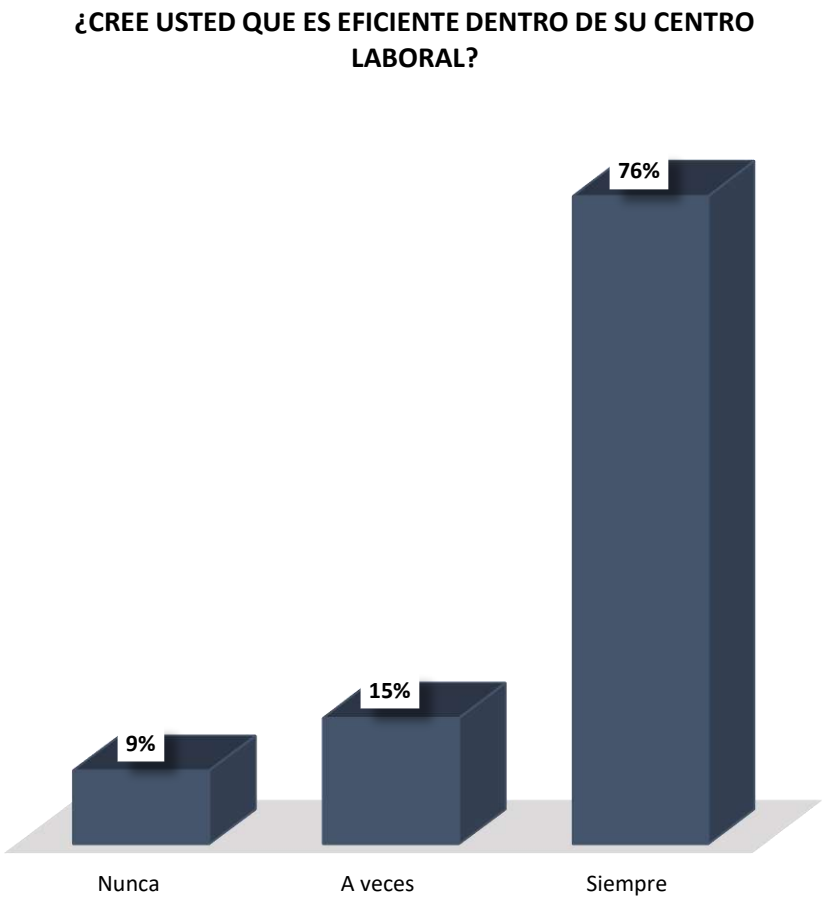


Figura 14¿Cree usted que es eficiente dentro de su centro laboral?

INTERPRETACIÒN: Se encuestó a 80 administrativos los cuales; el 9% indica que nunca es eficiente dentro de su centro laboral, el 15% indica que a veces es eficiente dentro de su centro laboral y el 76% indica que siempre es eficiente dentro de su centro laboral.

Tabla 15
¿Cree usted que es eficaz dentro de su centro laboral?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	14	18%
A veces	9	11%
Siempre	57	71%
TOTAL	80	100%

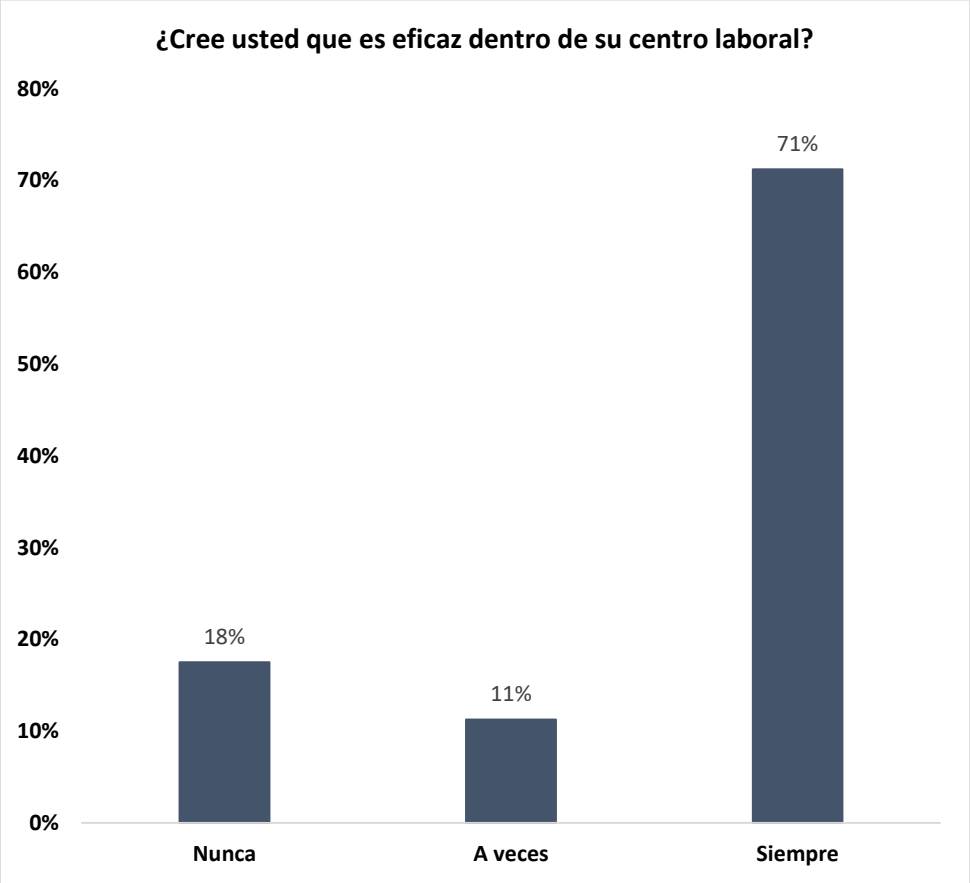


Figura 15¿Cree usted que es eficaz dentro de su centro laboral?

INTERPRETACIÒN: Se encuestó a 80 administrativos los cuales; el 18% indica que nunca es eficaz dentro de su centro laboral, el 11% indica que a veces es eficaz dentro de su centro laboral y el 71% indica que siempre es eficaz dentro de su centro laboral.

Tabla 16
¿Cree usted que es productivo dentro de su centro laboral?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	31	39%
A veces	28	35%
Siempre	21	26%
TOTAL	80	100%

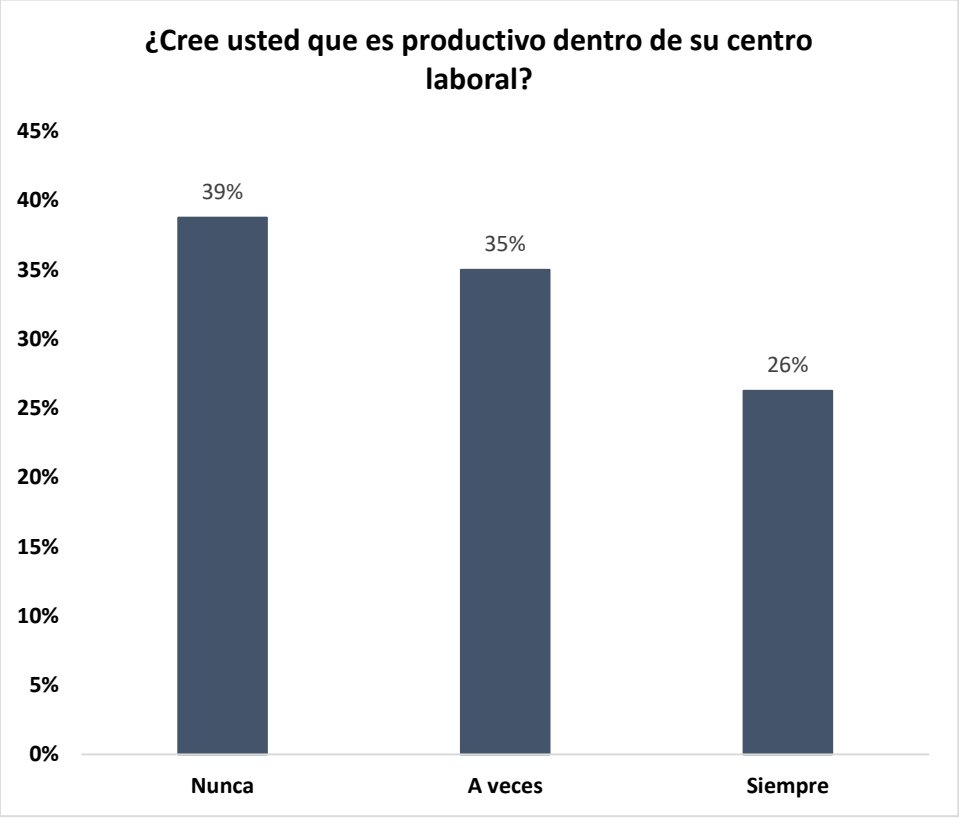


Figura 16¿Cree usted que es productivo dentro de su centro laboral?

INTERPRETACIÒN: Se encuestó a 80 administrativos los cuales; el 39% indica que nunca es productivo dentro de su centro laboral, el 35% indica que a veces es productivo dentro de su centro laboral y el 26% indica que siempre es productivo dentro de su centro laboral.

Tabla 17
¿Considera usted que una sobrecarga laboral es beneficioso para su desempeño laboral?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	14	18%
A veces	21	26%
Siempre	45	56%
TOTAL	80	100%

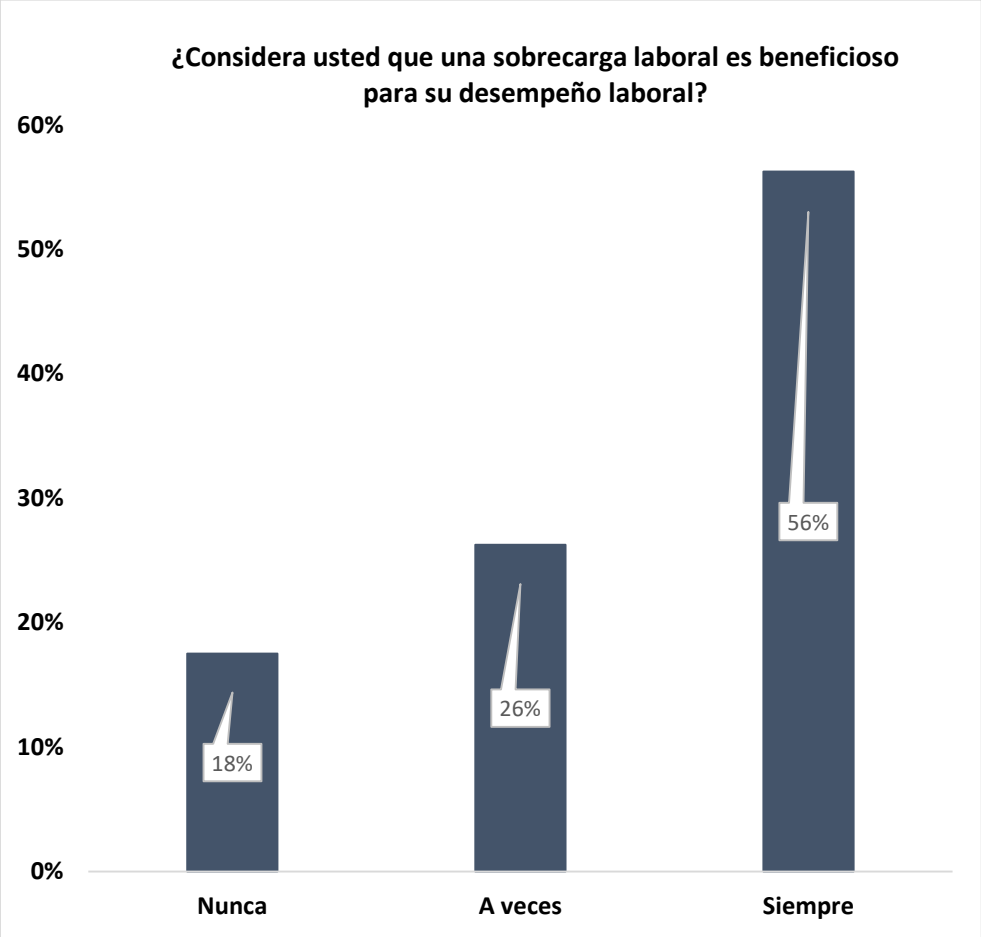


Figura 17¿Considera usted que una sobrecarga laboral es beneficioso para su desempeño laboral?

INTERPRETACIÒN: Se encuestó a 80 administrativos los cuales; el 18% indica que nunca una sobrecarga laboral es beneficioso para su desempeño laboral, el 26% indica que a veces una sobrecarga laboral es beneficioso para su desempeño laboral y el 56% indica que siempre una sobrecarga laboral es beneficioso para su desempeño laboral.

Tabla 18
¿Considera usted que organizar su tiempo es mejor para un buen desempeño laboral?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	10	13%
A veces	8	10%
Siempre	62	78%
TOTAL	80	100%

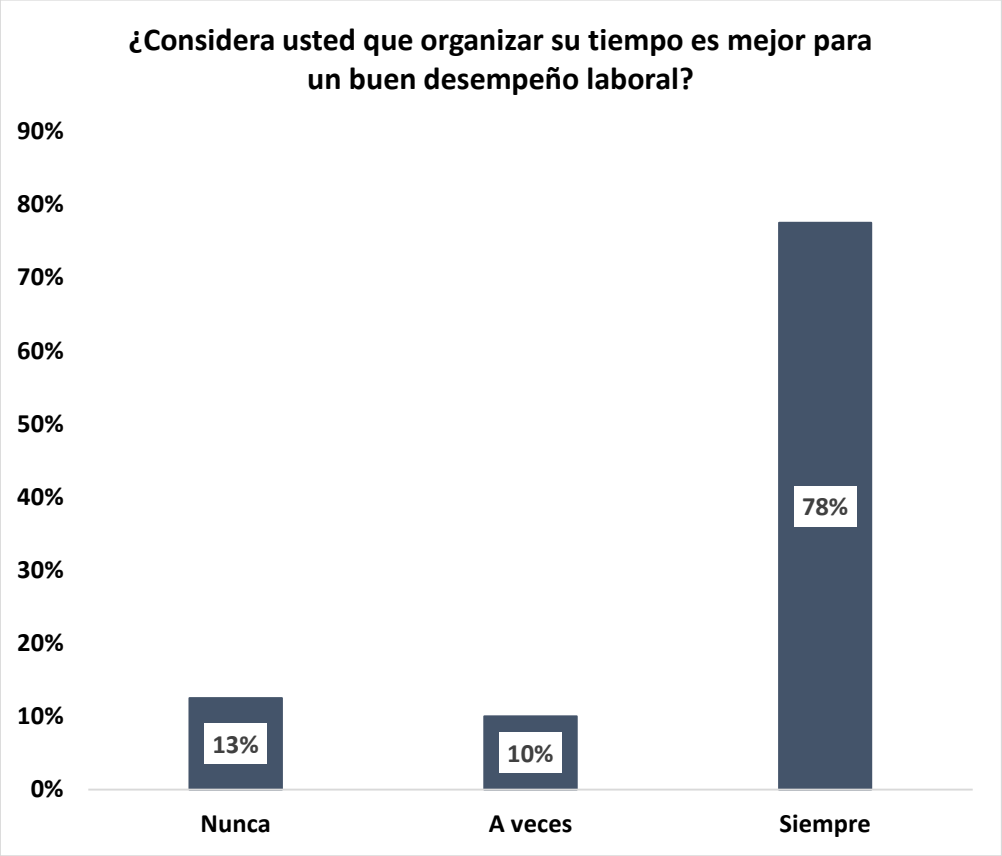


Figura 18¿Considera usted que organizar su tiempo es mejor para un buen desempeño laboral?

INTERPRETACIÒN: Se encuestó a 80 administrativos los cuales; el 13% indica que nunca organizar su tiempo es mejor para un buen desempeño laboral, el 10% indica que a veces organizar su tiempo es mejor para un buen desempeño laboral y el 78% indica que siempre organizar su tiempo es mejor para un buen desempeño laboral.

Tabla 19
¿Cree usted que buscar soluciones a los problemas aporta beneficiosamente en su desempeño laboral?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	14	18%
A veces	23	29%
Siempre	43	54%
TOTAL	80	100%

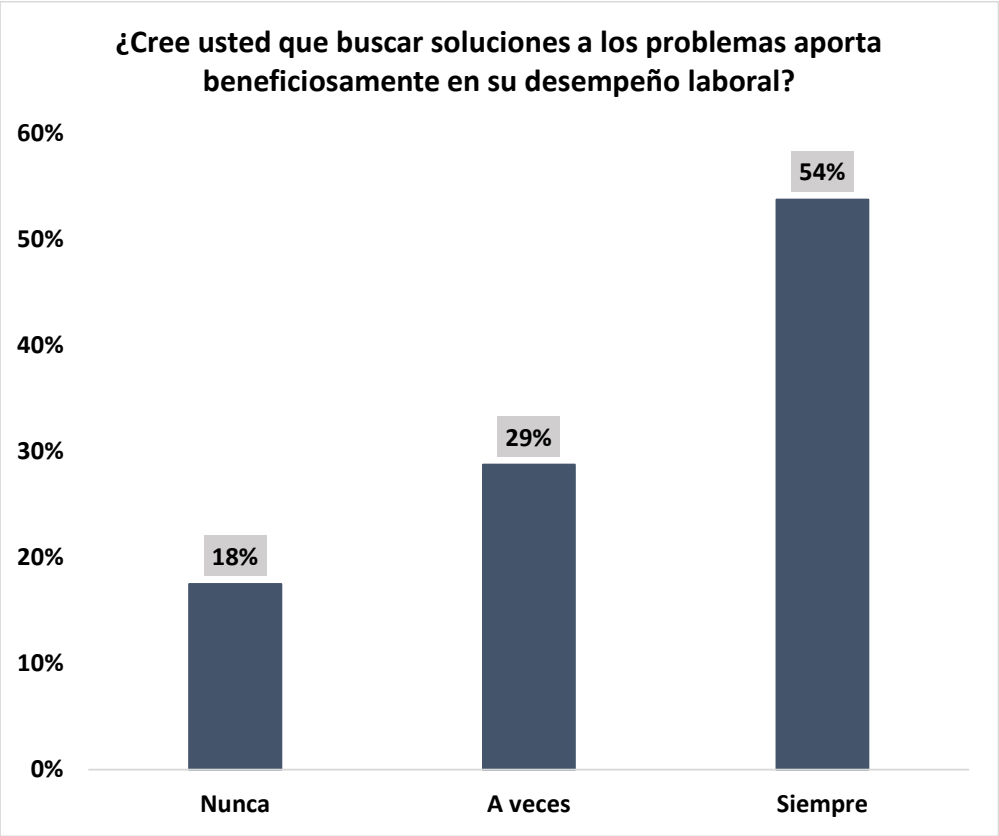


Figura 19¿Cree usted que buscar soluciones a los problemas aporta beneficiosamente en su desempeño laboral?

INTERPRETACIÒN: Se encuestó a 80 administrativos los cuales; el 18% indica que nunca buscar soluciones a los problemas aporta beneficiosamente en su desempeño laboral, el 29% indica que a veces buscar soluciones a los problemas aporta beneficiosamente en su desempeño laboral y el 54% indica que siempre buscar soluciones a los problemas aporta beneficiosamente en su desempeño laboral.

Tabla 20
¿Considera usted que es mejor planificar las tareas?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	4	5%
A veces	7	9%
Siempre	69	86%
TOTAL	80	100%

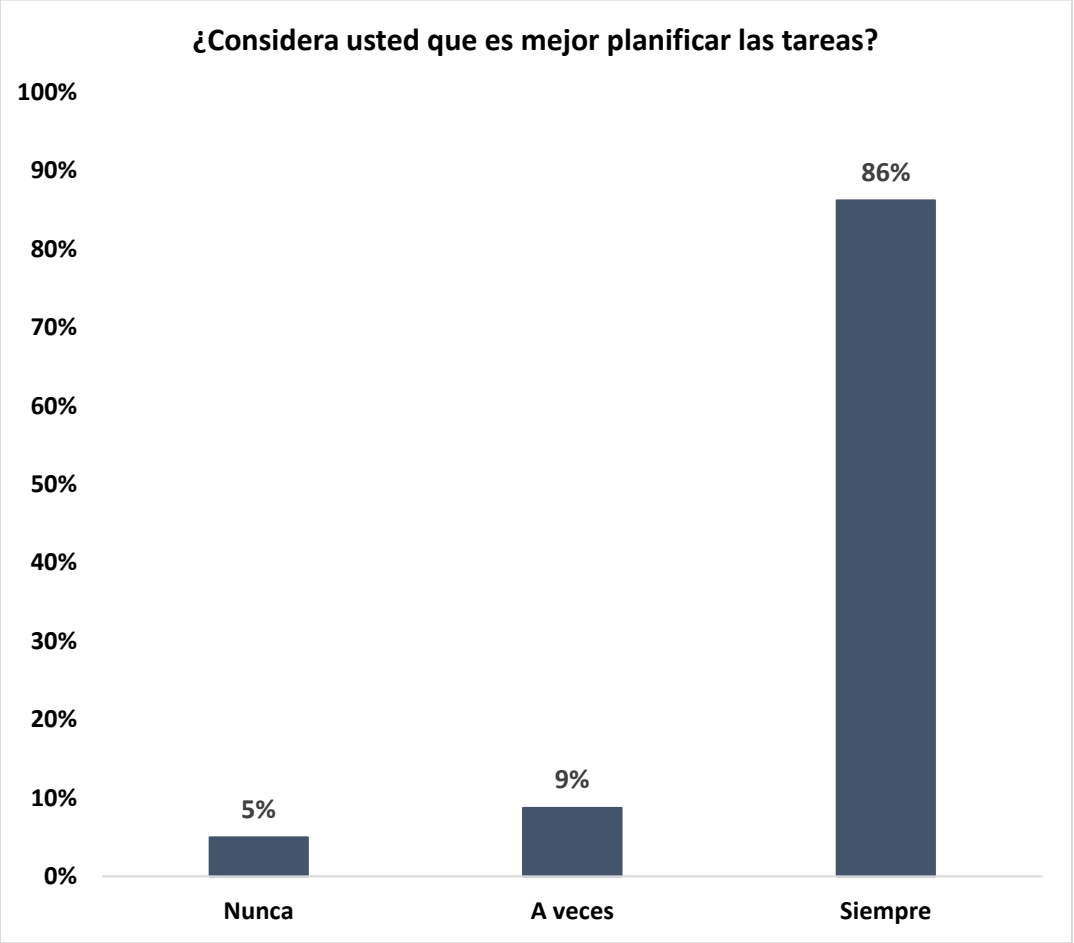


Figura 20¿Considera usted que es mejor planificar las tareas?

INTERPRETACIÒN: Se encuestó a 80 administrativos los cuales; el 5% indica que nunca es mejor planificar las tareas, el 9% indica que a veces es mejor planificar las tareas y el 86% indica que siempre es mejor planificar las tareas.

4.2 Contrastación de hipótesis

PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS GENERAL

H_0: La motivación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022.

H1: La motivación si se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 21
Correlación entre la motivación y el desempeño laboral

		motivación	desempeño laboral
motivación	Correlación de Pearson	1	0,845*
	Sig. (bilateral)		0,010
	N	80	80
desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,845*	1
	Sig. (bilateral)	0,010	
	N	80	80

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

INTERPRETACIÓN:

El coeficiente de correlación es de 0,845 según Pearson, y el coeficiente de correlación es positivo y alto.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 1

H_0: La motivación no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022.

H1: La motivación si se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 22
Correlación entre el la motivación y el trabajo en equipo

		motivación	trabajo en equipo
motivación	Correlación de Pearson	1	0,756*
	Sig. (bilateral)		0,018
	N	80	80
trabajo en equipo	Correlación de Pearson	0,756*	1
	Sig. (bilateral)	0,018	
	N	80	80

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

INTERPRETACIÓN:

La correlación es positivo y moderado con 0,756 de nivel de correlación.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 2

H_0: La motivación no se relaciona significativamente con la calidad de trabajo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022.

H1: La motivación si se relaciona significativamente con la calidad de trabajo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 23
Correlación entre la motivación y la calidad de trabajo

		motivación	calidad de trabajo
motivación	Correlación de Pearson	1	0,634*
	Sig. (bilateral)		0,037
	N	80	80
calidad de trabajo	Correlación de Pearson	0,634*	1
	Sig. (bilateral)	0,037	
	N	80	80

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

INTERPRETACIÓN:

La correlación de Pearson es 0.634, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positivo y bajo.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 3

H_0: La motivación no se relaciona significativamente con el trabajo bajo presión de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022.

H_1: La motivación si se relaciona significativamente con el trabajo bajo presión de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 24
Correlación entre la motivación y el trabajo bajo presión

		motivación	trabajo bajo presión
motivación	Correlación de Pearson	1	0,804*
	Sig. (bilateral)		0,022
	N	80	80
trabajo bajo presión	Correlación de Pearson	0,804	1
	Sig. (bilateral)	0,022	
	N	80	80

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

INTERPRETACIÓN:

La correlación de Pearson es 0.804, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiv8 y alto.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

A partir de los antecedentes nacionales e internacionales analizados, se puede concluir que existe una relación directa y significativa entre la motivación laboral y el desempeño de los empleados en diversas instituciones y empresas, incluyendo el caso de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. A continuación, se presentan las conclusiones más destacadas:

a) **Relación Positiva entre Motivación y Desempeño**: La mayoría de los estudios revisados coinciden en que hay una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral. Investigaciones como las de **Cadena (2019)**, **Samamé (2021)** y **Delgado (2022)** evidencian que un aumento en los niveles de motivación, tanto intrínseca como extrínseca, está relacionado con una mejora considerable en el rendimiento de los empleados. En el caso de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, el análisis de **Delgado (2022)** confirma que la relación es fuerte, con un coeficiente de correlación de **0.845**, lo que sugiere que un aumento en la motivación de los empleados lleva a una mejora significativa en su desempeño laboral.

b) **Relevancia de los Factores Motivacionales**: Según **Verdesoto (2021)** y **Gonzales, Michalik & Simionato (2020)**, la motivación intrínseca, como el entusiasmo y el deseo de crecimiento personal, juega un papel fundamental en el desempeño de los empleados. Esta motivación ayuda a crear un ambiente laboral positivo, lo cual, a su vez, mejora el rendimiento de los trabajadores. Los estudios también señalan que el desempeño laboral de los trabajadores administrativos

depende de cómo perciben su trabajo, su satisfacción personal y las oportunidades de desarrollo dentro de la institución.

c) **El Impacto del Estímulo y el Liderazgo**: Varios estudios, como los de **Chinguel (2020)** y **Salomon (2018)**, resaltan la importancia del liderazgo y el apoyo institucional en la motivación de los trabajadores. Un liderazgo efectivo que proporcione los recursos y la orientación adecuados tiene un impacto positivo en la motivación y desempeño de los empleados. En el contexto de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, esto sugiere que un liderazgo adecuado podría fortalecer aún más la relación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores administrativos.

d) **Implicaciones para la Gestión de Recursos Humanos**: Los estudios revisados también destacan que una adecuada gestión de recursos humanos es fundamental para fomentar la motivación laboral. Las instituciones deben aplicar políticas y estrategias que promuevan tanto la motivación intrínseca como la extrínseca, tales como la capacitación continua, el reconocimiento del esfuerzo y la creación de un entorno de trabajo favorable que permita a los empleados alcanzar sus metas y objetivos. Este enfoque contribuiría a mejorar el desempeño y la consecución de las metas organizacionales, como lo muestran los estudios de **Lopez (2021)** y **Sanchez (2020)**.

e) Finalmente, la motivación es un factor esencial que impacta directamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Implementar estrategias que fomenten un ambiente motivacional positivo y un liderazgo adecuado podría mejorar significativamente el rendimiento de los empleados, lo que beneficiaría tanto a los trabajadores como a la institución en general.

CAPÍTULO VI
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

a) En relación con la primera hipótesis especifica se concluye que la correlación de Pearson obtenida entre la motivación y el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022, es de 0,756, lo cual refleja una relación positiva moderada entre ambas variables. Esto sugiere que un incremento en la motivación de los empleados contribuye al fortalecimiento de su rendimiento en actividades de trabajo en equipo. Además, la significancia bilateral de 0,018, que es inferior al umbral de 0,05, ratifica que esta relación es estadísticamente significativa.

b) En relación con la segunda hipótesis se concluye que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre la motivación laboral y la calidad del trabajo, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.634 y un nivel de significancia de 0.037. Estos resultados indican que un incremento en la motivación de los trabajadores se asocia directamente con una mejora en la calidad de su desempeño. Asimismo, el valor de significancia obtenido (0.037 < 0.05) confirma la validez estadística de esta relación, descartando la posibilidad de que la correlación sea producto del azar. Esto resalta la necesidad de adoptar estrategias efectivas en la gestión del talento humano dentro del sector público, a

fin de fortalecer la motivación y, en consecuencia, optimizar la calidad del servicio brindado por los trabajadores.

c) Para la tercera hipótesis especifica, se evidencian una asociación positiva y estadísticamente significativa entre la motivación laboral y la calidad del desempeño de los trabajadores administrativos. El coeficiente de correlación de Pearson (0.634) y el nivel de significancia de 0.037 demuestran que un incremento en la motivación del personal genera una mejora sustancial en la calidad del trabajo desempeñado. Asimismo, el valor de significancia (0.037 < 0.05) valida la solidez de esta relación, descartando la posibilidad de que sea producto del azar. Esto refuerza la necesidad de implementar políticas y estrategias efectivas de motivación en el sector administrativo universitario, dado que el fortalecimiento del compromiso y la satisfacción laboral impacta directamente en la eficiencia institucional y en la calidad del servicio público brindado.

d) En relación con la hipótesis general se concluye que existe una correlación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.845 y un nivel de significancia de 0.010. Este coeficiente, cercano a 1, indica que existe una fuerte relación entre ambas variables, lo que sugiere que un incremento en la motivación de los empleados conlleva una mejora sustancial en su desempeño laboral.

6.2 Recomendaciones

a) Se recomienda implementar programas orientados a incrementar la motivación laboral dentro de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Estos programas deben incluir incentivos, reconocimientos, oportunidades de

desarrollo profesional y la creación de un ambiente de trabajo favorable, lo cual, según la relación positiva identificada entre la motivación y el trabajo en equipo, contribuiría a un mejor desempeño y colaboración entre los trabajadores administrativos.

b) Se recomienda fomentar actividades que promuevan el trabajo en equipo, aprovechando la conexión significativa entre ambas variables. Iniciativas como talleres de trabajo en equipo, proyectos colaborativos entre diferentes departamentos y eventos sociales que faciliten la interacción entre los trabajadores administrativos, podrían fortalecer la cohesión grupal y, en consecuencia, mejorar tanto la motivación como la eficiencia en el trabajo conjunto.

c) Se recomienda que la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión desarrolle e implemente políticas de incentivos y reconocimiento que fortalezcan la motivación y el desempeño del personal administrativo. Estas estrategias pueden abarcar reconocimientos institucionales, incentivos económicos basados en el rendimiento, oportunidades de desarrollo profesional y programas de bienestar laboral. La aplicación de estas medidas contribuirá significativamente a potenciar el compromiso organizacional, incrementando la calidad del trabajo y promoviendo una gestión pública más eficiente y orientada al logro de resultados.

d) Se recomienda la implementación de programas de formación y desarrollo de competencias dirigidos al personal administrativo. Dichos programas deben incluir talleres de liderazgo, comunicación efectiva y gestión del estrés, con el propósito de mejorar las habilidades interpersonales y fomentar un mayor sentido de pertenencia dentro de la organización.

e) Se recomienda el fortalecimiento de un clima organizacional positivo, basado en valores como el respeto, la participación y la valoración del desempeño

individual y colectivo. La construcción de una cultura organizacional centrada en estos principios generará un impacto directo en la calidad del trabajo, promoviendo una administración más eficiente, transparente y comprometida con el bienestar institucional y social.

f) Se recomienda que la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión establezca e implemente políticas y programas de bienestar laboral orientados al fortalecimiento de la motivación del personal administrativo. Estas iniciativas pueden abarcar sistemas de incentivos, esquemas de reconocimiento al desempeño, oportunidades de formación y desarrollo profesional, así como estrategias para la conciliación entre la vida laboral y personal. La aplicación de estas medidas permitirá generar un entorno de trabajo que estimule el compromiso institucional y la resiliencia organizacional, favoreciendo un desempeño más eficiente en situaciones de alta exigencia.

g) Se recomienda la implementación de programas de formación especializada en manejo del estrés y toma de decisiones en condiciones de presión. Estos programas deben incluir talleres de inteligencia emocional, mindfulness, liderazgo, resolución de conflictos y optimización del tiempo, con el fin de dotar a los trabajadores de herramientas efectivas para enfrentar escenarios de alta demanda sin comprometer su productividad ni su bienestar psicológico. La incorporación de estas estrategias contribuirá a fortalecer las competencias del personal, asegurando un desempeño óptimo en el ámbito de la administración pública.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

Ancona & etal (2009) Motivaciones Laborales de los empleados administrativos. Caso Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. https://ri.ujat.mx/bitstream/20.500.12107/1909/1/-498-414-A.pdf

Cadena, E. (2019). la motivación y su relación con el deempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha. *Pregrado.* Pontifica Universidad Católica del Ecuador, Ambato, Ecuador.

Chinguel, M. (2020). motivacion y desempeño laborl de los colaboradores del banco Scotiabank Jaen. *Pregrado.* Universidad Señor de Sipan, Pimentel, Peru.

Cipsia. (2022). *Qué es la motivación*. Obtenido de https://www.cipsiapsicologos.com/curiosidades/que-es-la-motivacion/

Cordova & etal (2023) Incidencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la educación superior en Panamá, https://portal.amelica.org/ameli/journal/213/2134288008/html/

Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.

Equipo editorial, E. (30 de 04 de 2021). *Motivación*. Obtenido de https://concepto.de/motivacion/

Factorial. (25 de 07 de 2022). *Cómo mejorar el desempeño laboral en empresas*. Obtenido de https://factorialhr.es/blog/mejorar-desempeno-laboral/#:~:text=evaluaciones%20de%20desempe%C3%B1o-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%3F,se%20desenvuelve%20en%20su%20rol.

Gomez, E. (18 de 10 de 2013). *Qué es la motivación y qué podemos hacer para aumentarla todos los días*. Obtenido de https://www.elconfidencial.com/alma-

corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias_42710/

Gonzales, M., Michalik, V., & Simionato, C. (2020). la motivación y el dsempeño laboral en las pymes del Gran Mendoza. *Pregrado.* Universidad Nacional de Cuyo, Argentina.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ª ed.). McGraw-Hill.

Herrera, Z (2023) Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una universidad nacional de Madre de Dios, 2023; https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/127340/Herrera_MZ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

línea, P. e. (10 de 07 de 2020). *Intensidad motivacional*. Obtenido de https://psicologosenlinea.net/9631-intensidad-motivacional.html

Lopez, I. (2021). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Industrias Triveca SAC, en la ciudad de Piura. *Posgrado.* Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Peru.

Moya, M. (24 de 01 de 2018). *La motivación y la perseverancia, las principales herramienta de los nuevos líderes*. Obtenido de https://es.linkedin.com/pulse/la-motivaci%C3%B3n-y-perseverancia-las-principales-de-los-nuevos-maite

Psikipedia. (2023). *Dirección de la motivación*. Obtenido de https://psikipedia.com/libro/motivacion/1401-direccion-de-la-motivacion#:~:text=Se%20refiere%20a%20las%20caracter%C3%ADsticas,para%20predecir%20la%20conducta%20motivada.

Salomon, C. (2018). influencia de la motivacion laboral en el desempeño de los empleados del area de canal de atencion y promocion de servicios en una entidad financiera en Lima, 2018. *Pregrado.* Universidad de San Martin de Porres, Lima, Peru.

Samame, R. (2021). Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019. *Pregrado.* Universidad de Piura, Lima, Peru.

Sanchez, I. (2020). la motivacion y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Etral SAC en la ciudad de Trujillo, 2020. *Posgrado.* Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú.

Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2012). *Research Methods for Business Students* (6ª ed.). Pearson.

Valdes, C. (2019). *Qué es la motivación, su importancia y sus principales teorías*. Obtenido de https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/

Velázquez, A. (2022). *Desempeño laboral: Qué es, cómo medirlo y mejorarlo*. Obtenido de https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/

Verdesoto, M. (2021). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019. *Posgrado.* Pontifica Universidad Católica del Ecuador, Esmeraldas, Ecuador.

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022? **PROBLEMAS ESPECIFICOS:** ¿Cómo se relaciona la motivación y el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022? ¿Cómo se relaciona la motivación y la calidad de trabajo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022? ¿Cómo se relaciona la motivación y el trabajo bajo presión de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022?	**OBJETIVO GENERAL:** Establecer la relación de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022. **OBJETIVOS ESPECIFICOS:** Establecer la relación de la motivación y el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022. Establecer la relación de la motivación y la calidad de trabajo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022. Establecer la relación de la motivación y el trabajo bajo presión de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022.	**HIPOTESIS GENERAL:** La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022. **HIPOTESIS ESPECIFICOS:** La motivación se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022. La motivación se relaciona significativamente con la calidad de trabajo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022. La motivación se relaciona significativamente con el trabajo bajo presión de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2022.	VARIABLE X Motivación VARIABLE Y Desempeño laboral	X1= Dirección X2= Intensidad X3= Perseverancia Y1= Trabajo en equipo Y2= Calidad de trabajo Y3= Trabajo bajo presión	NIVEL DE INVESTIGACION: correlacional DISEÑO DE LA INVESTIGACION No experimental TIPO DE INVESTIGACION Aplicada ENFOQUE DE LA INVESTIGACION: Cuantitativo POBLACION: 100 trabajadores MUESTRA: 80 trabajadores ESTADISTICO DE PRUEBA: Spss TECNICA: Encuesta INSTRUMENTOS: Cuestionario 10 preguntas para medir la variable X 10 preguntas para medir la variable Y

Universidad Nacional

José Faustino Sánchez Carrión

ESCUELA DE POSGRADO

ENCUESTA SOBRE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE I: MOTIVACIÓN

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

Nº	Dirección	1	2	3
1	¿Considera usted que la dirección de sus metas lo motivan dentro de su trabajo?			
2	¿Considera usted que la consecución de sus metas lo motivan dentro de su trabajo?			
3	¿Considera usted que le motiva elegir las actividades a realizar durante su jornada laboral?			
4	¿Considera usted que la unión de esfuerzo con su equipo hace que se realice mejor el trabajo?			
	Intensidad	**1**	**2**	**3**
5	¿Considera usted que la realización de tareas diarias es eficiente?			
6	¿Considera usted que medir su esfuerzo diario ayuda a la realización mejor de su trabajo?			
	Perseverancia	**1**	**2**	**3**
7	¿Cree usted que la continuidad de los esfuerzos de equipo ayuda en el trabajo?			
8	¿Cree usted que la persistencia de los esfuerzos de equipo ayuda en el trabajo?			
9	¿Cree usted que la superación de obstáculos lo motiva a continuar con su trabajo?			
10	¿Cree usted que la mejor motivación es el logro de sus metas?			

VARIABLE II: DESEMPEÑO LABORAL

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

Nº	Trabajo en equipo	1	2	3
1	¿Considera usted que para un mejor desempeño se debe ser responsable con el equipo de trabajo?			
2	¿Considera usted que para un mejor desempeño se debe conocer las labores con el equipo de trabajo?			
3	¿Considera usted que para un mejor desempeño el equipo de trabajo debe basarse en valores institucionales?			
	Calidad de trabajo	**1**	**2**	**3**
4	¿Cree usted que es eficiente dentro de su centro laboral?			
5	¿Cree usted que es eficaz dentro de su centro laboral?			
6	¿Cree usted que es productivo dentro de su centro laboral?			
	Trabajo bajo presión	**1**	**2**	**3**
7	¿Considera usted que una sobrecarga laboral es beneficioso para su desempeño laboral?			
8	¿Considera usted que organizar su tiempo es mejor para un buen desempeño laboral?			
9	¿Cree usted que buscar soluciones a los problemas aporta beneficiosamente en su desempeño laboral?			
10	¿Considera usted que es mejor planificar las tareas?			