

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER  
EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO  
LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO BAJO  
EL DECRETO LEGISLATIVO 276 DE LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE  
AMAZONAS, 2020**

**Autora:**

**Bach. Asunta Tauma Torrejon**

**Asesor:**

**Mg. Edinson Cueva Vega**

**Registro ( )**

**CHACHAPOYAS - PERÚ**

**2022**

# AUTORIZACIÓN DE LA PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM



## ANEXO 3-H

### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

#### 1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): Tauma Torrejon Asunta  
DNI N°: 47276420  
Correo electrónico: asuntitatauma@gmail.com  
Facultad: Ciencias Económicas y Administrativas  
Escuela Profesional: Administración de Empresas

#### Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): \_\_\_\_\_  
DNI N°: \_\_\_\_\_  
Correo electrónico: \_\_\_\_\_  
Facultad: \_\_\_\_\_  
Escuela Profesional: \_\_\_\_\_

#### 2. Título de la tesis para obtener el Título Profesional

Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo Bajo el Decreto Legislativo 276 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2020

#### 3. Datos de asesor 1

Apellidos y nombres: Cueva Vega Edinson  
DNI, Pasaporte, C.E.N°: 40284032  
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) (<https://orcid.org/000-0001-5102-7594>)

#### Datos de asesor 2

Apellidos y nombres: \_\_\_\_\_  
DNI, Pasaporte, C.E.N°: \_\_\_\_\_  
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) \_\_\_\_\_

#### 4. Campo del conocimiento según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE (ejemplo: Ciencias médicas, Ciencias de la Salud-Medicina básica-Immunología)

[https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde\\_ford.html](https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html)  
5.00.00 Ciencias Sociales/5.02.00 Economía y Negocios/5.02.04 Negocios y Administración.

#### 5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el(la) autor(a) o autores(as) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas en las citas que se destacan como tal.

#### 6. Autorización de publicación

El(los) titular(es) de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado en el punto 2, bajo la *Licencia creative commons* de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, 23 / agosto / 2022

  
Firma del autor 1

  
Firma del Asesor 1

\_\_\_\_\_  
Firma del autor 2

\_\_\_\_\_  
Firma del Asesor 2

## **DEDICATORIA**

A Dios Todopoderoso porque ha estado en cada paso de mi vida, y sobre todo porque durante mi formación universitaria me brindó la protección y fortaleza necesaria para no dejarme vencer en el camino y así poder seguir adelante.

En segundo lugar a cada uno de los miembros de mi familia en especial a mi madre aunque no está presente en mi vida, pero a ella le debo todos mis logros, la que me alentó cuando nadie lo hizo y la que por mi entregó todo, a mi padre, y también a mi esposo por estar siempre para mí, por su apoyo incondicional, sus palabras son únicas de aliento y fortaleza para continuar con mis sueños.

A mis hermanos, tíos y amigos por haberme brindado su apoyo incondicional, depositando en mí su entera confianza en cada paso dado para lograr concluir mis estudios.

A mi asesor **Mg. Edinson Cueva Vega** quién me guía y asesora con sus conocimientos en todo momento para la realización de mi tesis.

**Asunta Tauma Torrejon**

## **AGRADECIMIENTO**

A mis padres por apoyarme en todo momento, por los valores que me inculcaron, y por haberme dado la oportunidad de tener una buena educación en el transcurso de mi vida. Sobre todo, por ser ejemplo de vida a seguir.

A las Autoridades y Docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, quienes a través de sus experiencias y conocimientos permitieron mi formación profesional.

Al personal administrativo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, por facilitarme la recolección de información para desarrollar mi tesis.

A mi asesor Mg. Edinson Cueva Vega, por haberme brindado su tiempo, esfuerzo y conocimientos.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional, a las cuales me gustaría expresarles agradecimiento por el apoyo, ánimo y dedicación que me brindaron incondicionalmente y por ende siempre estarán en mis recuerdos.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ  
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Dr. POLICARPIO CHAUCA VALQUI.

**Rector**

Dr. MIGUEL ÁNGEL BARRENA GURBILLÓN

**Vicerrector Académico**

Dra. FLOR TERESA GARCÍA HUAMÁN

**Vicerrectora de Investigación**

Mg. RICARDO RAFAEL ALVA CRUZ

**Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas**

## VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS



### ANEXO 3-L

#### VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (X)/Profesional externo ( ), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo Bajo el Decreto Legislativo 276 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2020. ; del egresado Asunta Tauma Torrejon de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Escuela Profesional de Administración de Empresas. de esta Casa Superior de Estudios.

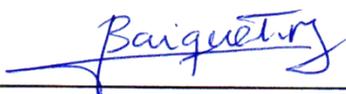
El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 18 de noviembre de 2021

Firma y nombre completo del Asesor



## JURADO EVALUADOR DE LA TESIS



---

Mg. Dennis Brayan Baique Timaná

**PRESIDENTE**



---

Mg. Cynthia Medallith Diaz Plasencia

**SECRETARIO**



---

Mg. Juana Del Pilar Contreras Portocarrero

**VOCAL**

# CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TESIS



## ANEXO 3-Q

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo Bajo el Decreto Legislativo 276 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2020

presentada por el estudiante ( )/egresado (X) Asunta Tauma Torreón

de la Escuela Profesional de Administración de Empresas

con correo electrónico institucional asuntitatum@gmail.com

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- La citada Tesis tiene 25 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor ( ) / igual (X) al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene \_\_\_\_\_ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 23 de noviembre del 2021

Handwritten signature in blue ink.

SECRETARIO

Handwritten signature in blue ink.

PRESIDENTE

Handwritten signature in blue ink.

VOCAL

OBSERVACIONES:

.....  
.....

# ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



## ANEXO 3-S

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 23 de Agosto del año 2022, siendo las 11:05 horas, el aspirante: Asunto Tawma Torrejon, asesorado por el Mg. Edinson Cueva Yega defiende en sesión pública presencial () / a distancia ( ) la Tesis titulada: Influencia de la Motivación en el desempeño Laboral del Personal Administrativo Bajo el Decreto Legislativo 276 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2020, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Mg. Dennis Brayan Baigue Timanf

Secretario: Mg. Cynthia Medallith Diaz Plasencia.

Vocal: Mg. Juana del Pilar Contreras Portocarrero



Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () por Unanimidad ( )/Mayoría ( ) Desaprobado ( )

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 11:40 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

  
SECRETARIO

  
VOCAL

  
PRESIDENTE

OBSERVACIONES:  
.....

## ÍNDICE DE CONTENIDO

AUTORIZACIÓN DE LA PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS .....	v
VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS .....	vi
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS.....	vii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TESIS .....	viii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS.....	ix
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	x
ÍNDICE DE TABLAS .....	xii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xiii
RESUMEN .....	xv
ABSTRACT.....	xvi
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>17</b>
<b>II. MATERIAL Y MÉTODOS .....</b>	<b>23</b>
2. 1 Objeto de estudio .....	23
2. 2 Variable de estudio .....	23
2. 3 Operacionalización de variables .....	24
2. 4 Tipo de estudio.....	27
2. 5 Diseños de la investigación.....	27
2. 6 Población.....	27
2. 7 Muestra y muestreo.....	27
2. 8 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
2. 9 Análisis de datos .....	27
<b>III RESULTADOS .....</b>	<b>28</b>
3. 1 Identificación de factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza. ....	28
3. 2 El desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.....	36

3. 3	Influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo bajo el decreto legislativo 276 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2020.....	43
<b>IV</b>	<b>DISCUSIÓN .....</b>	<b>46</b>
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>49</b>
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>50</b>
<b>VII.</b>	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>51</b>
	<b>ANEXOS.....</b>	<b>53</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Operacionalización de variables.....	24
--	----

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> En esta entidad el personal administrativo necesita más de ocho horas de trabajo, sacrificando muchas veces su tiempo de descanso para cumplir con las actividades diarias.....	28
<b>Figura 2.</b> La entidad me brinda el descanso que necesito para reponerme.....	29
<b>Figura 3.</b> En esta entidad la tecnología proporcionada te permite cumplir con sus tareas diarias encomendadas.....	29
<b>Figura 4.</b> El actuar correctamente (con ética) es un pilar esencial en la entidad.....	30
<b>Figura 5.</b> En esta entidad los espacios de trabajo son cómodos y suficientes para desempeñar las labores asignadas.....	30
<b>Figura 6.</b> En esta entidad le facilitan los Equipos de Protección Individual necesarios para su trabajo.....	31
<b>Figura 7.</b> En esta entidad, mi trabajo contribuye al logro de los objetivos estratégicos de la entidad.....	31
<b>Figura 8.</b> En esta entidad mis aportes e ideas son sometidos en cuenta y valorados por mi superior.....	32
<b>Figura 9.</b> En esta entidad los directivos tienen pleno conocimiento de las dificultades y soluciones que se presentan en el desarrollo de las tareas encomendadas.....	32
<b>Figura 10.</b> En esta entidad los suministros de trabajo son suficientes para cumplir con las labores asignadas.....	33
<b>Figura 11.</b> En esta entidad los perfiles de los trabajadores administrativos corresponden con las actividades asignadas.....	33
<b>Figura 12.</b> En esta entidad la vinculación de funcionarios estables y contratados se realiza teniendo en cuenta las competencias laborales.....	34
<b>Figura 13.</b> Mi condición laboral en esta entidad, me hace sentir seguro.....	34
<b>Figura 14.</b> En esta entidad los procedimientos para el traslado, ascenso y/o retiro de los trabajadores se encuentran formalmente documentados.....	35
<b>Figura 15.</b> En esta entidad le proporcionan oportunidades para su desarrollo profesional.....	35
<b>Figura 16.</b> En esta entidad, el Director o jefe superior manifiesta un reconocimiento de felicitación de forma oral o escrita hacia usted.....	36
<b>Figura 17.</b> Muestra una adecuada organización en un área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto.....	37

<b>Figura 18.</b> Cumple tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes.....	37
<b>Figura 19.</b> Da a conocer al jefe inmediato sus propuestas para mejorar las deficiencias institucionales para el logro del desempeño.....	38
<b>Figura 20.</b> Sus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral.....	38
<b>Figura 21.</b> Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto.....	39
<b>Figura 22.</b> Tiene capacidad de resolución de problemas.....	39
<b>Figura 23.</b> Muestra actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo.....	40
<b>Figura 24.</b> Explica sus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que trabaja de manera clara y exhaustiva.....	40
<b>Figura 25.</b> Maneja valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.....	41
<b>Figura 26.</b> Planifica sus actividades con mucha capacidad.....	41
<b>Figura 27.</b> Cumple con las normas generales y específicas de la institución, procedimientos, instructivos y otros.....	42
<b>Figura 28.</b> Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en el tiempo programado.....	42

## RESUMEN

La investigación titulada: Influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo bajo el decreto legislativo 276 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2020. Tuvo como objetivo: Determinar el grado de la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo bajo el decreto legislativo 276 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2020. La investigación fue descriptiva correlacional, llegándose a las siguientes conclusiones: Los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral que se han identificado en los trabajadores administrativos nombrados bajo la ley 276 de la UNTRM, Chachapoyas son tiempo, tecnología, vigor, compromiso, tareas encomendadas, utilización de recursos, capacidad, estabilidad laboral y reconocimiento público y estos en algunos casos no se encuentran en los niveles más altos, presentando algunos déficits. Para medir el desempeño laboral se ha utilizado las dimensiones calidad del trabajo, iniciativa, relaciones humanas, logros y metas de las cuales el resultados un desempeño de intermedio a alto teniendo en cuenta que existen algunos déficits en las dimensiones mencionadas. Se ha determinado que la influencia de la motivación en el desempeño laboral es significativa y que en algunos casos es positiva y en otros negativa y que esto depende de las acciones que se realiza en la variable motivación y que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados bajo la ley 276 de la UNTRM, Chachapoyas.

**Palabras claves:** Motivación, gestión administrativa, desempeño laboral.

## **ABSTRACT**

The research entitled: Influence of motivation on the work performance of administrative personnel under legislative decree 276 of the Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2020. Its objective was: To determine the degree of influence of motivation on work performance of administrative personnel under legislative decree 276 of the Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2020. The research was descriptive correlational, reaching the following conclusions: The motivational factors that influence job performance that have been identified in administrative workers appointed under Law 276 of the UNTRM, Chachapoyas are time, technology, vigor, commitment, tasks entrusted, use of resources, capacity, job stability and public recognition and these in some cases are not at the highest levels, presenting some deficits . To measure work performance, the dimensions of work quality, initiative, human relations, achievements and goals have been used, of which the results are intermediate to high performance, taking into account that there are some deficits in the aforementioned dimensions. It has been determined that the influence of motivation on work performance is significant and that in some cases it is positive and in others negative and that this depends on the actions that are carried out in the motivation variable and that influence the work performance of workers. administrative appointed under law 276 of the UNTRM, Chachapoyas.

Keywords: Motivation, administrative management, job performance.

## I. INTRODUCCIÓN

Castro, (2016), en su investigación titulada **“El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación y el desempeño laboral de trabajadores de Pymes Potosinas”**. Realizada en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí – México.

Su objetivo general fue: Determinar la influencia de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de PYMES potosinas para conocer el impacto que tienen los valores sobre los empleados y permitir que las empresas pueden entender el comportamiento humano. La metodología aplicada fue de tipo cuantitativa. Su población fue de 100 trabajadores de Pymes Potosinas durante el 2016. Concluyó en general que: En el presente trabajo se muestra una relación positiva entre los valores y la motivación laboral. Los resultados obtenidos evidencian la relación entre los valores hacia el trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de pymes potosinas (hipótesis). La evidencia recogida respalda la hipótesis 3 sobre el efecto positivo de la motivación en el desempeño laboral de trabajadores de pymes potosinas. Al respecto numerosos estudios han destacado la influencia positiva de la motivación en el desempeño laboral.

Sum, (2015) en su trabajo titulado **“Motivación y desempeño Laboral el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango”**. Para obtener el Título de Licenciada en Psicología Industrial, realizado en la Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar.

El objetivo del estudio fue establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. El Tipo de estudio de la investigación fue de tipo descriptivo correlacional de acuerdo a su contenido y el tamaño rendimiento laboral. Asimismo, el estudio tuvo una muestra de 34 colaboradores del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, los mismos que fueron distribuidos con 12 mujeres y 22 hombres. El estudio muestra como hipótesis que si existe influencia de la motivación en el desempeño laboral. El estudio concluye, que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona de 15 Quetzaltenango. Al mismo tiempo el

estudio pudo deducir que la motivación es uno de los factores importantísimos para el buen desempeño laboral en el personal administrativo de una empresa.

Enriquez, (2015). En su investigación titulada **“Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México”**. Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requisitos para el grado de Maestría en Administración, realizado en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Montemorelos.

El objetivo principal de la investigación fue determinar si la motivación predice el nivel de desempeño de los trabajadores. Esta investigación fue de tipo cuantitativa, la muestra estuvo conformada por 164 empleados. La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por 164 empleados de los cuales no se tomó muestra y se aplicó a todos los empleados. El autor obtuvo como resultados relevantes que los colaboradores se encuentran con una alta motivación, por lo que tienen un buen rendimiento en sus actividades. Se llegó a la conclusión que entre mayor sea el grado de motivación, mayor o mejor será el desempeño laboral de los empleados.

### **Nacionales**

Casas, (2017). En su investigación titulada **“La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Piura”**. Realizado en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Piura.

La investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia de la motivación y su relación con el desempeño laboral, teniendo un estudio de enfoque cuantitativo de tipo correlacional. Como conclusión de la investigación podemos señalar que la motivación influye directamente de manera determinante en el desempeño laboral del personal, ya que ésta le permite desarrollarse y sentirse satisfecho por los resultados logrados en la ejecución de sus responsabilidades y deberes que debe cumplir diariamente en la Institución.

Reátegui, (2017). En su investigación titulada **“Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado**

**N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016**". Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, realizado en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La investigación tuvo como objetivo general conocer la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, centro poblado de Huingoyacu, distrito San Pablo provincia de Bellavista, región San Martín 2016. Asimismo, tuvo como muestra 19 docentes y el tipo de diseño empleado fue correlacional de corte transversal. Posterior a ello se aplicó un cuestionario para la recolección de datos y su posterior procesamiento y análisis. Los resultados obtenidos muestran un 52% de trabajadores indicaron que el nivel de motivación es "Malo", 37% indicaron que el nivel de motivación es "Regular" y sólo un 11% de trabajadores indicaron que el nivel de su motivación es "Bueno". Asimismo, un 47% de trabajadores indicaron que el nivel de desempeño laboral en su centro de trabajo es "Bajo", 32% de trabajadores indicaron que el nivel de desempeño es "Regular" y un 21% indicaron que el nivel de desempeño laboral en el centro educativo es "Alto". El estudio concluye que existe influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, del Centro Poblado de Huingoyacu, en un 34% con un coeficiente de determinación de (0.338).

León, (2017). En su investigación titulada **"La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay- Huari, año 2017"**. Para optar el título profesional de Licenciado en Administración, realizado en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

La investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, año 2017. El tipo de diseño de la presente investigación es no experimental - transversal - correlacional causal (Explicativo). La población de estudio fueron 44 trabajadores, profesionales, técnicos y auxiliares, se utilizó el instrumento de medición de actitudes de escala de Likert. Considerándose como dimensiones: Intensidad, dirección, persistencia. La confiabilidad de los instrumentos de

medición fue validada mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Se obtuvieron como resultado un nivel significativo de 0.01, con un valor de  $P = 0.000$  y una correlación de Pearson de 79,5% de relación entre la motivación y el desempeño laboral. Se concluye que los resultados obtenidos demuestran según la significancia asintótica (bilateral) de 0.000, donde es menor que 0.05, aceptando la hipótesis alterna, donde la motivación incide significativamente en el desempeño laboral, con una correlación positiva considerable de 79.5%, entre motivación y desempeño laboral.

Chico, (2018). En su investigación titulada **“Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados del área de canal de atención y promoción de servicios en una entidad financiera en Lima, 2018”**. Tesis para optar el título de Licenciado en Administración, realizado en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad San Martín de Porres.

La investigación tuvo como objetivo general determinar cómo la motivación laboral impacta en el desempeño de los empleados de una entidad financiera en el distrito de Cercado de Lima, es por ello que la investigación se enfocó en el área de Canal de Atención y Promoción de Servicios. El presente trabajo de investigación tuvo un alcance metodológico tipo descriptivo correlacional porque busca determinar el grado de intensidad existente entre dos variables: variable dependiente motivación laboral y la variable independiente: desempeño laboral de una misma muestra, así como el grado de relación existente entre ambas variables. Se concluye que, el liderazgo influye negativamente en la eficiencia de los empleados del área de Canal de Atención y Promoción de Servicios de una entidad financiera en Lima, debido al bajo nivel de apoyo de la jefatura frente a los problemas que presentan los trabajadores en el área, obteniéndose un bajo nivel en el cumplimiento de los objetivos. 2. Se concluye que los trabajadores tienen un alto nivel de competencias, lo que influye en la responsabilidad con los cumplimientos de las actividades del área de Canal de Atención y Promoción de Servicios de una entidad financiera en Lima. 3. Se concluye que los colaboradores no ven oportunidades de desarrollo en su centro de labores, lo que influyen en la disminución de la productividad de los empleados del área de Canal de Atención y Promoción de Servicios de una entidad financiera en Lima.

Meléndez, (2019). En su investigación titulada **“Propuesta de estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la red de salud Chachapoyas 2018”**. Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas, realizado en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

La investigación tuvo como objetivo general proponer estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la red de salud Chachapoyas 2018. La metodología utilizada para la investigación fue el método analítico – sintético. Con la investigación se llegaron a las siguientes conclusiones: El desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la red de salud Chachapoyas tiene serios déficits en las relaciones interpersonales, la motivación y el cumplimiento de sus funciones, que hace que el clima laboral no sea el adecuado, teniendo en cuenta que el desempeño tiene que ver con el éxito de la institución en su misión hacia la comunidad. Las estrategias motivacionales que se seleccionaron según las necesidades de la red de salud Chachapoyas son reconocimiento, asignación de responsabilidades, establecimientos de expectativas claras, promoción de Salud laboral y de riesgo y la supervisión del desempeño coordinado.

Herrera (2018), en su investigación titulada. **Organización Administrativa y Desempeño Laboral en la Gerencia Sub Regional, Bagua, Amazonas**. Tesis para optar el grado académico de: Maestro en Gestión Pública, realizado en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La investigación tuvo por objetivo general: determinar el grado de implicancia existente entre la Organización administrativa y desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional, Bagua, Amazonas, considerando que al realizar el correspondiente análisis de la problemática se constató que, en efecto es preciso desarrollar un estudio que permita establecer el nivel de significatividad respecto del desempeño laboral y su relación con la organización administrativa en la gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas. Esta situación motivó la realización del presente estudio sustentado en la teoría La teoría X – la teoría Y de Douglas Macgregor Teoría de la motivación Teoría de la satisfacción laboral de Herzberg Competencia interpersonal de Chiavenato, teoría de liderazgo, el estudio se

desarrolló orientado por el diseño descriptivo correlacional, con una población y muestra de 50 trabajadores. Luego del proceso de estudio, se procedió a analizar, interpretar y discutir los resultados concluyendo que efectivamente la buena Organización administrativa tiene su implicancia en el buen desempeño laboral. El coeficiente de correlación de Pearson de 0.691 que nos indica que existe correlación positiva fuerte entre las variables desempeño laboral y la organización administrativa en los trabajadores encuestados; además el nivel de correlación es altamente significativo en el nivel de significancia unilateral  $p=0.000$ .

### **Hipótesis**

La motivación influye positiva o negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

### **Problema de investigación**

¿Cuál es la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo bajo el decreto legislativo 276 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2020?

### **Objetivos**

#### Objetivo general

- ✓ Determinar el grado de la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo bajo el decreto legislativo 276 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2020.

#### Objetivos específicos

- ✓ Identificar los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
- ✓ Medir el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
- ✓ Analizar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo bajo el decreto legislativo 276 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2020.

## **II. MATERIAL Y MÉTODOS**

### **2.1 Objeto de estudio**

Trabajadores administrativos nombrados bajo la ley 276 de la UNTRM,  
Chachapoyas

### **2.2 Variable de estudio**

**Variable 01:** Motivación

**Variable 02:** Desempeño laboral

## 2.3 Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
La Motivación	La motivación es un proceso que regula la <b>selección de los comportamientos</b> . El individuo percibe las consecuencias de cada alternativa de comportamiento como resultados que representan una cadena de relaciones entre medios y fines. De ese modo, cuando el individuo busca el resultado intermedio (por ejemplo aumentar la productividad) está en procura de los medios para alcanzar los resultados finales (dinero, beneficios sociales, apoyo del supervisor, ascenso o aceptación del grupo). (Vroom V. , 2000)	Resultado intermedio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promedios de sueldo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observación</li> <li>• Encuesta</li> <li>• Listas de cotejo</li> <li>• Entrevistas</li> </ul>
	La motivación depende de tres factores: la expectativa, la instrumentalidad y la valencia. Vroom centra su teoría en el ámbito de las organizaciones, y es por ello que hace alusión especialmente a la motivación en el trabajo. (Vroom H. , 1964)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de incentivos económicos como racionamiento</li> <li>• Numero de beneficios sociales</li> <li>• Número de asensos</li> </ul>	

---

**Expectativa:** Consiste en la expectativa de que invirtiendo “x” esfuerzos, se obtendrán “x” resultados. Para ello es imprescindible que el empresario conozca qué motiva a sus trabajadores, a fin de que pueda motivarlos adecuadamente.

**Instrumentalidad:** Tiene que ver con el hecho de que cada trabajador tendrá su función y será una parte indispensable para que funcione todo el engranaje, la propia organización en su conjunto.

**Valencia:** Tiene que ver con lo que valora cada empleado; habrá algunos que valoren más el sueldo, otros los días de vacaciones y otros el tiempo libre.

---

Desempeño laboral	La Teoría de la expectativa de Vroom tiene que ver con el hecho de que <b>cada trabajador tendrá su función y será una parte indispensable para que funcione todo el engranaje</b> , la propia organización en su conjunto. El objetivo será que el empleado tenga un buen desempeño, que permita obtener los resultados deseados; es decir, tiene que ser una pieza “funcional”,	Expectativa	Número de personas Motivadas Nivel de responsabilidad Distribución de trabajadores según su percepción de factores sociales
----------------------	---	-------------	--

---

---

que aporte valor. De ahí el nombre de este concepto.  
(Vroom, 1964).

Según la teoría de la expectativa de Vroom, una buena opción será mantener una correlación positiva entre el rendimiento, desempeño del trabajador y el esfuerzo. Es decir, que el trabajador sienta que cuando más se esfuerza, mejor es su desempeño laboral. En otras palabras, que su sentimiento de autoeficacia sea alto, y que se vea capaz de conseguir lo que se propone.  
(Vroom H. , 1964)

---

Fuente: Elaboración propia

## **2. 4 Tipo de estudio**

Descriptivo

## **2. 5 Diseños de la investigación**

Correlacional

## **2. 6 Población**

**P1:** 72 trabajadores administrativos nombrados bajo la ley 276 de la UNTRM, Chachapoyas

## **2. 7 Muestra y muestreo**

Como es una población finita se tomó los 72 trabajadores administrativos nombrados bajo la ley 276 de la UNTRM, Chachapoyas

## **2. 8 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

La investigación partió de identificar las características de las variables: motivación y desempeño laboral para lo que se utilizó test que permitieron cuantificar la motivación; para el desempeño laboral se trabajó en función a indicadores de desempeño laboral como eficacia, eficiencia, calidad de servicio a través de test previamente validados. Posteriormente se estableció la correlación entre ambas variables para determinar si el nivel de influencia de la motivación en el desempeño laboral es alto, medio o bajo según se plantea en los objetivos.

Las técnicas de investigación utilizadas fueron las encuestas utilizando la escala de Likert que permitió cuantificar la información.

## **2. 9 Análisis de datos**

Para el procesamiento de datos se empleó el programa de Microsoft Word 2013 y Excel 2013 y una serie de técnicas estadísticas (distribución de frecuencias, representaciones gráficas, tablas de doble entrada y gráficos agrupados). Se realizó un análisis estadístico descriptivo que permitió obtener los datos básicos del estudio, finalmente se obtuvieron conclusiones muy relevantes que permitieron definir las condiciones y evaluar motivación en el personal administrativo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

### III RESULTADOS

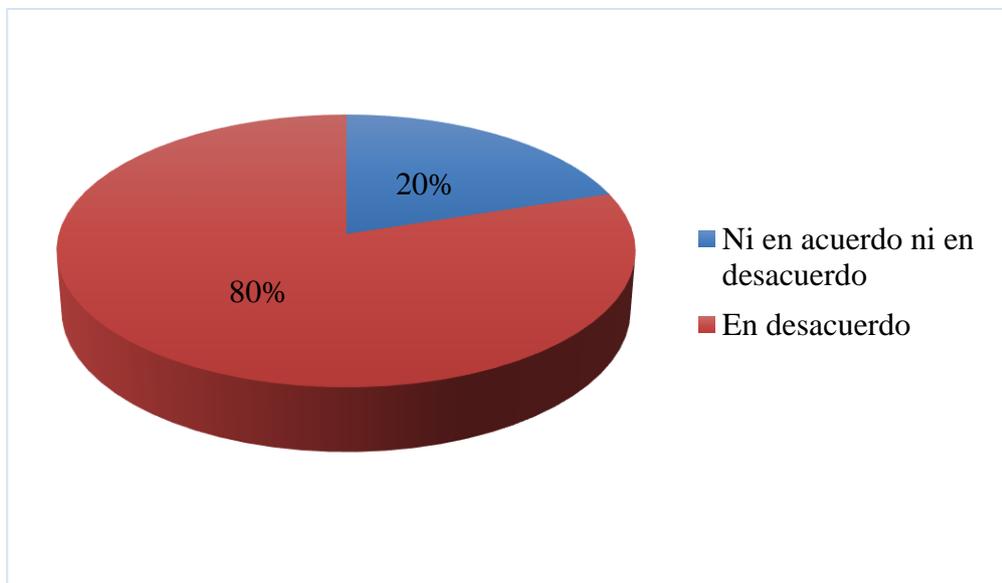
#### 3.1 Identificación de factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

Los factores motivacionales que se han identificado y que influyen en el desempeño laboral son tiempo, tecnología, vigor, acondicionamiento de ambiente físico, compromiso, tareas encomendadas, utilización de recursos óptimos, capacidad, estabilidad laboral, asensos por buen desempeño y reconocimientos públicos. Para el cumplimiento de este objetivo se aplicó una encuesta a los 72 trabajadores administrativos nombrados bajo la ley 276 de la UNTRM, Chachapoyas, llegándose a los siguientes resultados:

#### Tiempo

##### Figura 1

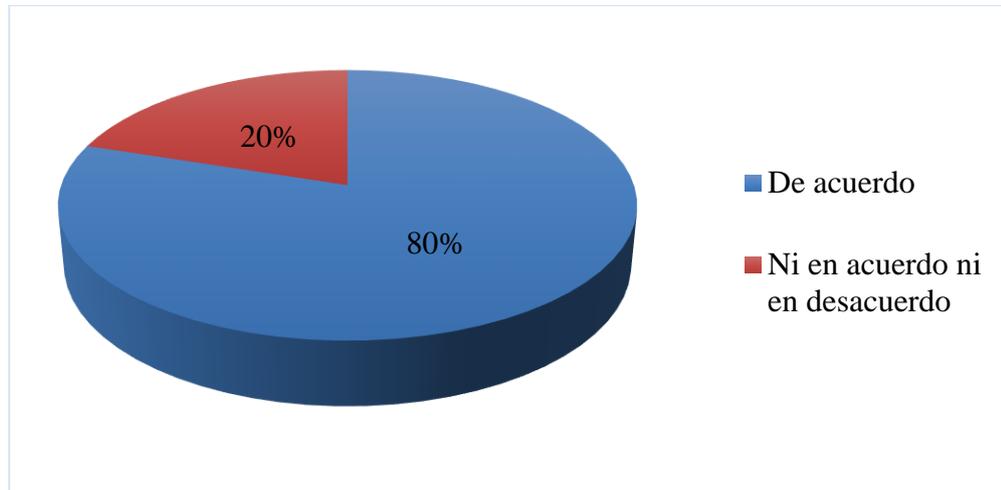
*En esta entidad el personal administrativo necesita más de ocho horas de trabajo, sacrificando muchas veces su tiempo de descanso para cumplir con las actividades diarias*



El 80% está en desacuerdo en que el personal administrativo necesita más de ocho horas de trabajo, sacrificando muchas veces su tiempo de descanso para cumplir con las actividades diarias y el 20% ni en acuerdo ni en desacuerdo.

**Figura 2**

*La entidad me brinda el descanso que necesito para reponerme*

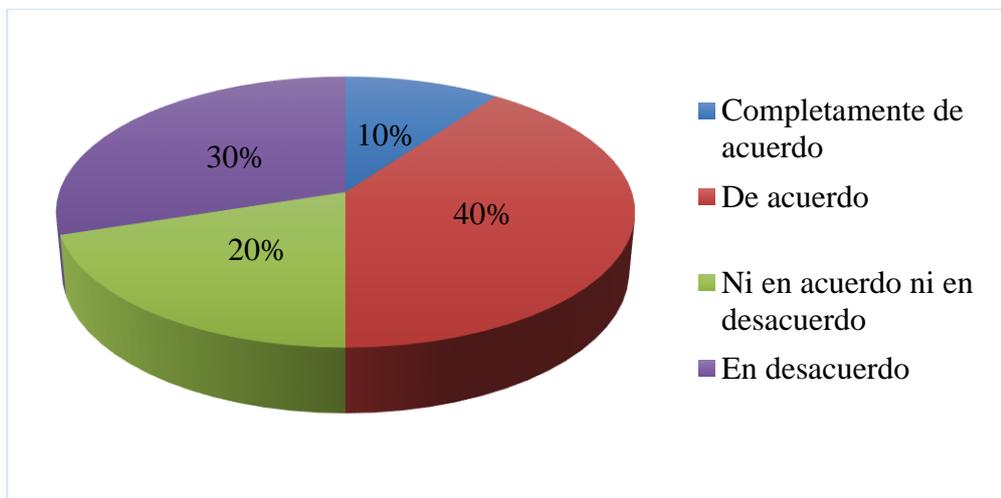


El 80% está de acuerdo en que la entidad le brinda el descanso que necesita para reponerse, el 20% ni en acuerdo ni en desacuerdo.

### **Tecnología**

**Figura 3**

*En esta entidad la tecnología proporcionada te permite cumplir con sus tareas diarias encomendadas*

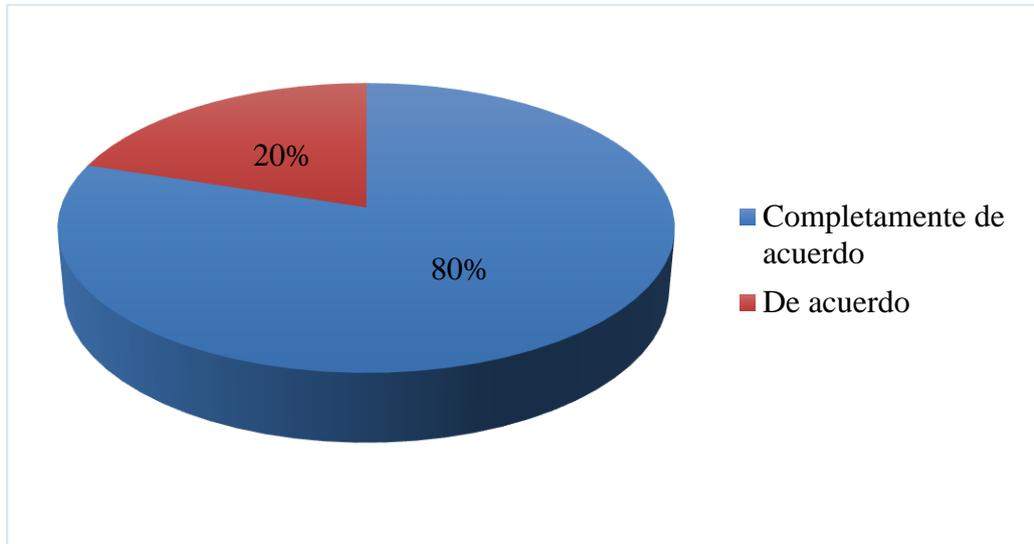


El 40% está de acuerdo en que en la entidad la tecnología proporcionada te permite cumplir con sus tareas diarias encomendadas, el 30% en desacuerdo, el 20% ni en acuerdo ni en desacuerdo y solo el 10% completamente de acuerdo.

## Vigor

**Figura 4**

*El actuar correctamente (con ética) es un pilar esencial en la entidad*

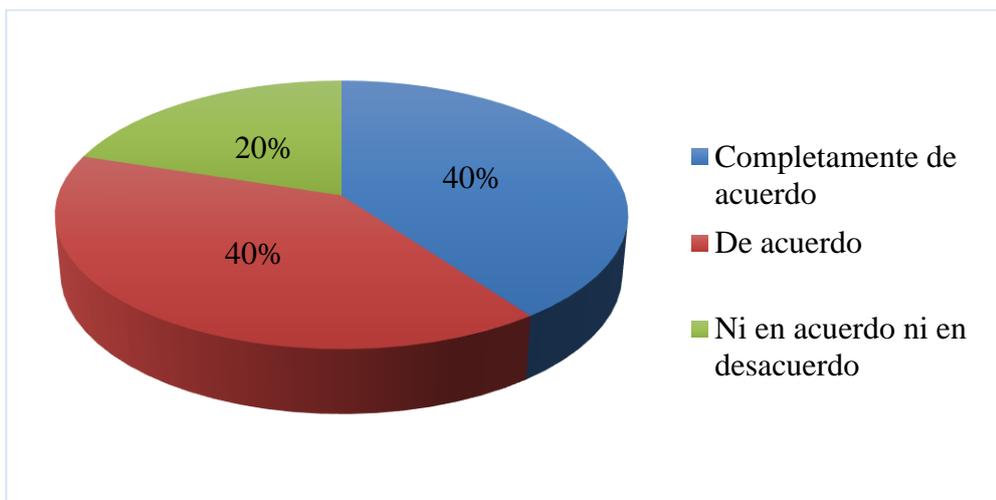


El 80% está completamente de acuerdo en que actuar correctamente (con ética) es un pilar esencial en la entidad y el 20% de acuerdo.

## Acondicionamiento del Ambiente Físico

**Figura 5**

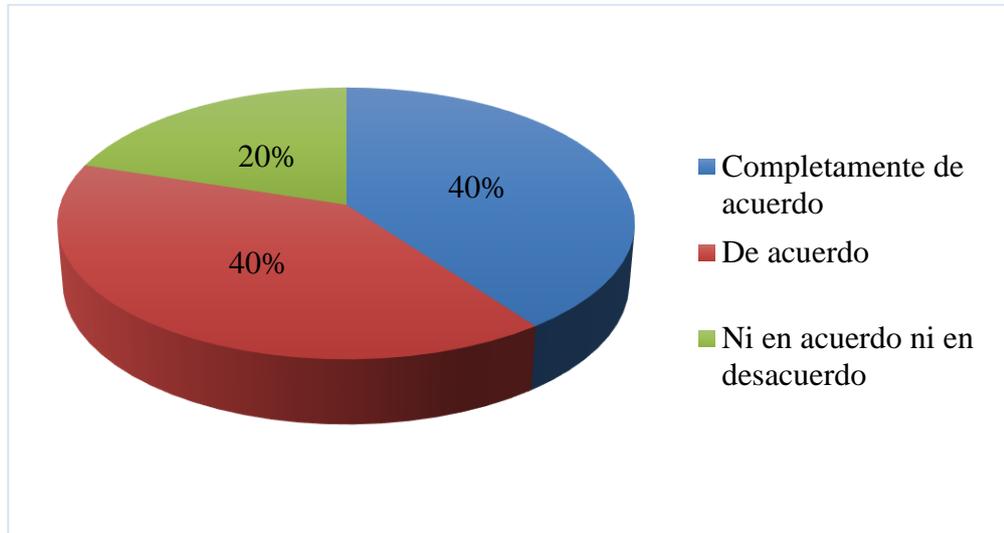
*En esta entidad los espacios de trabajo son cómodos y suficientes para desempeñar las labores asignadas*



El 40% está completamente de acuerdo y de acuerdo en que la entidad los espacios de trabajo son cómodos y suficientes para desempeñar las labores asignadas y el 20% ni en acuerdo ni en desacuerdo.

**Figura 6**

*En esta entidad le facilitan los Equipos de Protección Individual necesarios para su trabajo*

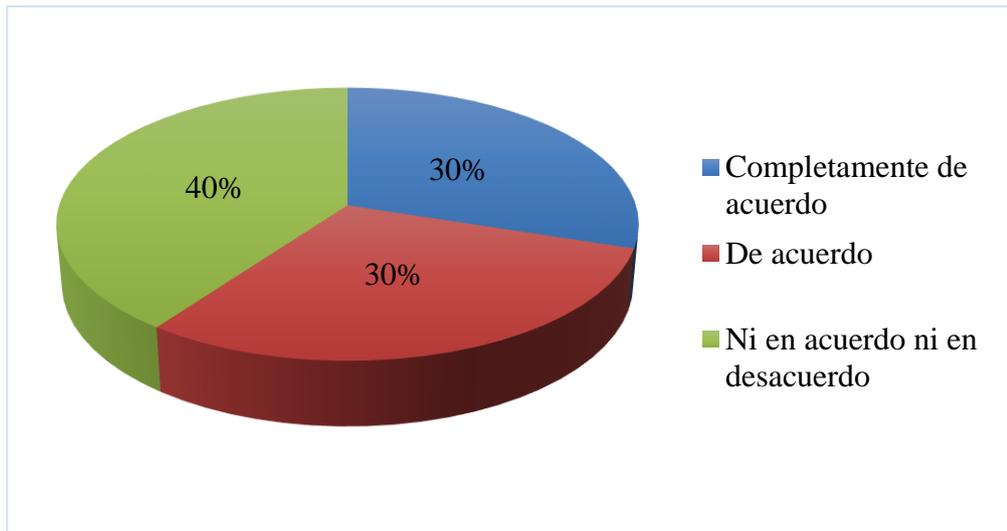


El 40% está completamente de acuerdo y de acuerdo en que la entidad le facilitan los Equipos de Protección Individual necesarios para su trabajo y el 20% ni en acuerdo ni en desacuerdo.

**Compromiso**

**Figura 7**

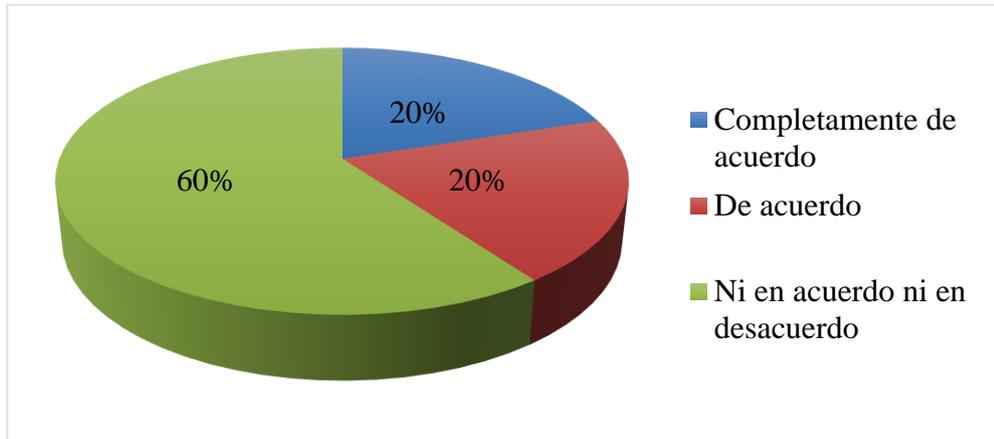
*En esta entidad, mi trabajo contribuye al logro de los objetivos estratégicos de la entidad*



El 40% de encuestados no está de acuerdo ni en desacuerdo en que en la entidad su trabajo contribuye al logro de los objetivos estratégicos de la entidad.

### Figura 8

*En esta entidad mis aportes e ideas son sometidos en cuenta y valorados por mi superior*

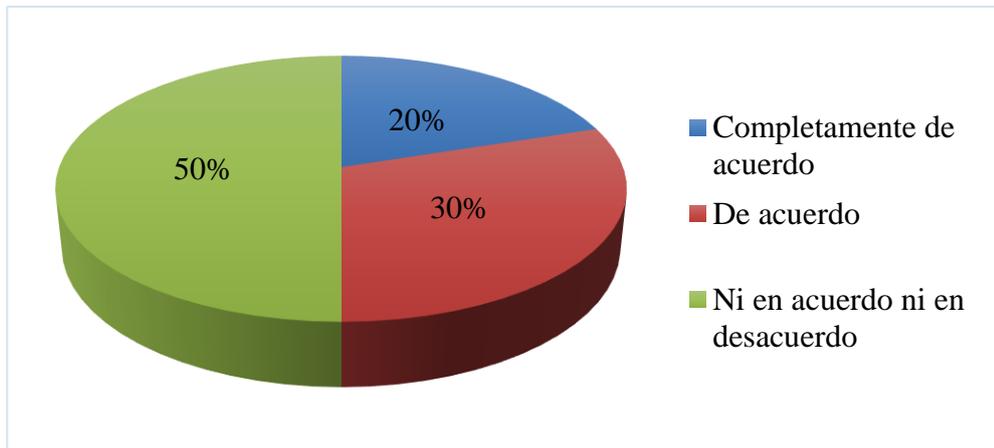


El 60% no está de acuerdo ni en desacuerdo en que en la entidad sus aportes e ideas son sometidos en cuenta y valorados por mi superior, el 20% está totalmente de acuerdo y de acuerdo.

### Tareas encomendadas

#### Figura 9.

*En esta entidad los directivos tienen pleno conocimiento de las dificultades y soluciones que se presentan en el desarrollo de las tareas encomendadas*

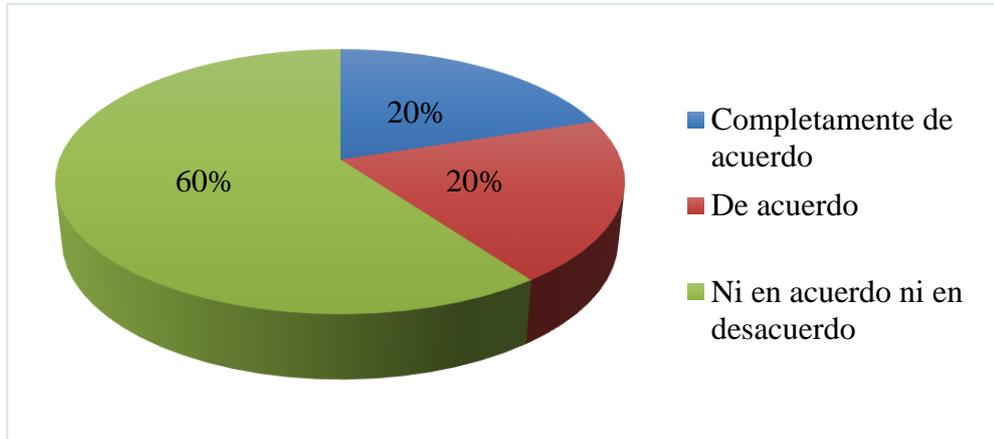


El 50% no está de acuerdo ni en desacuerdo en que en la entidad los directivos tienen pleno conocimiento de las dificultades y soluciones que se presentan en el desarrollo de las tareas encomendadas, el 30% está de acuerdo y el 20% completamente de acuerdo.

## Utilización de recursos óptimos

**Figura 10**

*En esta entidad los suministros de trabajo son suficientes para cumplir con las labores asignadas*

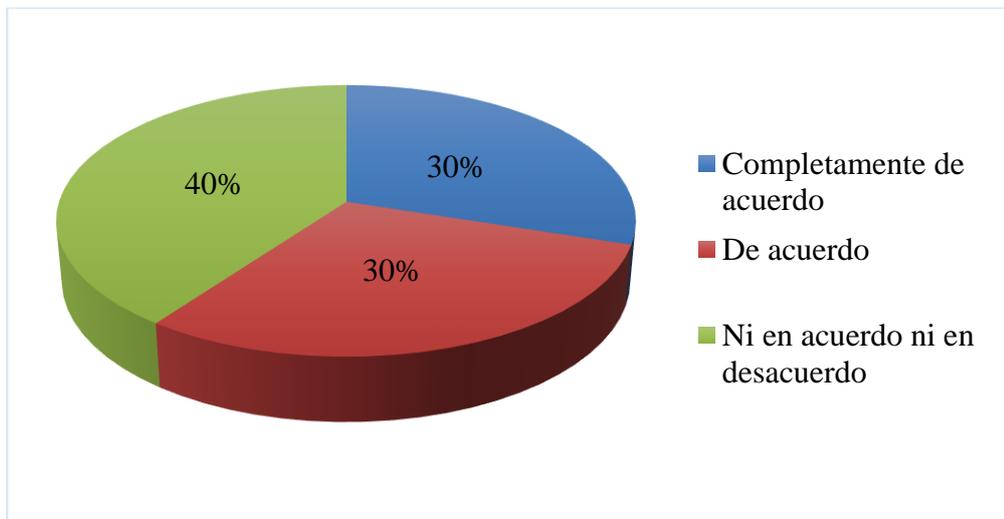


El 60% no está de acuerdo ni en desacuerdo en que en la esta entidad los suministros de trabajo son suficientes para cumplir con las labores asignadas, el 20% está completamente de acuerdo y de acuerdo.

## Capacidad

**Figura 11**

*En esta entidad los perfiles de los trabajadores administrativos corresponden con las actividades asignadas*

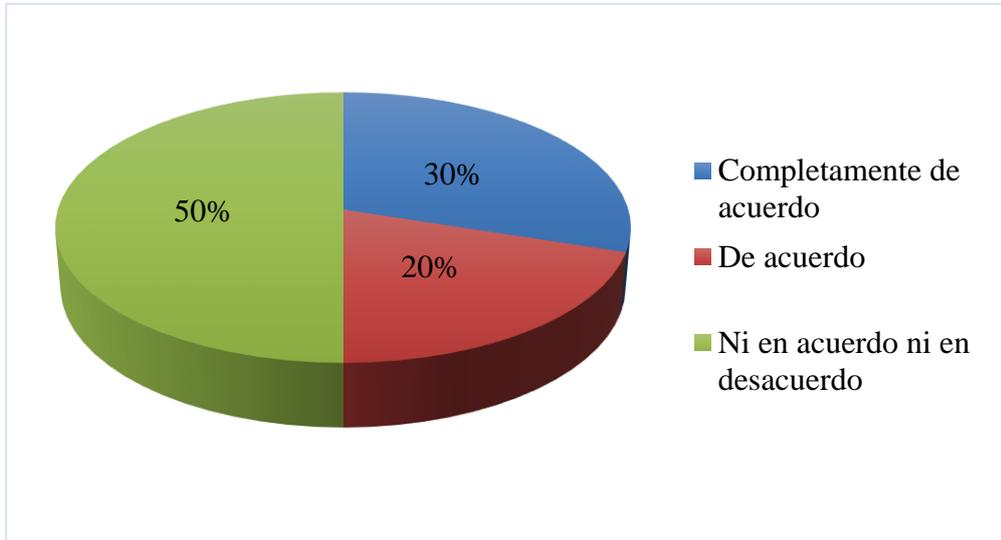


El 40% no está de acuerdo ni en desacuerdo en que en la entidad los perfiles de los trabajadores administrativos corresponden con las actividades asignadas, el 30% está completamente de acuerdo y de acuerdo.

## Estabilidad laboral

**Figura 12**

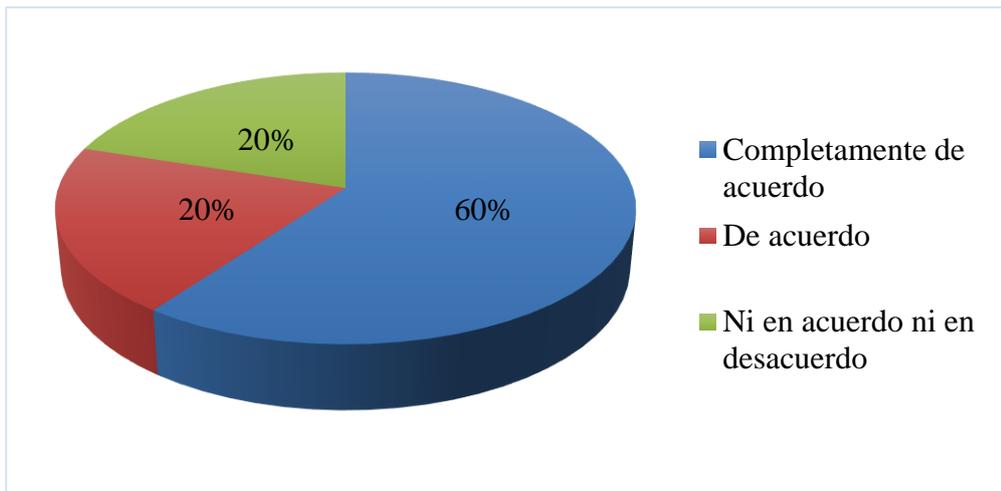
*En esta entidad la vinculación de funcionarios estables y contratados se realiza teniendo en cuenta las competencias laborales*



El 50% no está de acuerdo ni en desacuerdo en que en la entidad la vinculación de funcionarios estables y contratados se realiza teniendo en cuenta las competencias laborales, el 30% está completamente de acuerdo y el 20% de acuerdo.

**Figura 13**

*Mi condición laboral en esta entidad, me hace sentir seguro*

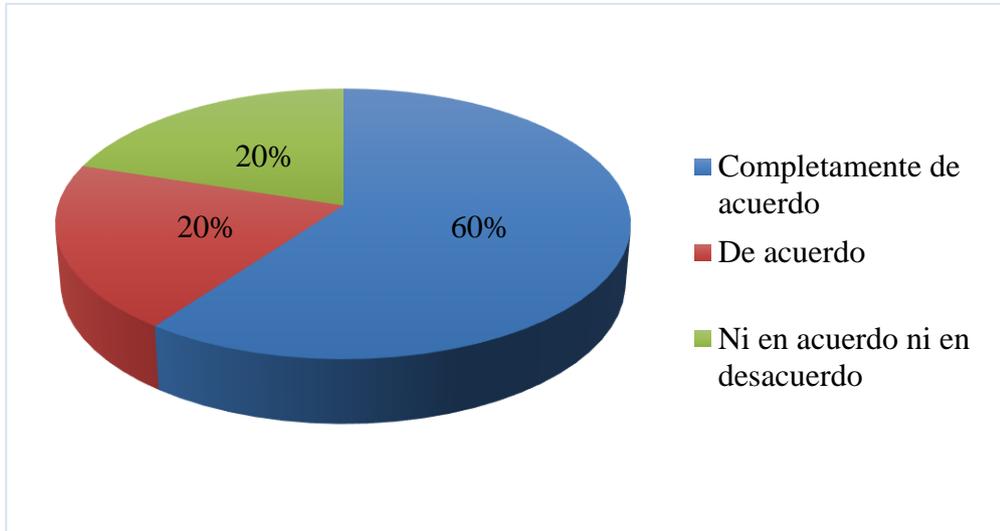


El 60% estaba completamente de acuerdo en que la condición laboral de esta entidad, le hace sentir seguro, el 20% está de acuerdo y el otro 20% ni en acuerdo ni en desacuerdo.

## Ascensos por buen desempeño

**Figura 14**

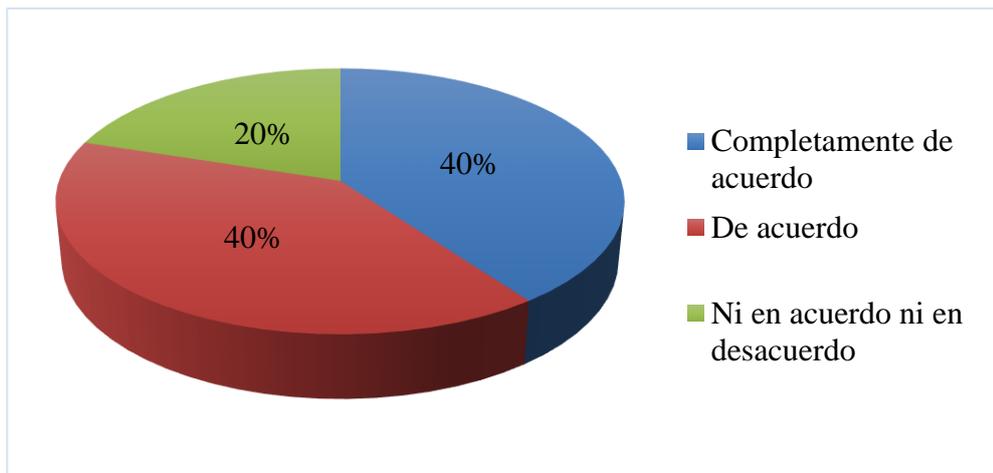
*En esta entidad los procedimientos para el traslado, ascenso y/o retiro de los trabajadores se encuentran formalmente documentados*



El 60% estaba completamente de acuerdo en que en la entidad los procedimientos para el traslado, ascenso y/o retiro de los trabajadores se encuentran formalmente documentados, el 20% de acuerdo y el otro 20% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

**Figura 15**

*En esta entidad le proporcionan oportunidades para su desarrollo profesional*

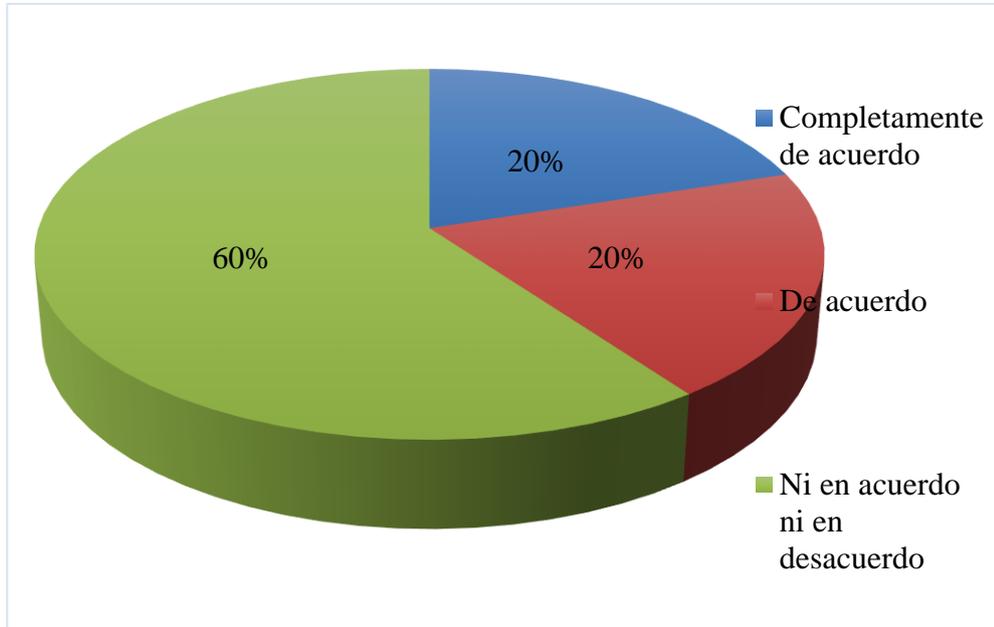


El 40% estaba completamente de acuerdo y de acuerdo en que en la entidad le proporcionan oportunidades para su desarrollo profesional, el 20% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

## Reconocimientos públicos

**Figura 16**

*En esta entidad, el Director o jefe superior manifiesta un reconocimiento de felicitación de forma oral o escrita hacia usted*



El 60% no está de acuerdo ni en desacuerdo en que en la entidad, el Director o jefe superior manifiesta un reconocimiento de felicitación de forma oral o escrita hacia usted, el 20% está completamente de acuerdo y de acuerdo.

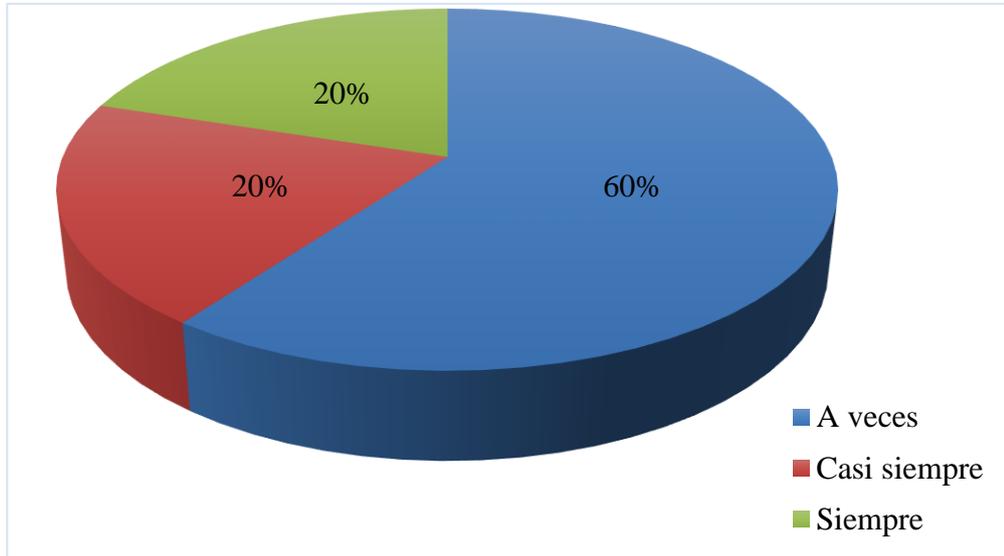
### **3.2 El desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.**

Para medir el desempeño laboral se aplicó una encuesta donde se obtuvo información sobre dimensiones relacionadas con calidad del trabajo, iniciativa, relaciones humanas y logros de metas, llegándose a obtener los siguientes resultados:

## Calidad del Trabajo

**Figura 17**

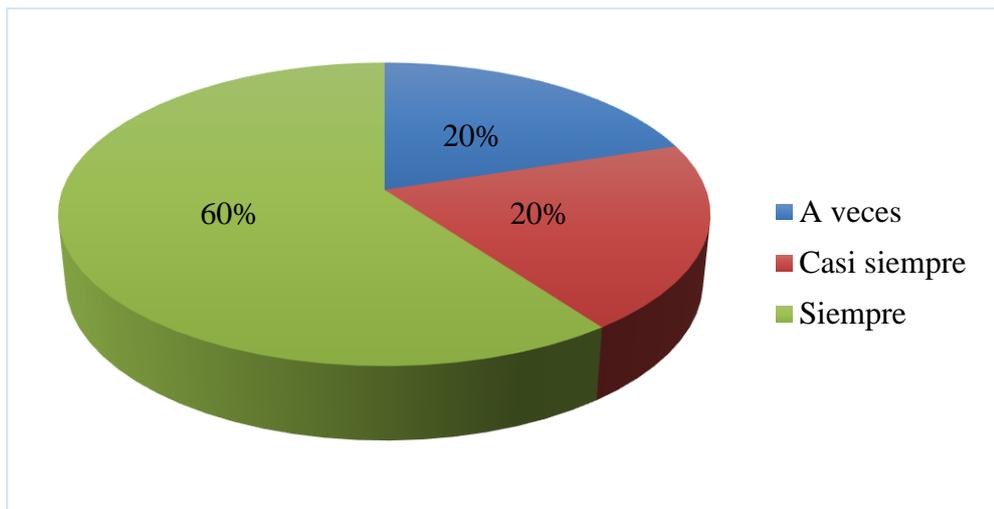
*Muestra una adecuada organización en un área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto*



El 60% opina que a veces muestra una adecuada organización en un área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto, el 20% que casi siempre y el otro 20% que siempre.

**Figura 18**

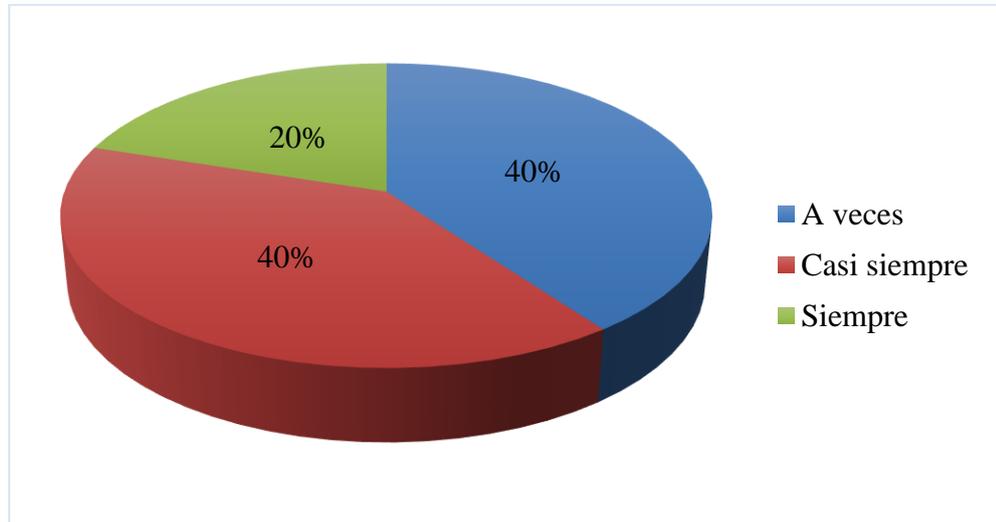
*Cumple tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes*



El 60% opina que siempre cumple tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes, el 20% a veces y casi siempre.

**Figura 19**

*Da a conocer al jefe inmediato sus propuestas para mejorar las deficiencias institucionales para el logro del desempeño*

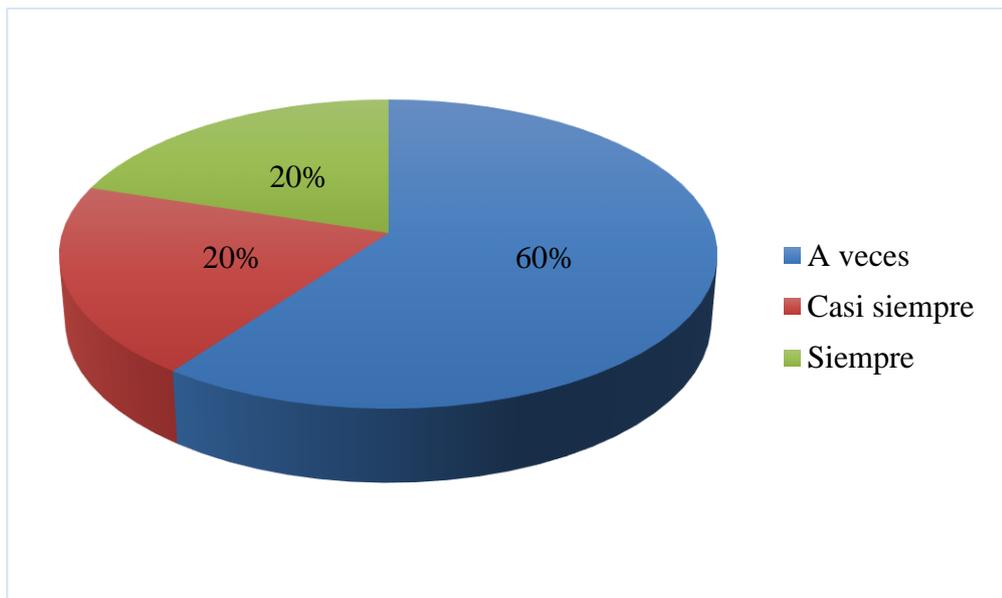


El 40% opina que a veces da a conocer al jefe inmediato sus propuestas para mejorar las deficiencias institucionales para el logro del desempeño, el otro 40% casi siempre y el 20% siempre.

**Iniciativa**

**Figura 20**

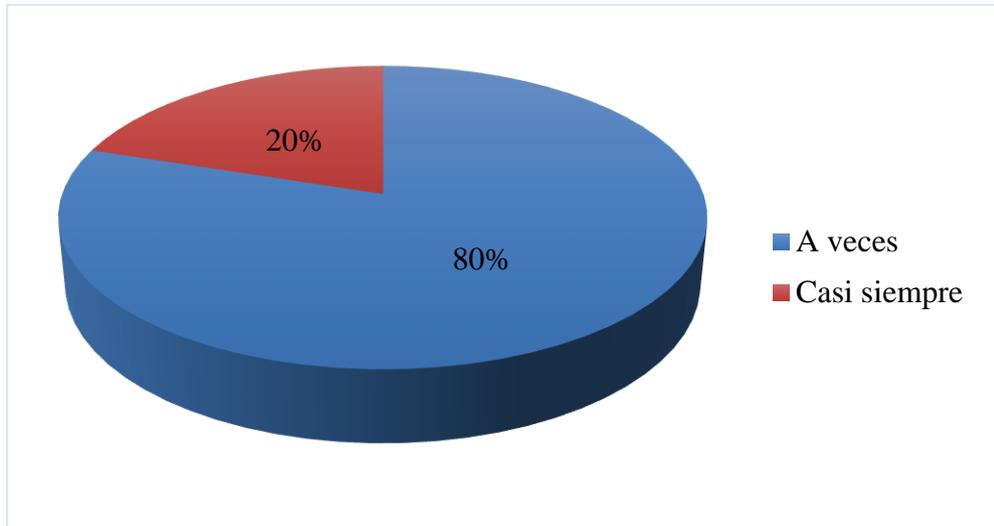
*Sus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral*



El 60% opina que a veces sus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral y el 20% casi siempre y siempre.

**Figura 21**

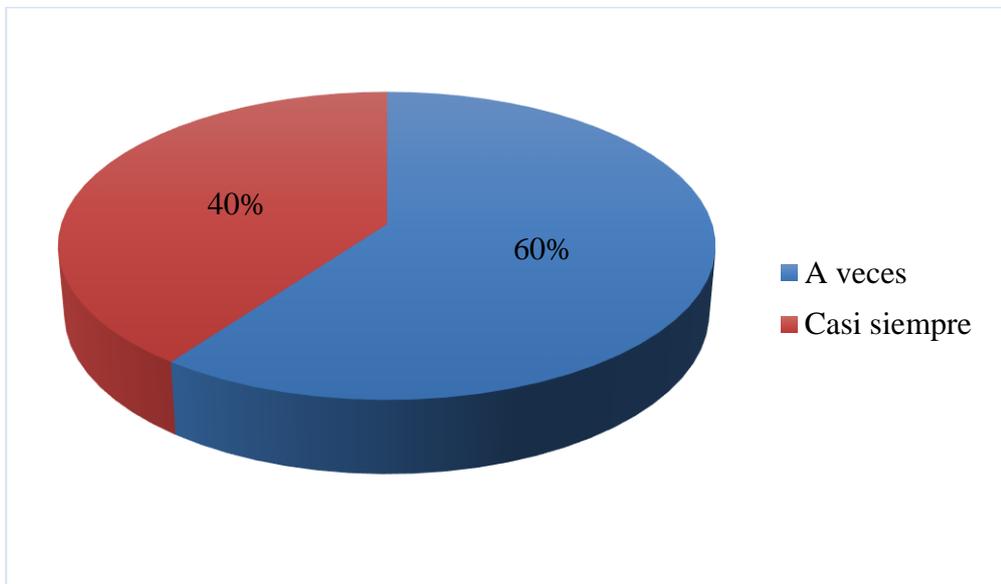
*Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto*



El 80% opina que a veces establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto, 20% casi siempre.

**Figura 22**

*Tiene capacidad de resolución de problemas*

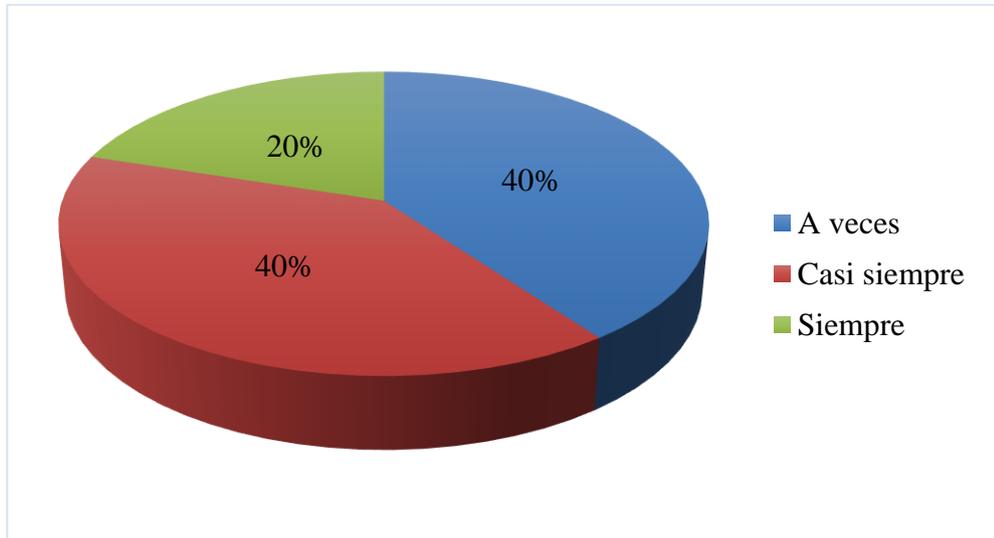


El 60% opina que a veces tiene capacidad de resolución de problemas y el 40% que casi siempre.

## Relaciones Humanas

**Figura 23**

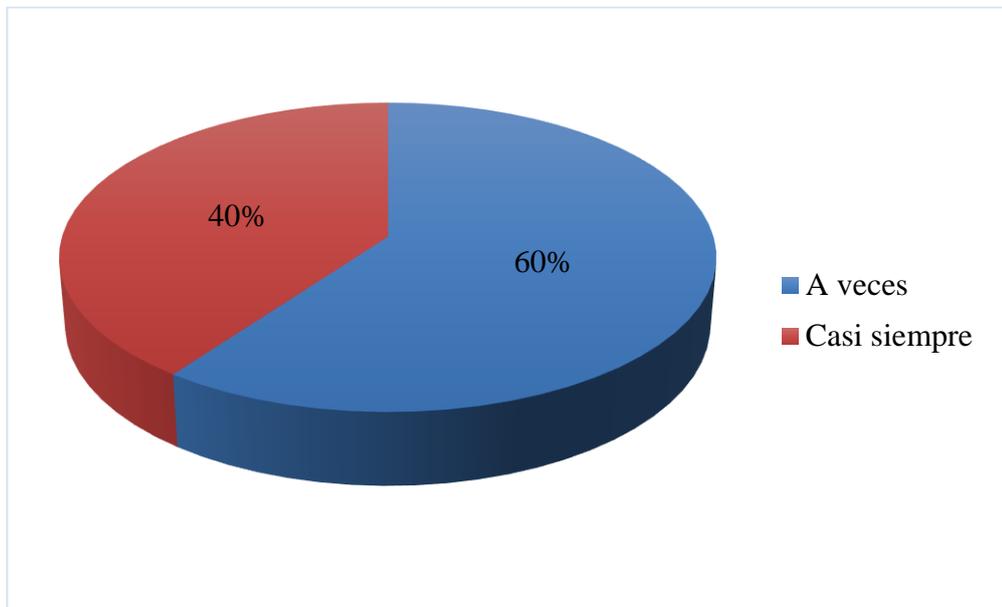
*Muestra actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo*



El 40% opina que a veces y casi siempre muestra actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo y el 20% siempre.

**Figura 24**

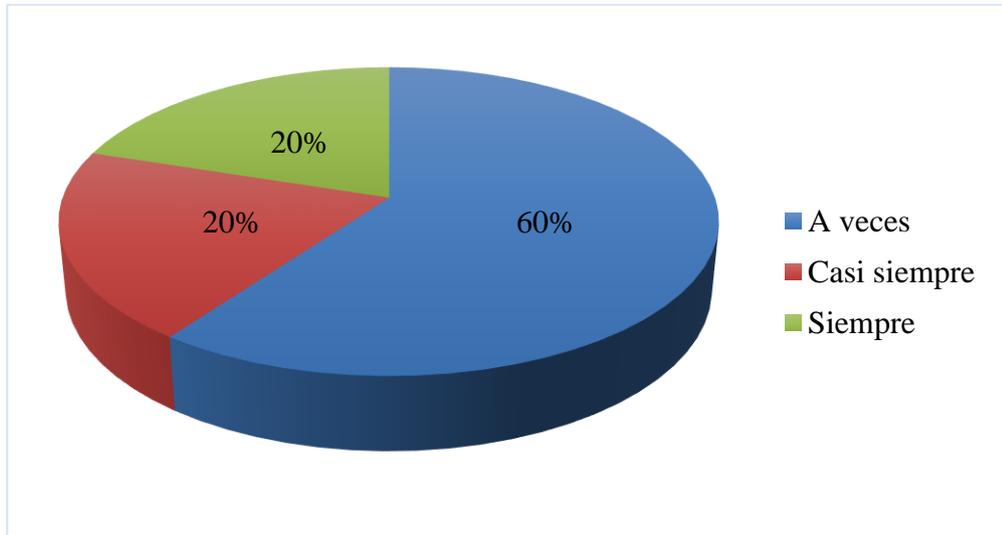
*Explica sus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que trabaja de manera clara y exhaustiva*



El 60% opina que a veces explica sus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que trabaja de manera clara y exhaustiva y el 40% que casi siempre.

**Figura 25**

*Maneja valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias*

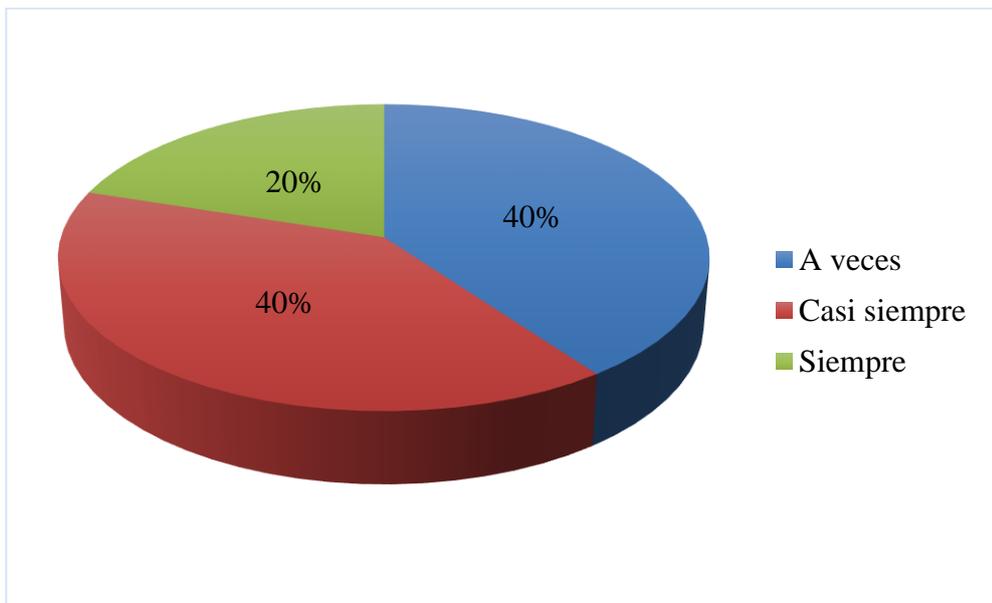


El 60% opina que a veces maneja valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias y el 20% que casi siempre y siempre.

**Logro de Metas**

**Figura 26**

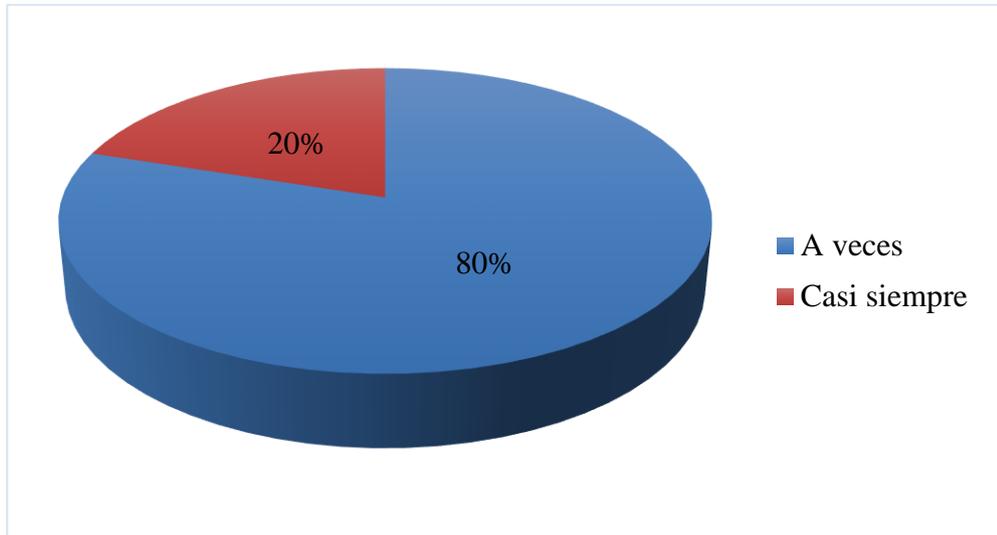
*Planifica sus actividades con mucha capacidad*



El 40% opina que a veces y casi siempre planifica sus actividades con mucha capacidad y el 20% siempre.

**Figura 27**

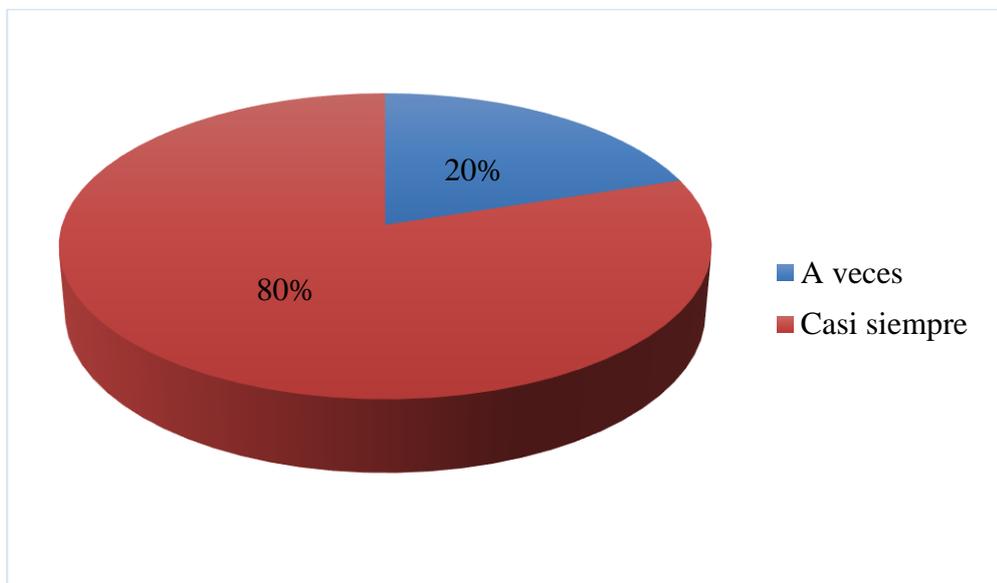
*Cumple con las normas generales y específicas de la institución, procedimientos, instructivos y otros*



El 80% opina que a veces cumple con las normas generales y específicas de la institución, procedimientos, instructivos y otros y el 20% casi siempre.

**Figura 28**

*Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en el tiempo programado*



El 80% opina que casi siempre se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en el tiempo programado y el 20% que a veces.

### **3.3 Influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo bajo el decreto legislativo 276 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2020.**

Para analizar la influencia de la variable motivación en la variable desempeño laboral se utiliza el método analítico estableciendo correlación entre cada una de las dimensiones de ambas variables que permitan identificar si la variable 1 influye en la variable 2, llegándose al resultado siguiente:

En la dimensión tiempo de la variable motivación se puede deducir que los trabajadores administrativos tienen el tiempo suficiente para realizar su trabajo y el descanso correspondiente y todo esto está de acuerdo a las normas y leyes laborales; a esta dimensión la correlacionamos con la dimensión calidad del trabajo de la variable desempeño laboral donde los resultados indican que la organización de su área de trabajo va acorde con las expectativas de su puesto y que los trabajadores cumplen con los procesos y productos en los tiempos establecidos y que aportan al cumplimiento de los objetivos de la organización. La correlación de ambas dimensiones indica que la influencia es significativa y positiva de la variable motivación en la variable desempeño laboral.

La dimensión tecnología, de la variable motivación muestra que esta herramienta permite cumplir con las tareas diarias encomendadas pero que existe cierto déficit que necesitan mejorarse como la calidad del internet que es una de las principales limitantes; esto tiene repercusión en el cumplimiento de tareas, procesos y productos en tiempos establecidos que conllevaron a la población encuestada en un 40% a manifestar que esto se da pero que en algunos casos se presentan problemas para el cumplimiento y está relacionado con la calidad del servicio de internet que puede dificultar el uso de algunos sistemas en la UNTRM. El análisis de ambas dimensiones indica que existe una correlación de influencia que en torno al servicio de internet en algunos casos se muestran negativas para el cumplimiento de las funciones de los trabajadores administrativos.

La dimensión vigor de la variable motivación muestra que los trabajadores consideran que la ética es un pilar esencial para el trabajo en la UNTRM y este se relaciona con la dimensión relaciones humanas en donde los trabajadores muestran actitudes positivas para integrarse al trabajo en equipo y muestran

valores y principios que les permite escuchar a los demás, que están relacionados con la ética de la dimensión motivación. Los resultados mostrados indican que existe una alta correlación de influencia positiva entre ambas variables estudiadas.

Las condiciones y ambiente físico son un aspecto importante que influyen en la motivación del personal, para el caso de la UNTRM el 60% de trabajadores administrativos manifiestan una opinión positiva a las condiciones en las que trabajan, ya que esto cuenta con el equipamiento necesario para el cumplimiento de sus funciones; esto influye positivamente en la variable desempeño laboral en la dimensión iniciativa aunque esta no se da de una manera frecuente, los trabajadores buscan proponer acciones innovadoras en sus funciones para mejorar el desempeño laboral. Los resultados muestran una influencia regularmente significativa, teniendo en cuenta que la dimensión desempeño laboral se da de manera no frecuente.

La dimensión compromiso en la motivación indica que este se da de manera regular en la institución que existe un 40% que le es indiferente esta dimensión y que esto está relacionado con la misma importancia que le da la organización a sus aportes o ideas, esto influye con la dimensión calidad en el trabajo de la variable desempeño laboral donde un 40% de los trabajadores manifiestan que en pocas oportunidades dan a conocer a su jefe inmediato sus propuestas para mejorar la deficiencia institucional y también guarda relación con la dimensión relaciones humanas donde los trabajadores manifiestan que en pocas oportunidades explican sus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que trabajan. La correlación de las variables de estudio en las dimensiones manifestadas indican que la influencia es significativa y que esta puede ser positiva o negativa de acuerdo a como esté motivado el personal administrativo.

El involucramiento de los directivos en la solución de problemas y dificultades motivan a los colaboradores en el caso de la UNTRM se manifiesta que existe un 50% de directivos que no se involucran en estas dificultades y soluciones; este resultado correlacionándolo con la dimensión iniciativa de desempeño laboral donde los colaboradores manifiestan que en algunas oportunidades establecen nuevas estrategias para resolver de manera asertiva tareas de su puesto y que en un 60% en algunos casos muestran capacidad para resolver

problemas, se está evidenciado que existe la correlación de influencia que es significativa pero no del todo positiva debido a que en estas dimensiones no existe la adecuada dimensión del talento humano.

En la UNTRM los suministros de trabajo para un 40% son lo suficientes para cumplir las labores y el resto de trabajadores no manifiestan opinión al respecto. Estos resultados se correlacionan con la dimensión logros y metas de la variable desempeño laboral y guarda relación entendiéndose que en un 40% de trabajadores manifiesta que planifica y realiza sus actividades con mucha capacidad. Debemos entender que esta acción es el resultado de un conjunto de características que tiene que ver con la motivación relacionada a espacios, tecnología y otros; por tanto se debe concluir que la influencia es significativa y que va a ser negativa o positiva dependiendo de las acciones que se realicen en cuanto a las dimensiones de motivación.

Habiendo realizado una interrelación específica y detallada de cada uno de los indicadores de cada variable se ha llegado a determinar que la influencia es significativa y que en algunos casos es positiva y en otros negativa dependiendo de las acciones que se realizan en la variable motivación para que influyan en la variable desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados bajo la ley 276 de la UNTRM, Chachapoyas.

#### **IV DISCUSIÓN**

La motivación y el desempeño laboral son sus variables relacionadas a la gestión del talento humano que se relacionan por la importancia en la gestión empresarial y organizacional son estudiadas tanto de manera independiente como correlacional, con el fin de generar conocimientos que les permita orientar a las organizaciones por los caminos adecuados para el cumplimiento de sus objetivos, misión y visión. En los últimos años se han generado investigaciones relacionadas a este tema con los cuales se discute:

Castro (2016), investiga sobre los valores hacia el trabajo en la motivación y desempeño laboral en pequeñas y medianas empresas en México, se planteó como objetivo determinar la influencia de los valores en la motivación y el desempeño laboral buscando conocer las externalidades de los valores sobre los colaboradores y lograr que las empresas comprendan el comportamiento humano. Aplicó la investigación a 100 trabajadores de pequeñas y medianas empresas concluyendo que existe una relación positiva entre un valor y la motivación laboral. A lo investigado por Castro en la presente tesis se puede discutir que el objeto de estudio en este caso es una organización pública de los cuales se tomó a 72 trabajadores administrativos nombrados con el objetivo de determinar la influencia entre la variable motivación y desempeño laboral, llegándose a concluir que existe una influencia significativa que esta puede ser positiva o negativa. El aspecto valores que toma Castro en su investigación es considerado como una dimensión de la variable motivación.

El 2015 Sum investiga sobre la motivación y desempeño laboral de trabajadores administrativos en una empresa de alimentos; realiza un estudio descriptivo correlacional, la investigación la aplica a 34 trabajadores administrativos. Se plantea como hipótesis que si existe influencia de la motivación en el desempeño laboral y llega a concluir que la motivación si influye en el desempeño laboral, también de la misma deduce que la motivación es un factor importante para el buen desempeño laboral. Con respecto a la presente tesis la tesis de Sum guarda congruencia en el sentido que ambas son investigaciones descriptivas correlacionales y están dirigidas a trabajadores administrativos en las dos variables motivación y desempeño laboral. Las hipótesis son similares teniendo en cuenta que ambas aducen la influencia. Ambas investigaciones también llegan a

determinar que la motivación es un elemento importante para el desempeño laboral, la diferencia de las tesis solo radica en su sujeto de estudio, teniendo en cuenta que la presente se da en una institución pública de educación superior y la anterior en una empresa privada de alimentos.

Enríquez 2015 investiga las variables en empleados en instituto de la visión en México, su objetivo fue conocer si la motivación predice en el desempeño laboral, la tesis fue cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, se aplicó a 164 colaboradores y se llegó a tener como resultado que los colaboradores se encuentran altamente motivados y esto se refleja en el rendimiento de sus actividades. Se concluye que entre mayor sea el grado de motivación mejor será el desempeño laboral. En la presente tesis que también fue correlacional, descriptiva, cuantitativa y que trabajó con una muestra menor se ha encontrado que los trabajadores presentan un nivel de motivación intermedio a alto, teniendo en cuenta las dimensiones analizadas de esta variable y también se concluye que la motivación influye significativamente, positiva o negativamente en el desempeño laboral.

El 2017 Casas investiga la influencia de la motivación en el desempeño laboral de trabajadores administrativos en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Piura, con esta investigación Casas determina la influencia de la variable 1 en la variable 2 a través de un estudio cuantitativo de tipo correlacional, llegando a concluir que la motivación influye directamente de manera determinante en el desempeño laboral, teniendo en cuenta que esta le permite al trabajador desarrollarse en todos sus niveles y llegando a satisfacerse con los resultados logrados en sus actividades destinadas. Lo investigado por Casas guarda similitud con la presente tesis en cuanto al tipo, enfoque y objetivos, incluso los resultados muestran influencia pero en la presente investigación se utiliza el término significativa para nombrar los resultados encontrados en relación a la influencia y que esta depende que sea positiva o negativa de acuerdo al nivel de motivación.

Reátegui el 2017 estudia las mismas variables de la presente tesis en trabajadores de una institución educativa en la Región San Martín. Con esta investigación Reátegui llega a conocer la influencia de la motivación en el desempeño laboral; aplicó la investigación a 19 docentes, los resultados muestran que el nivel de motivación es malo y que el desempeño laboral en el centro de trabajo es bajo

llegándose a concluir que la variable 1 influye en la variable 2. Si bien es cierto las instituciones educativas son de diferentes niveles y los objetos de estudio también son distintos se coincide en la relación de influencia en ambas tesis teniendo en cuenta que se determina que influyen de manera significativa.

Meléndez el 2019 realiza propuestas motivacionales para mejorar el desempeño laboral en administrativos de la Red de Salud en Amazonas. El autor realiza el método analítico – sintético para realizar la investigación y concluye que el desempeño laboral de los funcionarios administrativos de su área de estudios tiene déficit entre relaciones interpersonales, motivación y cumplimiento de funciones y esto interfiere en que el clima laboral no sea propicio. La investigación se realiza en el mismo espacio geográfico que es la ciudad de Chachapoyas la diferencia está en que una es del sector educación y otra del sector salud y que en la tesis de Meléndez es de tipo propositiva tanto que la presente correlacional.

La hipótesis: La motivación influye positiva o negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, queda contrastada y comprobada con los resultados donde se determina que la motivación influye significativamente de manera propositiva o negativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza

## **V. CONCLUSIONES**

- Los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral que se han identificado en los trabajadores administrativos nombrados bajo la ley 276 de la UNTRM, Chachapoyas son tiempo, tecnología, vigor, compromiso, tareas encomendadas, utilización de recursos, capacidad, estabilidad laboral y reconocimiento público y estos en algunos casos no se encuentran en los niveles más altos, presentando algunos déficits.
- Para medir el desempeño laboral se ha utilizado las dimensiones calidad del trabajo, iniciativa, relaciones humanas, logros y metas, de las cuales el resultado es de un desempeño de intermedio a alto teniendo en cuenta que existen algunos déficits en las dimensiones mencionadas.
- Se ha determinado que la influencia de la motivación en el desempeño laboral es significativa y que en algunos casos es positiva y en otros negativa y que esto depende de las acciones que se realiza en la variable motivación y que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados bajo la ley 276 de la UNTRM, Chachapoyas.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- ✓ Se recomienda a la alta dirección de la UNTRM tomar los resultados de la motivación de los trabajadores administrativos como un indicador para realizar acciones y políticas de gestión del talento humano que permita mejorar los déficits encontrados.
- ✓ Se recomienda a las oficinas encargadas de la gestión del talento humano de la UNTRM considerar los resultados de la evaluación del desempeño laboral para tomar acciones que permitan mejorar el rendimiento de sus colaboradores teniendo en cuenta que la motivación influye en este.
- ✓ Se recomienda a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas promover la investigación dentro de la UNTRM que permita identificar, plantear propuestas de solución a problemas relacionados con la gestión pública, gestión educativa y otros para el mejor funcionamiento de la universidad.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Casas, P. (2017). *“La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Piura”*. (U. N. Piura, Ed.) Piura, Perú : Escuela de Posgrado. Recuperado el 17 de febrero de 2020 , de <file:///C:/Users/usuario/Downloads/ADM-CAS-LAZ-17.pdf>
- Castro, V. (2016). *“El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación y el desempeño laboral de trabajadores de Pymes Potosinas”*. (U. A. Potosí, Ed.) México : Facultad de Contaduría y Admisnitración. Recuperado el 20 de febrero de 2020
- Chico, S. (2018). *“Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados del área de canal de atención y promoción de servicios en una entidad financiera en Lima, 2018”*. (U. S. Porres, Ed.) Lima, Perú : Facultad de Ciencias Adminsitativas y Recursos Humanos. Recuperado el 17 de febrero de 2020 , de [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/4362/chico\\_rse.pdf;jsessionid=A803901475BD14A57468715C0018DEA4?sequence=1](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/4362/chico_rse.pdf;jsessionid=A803901475BD14A57468715C0018DEA4?sequence=1)
- Enriquez, P. (2015). *“Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México”*. (U. d. Montemorelos, Ed.) México : Facultad de Ciencias Administrativas. Recuperado el 20 de febrero de 2020, de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/99/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Herrera, I. (2018). *Organización Administrativa y Desempeño Laboral en la Gerencia Sub Regional, Bagua, Amazonas*. (U. C. Vallejo, Ed.) Perú: Escuela de Posgrado. Recuperado el 12 de noviembre de 2019, de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28919/herrera\\_si.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28919/herrera_si.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- León, G. (2017). *“La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay- Huari, año 2017”*. (U. N. Carrión, Ed.) Huacho, Facultad de Ciencias Empresariales : Facultad de Ciencias Empresariales. Recuperado el 17 de febrero de 2020 , de

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-16.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Meléndez, L. (2019). *“Propuesta de estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la red de salud Chachapoyas 2018”*. (U. N. Amazonas, Ed.) Chachapoyas, Perú : Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Recuperado el 17 de febrero de 2020 , de <http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/1845>
- Reátegui, L. (2017). *“Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016”*. (U. C. Vallejo, Ed.) Tarapoto, Perú : Escuela de Posgrado. Recuperado el 17 de febrero de 2020 , de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/935/reategui\\_al.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/935/reategui_al.pdf?sequence=1)
- Sum, M. (2015). *“Motivación y desempeño Laboral el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango”*. (U. R. Landívar, Ed.) Guatemala: Facultad de Humanidades. Recuperado el 17 de febrero de 2020 , de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Vroom, V. (1964). *Trabajo de motivacion*. Inglaterra : Wiley. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-expectativa-vroom>
- Vroom, H. (1964). *Trabajo y motivación*. Oxford, Inglaterra : Wiley. Recuperado el 25 de 05 de 2020, de <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-expectativa-vroom>
- Vroom, V. (2000). *La motivacion para producir: teoría de Vroom*. Obtenido de <https://www.losrecursoshumanos.com/la-motivacion-para-producir-la-teoria-de-vroom/>

**ANEXOS**

**UNIVERSIDAD NACIONAL TORIRIO RODRIGUEZ DE MENDOZA –  
AMAZONAS.**

Cuestionario para medir la Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo BAJO EL DECRETO LEGISLATIVO 276 DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS, 2020.

**Percepción General**

1.- ¿Cómo se ha sentido trabajando en esta entidad?

-----  
-----  
-----  
-----

2.- ¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla?

-----  
-----  
-----  
-----

3.- ¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?

-----  
-----  
-----  
-----

4.- ¿Recibe información de cómo desempeña su trabajo?

-----  
-----  
-----

**¡Gracias!!!**

**UNIVERSIDAD NACIONAL TORIRIO RODRIGUEZ DE MENDOZA –  
AMAZONAS.  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.**

Cuestionario para medir la Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo BAJO EL DECRETO LEGISLATIVO 276 DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS, 2020.

Con el objetivo de realizar un estudio con fines académicos sobre Motivación Laboral del personal del administrativo de su entidad se le pide a Ud. por favor nos brinde su opinión, la cual será confidencial.

**Instrucciones:**

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

<b>1</b>	Completamente de acuerdo
<b>2</b>	De acuerdo
<b>3</b>	Ni acuerdo ni desacuerdo
<b>4</b>	En desacuerdo
<b>5</b>	Completamente en desacuerdo

**Variable Dependiente: Motivación**

N°	Detalle del Ítems	1	2	3	4	5
	<b>Tiempo</b>					
<b>01</b>	¿En esta entidad el personal administrativo necesita más de ocho horas de trabajo, sacrificando muchas veces su tiempo de descanso para cumplir con las actividades diarias?					
<b>02</b>	¿La entidad me brinda el descanso que necesito para reponerme?					
	<b>Tecnología</b>					
<b>03</b>	¿En esta entidad la tecnología proporcionada te permite cumplir con sus tareas diarias encomendadas?					
	<b>Vigor</b>					
<b>04</b>	¿El actuar correctamente (con ética) es un pilar esencial en la entidad?					
	<b>Acondicionamiento del Ambiente Físico</b>					
<b>05</b>	¿En esta entidad los espacios de trabajo son cómodos y suficientes para desempeñar las labores asignadas?					
<b>06</b>	¿En esta entidad le facilitan los Equipos de Protección Individual necesarios para su trabajo?					
	<b>Compromiso</b>					
<b>07</b>	¿En esta entidad, mi trabajo contribuye al logro de los objetivos estratégicos de la entidad?					

<b>08</b>	¿En esta entidad mis aportes e ideas son sometidas en cuenta y valoradas por mi superior?					
	<b>Tareas encomendadas</b>					
<b>09</b>	¿En esta entidad los directivos tienen pleno conocimiento de las dificultades y soluciones que se presentan en el desarrollo de las tareas encomendadas?					
	<b>Utilización de recursos óptimos</b>					
<b>10</b>	¿En esta entidad los suministros de trabajo son suficientes para cumplir con las labores asignadas?					
	<b>Capacidad</b>					
<b>11</b>	¿En esta entidad los perfiles de los trabajadores administrativos corresponden con las actividades asignadas?					
	<b>Estabilidad laboral</b>					
<b>12</b>	¿En esta entidad la vinculación de funcionarios estables y contratados se realiza teniendo en cuenta las competencias laborales?					
<b>13</b>	¿Mi condición laboral en esta entidad, me hace sentir seguro?					
	<b>Ascensos por buen desempeño</b>					
<b>14</b>	¿En esta entidad los procedimientos para el traslado, ascenso y/o retiro de los trabajadores se encuentran formalmente documentados?					
<b>15</b>	¿En esta entidad le proporcionan oportunidades para su desarrollo profesional?					
	<b>Reconocimientos públicos</b>					
<b>16</b>	¿En esta entidad, el Director o jefe superior manifiesta un reconocimiento de felicitación de forma oral o escrita hacia usted?					

### Variable Independiente: DESEMPEÑO LABORAL

Con el objetivo de realizar un estudio con fines académicos sobre el desempeño laboral del Personal Administrativo BAJO EL DECRETO LEGISLATIVO 276 DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS, 2020.

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

<b>1</b>	Nunca
<b>2</b>	Casi nunca
<b>3</b>	A veces
<b>4</b>	Casi siempre
<b>5</b>	Siempre

N°	Detalle del Ítems	1	2	3	4	5
	<b>Calidad del Trabajo</b>					
01	¿Muestra una adecuada organización en un área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto?					
02	¿Cumple tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes?					
03	¿Da a conocer al jefe inmediato sus propuestas para mejorar las deficiencias institucionales para el logro del desempeño?					
	<b>Iniciativa</b>					
04	¿Sus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral					
05	¿Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto					
06	¿Tiene capacidad de resolución de problemas?					
	<b>Relaciones Humanas</b>					
07	¿Muestra actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo?					
08	¿Explica sus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que trabaja de manera clara y exhaustiva?					
09	¿Maneja valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias?					
	<b>Logro de Metas</b>					
10	¿Planifica sus actividades con mucha capacidad?					
11	¿Cumple con las normas generales y específicas de la institución, procedimientos, instructivos y otros?					
12	¿Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en el tiempo programado?					

¡Gracias!!!