

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON  
MENCIÓN EN RECURSOS HUMANOS**

---

**“Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores  
de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - 2022”**

---

**Línea de Investigación:**

Relaciones Humanas Laborales

**Autor:**

Br. González Rodríguez, Julio Cesar

**Jurado Evaluador:**

Presidente: Dr. Heyner Yuliano Márquez Yauri

Secretaria: Dra. Patricia Ismary Barinotto Roncal

Vocal : Ms. Iris Paola Fiestas Dejo

**Asesor:**

Dr. Jenry Alex Hidalgo Lama

Código Orcid:

 0000-0001-5901-3752

**TRUJILLO - PERÚ**

**2022**

**Fecha de sustentación: 2022/12/02**

La presente tesis ha sido revisada y aprobada por el siguiente jurado:

**Presidente** : Dr. Heyner Yuliano Márquez Yauri

**Secretario** : Dra. Patricia Ismary Barinotto Roncal

**Vocal** : Ms. Iris Paola Fiestas Dejo

## **DEDICATORIA**

A Dios principalmente por brindarme vida y salud, por encaminarme en mi formación académica, permitiéndome desarrollar esta maestría.

A mi papá, mamá y a toda mi familia, por su amor infinito, por su apoyo incondicional, sin ellos probablemente no estuviera en esta etapa de mi vida, Papá y Mamá, gracias por siempre estar a mi lado, por apoyarme en este posgrado; a mi hermano por su apoyo moral, a mi querida esposa e hijos por su gran amor y apoyo.

A los docentes quienes me impartieron conocimientos, por su tiempo, su dedicación, por su instrucción para poder llegar a este nivel.

Julio Cesar González Rodríguez

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por permitir y brindarme la vida y la fuerza para seguir siempre adelante en los momentos que se tornaron duros.

A mis padres Julio y Palmira, mi hermano César por apoyarme constantemente en todo momento, a lo largo de la vida y posgrado. A mi esposa Adelita, Por su apoyo incondicional siempre, a mis hijos Fabián, Adrián y Andere por ser mi fuente de inspiración para seguir siempre adelante.

Agradezco mucho por la ayuda a mis maestros en especial al Dr. Jenry Hidalgo, a mis compañeros, a la universidad en general por todo el apoyo en conjunto, gracias por todos los conocimientos que me ha otorgado a lo largo de esta vida.

Julio Cesar González Rodríguez

## RESUMEN

La presente investigación consideró como objetivo general determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo – 2022; para lo cual empleó una investigación de tipo no experimental, descriptiva, correlacional; en una muestra de 84 colaboradores del área de contabilidad y finanzas de la universidad; se aplicó como técnica a la encuesta, con el instrumento cuestionario; obteniendo por resultados que, en el 58% de los colaboradores el nivel de motivación laboral es medio, en el 83% el nivel de desempeño laboral es medio; asimismo, la dimensión necesidad de logro, poder y afiliación influyen significativamente en el desempeño laboral, obteniendo valores de significancia  $< 0.05$ ; se obtuvo además, un coeficiente Rho de Spearman de 0.433 y un nivel de significancia de 0.000 en la correlación de la motivación con el desempeño laboral, y según la prueba Chi cuadrado se obtuvo un p-valor de 0.000, siendo el valor de Chi cuadrado de  $40,245 > 9,4877$  del Chi cuadrado tabulado; por lo que se concluye que, la motivación ejerce influencia significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la universidad.

*Palabras Clave: motivación, desempeño laboral, eficacia, eficiencia, efectividad, logro, poder, afiliación*

## ABSTRACT

The present investigation considered as a general objective to determine the influence of motivation on the work performance of the collaborators of the Antenor Orrego Private University, Trujillo - 2022; for which he used a non-experimental, descriptive, correlational type of research; in a sample of 84 collaborators from the accounting and finance area of the university; it was applied as a technique to the survey, with the questionnaire instrument; obtaining by results that, in 58% of the collaborators, the level of work motivation is medium, in 83% the level of work performance is medium; likewise, the dimension need for achievement, power and affiliation significantly influence job performance, obtaining significance values  $< 0.05$ ; In addition, a Spearman's Rho coefficient of 0.433 and a significance level of 0.000 were obtained in the correlation of motivation with work performance, and according to the Chi square test, a p-value of 0.000 was obtained, being the value of Chi square of  $40.245 > 9.4877$  of the tabulated Chi square; Therefore, it is concluded that motivation exerts a significant influence on the work performance of university employees.

*Keywords:* motivation, job performance, efficacy, efficiency, effectiveness, achievement, power, affiliation

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b> .....	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<b>ix</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>II. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>2</b>
<b>2.1. Planteamiento del Problema</b> .....	<b>2</b>
<b>2.2. Justificación</b> .....	<b>27</b>
<b>2.3. Objetivos</b> .....	<b>28</b>
<b>III. MATERIALES Y MÉTODOS</b> .....	<b>30</b>
<b>3.1. Diseño del Estudio</b> .....	<b>30</b>
<b>3.2. Población</b> .....	<b>30</b>
<b>3.3. Muestra</b> .....	<b>31</b>
<b>3.4. Operacionalización de Variables</b> .....	<b>32</b>
<b>3.5. Procedimiento y técnicas</b> .....	<b>33</b>
<b>3.6. Plan de análisis de datos</b> .....	<b>39</b>
<b>3.7. Consideraciones éticas</b> .....	<b>40</b>
<b>IV. RESULTADOS</b> .....	<b>41</b>
<b>4.1. Análisis Descriptivo</b> .....	<b>41</b>
<b>4.2. Análisis Inferencial</b> .....	<b>47</b>

<b>V.DISCUSIÓN.....</b>	<b>53</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>57</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>58</b>
<b>VIII. REFERENCIAS .....</b>	<b>60</b>
<b>IX. ANEXOS .....</b>	<b>66</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la muestra de colaboradores .....	31
Tabla 2. Matriz de operacionalización de variables.....	32
Tabla 3. Baremos del cuestionario motivación laboral.....	33
Tabla 4. Baremos del cuestionario desempeño laboral.....	35
Tabla 5. Fiabilidad de instrumentos .....	36
Tabla 6. V de Aiken para el instrumento motivación laboral .....	37
Tabla 7. V de Aiken para el instrumento desempeño laboral .....	38
Tabla 8. Análisis por ítem de la variable motivación laboral .....	41
Tabla 9. Análisis por ítem de la variable desempeño laboral .....	43
Tabla 10. Nivel de motivación laboral .....	45
Tabla 11. Nivel de desempeño laboral .....	46
Tabla 12. Influencia de la necesidad de logro en el desempeño laboral .....	47
Tabla 13. Influencia de la necesidad de poder en el desempeño laboral .....	48
Tabla 14. Influencia de la necesidad de afiliación en el desempeño laboral .....	49
Tabla 15. Influencia de la motivación en el desempeño laboral .....	50
Tabla 16. Prueba Chi cuadrado .....	51

## **I. INTRODUCCIÓN**

En el mundo actual, todas las organizaciones se afectaron por la pandemia del Covid 19, pues la digitalización se aceleró repercutiendo en nuevos modelos de trabajo y relaciones, incrementándose los desafíos respecto a gestión de personal; por lo que las empresas consideran temas como la recuperación de la motivación de sus colaboradores, al ser un capital de real importancia debido a su aporte en la productividad empresarial, dicho objetivo no es ajeno a las universidades, con especial atención Universidad Privada Antenor Orrego, las cuales cerraron sus puertas para operar de manera online, generando muchos efectos desfavorables en el personal, disminuyendo su motivación, se observa persona distraído, estresado, preocupado, lo cual ha venido afectando su desempeño laboral; por lo que nace la inquietud de conocer cuál es la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal que labora en la universidad.

Según lo mencionado, el presente estudio se estructuró de la siguiente manera: Capítulo I, menciona el fundamento lógico que ha guiado esta investigación, Capítulo II, muestra el planteamiento de la investigación, describiendo el problema, la justificación y objetivos; el Capítulo III, está referido a los materiales y métodos empleados para la elaboración de la investigación, las técnicas e instrumentos, así como las consideraciones éticas; el Capítulo IV muestra los resultados obtenidos tras aplicar los instrumentos, mediante un análisis descriptivo e inferencial; el Capítulo V considera la discusión en la cual se contrastan los antecedentes y bases teóricas con los resultados obtenidos; el Capítulo VI sintetiza los hallazgos presentándolos como conclusiones; el Capítulo VII muestra algunas recomendaciones; adicionalmente se muestran las respectivas referencias bibliográficas del estudio y anexos respectivos.

## **II. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.1. Planteamiento del problema**

Al ser la motivación laboral de gran importancia social dado que implica el plano laboral de todas las empresas, consiguiendo que cada miembro del equipo tenga voluntad de esforzarse para el logro de metas organizacionales; los líderes deben conocer qué motiva a sus colaboradores, manteniendo un alto estado emocional que fomente su desarrollo, poniendo pasión en lo que hacen y proponiendo innovadoras soluciones; deben ejecutarse programas para obtener resultados que permitan a la empresa obtener rentabilidad, ser productivos (Zevallos, 2018, como se cita en Susanibar, 2020), las empresas entonces, al tener colaboradores motivados pueden ser 43% más productivos, siendo necesario medir su desempeño, para aumentar la motivación del personal al cumplir sus funciones en plazos establecidos.

Sinambela (2020), menciona que el recurso humano es un factor esencial el cual debe desarrollarse para un mejor desempeño laboral, conformado este por acciones que se dirigen hacia el cumplimiento de una meta, por lo que el colaborador muestra su voluntad y capacidad para lograrla, por tanto, las empresas deben considerar mejorar el estrés laboral y la carga de trabajo pues podrían obstaculizar la motivación y el desempeño laboral, el personal con alta motivación suelen tener un mayor desempeño y viceversa.

Hafni (2020), indica que es necesario que las organizaciones desarrollen adecuados canales de comunicación para conocer las

necesidades de sus colaboradores, pues son un factor importante para cualquier organización, por esto las empresas deben reconocer que deben motivar de modo continuo a sus colaboradores.

A nivel mundial, las empresas en general han adoptado cambios para afrontar no solo las tendencias de mercado, sino también la situación sanitaria que afrontamos; sin embargo, aún son pocas las que implementan nuevos sistemas dirigidos al talento humano para lograr su motivación, pues su trabajo sigue en muchos casos sin ser valorado ni compensado generando insatisfacción laboral, lo cual aminora la productividad organizacional (Bohórquez et al., 2020). En España, por ejemplo, en la Guía de Mercado Laboral elaborada por la empresa consultora Hays, 54% de trabajadores que fueron encuestados refirieron que no se sentían motivados en sus trabajos, frente al 47% obtenido el año anterior 2021, lo que significa que la motivación ha caído el presente año (Estévez, 2022).

En Perú, las organizaciones no se muestran ajenas a mejorar el desempeño laboral del colaborador, siendo conscientes de que la motivación genera personal con buen desempeño laboral, por esto se basan en distintos métodos, como incentivos, beneficios sociales, tratando de imitar a las mejores empresas del mundo que consideran que parte de su éxito se lo deben a sus trabajadores, por ello desarrollan actividades dirigidas a su motivación (Cáceres, 2017). En un estudio efectuado por la consultora Gallup, se mostró que solamente 15 % de los trabajadores de una empresa sienten entusiasmo por el futuro de su organización, reflejando falta de motivación laboral; estando Perú dentro de los países latinoamericanos con

mayor índice de rotación de personal, el cual es en promedio 20% (Conexión ESAN, 2019).

La Universidad Privada Antenor Orrego, es una institución fundada por Ley N.º 24879, del 26 de julio de 1988; a lo largo de estos años ha tenido un crecimiento notorio; sin embargo, en este tiempo al igual que muchas otras instituciones educativas, lucha por brindar calidad de servicio al alumnado mediante clases virtuales, pero, esta modalidad más el tener las instalaciones cerradas, ha originado que el personal en general se sienta desmotivado, teniendo que adecuar sus clases a la modalidad de estudios online, esto también ha pasado con el personal del área de contabilidad, que ha tenido que realizar sus operaciones de modo virtual, con reuniones de equipo en la plataforma Zoom; se aprecia en general que su motivación se ha deteriorado, pues quieren acelerar las reuniones virtuales para que terminen lo antes posible, dicen sí a todo para que no se continúe más con la reunión, asimismo, ya no realizan consultas como antes, no brindas ideas innovadoras, solamente se limitan a un cumplimiento mínimo de funciones; lo cual se piensa estaría afectando su desempeño laboral.

Las causas que provocan que el personal se sienta desmotivado se deben a que, debido a las restricciones sanitarias, ya no tienen contacto social con sus compañeros de trabajo como antes, tampoco se solucionan los inconvenientes de modo directo y presencial, no están recibiendo feedbacks adecuadamente, y prácticamente no conocen si están cumpliendo sus funciones de modo correcto.

Las posibles consecuencias de continuar con la problemática señalada se relaciona con el desempeño del personal, en específico del área de contabilidad y finanzas, las cuales se verán afectadas en su calidad, esto podría apreciarse en reportes contables mal elaborados, cálculos en presupuestos errados, entre otras funciones con mal cumplimiento, pues al tener personal desmotivado, se pierde el interés por cumplir bien las funciones llegando a distraerse en otros temas, obstaculizando así un desempeño eficiente.

Según lo mencionado, es necesario investigar acerca de la influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de los colaboradores del área de contabilidad y finanzas de la Universidad Privada Antenor Orrego, para conocer los motivos que generan en los trabajadores un buen desempeño laboral; todo esto lleva a formular la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo influye la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - 2022?

Para poder dar respuesta a los objetivos trazados y realizar la contrastación de resultados, se cuenta con los siguientes antecedentes:

Verdesoto (2021), en su investigación: “Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019” para optar el título profesional de magister en gestión del talento humano, otorgado por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Tuvo por objetivo el análisis de la motivación y el desempeño laboral del personal de la entidad en mención para esto utilizó una metodología con enfoque cuantitativo, de alcance

descriptivo, con diseño correlacional, no experimental, considerando como técnicas de recolección de datos a las encuestas y entrevista en una muestra de 36 funcionarios y 2 autoridades de la organización; los resultados obtenidos indicaron que aunque los funcionarios conozcan acerca de los factores intrínsecos, respecto al aspecto extrínseco se presentaban muchas falencias, por ejemplo, la carente presencia de felicitaciones, bajas posibilidades de ascender, el no recibir reconocimientos públicos; se evidenció que aplicando ciertos indicadores se mostraba niveles adecuados respecto a productividad, y competencia; pero habían deficiencias en el desarrollo de capacitaciones y en la comunicación interna. Concluyendo que, la institución no contaba con plan de motivación para convertirlos en más productivos.

La tesis citada permitió al presente estudio ampliar las definiciones referentes a las variables de estudio motivación laboral y desempeño, así como tomar ideas para las recomendaciones propuestas acerca de desarrollar planes de reconocimiento para el personal, incentivos para elevar su nivel de motivación; asimismo, se aprecia la importancia de trabajar en factores tanto intrínsecos como extrínsecos como las felicitaciones al personal, las posibilidades de desarrollo profesional dentro de la institución, las capacitaciones, todo lo cual busca el compromiso del personal.

Castillo (2021), en su estudio: “Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación”, desarrollada para la obtención del título profesional de Magister en Gestión del Talento Humano, otorgado por la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

Consideró como finalidad conocer la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes, considerando una investigación de enfoque cuantitativo, con la aplicación de encuestas en una población de 288 docentes, los resultados mostraron que, factores principales que influyen en la motivación son el reconocimiento del trabajo, salarios, además de necesitar la asignación de recursos para un correcto desempeño. La investigación concluye que, si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes, al obtener un valor según el estadístico Chi cuadrado de  $43,289 > 26,296$  tabulado, con un nivel de significancia de 0.000.

La tesis citada permitió al presente estudio considerar la importancia del reconocimiento de logros del colaborador, así como valorar la influencia de la motivación en el desempeño de los colaboradores, tomándola como referente en la discusión de resultados; se notó, además, que la motivación laboral es vital en el sector educativo, siendo el reconocimiento del trabajo de gran relevancia para el personal, aumentando su satisfacción para con la institución.

Grijalva (2021), en su investigación: “La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato”, realizada para la obtención del grado de maestría en gestión del talento humano, otorgado por la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador; tuvo por objetivo determinar la influencia de la motivación en el desempeño de los colaboradores de la empresa en mención, empleando para esto un enfoque metodológico cuantitativo, con un estudio

de campo y bibliográfico, el diseño de la investigación es correlacional, descriptivo; se consideró una muestra de 174 colaboradores, los resultados mostraron que, existe relación entre las variables mediante la obtención de Chi2 calculado de 513,552 y 287,8815 Chi2 crítico, asimismo, se identificó que los factores que logran influir más en la motivación de los colaboradores son los incentivos recibidos, el sentido de pertenencia, el ambiente laboral, comunicación efectiva, los reconocimientos, el desarrollo profesional; por lo cual se concluyó que, con una motivación adecuada los colaboradores pueden elevar su nivel de desempeño laboral, cumpliendo los objetivos de la empresa.

La tesis citada permitió incrementar la base conceptual respecto a la variable de estudio motivación laboral, asimismo, se puede apreciar que, los factores de motivación de influencia para el personal son los incentivos, reconocimientos, la comunicación eficaz, desarrollo profesional, ambiente laboral, todo lo cual sirvió para la discusión de resultados.

Muñoz (2020), en su investigación: “Inseguridad laboral y su relación con el desempeño laboral”, desarrollada para optar el grado de Doctor en Administración de Negocios”, otorgado por la Universidad de Chile; este estudio tuvo por objetivo principal estudiar la percepción de la inseguridad laboral y su efecto en el desempeño de los colaboradores; se trata de una investigación de tipo descriptiva, no experimental; utilizando como muestra a 262 artículos para revisión documental, estudiando 81 artículos a detalle, así como una muestra de 31 colaboradores de diferentes sectores de trabajo en Chile para conocer su experiencia acerca de la

inseguridad laboral y como ésta influye en su desempeño laboral; como resultado se obtuvo que, según la revisión teórica, existe relación negativa entre la inseguridad y el desempeño laboral, pero falta aún estudios referentes a las consecuencias de la inseguridad laboral en el largo plazo, incluyendo su relación con el desempeño laboral, en el segundo caso se mostró que la inseguridad laboral tiene efecto no muy directo sobre el desempeño, por lo que se concluye que, es de relevancia el estudio de la inseguridad laboral y lo que esta genera en el personal debido a que implica un compromiso afectivo hacia la organización.

La tesis citada facilitó el observar la importancia de manejar la inseguridad laboral del colaborador para aminorar riesgos de desmotivación, por lo que implica otorgar seguridad para que este pueda desempeñar sus funciones adecuadamente, según esto se realizaron recomendaciones para evitar que esta inseguridad tenga niveles elevados en el personal de la universidad en estudio.

Navarro (2019), en su estudio: “La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Padre Abad-Aguaytía”, desarrollada para optar el título de Maestro en Ciencias Económicas, otorgado por la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María – Perú. Tuvo por objetivo establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa en mención, para esto, desarrolló una investigación descriptiva correlacional, transversal, recolectando datos mediante la encuesta en una muestra de 39 empleados,

teniendo por resultado que según la prueba Rho Spearman las dimensiones de la motivación guardan relación significativa con el desempeño laboral en la institución, siendo las dimensiones de mayor influencia la supervisión, la autonomía laboral y el estatus laboral; la investigación concluye en la existencia de una correlación de significancia entre la motivación y desempeño laboral con un valor  $P < \alpha$ ;  $0.003 < 0.05$  y un coeficiente correlacional  $r_s = 0.460$ .

La tesis citada permitió al presente estudio realizar una comparación de resultados considerando la relación existente entre las variables motivación y desempeño laboral, esto se mostró en la discusión de resultados; se apreció también que el status laboral y el desempeño laboral son relacionados, lo mismo pasa con el salario y beneficios laborales, con las condiciones laborales; por lo cual se recalca la importancia de cuidar estos aspectos en la institución, buscando mejor el desempeño del personal.

Secada (2018), en su estudio: “Estrategias de motivación y el desempeño laboral en el área de ventas de la Universidad Norbert Wiener, 2017”, realizada para la titulación de Maestro en gestión pública de la Universidad Norbert Wiener, Lima. Tuvo por finalidad establecer la relación entre sus variables de estudio, para lo cual consideró una población de 30 colaboradores, empleando el cuestionario como instrumento para recolectar datos; entre los resultados se observó la existencia de una relación directa dada entre la valoración de la estrategia de comunicación y el desempeño laboral, el valorar reconocimientos, el valorar los premios e incentivos; la investigación, por tanto, concluye en la existencia de una

relación directa entre las estrategias motivacionales y el desempeño laboral del personal de la institución.

La tesis citada posibilitó observar la importancia del desarrollo de estrategias de motivación para el personal, dado que esto eleva su desempeño, así como ha favorecido el enriquecimiento del marco teórico respecto a las variables estudiadas. Se nota la importancia de valorar las estrategias de motivación, la adecuada comunicación para la mejora del desempeño de los trabajadores, asimismo, es de importancia reconocer los esfuerzos del personal, los logros en el trabajo, brindando incentivos y premios adecuados.

Hilario (2017), en su estudio: “La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de posgrado de la Universidad Nacional de Piura”; realizado para optar por la titulación en maestría en administración, otorgado por la Universidad Nacional de Piura, tuvo como finalidad establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de su muestra constituida por 80 colaboradores del área administrativa de la universidad, consideró un tipo de investigación correlacional con enfoque cuantitativo, según la aplicación de encuestas se obtuvo por resultado que tanto la motivación como el resultado en la institución era de nivel bajo, se concluye en que hay una relación de significancia entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la institución.

La tesis citada brindó ideas para el diseño del instrumento referente a motivación laboral del personal, así como unas pautas para elaborar también el cuestionario de desempeño laboral propuesto.

Arana (2020), en su investigación: “Motivación y desempeño laboral del personal administrativo CAS de la Universidad Nacional del Callao, 2020”, desarrollada para obtener el grado de Maestra en Gestión Pública, otorgado por la Universidad César Vallejo de Lima; tuvo por objetivo establecer la relación entre las variables de estudio, empleando una investigación de tipo básica, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional de corte transversal; en una población de 180 servidores públicos y una muestra de 72 de ellos, para recolectar datos se utilizó como técnica la encuesta con el cuestionario como instrumento; los resultados mostraron que la dimensión necesidades se relaciona con el desempeño laboral, así como la dimensión comportamiento, al igual que la dimensión satisfacción, por lo que se concluyó que, existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores al obtener  $Rho = 0.436$  y una significancia de 0.000.

La tesis citada ha permitido observar que todos los colaboradores necesitan motivación para lograr un mejor desempeño, por lo cual se debe fomentar la motivación de su comportamiento, pero no todas las personas logran una motivación similar, pues depende de sus percepciones y en base a sus necesidades, por lo que el motivar a las personas dependerá de esa satisfacción de sus necesidades, por tanto, es tarea de todo líder emplear estrategias adecuadas para motivar a los colaboradores.

Marino (2017), en su estudio: “Motivación laboral y desempeño de los docentes de la Red Educativa Rural San Pedro, Quiruvilca, 2015”, desarrollada para optar la titulación de Maestro en Educación, otorgado por la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo; tuvo por objetivo determinar la relación entre las variables de estudio, en una muestra de 39 docentes, empleando un diseño descriptivo-correlacional, teniendo como resultado un coeficiente de correlación  $R= 0.820$  esto muestra la existencia de una relación de significancia entre las variables estudiadas, por lo cual, concluye que, la motivación laboral ejerce influencia altamente significativa en el desempeño del personal docente.

La tesis citada ha permitido comparar los resultados obtenidos, plasmándolos en la discusión de resultados. Se puede notar que no solo se necesita diseñar un plan motivacional; sino que se debe visualizar lo que realmente necesita el personal para incrementar su motivación como incluir planes de desarrollo profesional, oportunidades de ascenso y promociones.

Sánchez (2020), en su tesis: “La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Etral SAC en la ciudad de Trujillo, 2020”, desarrollada para obtener el título de Maestro en Dirección y Gestión del Talento Humano; otorgado por la Universidad Privada del Norte; tuvo por objetivo establecer la relación entre las variables, en un tipo de estudio con diseño no experimental, correlacional, descriptivo, transeccional, en una población muestral de 21 trabajadores, consideró a la encuesta como técnica para recolectar datos, con su instrumento el cuestionario, el resultado mostró que según el Rho de Spearman la significancia fue de 0.000 en la relación

de la motivación con el desempeño laboral, así también se relacionaron las dimensiones de la motivación con cada dimensión del desempeño laboral, esto es motivación intrínseca y extrínseca, con el desempeño de tareas y civismo; por tanto, se concluyó que, existe relación positiva, significativa entre la motivación y el desempeño del personal de la empresa.

La tesis citada previamente permite apreciar que la motivación ejerce un papel de importancia para mejorar el desempeño de los trabajadores, siendo una herramienta para la mejora de un problema reconocido por varios empleadores, sin embargo, esta dependerá de del ambiente laboral, las personas y las circunstancias y/o contexto.

Así mismo a continuación, se realiza la presentación del marco teórico empleado en esta investigación:

Referente a la variable motivación Hellriegel y Slocum (2004), definen a la motivación como aquella fuerza que logra actuar en las personas desde el interior, provocando comportamientos que se encaminan hacia ciertas metas deseadas.

Robbins (2004, p.155), señala que la motivación es “una serie de procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta”.

Reeve (2003, p.5), define a la motivación como “un conjunto de procesos que proporcionan energía y dirección a la conducta”.

Kinicki y Kreitner (2003, p. 142), conceptualizan a la motivación como “procesos psicológicos que producen el despertar, dirección y persistencia de acciones voluntarias y orientadas a objetivos”.

La motivación laboral, entonces viene a ser un conjunto de esfuerzos por los cuales las personas realizan distintas actividades para el logro de una meta. Justamente, uno de los grandes dilemas de los líderes organizacionales y las áreas de Recursos Humanos que más inquietudes les genera está relacionado a la motivación del personal. Al respecto, existen estudios, publicaciones, artículos que abordan diferentes ángulos y perspectivas de la motivación; la gran mayoría de ellos, mostrando los beneficios de tener colaboradores felices y motivados, así como innumerables formas y consejos para reanimar el entusiasmo de los trabajadores.

Algunas teorías de la motivación laboral, son las siguientes:

- A. Jerarquía de las Necesidades, Pirámide de Maslow: Teoría clásica de la motivación humana que aún se mantiene como referente, aunque con algunas críticas y cuestionamientos sobre su vigencia; propuesta por Abraham Maslow en 1943, argumentando que nuestras acciones tienen su origen en ciertas necesidades, ordenadas según la importancia que tienen para el bienestar, y jerarquizadas de manera ascendente, desde las necesidades básicas para la subsistencia, pasando por la seguridad (física, de empleo, de contar con recursos necesarios, relacionados a la salud), afiliación y pertenencia social (relaciones humanas), reconocimiento (éxito, status, logro) hasta niveles más elevados como la autorrealización; sin embargo, para el autor Castillero (2019), esta teoría no aborda la motivación laboral. Entonces, se podría considerar que, si bien Maslow refiere que el ser humano se siente motivado cuando siente ciertos deseos, anhelos, ansias

o carencias, no se da así en la realidad pues la persona suele tener más motivos que simplemente desear o anhelar algo.

- B. Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg: aborda la perspectiva de la motivación de las personas en su trabajo, estudiando qué puede ser lo satisfactorio e insatisfactorio de su trabajo, y otorgándoles a estos criterios el poder de determinar el nivel de rendimiento en las personas. La teoría de Herzberg se basa en 2 grupos de principales factores los cuales son los higiénicos o extrínsecos por un lado y los motivacionales o intrínsecos por otro lado. Los factores extrínsecos son aquellos que hacen que el trabajo no genere insatisfacción (lo que no implica que sea satisfactorio o motivador) e incluyen aspectos como las condiciones ambientales y físicas, las relaciones personales, la supervisión, la estabilidad o el salario. Por el otro lado, los factores intrínsecos incluyen a la responsabilidad, el desarrollo laboral, la posición y reconocimiento, la realización, y sí implican la aparición de motivación y satisfacción laboral (Castillero, 2019).

En esta teoría, en base a lo expuesto por Herzberg el dinero no llega a motivar por sí mismo a las personas, pues no les causa efectos de larga duración, el utilizar solo el factor dinero sin tomar en consideración otros factores se podría incurrir en desmotivación laboral, pues actualmente, el trabajo se realiza no solo por el dinero a percibir pues existen otros factores de importancia como el reconocimiento, la satisfacción laboral, flexibilidad de horarios, trabajos que equilibren la vida laboral con la personal, por lo

que, las organizaciones que ofrezcan estas condiciones pueden generar valor a sus colaboradores.

- C. Teoría X e Y de McGregor: Teoría propuesta por Douglas McGregor en el año 1960, en esta teoría se muestran los principios de dos modelos que son opuestos referentes a los comportamientos de los colaboradores, estos modelos proponen características que permiten diferenciar estilos de dirección y trabajo, denominándolos Teoría “X” y “Y”.

La teoría “X”, expone al trabajador como un elemento pasivo que necesita ser obligado mediante coacción, a través de castigos o bien premiando su productividad, busca la seguridad por encima de todo, prefiriendo ser mandado, dirigido, no sintiéndose motivado a cumplir los objetivos de la empresa. Necesita dirección e indicaciones (Peña, 2015; Castellero, 2019). Por el contrario, en la teoría Y, el colaborador es considerado un ser activo, con necesidades tanto fisiológicas como sociales y de autorrealización; tiene objetivos propios y capacidad para asumir responsabilidad, requiriendo apoyo para desarrollar su potencial y enfrentar retos. (Peña, 2015; Castellero, 2019). Los “Y” evidencian buenos niveles de ingenio y creatividad, saben y tienen la capacidad para resolver problemas, se esfuerzan en cumplir objetivos, sobre todo cuando existen reconocimientos de logro (Peña, 2015). En esta teoría se aprecia que el conflicto generado entre la personalidad del individuo y la organización es aplicable a cualquier empresa u organización, enfatizando que según la teoría Y todas las personas sienten necesidad de

autoexpresión, lo cual es errado pues se ha demostrado que las personas lo que en realidad buscan es tener un ambiente que les garantice situaciones y condiciones seguras donde ellos puedan medir los límites de su actuar, asimismo, esta teoría refiere que para aminorar las objeciones se necesita un consenso absoluto entre los colaboradores lo cual es casi imposible de lograr.

- D. Teoría de las expectativas, de Vroom (1964): propone la idea de que cualquier persona orientará sus esfuerzos y comportamientos en relación al atractivo de las recompensas y su percepción de autoeficacia, es decir, debe considerar que cuenta con suficientes capacidades y recursos para lograr lo propuesto. Para Vroom, la motivación es producto de 3 variables: El Valor (V) u Orientación actitudinal que las personas le asignan a diversos resultados. Esta puede ser positivo (1) reflejado en el deseo de lograr algo, o negativo (-1) correspondiendo al deseo de escapar de algo; por lo que, el nivel de deseo guarda relación directa con la experiencia y el tiempo (Peña, 2015). La variable 2 es la Expectativa (E) o grado de convicción sobre la probabilidad de que el esfuerzo obtendrá un resultado particular. Aquí los valores representan los niveles de expectativa que oscilan entre (-1) que corresponde a creencias nulas y (1) creencia total que resulta de conectar los resultados con el esfuerzo. La variable 3 son los Medios (M) o valoración que realiza la persona sobre el nivel de posibilidad de la recompensa por el desempeño. El valor puede oscilar, al igual que en la variable 2, entre -1 y 1. En fórmula: la "Motivación = V x E x M" (Peña, 2015).

Entonces, si bien esta teoría expone que los sentimientos no pueden medirse de modo cuantitativo, lo que sí se puede lograr es realizar aproximaciones para conocer más a los colaboradores, como el analizar la importancia que el colaborador le otorga a las expectativas, conocer si valoran más las de tipo intrínseco o extrínseco, según lo cual se podrá saber el liderazgo a emplear; mediante estos factores, además, se puede saber que creencias son las que impulsan a los colaboradores a actuar

- E. Teoría de las necesidades aprendidas, de McClellan, la cual ha sido considerada como sustento teórico de la presente investigación considerando las dimensiones que el autor propone.

McClellan describió su teoría de las necesidades en el libro *The Achieving Society* (1961), en ella propone tres impulsos dominantes como influenciadores de la motivación: "las necesidades de logro, de poder y de afiliación". Las necesidades de logro están orientadas a satisfacer el éxito, lo que motiva a las personas a hacer bien las cosas, buscar tareas que les aporten desafíos y responsabilidad, persiguiendo metas personales (Peña, 2015). Las personas con necesidad de poder suelen ser competitivas, buscan el reconocimiento social e influir a otros: McClelland diferencia a 2 tipos de necesidad de poder: la necesidad de poder socializado y el personal, en la primera tipología, los individuos suelen mostrar preocupación por otros a diferencia de aquellos que muestran nivel alto de poder personal buscan preocuparse para sí mismos en beneficio propio (Castillero, 2019).

Los individuos que muestran alta motivación de afiliación suelen tener fuerte deseo de pertenencia a un grupo social, buscando gustarles a otros, gozando de su aprobación social, razón por la cual aceptan opiniones externas, estas personas tienen preferencia por la colaboración a diferencia de la competición, incomodándoles circunstancias riesgosas y con incertidumbre (Castillero, 2019). Además, se preocupan y reflexionan acerca de la calidad de sus relaciones amicales las cuales deben basarse en la cooperación, es por esto que, este tipo de personas trabajan de mejor modo al recibir feedbacks positivos (Peña, 2015).

Las dimensiones de la motivación laboral en base a la teoría de McClellan son principalmente las siguientes:

- A. Necesidad de logro: vienen a ser el estímulo o ganas de sobresalir, obteniendo logros respecto a ciertas normas, luchando para alcanzar el éxito. Son muchas las características que muestran los colaboradores con orientación al logro, suelen trabajar intensamente al percibir que sus esfuerzos recibirán méritos, existiendo riesgo moderado de fracaso, por ello se les debe brindar retroalimentación por su rendimiento, estas personas se responsabilizan por sus actos y sus resultados, disfrutando solos o en grupos sus logros obtenidos (Davis & Newstrom, 2003).
- B. Necesidad de poder: es la necesidad que surge para lograr que otros se comporten como uno quisiera. La motivación hacia el poder, trata de cambiar a las personas y las situaciones, desean mucho influir en la organización con

posibles riesgos de lo que implique, una vez que se consigue el poder puede emplearse de modo constructivo o destructivo, quienes reciben poder legítimamente ascienden a puestos de liderazgo con rendimientos satisfactorios, recibiendo aceptación de otras personas (Davis & Newstrom, 2003).

- C. Necesidad de afiliación: dada por el deseo de conseguir relaciones interpersonales, amigables, con cercanía. Viene a ser el impulso de una persona para relacionarse con otros, por lo cual suelen trabajar mejor al recibir felicitaciones o se les muestra actitudes de cooperación, suelen estar rodeado de amigos, obteniendo satisfacción interna, deseando formar estas relaciones en el trabajo (Davis & Newstrom, 2003).

Considerando a la Variable Desempeño Laboral; según Amorós (2009), este concepto se refiere a las acciones realizadas por un sujeto para la conseguir una determinada meta, por lo cual manifiesta su voluntad, así como las capacidades que posee para lograrla, claro está siempre que cuente con un contexto que le permita su consecución; entonces, se puede decir que su evaluación es un proceso estructurado y sistematizado para poder medir y evaluar resultados ligados al cumplimiento del trabajo, se considera también el nivel de ausentismo, para considerar si el colaborador es o no productivo, así como para conocer si a futuro su rendimiento podría mejorar, esto permite que la organización implante nuevas políticas relacionadas a temas compensatorios, de incremento de desempeño, permitiendo esclarecer las decisiones relacionadas a ascensos, según esto también se evalúa si se hace

necesaria la ejecución de capacitaciones para el personal, permite además ver si el colaborador atraviesa por problemas de índole personal lo que repercute en su desempeño de sus funciones.

Existente entonces, aspectos a considerar en el desempeño laboral como los citados a continuación:

- a. Planeación: proceso realizado por el o los líderes a través de organizar y procesar información disponible para con ello plantear acciones o tareas futuras.
- b. Delegación: es la acción realizada por algún jefe de área en la cual traslada autoridad a un trabajador para el cumplimiento de actividades detalladas, al no existir la delegación una única persona tendría que desarrollar todas las actividades sin contar con apoyo de otro, no mostrando óptimos resultados ni un desempeño adecuado, es por esto que, toda empresa u organización debe considerar la delegación entre sus colaboradores para poder cumplir con objetivos planteados.
- c. Coordinación: proceso por el cual se integran actividades de un área, persiguiendo los objetivos y metas organizacionales eficazmente; se considera que, sin coordinación, los colaboradores pierden su rol en la organización llegando a perseguir intereses solamente del departamento en el cual se desempeñan, sin importar los objetivos de toda la empresa.

- d. Resolución de problemas: es una capacidad por la cual muchas veces son evaluados los colaboradores, al tener la facilidad para estructurar relaciones que permitan la resolución de inconvenientes dentro de la organización, además son capaces de establecer ciertas normas para facilitar que las opciones de solución brindadas sean entendidas.
  
- e. Capacitación y enseñanza: el hecho de que un colaborador reciba orientación y capacitaciones constantes tiene mayor probabilidad de mostrar un mejor desempeño en su área laboral, con nivel alto de productividad, estas personas a su vez, reconocen la importancia de la instrucción del personal a su cargo, al sentirse él mismo equipado de conocimientos llega a trasladar su experiencia a otros, sirviéndoles de ejemplo, importándole el equipar a su personal a cargo de recursos necesarios y conocimientos para que cumplan de modo excelente sus labores.
  
- f. Crecimiento Personal, se considera que el desempeño laboral está relacionado a cumplir objetivos personales del colaborador, estando este en función a mejorar de manera individual, incidiendo este en una realización de funciones laborales óptima; para el crecimiento personal el colaborador debe buscar herramientas necesarias de crecimiento fuera de la empresa o también obtenerlo con el apoyo de la misma organización donde labora con el apoyo de sus superiores,

pero es potestad de estos jefes si participan y propician el crecimiento laboral de su colaborador o no.

Son características del desempeño laboral:

- a. Participación del empleado: Los colaboradores deberían participar en el control y planificación de tareas dado que esto les otorga seguridad, además favorecen a la eficiencia y eficacia de las operaciones, esto se da cuando el empleado logra identificarse con su puesto de trabajo, tomándolo en consideración para su progreso (Chiavenato, 2011).
- b. Formación de desarrollo profesional: El colaborador al percibir más motivación, genera deseos de superación, lo cual favorece a su desarrollo profesional que, a su vez repercute en su nivel de productividad, esto incluso permite que se aminore la existencia de riesgos psicosociales, todo esto se puede lograr con esfuerzos tanto individuales como grupales (Martínez, 2009, citado por Castro & Durand, 2021).
- c. Adecuación / ambiente de trabajo: Los colaboradores consideran como un beneficio para su desempeño laboral el poseer ciertas comodidades en sus puestos laborales, dado que logras adecuarse a sus cargos al ser incorporados considerando sus capacidades, conocimientos, habilidades, su experiencia; incluyendo su nivel de motivación e interés.

Los Modelo Teórico del desempeño laboral, según Mínguez (2006), se consideran los siguientes modelos de evaluación de desempeño laboral:

- a. Escalas de calificación: según las cuales los colaboradores son calificados según factores predefinidos, entonces quienes evalúan califican el desempeño del colaborador considerando escalas con categorías, que suelen variar de cinco a siete calificaciones, que se definen con adjetivos tales como sobresaliente, promedio, etc.
  
- b. Estándares laborales: se compara el desempeño del colaborador con estándares o niveles de producción, midiendo el promedio productivo de un colaborador en situaciones y condiciones de normalidad. Las organizaciones suelen aplicar estos estándares para la mayoría de posiciones, pero aquellos puestos netamente ligados a la producción tienen un mayor análisis.
  
- c. Clasificación: quien evalúa clasifica en grupos según la calificación de su desempeño general, entonces el desempeño individual se confronta con el de los otros colaboradores del grupo, ganando una mayor calificación quien tiene mayor número de comparaciones a favor.

Las dimensiones del Desempeño Laboral según Uzcátegui (2011), son efectividad, eficiencia y eficacia y las define como sigue:

- a. Eficacia: es el grado en el cual se consideran logrados los objetivos propuestos en un plan, al alcanzar los resultados que se esperaban, por lo que, esta eficacia es entendida por la concentración de procesos y actividades que se deben realizar para lograr los objetivos. Es por

tanto, la capacidad que tiene la persona para el logro de resultados deseados, sin privar de recursos o medios para su ejecución, lo que sí considera es el buen uso de estos recursos, enfocado a lograr un resultado deseado, algo bien elaborado.

b. Eficiencia: Viene dada por lograr en lo posible un objetivo con el mínimo costo unitario, buscando optimizar el uso de los recursos con los que se cuentan para el logro de los objetivos propuestos por la organización; entonces, es la capacidad de obtener un objetivo utilizando lo mejor posible los medios disponibles.

c. Efectividad: este es un término que considera tanto a la eficiencia como a la eficacia, logrando resultados que se programaron en el mínimo tiempo posible con costo mínimo, haciendo lo correcto con exactitud y sin desperdicios tanto de dinero como de tiempos. Entonces, apreciando los indicadores de eficacia y eficiencia, se observa que estos pueden emplearse en todas las áreas de la organización al considerarse la cuantificación de lograr las metas establecidas.

Para Uzcátegui (2011), eficiencia y efectividad vienen a ser 2 adjetivos cualitativos, que se aplican en procesos de tipo logístico o incluso cualquier área buscando la optimización de procesos y recursos; siendo de importancia comprender que la eficacia no viene a ser un defecto dado que

una alta eficiencia va a depender de seguir de modo estricto con las pautas establecidas en la planificación, sin embargo, esta debe ser también algo flexible que logre considerar variables influyentes, que consideran que al existir ciertos cambios y no tomando acciones sobre estos se puede fracasar, por otro lado, la efectividad viene dada por cuantificar el cumplimiento de metas, sin importar que se cumplan de modo efectivo.

Para dar una posible respuesta al problema de investigación se trazaron las siguientes hipótesis:

H<sub>1</sub>: La motivación influye de manera positiva significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la universidad privada Antenor Orrego, Trujillo-2022.

H<sub>0</sub>: La motivación no influye de manera positiva significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la universidad privada Antenor Orrego, Trujillo-2022.

## **2.2. Justificación**

Teórica: este estudio permite ampliar el conocimiento respecto a las variables motivación y desempeño laboral, aplicable en una institución como la Universidad Privada Antenor Orrego, para lo cual se tomó como sustento teórico el aporte del autor Robbins (2004) para la variable motivación y de Amorós (2009), para la variable desempeño laboral.

Práctica: en base a la información obtenida al aplicar las encuestas a los colaboradores, la universidad al conocer el nivel de motivación y nivel de desempeño laboral de su personal, puede establecer planes de mejora como

estrategias motivacionales para que el personal realice sus funciones de manera más animosa, con mayor motivación, esto no solamente para beneficio de la institución, sino también para los propios colaboradores.

**Social:** con los datos obtenidos, la Universidad Privada Antenor Orrego puede realizar acciones favorables respecto a la motivación de sus colaboradores, lo cual se verá reflejado en la mejora de su desempeño laboral, esto permitirá que el servicio brindado del personal sea bueno para todos los usuarios intervinientes en el proceso contable, teniendo un mejor desarrollo de procesos contables, beneficiando finalmente al personal y alumnado de la institución.

**Metodológica:** Al elaborar instrumentos para medir la motivación del personal de la Universidad Privada Antenor Orrego, así como un instrumento para medir su nivel de desempeño laboral, estos instrumentos podrán ser utilizados por futuros investigadores relacionados al tema de estudio en una entidad similar.

### **2.3. Objetivos**

#### Objetivo General

Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - 2022.

#### Objetivos Específicos

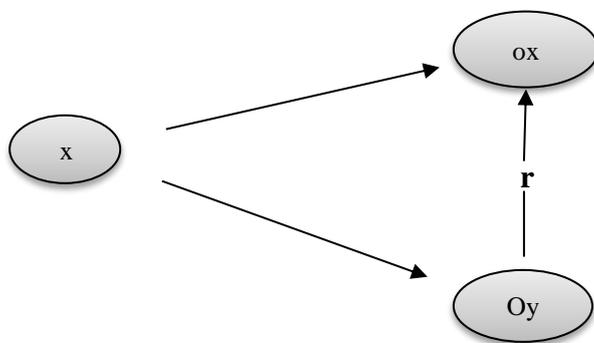
- Establecer la influencia de la dimensión necesidad de logro en el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - 2022.

- Establecer la influencia de la dimensión necesidad de poder en el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - 2022.
- Establecer la influencia de la dimensión necesidad de afiliación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - 2022.

### III. MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1. Diseño del Estudio

Este estudio consideró un diseño no experimental, al no manipular ninguna variable de estudio de modo deliberado, se presenta como descriptiva, al mostrar detalles y comportamientos de una situación o fenómeno específico, además es correlacional, al examinar el efecto que tiene una variable sobre la otra (Hernández et al., 2014).



Donde:

X = Representa a la muestra de estudio

ox = Observación de la Variable Motivación

oy = Observación de la Variable Desempeño Laboral

r = Muestra la relación existente entre variables

#### 3.2. Población

Se refiere cuando se toma el total de unidades de muestreo (Carhuacho et al., 2019). La población en estudio se formó por todos los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antenor Orrego, los cuales ascienden a 383 trabajadores, según información proporcionada por la oficina de recursos humanos.

### 3.3. Muestra

Se considera que una muestra es caracterizada porque los resultados obtenidos de esta deben ser generalizables para todos los elementos de la población (Carhuancho et al., 2019). En este caso, se consideró el criterio no probabilístico por conveniencia, el cual es una técnica del muestreo no probabilístico y no aleatorio, empleado para la creación de muestras en base a factores como acceso a información, disponibilidad de sujetos que forman la muestra, u otra especificación (Hernández et al., 2014).

La muestra en este caso está conformada por los 84 colaboradores del área de contabilidad y finanzas de la Universidad Privada Antenor Orrego, cuya distribución es como sigue:

**Tabla 1**

*Distribución de la muestra de colaboradores*

Grado de instrucción	Trabajadores
Área de contabilidad	24
Área de tesorería	38
Área de patrimonio	22
Total	84

### 34. Operacionalización de variables

**Tabla 2**

*Matriz de Operacionalización de Variables*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Tipo de Variable	Escala de Medición
Motivación	La motivación viene a estar compuesta por procesos referentes a la intensidad, dirección y la persistencia ejercida por una persona para poder lograr un objetivo o meta específica (Robbins, 2004)	Las dimensiones de la motivación laboral se basan en la teoría de McClellan las cuales son: necesidad de logro, necesidad de poder, necesidad de afiliación (Davis & Newstrom, 2003).	Necesidad de logro	Cumplimiento de funciones con excelencia Acepta responsabilidades Necesidad de retroalimentación	Qualitativa	Escala Ordinal
			Necesidad de poder	Siente que se le considere importante Quiere prestigio y estatus. Busca que sus ideas predominen sin ser cuestionadas.		
			Necesidad de afiliación	Le gusta ser popular. Le gusta el contacto con sus compañeros Le gusta el trabajo en equipo. Le gusta cooperar con otros Sus conocimientos le permiten un óptimo cumplimiento de funciones		
Desempeño laboral	Son acciones que pueden observarse las cuales buscan cumplir metas organizacionales, por lo que el colaborador tiene la voluntad y capacidad para poder alcanzarlas, siempre que cuente con un contexto favorable que le permita su realización. (Amorós, 2009).	El desempeño laboral puede evaluarse mediante la eficiencia, eficacia y efectividad del trabajador en sus labores. (Uzcátegui, 2011)	Eficiencia	Sus Habilidades favorecen el cumplimiento óptimo de funciones Utiliza eficientemente los recursos Trabaja con mínimo de errores en el tiempo establecido	Qualitativa	Escala Ordinal
			Eficacia	Etica en cumplimiento de funciones Cumplimiento de objetivos propuestos Cooperación con el equipo de trabajo.		
			Efectividad	Esfuerzos extras para el logro de metas, en tiempo establecido y mínimo de recursos		



### 3.5. Procedimientos y técnicas

El procedimiento realizado en el presente estudio consistió en obtener el permiso de la universidad para realizar la aplicación de los instrumentos, en coordinación con el jefe del área, una vez aplicados se sistematizó la información en tablas en Microsoft Excel, trasladando los datos a SPSS para poder obtener los resultados necesarios para dar resolver los objetivos propuestos.

La técnica empleada fue la encuesta, las cuales se aplicaron a los 84 colaboradores de la muestra de estudio.

El instrumento empleado fue el cuestionario; se elaboró uno para medir la motivación de los colaboradores, con 12 preguntas con respuestas ordenadas en escala de Likert ([Anexo 1](#)), el cuestionario para medir el desempeño laboral, con 17 preguntas cerradas ([Anexo 2](#)), considerando la siguiente escala: 1 =Nunca, 2 =Casi nunca, 3 =A veces, 4 =Casi siempre, 5 = Siempre. Ambos cuestionarios cuentan con su respectiva ficha técnica ([Anexo 3](#)).

Los baremos empleados para la medición del nivel de motivación laboral son:

**Tabla 3**

*Baremos de Cuestionario Motivación Laboral*

<b>Variable/ Dimensiones</b>	<b>Nivel</b>	<b>Rangos</b>
Motivación Laboral	Alto	45 a 60
	Medio	29 a 44
	Bajo	12 a 28
Necesidad de Logro	Alto	16 a 20
	Medio	10 a 15
	Bajo	4 a 9
Necesidad de Poder	Alto	16 a 20
	Medio	10 a 15

	Bajo	4 a 9
Necesidad de Afiliación	Alto	16 a 20
	Medio	10 a 15
	Bajo	4 a 9

---

*Nota.* Elaboración Propia

Donde:

*Nivel alto de motivación laboral:*

El colaborador se siente contento en su centro laboral, presenta niveles bajos de ausentismo, está preocupado siempre en brindar ideas en beneficio de la organización, se aprecia compromiso con su centro laboral, siente que la organización satisface sus necesidades de logro, de afiliación y de poder.

*Nivel medio de motivación laboral*

El colaborador no siente una verdadera satisfacción en su centro laboral por lo que si tuviera la oportunidad de migrar a otra institución lo haría, no se preocupa en tener ideas que beneficien a la organización, pero trata de cumplir sus funciones adecuadamente, siente que aún no se han cubierto sus necesidades de logro, de afiliación ni de poder, pero aprecia esfuerzos por parte de la organización.

*Nivel bajo de motivación laboral*

El colaborador desea migrar de institución no sintiéndose a gusto en la organización para la cual trabaja, cumple sus funciones con un mínimo de exigencia, no piensa en el beneficio de la organización dado que no siente que sus necesidades de logro son cubiertas, ni sus necesidades de poder ni afiliación, se siente muy desmotivado respecto a ello.

**Tabla 4***Baremos de Cuestionario Desempeño Laboral*

<b>Variable/ Dimensiones</b>	<b>Nivel</b>	<b>Rangos</b>
Desempeño Laboral	Alto	63 a 85
	Medio	41 a 62
	Bajo	17 a 40
Eficiencia	Alto	38 a 50
	Medio	24 a 37
	Bajo	10 a 23
Eficacia	Alto	12 a 15
	Medio	8 a 11
	Bajo	3 a 7
Efectividad	Alto	16 a 20
	Medio	10 a 15
	Bajo	4 a 9

*Nota.* Elaboración Propia

Donde:

*Nivel alto de desempeño laboral:*

El colaborador se cuestiona constantemente acerca de lo que falta para llegar a otro nivel, viéndose él mismo como un instrumento para su consecución, por lo que tiene un compromiso elevado, no solo consigo mismo, sino con otros y con los objetivos organizacionales, por lo que busca un nivel de eficiencia, eficacia, y efectividad altos.

*Nivel medio de desempeño laboral*

El colaborador cumple con los objetivos organizacionales, pero no de una manera excelente, pues su compromiso es medio, busca cumplir sus tareas sin exigirse demasiado, por lo que su nivel de eficiencia, eficacia y efectividad en el cumplimiento de funciones es medio.

### *Nivel bajo de desempeño laboral*

El colaborador comete errores y se le debe indicar esto para su subsanación, pues no tiene gran interés por cumplir los objetivos organizacionales trazados; no se exige en su desempeño, no busca eficacia en su trabajo, ni eficiencia, tampoco efectividad solamente, espera una retribución económica sin hacer un gran esfuerzo para su consecución.

Para poder determinar la fiabilidad de los instrumentos se sometieron los ítems a evaluación según la prueba Alpha de Cronbach en el programa estadístico SPSS, v.24, considerando las respuestas de una muestra piloto formada por 10 colaboradores ([Anexo 4](#)), obteniendo como resultado valores > 0,70 lo cual significa que son instrumentos sumamente confiables para su aplicación.

### **Tabla 5**

#### *Fiabilidad de Instrumentos*

	Alfa de Cronbach	N° Elementos
Cuestionario Motivación Laboral	0.803	12
Cuestionario Desempeño Laboral	0.891	17

*Nota.* Datos obtenidos en SPSS

Asimismo, buscando la validez de contenido de los instrumentos se tomó en consideración la opinión de 3 expertos, quienes brindaron opiniones favorables, lo cual se muestra en el [Anexo 5](#); estos resultados se procesaron con apoyo del estadístico de Aiken con la siguiente fórmula:

$$V = S / (n(c-1))$$

Donde:

S = representa a la sumatoria de los SI

si = valores asignados por los jueces que pueden ser 0 o 1

n = Muestra el N° o cantidad de jueces

c = Muestra el N° de valores de la escala valorativa

Se obtuvieron valores  $> 0.75$ , indicando que son instrumentos confiables de aplicar, se detalla en la siguiente tabla en la cual se aprecian valores de V de Aiken de 1.00 lo cual señala que los jueces brindaron apreciación favorable respecto a la coherencia, pertinencia y relevancia de cada ítem para la investigación, permitiendo ser utilizados para medir la motivación del personal, así como su desempeño laboral.

**Tabla 6**

*V de Aiken para el instrumento: Motivación Laboral*

Ítem	Coherencia					Pertinencia					Relevancia					V Aiken
	Jueces					Jueces					Jueces					
	J	J	J	S	V	J	J	J	S	V	J	J	J	S	V	
	1	2	3			1	2	3			1	2	3			
<b>1</b>	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
<b>2</b>	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
<b>3</b>	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
<b>4</b>	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
<b>5</b>	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
<b>6</b>	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
<b>7</b>	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
<b>8</b>	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
<b>9</b>	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00

<b>10</b>	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
<b>11</b>	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
<b>12</b>	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00

*Nota:* Elaboración en base a criterio de expertos

**Tabla 7**

*V de Aiken para el instrumento: Desempeño Laboral*

Ítem	Coherencia					Pertinencia					Relevancia					V Aiken
	Jueces					Jueces					Jueces					
	J	J	J	S	V	J	J	J	S	V	J	J	J	S	V	
	1	2	3			1	2	3			1	2	3			
<b>1</b>	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
<b>2</b>	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
<b>3</b>	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
<b>4</b>	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
<b>5</b>	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
<b>6</b>	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
<b>7</b>	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
<b>8</b>	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
<b>9</b>	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
<b>10</b>	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
<b>11</b>	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
<b>12</b>	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
<b>13</b>	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
<b>14</b>	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
<b>15</b>	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
<b>16</b>	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
<b>17</b>	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00

*Nota:* Elaboración en base a criterio de expertos

### 3.6. Plan de análisis de datos

Una vez aplicadas las encuestas a los colaboradores, se ordenaron los datos utilizando hojas de cálculo de Microsoft Excel, según las cuales se muestran tablas de frecuencia con porcentajes según el comportamiento de los encuestados, posteriormente se utilizó el programa estadístico SPSS v.24 para obtener las correlaciones planteadas y para la prueba de hipótesis.

El análisis e interpretación de los datos se efectuó mediante la aplicación de la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

- Estadística Descriptiva: presentando cuadros bivariantes con números de casos o frecuencias que asocian respuestas de colaboradores.
- Estadística inferencial: en base a la prueba de normalidad realizada ([Anexo 6](#)), se empleó la estadística no paramétrica, con el apoyo de la prueba de Spearman para medir la influencia de las dimensiones de la motivación laboral en el desempeño laboral de los colaboradores, según lo cual se consideran los siguientes lineamientos:
  - Valor con aproximación a 1, muestra correlación positiva fuerte.
  - Valor con aproximación a  $-1$  muestra correlación negativa fuerte.
  - Valor con aproximación a cero (0), indica que no existe correlación lineal, pudiendo existir cualquier tipo de correlación, pero no es lineal.

También se realizó la contrastación de hipótesis, mediante la prueba Chi cuadrado, según lo cual se acepta la hipótesis alterna siempre que el  $p$ -valor  $< 0.05$ .

### **3.7. Consideraciones éticas**

En esta investigación se cumplen con principios de ética básicos como la beneficencia buscando bienestar para la universidad así como para los colaboradores quienes han participado en este estudio; la no maleficencia al no afectar a ninguna persona en cuanto a su integridad y honor; se cumplió con el principio de justicia dado que los colaboradores que participaron del estudio fueron tratados con respeto; principio de autonomía pues todos los colaboradores participantes brindaron su consentimiento informado sin ser sometidos a actos de coacción.

Asimismo, se cumplió con la aplicación de normas creadas por la American Psychological Association (APA) versión 7, respetando autoría de los investigadores.

#### IV. RESULTADOS

Para recabar la información necesaria para elaborar los resultados se presentaron algunas limitantes subsanables como la ubicación del personal a encuestar, buscando su disponibilidad de tiempo, sin embargo se logró contactarlos permitiendo la aplicación de los instrumentos elaborados en esta investigación (cuestionario de medición de motivación laboral y cuestionario de medición de desempeño laboral) consiguiendo los resultados que se presentarán a continuación, según los objetivos propuestos, empleando la estadística descriptiva reflejada mediante tablas de frecuencia, y la estadística inferencial con el uso del estadígrafo Rho de Spearman para medir influencia de las dimensiones de la motivación sobre el desempeño laboral, asimismo se emplea la prueba estadística Chi cuadrado para demostrar la hipótesis de investigación.

##### 4.1. Análisis descriptivo:

**Tabla 8**

*Análisis por ítem de la Variable Motivación Laboral*

Dimensión	Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Necesidad de Logro	Siente deseo de cumplir sus funciones con excelencia	0%	0%	43%	40%	17%
	Le gusta que los trabajos realizados estén bien ejecutados	0%	0%	16%	63%	21%
	Se responsabiliza por sus actos y por los resultados obtenidos	0%	0%	39%	50%	11%
	Siente necesidad de que se le brinde retroalimentación por su rendimiento	13%	40%	37%	10%	0%
Necesidad de Poder	Le gusta que lo consideren importante en su centro laboral	0%	17%	50%	30%	4%
	Siente interés por recibir prestigio y status en su grupo laboral	0%	10%	42%	38%	11%
	Le gusta que sus ideas predominen	0%	6%	39%	42%	13%

	Le gusta que sus ideas sean exoneradas de inspección y revisión	0%	0%	27%	35%	38%
	Le gusta ser popular en su centro laboral	0%	15%	38%	32%	14%
Necesidad de Afiliación	Le gusta el contacto con sus compañeros de trabajo	0%	21%	36%	25%	18%
	Se siente bien trabajando en equipo	0%	12%	52%	25%	11%
	Le gusta apoyar a otros	0%	10%	57%	27%	6%

*Nota.* Datos obtenidos según aplicación de instrumento de motivación laboral

### *Interpretación:*

En la tabla 8 se puede observar que en la dimensión necesidad de logro, 43% del personal a veces siente deseos de cumplir sus funciones con excelencia, 63% casi siempre le gusta tener trabajos bien ejecutados, 50% casi siempre se responsabiliza por sus actos y resultados, pero el 39% a veces; el 40% de encuestados casi nunca sienten necesidad de que se les brinde retroalimentación por su rendimiento y el 13% nunca.

En la dimensión necesidad de poder, el 50% de encuestados a veces le gusta ser considerado como importante en el centro laboral, 42% siente interés por recibir prestigio y status en su grupo, el 10% casi nunca; al 42% casi siempre le gusta que sus ideas predominen, al 39% a veces y al 6% casi nunca; al 38% siempre le gusta que sus ideas se exoneren de inspección y revisión, al 35% casi siempre y al 27% a veces.

En la dimensión necesidad de afiliación, al 38% a veces le gusta ser popular en su centro de trabajo, al 15% a veces, al 36% a veces les gusta el contacto con sus compañeros de trabajo, al 21% casi nunca, el 52% a veces se siente bien trabajando en equipo, 12% casi nunca; al 57% a veces le gusta apoyar a otros, al 10% casi nunca.

**Tabla 9***Análisis por ítem de la Variable Desempeño Laboral*

Dimensión	Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Eficiencia	Sus conocimientos le permiten lograr resultados óptimos.	0%	0%	49%	37%	14%
	Asiste a capacitaciones para mejorar sus conocimientos.	0%	37%	63%	0%	0%
	Apoya a sus compañeros en el uso de equipos o ejecución de procesos	0%	32%	54%	14%	0%
	Muestra iniciativas de mejora en los procesos de trabajo desempeñados	18%	44%	32%	6%	0%
	Siente que tiene las habilidades necesarias para cumplir con su trabajo según exigencias del mercado	0%	38%	45%	14%	2%
	Aporta con soluciones a problemas o inconvenientes que se le presenten en su trabajo	0%	21%	52%	23%	4%
	Comprende con claridad las instrucciones recibidas	0%	0%	32%	49%	19%
	Utiliza de modo eficiente los recursos para desempeñar sus diferentes labores	0%	0%	39%	54%	7%
	Realiza su trabajo con mínimo de errores	0%	0%	49%	42%	10%
Realiza sus trabajos en tiempos preestablecidos	0%	0%	43%	46%	11%	
Eficacia	Actúa con ética en el cumplimiento de sus funciones.	0%	0%	0%	56%	44%
	Cumple con los objetivos que se trazaron en su puesto laboral	0%	0%	50%	42%	8%
	Cumple con los resultados esperados en el tiempo establecido	0%	0%	32%	57%	11%
Efectividad	Coopera con su equipo de trabajo	0%	0%	37%	46%	17%
	Realiza esfuerzos extra para el logro de metas establecidas	0%	0%	50%	37%	13%

Logra los resultados en el menor tiempo posible y con costos mínimos	0%	0%	46%	44%	10%
No suele desperdiciar recursos en el cumplimiento de sus funciones	0%	13%	35%	43%	10%

*Nota.* Datos obtenidos según aplicación de instrumento de desempeño laboral

*Interpretación:*

En la tabla 9 se observa que, en la dimensión eficiencia, 49% de encuestados refiere que a veces sus conocimientos les permiten obtener resultados óptimos; 63% indicó que a veces asiste a capacitaciones para la mejora de sus conocimientos; 54% señala que a veces apoya a sus compañeros en el uso de equipos o ejecución de procesos; 44% señaló que casi nunca muestra iniciativa en mejorar los procesos de trabajo; 45% indicó que a veces siente que tiene las habilidades necesarias que exige el mercado; 52% indicó que a veces aporta con soluciones a problemas o inconvenientes; 49% casi siempre entiende claramente las indicaciones dadas; 54% casi siempre utiliza eficientemente los recursos para realizar sus labores; 49% a veces realiza su trabajo con mínimo de errores; 46% casi siempre realiza sus trabajos en tiempos preestablecidos.

En la dimensión eficacia, 56% casi siempre actúa con ética en el cumplimiento de sus funciones; 50% a veces cumple con los objetivos propuestos en su área de trabajo; 57% casi siempre cumple con los resultados esperados en el tiempo establecido.

En la dimensión efectividad 46% de los colaboradores casi siempre coopera con su equipo de trabajo; 50% a veces realiza esfuerzos extra para el logro de metas establecidas; 46% a veces logra los resultados en el menor tiempo posible y con

costos mínimos; 43% casi siempre no desperdicia recursos en el cumplimiento de sus funciones.

**Tabla 10**

*Nivel de Motivación Laboral de los colaboradores de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo*

Variable/Dimensión	Nivel	ni	%
Motivación Laboral	Alto	7	8%
	Medio	49	58%
	Bajo	28	33%
Necesidad de Logro	Alto	46	55%
	Medio	38	45%
	Bajo	0	0%
Necesidad de Poder	Alto	14	17%
	Medio	49	58%
	Bajo	21	25%
Necesidad de Afiliación	Alto	39	46%
	Medio	32	38%
	Bajo	13	15%

*Nota.* Datos obtenidos de la aplicación de encuestas

*Interpretación:*

La tabla 10 se puede observar que, el nivel de motivación laboral del personal del área contable de la Universidad Privada Antenor Orrego es en su mayoría medio, en el 58% de los colaboradores encuestados, por lo que se requieren desarrollar actividades para reforzar su nivel de motivación; se considera además que las necesidades de logro del personal se encuentran en nivel alto en el 55%, el 45% mostró un nivel medio, lo cual significa que la mayoría busca desarrollarse profesionalmente, conseguir objetivos propuestos, ser reconocidos por su trabajo. Respecto a la necesidad de poder, el nivel es medio en el 58%, alto en el 17% y

bajo en el 25%, esto indica que el 17% de colaboradores realmente busca cumplir funciones como liderazgo, pero para la gran mayoría no lo considera de suma importancia. En la dimensión necesidad de afiliación, el nivel es alto en el 46% de colaboradores, medio en el 38% y bajo en el 15%, esto significa que aún no se han cubierto las necesidades de afiliación del personal en su mayoría, pues sienten deseos de tener relaciones interpersonales, amistosas y cercanas con sus compañeros de trabajo.

**Tabla 11**

*Nivel de Desempeño Laboral de los colaboradores de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo*

Variable/Dimensión	Nivel	ni	%
Desempeño Laboral	Alto	14	17%
	Medio	70	83%
	Bajo	0	0%
Eficiencia	Alto	28	33%
	Medio	49	58%
	Bajo	7	8%
Eficacia	Alto	35	42%
	Medio	46	55%
	Bajo	3	4%
Efectividad	Alto	24	29%
	Medio	53	63%
	Bajo	7	8%

*Nota.* Datos obtenidos de la aplicación de encuestas

*Interpretación:*

En la tabla 11 se aprecia que, el nivel de desempeño laboral del personal del área contable de la Universidad Privada Antenor Orrego es en su mayoría de nivel

medio en el 83%, nivel alto en el 17% de colaboradores; lo cual muestra que aún existen mejoras por realizar, en la dimensión eficiencia, el nivel es medio en el 58% del personal, en el 33% es alto y en el 8% es de nivel bajo; en la dimensión eficacia, el nivel es medio en el 55% del personal, en el 42% el nivel es alto y en el 4% es bajo; en la dimensión efectividad, el nivel es medio en el 63% del personal, nivel alto en el 29% y nivel bajo en el 8%; lo cual indica que en todas las dimensiones se requiere mejorar.

#### 4.2. Análisis inferencial:

**Objetivo Específico 1:** Establecer la influencia de la dimensión necesidad de logro en el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - 2022.

**Tabla 12**

*Influencia de la necesidad de logro en el desempeño laboral*

			Necesidad logro	Desempeño Laboral
Rho Spearman	Necesidad logro	Coeficiente correlación	1.000	,356
		Significancia (bilateral)		0.000
		N	84	84
	Desempeño Laboral	Coeficiente correlación	,356	1.000
		Significancia (bilateral)	0.000	
		N	84	84

*Nota.* Datos obtenidos en SPSS v.24

*Interpretación:*

En la tabla 12 se observa que, la necesidad de logro influye significativamente en el desempeño laboral, obteniendo según Rho de Spearman un coeficiente de 0.356 y un nivel de significancia de  $0.000 < 0.05$ .

Por tanto, es necesario generar en el personal necesidades relacionadas al logro como el deseo de cumplir sus funciones con excelencia, sentir la necesidad por obtener retroalimentación; pues esto se reflejará en un mayor desempeño laboral.

**Objetivo Específico 2:** Establecer la influencia de la dimensión necesidad de poder en el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - 2022.

**Tabla 13**

*Influencia de la necesidad de poder en el desempeño laboral*

			Necesidad Poder	Desempeño Laboral
Rho Spearman	Necesidad Poder	Coefficiente correlación Significancia (bilateral) N	1.000 ,402 84	,402 0.000 84
	Desempeño Laboral	Coefficiente correlación Significancia (bilateral) N	,402 0.000 84	1.000  84

*Nota.* Datos obtenidos en SPSS v.24

*Interpretación:*

En la tabla 13 se observa que, la necesidad de poder influye significativamente en el desempeño laboral, obteniendo según Rho de Spearman un coeficiente de 0.402 y un nivel de significancia de  $0.000 < 0.05$ .

Por tanto, se debe generar en el personal la necesidad de poder para incrementar su desempeño laboral, como manejar adecuadamente sus ideas, iniciativas, tomándolas en cuenta para que se sientan reconocidos.

**Objetivo Específico 3:** Establecer la influencia de la dimensión necesidad de afiliación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - 2022.

**Tabla 14**

*Influencia de la necesidad de afiliación en el desempeño laboral*

			Necesidad Afiliación	Desempeño Laboral
Rho Spearman	Necesidad Afiliación	Coeficiente correlación	1.000	,421
		Significancia (bilateral)		0.000
		N	84	84
	Desempeño Laboral	Coeficiente correlación	,421	1.000
		Significancia (bilateral)	0.000	
		N	84	84

*Nota.* Datos obtenidos en SPSS v.24

*Interpretación:*

En la tabla 14 se observa que, la necesidad de afiliación tiene una influencia de significancia sobre el desempeño laboral, obteniendo según Rho de Spearman un coeficiente de 0.421 y un nivel de significancia de  $0.000 < 0.05$ .

Por tanto, es muy importante que el personal sienta necesidad de afiliación para incrementar su desempeño laboral, esto puede lograrse mediante actividades que fomenten el trabajo en equipo, la interacción entre los colaboradores del área.

**Objetivo General:** Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - 2022.

**Tabla 15**

*Influencia de la motivación en el desempeño laboral*

			Motivación	Desempeño Laboral
Rho Spearman	Motivación	Coeficiente correlación	1.000	,433
		Significancia (bilateral)		0.000
		N	84	84
		Desempeño Laboral	,433	1.000
		Coeficiente correlación	0.000	
		Significancia (bilateral)		
		N	84	84

*Nota.* Datos obtenidos en SPSS v.24

*Interpretación:*

En la tabla 15 se observa que, la motivación influye significativamente en el desempeño laboral, obteniendo según Rho de Spearman un coeficiente de 0.433 y un nivel de significancia de  $0.000 < 0.05$ .

Por tanto, la Universidad Privada Antenor Orrego debería tomar en consideración que las prácticas enfocadas en la mejora de la motivación del

personal del área contable y financiera mejoran a su vez el desempeño laboral de los colaboradores.

Así mismo, para contrastar la Hipótesis, se emplea a continuación, la prueba Chi Cuadrado, considerando los siguientes parámetros:

*Hipótesis a Contrastar:*

H<sub>i</sub>: La motivación influye de manera positiva significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la universidad privada Antenor Orrego, Trujillo-2022.

H<sub>0</sub>: La motivación no influye de manera positiva significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la universidad privada Antenor Orrego, Trujillo-2022.

Nivel de significancia empleado:  $\alpha = 0.05$

La función pivotal es ejercida con (F-1) (C-1) grados de libertad

Región de aceptación de la H<sub>i</sub>: P-valor < 0.05

Región de rechazo de la H<sub>i</sub>: P-valor > 0.05

**Tabla 16**

*Prueba Chi Cuadrado*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	40,245 <sup>a</sup>	4	0.000
Razón de verosimilitud	12.446	4	0.000
Asociación lineal por lineal	8.762	1	0.000
N de casos válidos	84		

*Interpretación:*

La tabla 16 muestra que en base a la prueba no paramétrica Chi cuadrado, el p-valor es 0.000 siendo  $< 0.05$ , cayendo en la región de aceptación de hipótesis alternativa; así mismo, el valor de Chi cuadrado es 40,245, siendo  $> 9,4877$  (Chi cuadrado tabulado); por tanto, se acepta la hipótesis alternativa que indica:

Hi: La motivación influye de manera positiva significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la universidad privada Antenor Orrego, Trujillo-2021.

## V. DISCUSIÓN

Desarrollando la presente investigación se presentaron algunas limitaciones, subsanables todas, como la disponibilidad de tiempo de los colaboradores para poder llenar los cuestionarios los cuales se enviaron de manera virtual, lo cual demoró la obtención de información pues había que hacerles recordar y solicitar su apoyo constantemente para que pudieran llenar los cuestionarios; sin embargo, con paciencia se logró obtener toda la información necesaria para cumplir con los objetivos trazados; por lo cual a continuación se contrastan los resultados obtenidos en esta investigación con los resultados de otros investigadores citados como antecedentes teóricos.

Respecto al objetivo general de determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores; se tuvo por resultado que, la motivación influye significativamente en el desempeño laboral, al obtener un coeficiente Rho de 0.433 y un nivel de significancia de  $0.000 < 0.05$ , además, según la prueba Chi cuadrado, el p-valor es 0.000 y el valor de Chi cuadrado es 40,245, siendo  $> 9,4877$  (Chi cuadrado tabulado) (Tabla 15 y 16); resultados corroborables con los obtenidos por Castillo (2021), quien en su investigación obtuvo que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral, al obtener un valor según Chi cuadrado de  $43,289 > 26,296$  tabulado, con un nivel de significancia de 0.000; se puede entonces señalar que la motivación ejerce influencia positiva de significancia en el desempeño laboral; al respecto, Amorós (2009), señala que, el desempeño laboral viene dado por acciones que pueden observarse y que se dirigen al cumplimiento de una meta, al ser un procedimiento desarrollado estructural y sistemáticamente para la medición, evaluación e

influencia sobre atributos, comportamientos y resultados referentes al trabajo, con la intención de establecer cuan productivo puede ser el empleado, saber además, si puede o no mejorar su futuro rendimiento.

Es importante entonces la motivación dado que permite que el colaborador rinda más al sentirse mejor en su puesto laboral, realizándolo con una eficacia mayor; incrementando su sentimiento de pertenencia a la organización y su equipo de trabajo, según lo cual tendrá mejores ideas, innovadoras, creativas que benefician a la empresa.

Considerando al objetivo específico 1 de establecer la influencia de la dimensión necesidad de logro en el desempeño laboral de los colaboradores, se tuvo por resultado que, la necesidad de logro influye significativamente en el desempeño laboral, obteniendo un Rho de Spearman de 0.356 y una significancia de 0.000 (Tabla 12); estos resultados se corroboran con los obtenidos por Grijalva (2021), quien obtuvo por resultado que los factores que logran influir más en la motivación de los colaboradores y por tanto en su desempeño laboral son los incentivos recibidos, el sentido de pertenencia, el ambiente laboral, comunicación efectiva, los reconocimientos, el desarrollo profesional. Al respecto, Davis y Newstrom (2003), consideran que la necesidad de logro está presente en colaboradores que trabajar intensamente para percibir que sus esfuerzos recibirán méritos.

Por lo tanto, la necesidad de logro es considerado como el deseo de los trabajadores para lograr ciertas tareas, y como empresa se los debe apoyar en su realización para que ellos obtengan altos estándares de desempeño en su trabajo, siendo así, se podrá mejorar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores.

Teniendo en cuenta al objetivo específico 2 de establecer la influencia de la dimensión necesidad de poder en el desempeño laboral de los colaboradores, el resultado muestra que, la necesidad de poder influye significativamente en el desempeño laboral, obteniendo un Rho de 0.402 y una significancia de 0.000 (Tabla 13), resultados corroborables con los obtenidos por Navarro (2019), quien en su investigación obtuvo que, las dimensiones de la motivación guardan relación significativa con el desempeño laboral, siendo una de las dimensiones de mayor influencia el estatus laboral visto como la necesidad de poder, obteniendo valor  $p < 0.05$ . Además, Davis y Newstrom (2003), refieren que la motivación hacia el poder, trata de cambiar a las personas y las situaciones, desean mucho influir en la organización con posibles riesgos de lo que implique, una vez que se consigue el poder puede emplearse de modo constructivo o destructivo.

Entonces, se puede afirmar que, las personas tenemos diferentes motivaciones en base a nuestras necesidades, siendo algunas de estas las necesidades de poder, por lo que la persona siente que debe ejercer influencia y control sobre diferentes situaciones, por esto muchas veces buscan cargos de liderazgo, siendo exigentes, y obstinados en un correcto desempeño.

Finalmente, considerando al objetivo específico 3 de establecer la influencia de la dimensión necesidad de afiliación en el desempeño laboral de los colaboradores, se tuvo por resultado que, la necesidad de afiliación influye significativamente en el desempeño laboral, obteniendo un Rho de 0.421 y una significancia de 0.000 (Tabla 14); resultados que se corroboran con Castillo (2021), quien en su investigación estableció la influencia de la motivación en el desempeño laboral siendo los factores principales que influyen en la motivación

el reconocimiento del trabajo, el trabajo en equipo, relacionándolo con la necesidad de afiliación; al respecto, Davis y Newstrom (2003), señalan que esta necesidad de afiliación viene a ser el impulso de una persona para relacionarse con otros, por lo cual suelen trabajar mejor al recibir felicitaciones o se les muestra actitudes de cooperación.

Es importante entonces, que el colaborador perciba un ambiente laboral armonioso en el cual las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo fluyan de una manera adecuada, se hace necesario que el colaborador perciba que en su centro laboral existe un sentimiento de cooperación y colaboración, por lo que es importante aminorar las confrontaciones, buscando subsanar cualquier mal entendido a tiempo, sin distorsionar la realidad de los hechos, siendo justos en el trato hacia los colaboradores para no dañar la imagen de la organización frente a ellos, ni generando conflicto entre compañeros.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la motivación influye significativamente en el desempeño laboral, al obtener un coeficiente Rho de 0.433 y un nivel de significancia de  $0.000 < 0.05$ , además, según la prueba Chi cuadrado, el p-valor es 0.000 y el valor de Chi cuadrado es 40,245, siendo  $> 9,4877$  (Chi cuadrado tabulado) (Tabla 15 y 16), por lo que la motivación es un factor clave para el desempeño laboral de los colaboradores, pues ejerce influencia positiva sobre este.
2. Se estableció que la dimensión necesidad de logro influye significativamente en el desempeño laboral, obteniendo un Rho de Spearman de 0.356 y una significancia de 0.000 (Tabla 12), es importante que el colaborador perciba que la organización le brinda oportunidades de crecimiento profesional, que valora sus esfuerzos mediante reconocimientos e incentivos, para que su desempeño laboral se vea potenciado.
3. Se estableció que la necesidad de poder influye significativamente en el desempeño laboral, obteniendo un Rho de 0.402 y una significancia de 0.000 (Tabla 13), la organización, por tanto, debe cubrir adecuadamente las necesidades de poder de los colaboradores, cubriendo sus esfuerzos por sobresalir, según lo cual se optimizará su desempeño laboral.
4. Se estableció que la necesidad de afiliación influye significativamente en el desempeño laboral, obteniendo un Rho de 0.421 y una significancia de 0.000 (Tabla 14). La organización, por tanto, debe propiciar buenas relaciones entre los colaboradores, buscando cooperación entre ellos para poder lograr un buen desempeño laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Es necesario que las instituciones educativas, así como otras organizaciones desarrollen estrategias enfocadas en mejorar la motivación de sus colaboradores para el incremento de su desempeño laboral, esto mediante capacitaciones que le permitan al colaborador crecer a nivel profesional sintiendo orgullo por sí mismos, además, fomentar el trabajo en equipo, elaborar un plan de recompensas y reconocimientos.
2. Se hace necesario para las instituciones y demás empresas realizar un plan de retroalimentación adecuado que permita conocer cuáles son las necesidades de logro de su personal, para poder establecer acciones de mejora, como por ejemplo un plan de incentivos, de recompensas, diseñando desafíos para que el colaborador se esfuerce y cumpla la meta, esto beneficiará su sentimiento de logro.
3. Se sugiere a las instituciones cubrir las necesidades de poder de sus colaboradores de un modo adecuado, brindándoles debida importancia en el centro laboral, generando un status laboral equilibrado, permitiendo que todos los colaboradores sean considerados importantes por la organización, además de capacitar al personal que tenga habilidades de liderazgo para que estas sean empleadas de modo favorable.
4. Las instituciones educativas y empresas deben cubrir las necesidades de afiliación de su personal con la intención de mejorar su desempeño laboral, mediante el fomento del contacto con su grupo de trabajo, con actividades en equipo.

5. Se sugiere a la comunidad académica desarrollar más investigaciones respecto al tema de estudio, así como capacitarse en relación a estrategias motivacionales para beneficio de los colaboradores de las empresas en las cuales puedan laborar.

## VIII. REFERENCIAS

Abarza, F. (2012). *Investigación aplicada vs investigación pura (básica)*.

Disponible en: <https://abarza.wordpress.com/2012/07/01/investigacion-aplicada-vs-investigacionpura-basica/>.

Amorós, E. (2009). *Organizaciones*. (1ª ed). Perú: Águila Ediciones.

Arana, L. (2020). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo CAS*

*de la Universidad Nacional del Callao, 2020*. Universidad César Vallejo.

Lima – Perú.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49916/Arana\\_OLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49916/Arana_OLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bohórquez, E., Pérez, M, Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el

desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Epub 02 de

junio de 2020. Recuperado en 10 de diciembre de 2021, de

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es)

[36202020000300385&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es).

Cáceres, C. (2017). Un trabajador motivado es clave en la organización. *Diario el*

*Peruano*, 10 de junio-2017. Perú.

Carhuacho, M., Nolzco, F., Sicheri, L., Guerrero, A., & Casana, M. (2019).

*Metodología para la investigación holística*. <https://n9.cl/t0s2>

Castillero, O. *Las 9 principales teorías de la motivación laboral*. Publicado en

2019.

De: <http://trabajomotivacion.blogspot.com/2005/11/aproximacin-la-motivacin-en-el-trabajo.html>.

- Castillo, I. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación*. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32434/1/115%20GTH.pdf>
- Castro, M. & Durand, G. (2021). *Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Hotel Príncipe de Piura-2020*. Universidad César Vallejo. Piura – Perú. Recuperado de:  
[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7676/1/rep\\_admi\\_maria.castro\\_ginna.durand\\_motivaci% c3% 93n.desempe% c3% 91o.laboral.trabajadores.hotel.pr% c3% 8dcnipe.piura.2020.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7676/1/rep_admi_maria.castro_ginna.durand_motivaci%c3%93n.desempe%c3%91o.laboral.trabajadores.hotel.pr%c3%8dcnipe.piura.2020.pdf)
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. 9a Edición. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional La Dinámica Del Éxito En Las Organizaciones* (Tercera ed.). México,D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Conexión ESAN (2019). *Motivación laboral: nuevas tendencias globales*. Esan Business School. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales>
- Davis, K. & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. 11<sup>o</sup> Edición. México DF: McGraw Hill Interamericana SA
- Estévez, A. (2022). *Más de mitad de los trabajadores se siente desmotivado en su puesto de trabajo*. <https://www.antena3.com/noticias/economia/mas-mitad->

trabajadores-siente-desmotivado-puesto-  
trabajo\_2022012661f144619890160001c702c0.html

Grijalva, M. (2021). La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33501/1/130%20GTH.pdf>

Hafni, L., David, & Kuswoyo (2020). The role of work Motivation and organizational culture in improving job Satifaction and TEACBER performance in Rimba Melintang district, Riau, Indonesia. *Journal of Applied Business and Technology (JABT)*, 1(1), 26–35.  
<http://www.ejabt.org/index.php/JABT/article/view/20>

Hellriegel, D. & Slocum, J. (2004). *Comportamiento organizacional* (10ª ed). México: Thomson Learning Editores.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*, 6ta Edición. Editorial McGraw Hill.

Hilario, P. (2017). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de posgrado de la Universidad Nacional de Piura*. Universidad Nacional de Piura, Piura – Perú. Recuperado de: <https://pirhua.udep.edu.pe/>

Kinicki, A. & Kreitner, R. (2003). *Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y prácticas*. México: McGraw Hill Interamericana

- Marino, A. (2017). *Motivación laboral y desempeño de los docentes de la Red Educativa Rural “San Pedro” Quiruvilca, 2015*. Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo. [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/3639/1/rep\\_maest.edu\\_aurora.marino\\_motivaci%c3%93n.laboral.desempe%c3%91o.docente.r.ed.educativa.rural.san.pedro.quiruvilca.2015.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/3639/1/rep_maest.edu_aurora.marino_motivaci%c3%93n.laboral.desempe%c3%91o.docente.r.ed.educativa.rural.san.pedro.quiruvilca.2015.pdf)
- Minguez, A. (2006). *Dirección práctica de Recursos Humanos*. Madrid: ESIC.
- Muñoz, F. (2020). *Inseguridad laboral y su relación con el desempeño laboral*. Universidad de Chile, Santiago de Chile. Recuperado de: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/182735/Sebastian%20Ugarte%20G%c3%b3mez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Navarro, F. (2019). *La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Unidad De Gestión Educativa Local De Padre Abad-Aguaytia*, Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María – Perú. Recuperado de [http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1531/FNJ\\_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1531/FNJ_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad pontificia ICAE-ICADE. Madrid.
- Reeve, J. (2003). *Motivación y emoción* (3ª ed). México: McGraw Hill Interamericana
- Reeve, J. (2010). *Motivación y Emoción*. (5a Edición). México, McGraw Hill - Interamericana Editores S.A. de C.V.

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10ª ed). México: Pearson Educación.
- Secada, J. (2018). *Estrategias de motivación y el desempeño laboral en el área de ventas de la Universidad Norbert Wiener, 2017*. Universidad Norbert Wiener, Lima.  
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/2546/TESIS%20Secada%20Judith.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Susanibar, F. (2020). *Relación Entre Motivación Y Desempeño Laboral En Trabajadores De Tres Empresas Contratistas Para Campamentos Mineros En Moquegua 2020*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú.  
 Recuperado de:  
[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10643/1/2020\\_Susanibar%20La%20Torre.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10643/1/2020_Susanibar%20La%20Torre.pdf)
- Sinambela, S. (2020). The Effect of Workload on Job Stress, Work Motivation, and Employee Performance. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(04), 1373–1390.  
<https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I4/PR201109>
- Torres, J. (2011). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito OSCUS Ltda*. Ambato. 2010. Ecuador
- Uzcátegui, J. (2011). *Dimensiones del Desempeño*. Águila Editores. Colombia
- Valderrama, B., Escorial, S. & Luceño, L. (2015). *APM. Análisis del Perfil Motivacional*. Madrid: TEA Ediciones.

Verdesoto, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.  
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2373/1/VERDESOTO%20PLAZA%20MAR%c3%8dA%20JOS%c3%89.pdf>

## IX. ANEXOS

### Anexo 1

#### Cuestionario Motivación Laboral

A continuación, se le solicita dar respuesta a los siguientes enunciados tomando en consideración a la siguiente escala valorativa:

1 = nunca 2 = casi nunca 3 = a veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

LA MOTIVACION						
<b>I.</b>	<b>NECESIDAD DE LOGRO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Siente deseo de cumplir sus funciones con excelencia					
2	Le gusta que los trabajos realizados estén bien ejecutados					
3	Se responsabiliza por sus actos y por los resultados obtenidos					
4	Siente necesidad de que se le brinde retroalimentación por su rendimiento					
<b>II.</b>	<b>NECESIDAD DE PODER</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5	Le gusta que lo consideren importante en su centro laboral					
6	Siente interés por recibir prestigio y status en su grupo laboral					
7	Le gusta que sus ideas predominen					
8	Le gusta que sus ideas sean exoneradas de inspección y revisión					
<b>III.</b>	<b>NECESIDAD DE AFILIACIÓN</b>					
9	Le gusta ser popular en su centro laboral					
10	Le gusta el contacto con sus compañeros de trabajo					
11	Se siente bien trabajando en equipo					
12	Le gusta apoyar a otros					

## Anexo 2

### Cuestionario Desempeño Laboral

A continuación, se le solicita dar respuesta a los siguientes enunciados tomando en consideración a la siguiente escala valorativa:

1 = nunca 2 = casi nunca 3 = a veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

EL DESEMPEÑO LABORAL						
	EFICIENCIA	1	2	3	4	5
1	Sus conocimientos le permiten lograr resultados óptimos.					
2	Asiste a capacitaciones para mejorar sus conocimientos.					
3	Apoya a sus compañeros en el uso de equipos o ejecución de procesos					
4	Muestra iniciativas de mejora en los procesos de trabajo desempeñados					
5	Siente que tiene las habilidades necesarias para cumplir con su trabajo según exigencias del mercado					
6	Aporta con soluciones a problemas o inconvenientes que se le presenten en su trabajo					
7	Comprende con claridad las instrucciones recibidas					
8	Utiliza de modo eficiente los recursos para desempeñar sus labores					
9	Realiza su trabajo con mínimo de errores					
10	Realiza sus trabajos en tiempos preestablecidos					
	EFICACIA	1	2	3	4	5
11	Actúa con ética en el cumplimiento de sus funciones.					
12	Cumple con objetivos trazados en su trabajo					
13	Cumple con los resultados esperados en el tiempo establecido					
	EFFECTIVIDAD	1	2	3	4	5
14	Coopera con su equipo de trabajo					
15	Realiza esfuerzos extra para el logro de metas establecidas					
16	Logra los resultados en el menor tiempo posible y con costos mínimos					
17	No suele desperdiciar recursos en el cumplimiento de sus funciones					

### Anexo 3

#### Ficha Técnica

<b>Ficha Técnica Instrumento Motivación</b>	
Nombre	Instrumento de medición de la variable Motivación
Autor	González Rodríguez, Julio Cesar
Año	2022
Lugar de Origen	Perú
Dimensiones	Necesidad de Logro Ítems: 1 - 4
	Necesidad de Poder Ítems: 5 - 8
	Necesidad de Afiliación Ítems: 9 - 12
Duración	30 a 45 minutos
Aplicación	Individual o colectiva

<b>Ficha Técnica Instrumento Desempeño Laboral</b>	
Nombre	Instrumento de medición de la variable Desempeño Laboral
Autor	González Rodríguez, Julio Cesar
Año	2022
Lugar de Origen	Perú
Dimensiones	Eficiencia Ítems: 1 - 10
	Eficacia Ítems: 11 - 13
	Efectividad Ítems: 14 - 17
Duración	30 a 45 minutos
Aplicación	Individual o colectiva

## Anexo 4

### **Coeficiente Alpha de Cronbach para fiabilidad del instrumento Motivación**

#### **Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	10	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.803	12

### **Coeficiente Alpha de Cronbach para fiabilidad del instrumento Desempeño laboral**

#### **Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	10	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.891	17

## Anexo 5

### Validación de Expertos (Experto 1)

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS						
<b>Título de la investigación:</b>		Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - 2022				
<b>Tipo de instrumento (Marcar con X)</b>	<b>Cuestionario</b>	<b>Guía de entrevista</b>		<b>Guía de Observación</b>	<b>Ficha de análisis Documental</b>	<b>Otro instrumento:</b> _____ _____ _____
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones		
		SÍ	NO			
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X				
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X				
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X				
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X				
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X				
6	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X				
7	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X				
8	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? (Sólo cuestionario)	X				
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? (Sólo cuestionario)	X				
10	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X				
<b>Sugerencias:</b>						
Nombre completo: Royer Anthony Mendoza Otiniano				 _____ Firma del Experto		
Especialidad y Grado: Magister en Gestión Empresarial						

## Validación de Expertos (Experto 2)

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS						
<b>Título de la investigación:</b>		Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - 2022				
<b>Tipo de instrumento (Marcar con X)</b>	Cuestionario	Guía de entrevista	Guía de Observación	Ficha de análisis Documental		<b>Otro instrumento:</b> _____ _____ _____
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones		
		SÍ	NO			
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X				
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X				
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X				
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X				
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X				
6	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X				
7	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X				
8	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? (Sólo cuestionario)	X				
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? (Sólo cuestionario)	X				
10	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X				
<b>Sugerencias:</b>						
Nombre completo: Ugarriza Gross Gustavo Adolfo					 _____ <b>Firma del Experto</b>	
Especialidad y Grado: Magister en Ciencias Económicas						

### Validación de Expertos (Experto 3)

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS																																																															
<b>Título de la investigación:</b>		Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - 2021																																																													
<b>Tipo de instrumento (Marcar con X)</b>	Cuestionario	Guía de entrevista	Guía de Observación		Ficha de análisis Documental	Otro instrumento: ----- -----																																																									
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2" style="width: 5%;">Ítems</th> <th rowspan="2" style="width: 55%;">Preguntas</th> <th colspan="2" style="width: 10%;">Aprecia</th> <th rowspan="2" style="width: 30%;">Observaciones</th> </tr> <tr> <th style="width: 5%;">SÍ</th> <th style="width: 5%;">NO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td>¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5</td> <td>¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">6</td> <td>¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">7</td> <td>¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">8</td> <td>¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? (Sólo cuestionario)</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">9</td> <td>¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? (Sólo cuestionario)</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">10</td> <td>¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>							Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones	SÍ	NO	1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X			2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X			3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X			4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X			5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X			6	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X			7	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X			8	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? (Sólo cuestionario)	X			9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? (Sólo cuestionario)	X			10	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones																																																											
		SÍ	NO																																																												
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X																																																													
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X																																																													
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X																																																													
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X																																																													
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X																																																													
6	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X																																																													
7	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X																																																													
8	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? (Sólo cuestionario)	X																																																													
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? (Sólo cuestionario)	X																																																													
10	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X																																																													
<b>Sugerencias:</b>  																																																															
Nombre completo: José Raúl Rodríguez Marcelo  DNI:  Especialidad y Grado: Magister finanzas				 <hr style="width: 100%;"/> Firma del Experto																																																											

## Anexo 6

### Prueba de Normalidad

Para poder establecer la distribución de los datos, y con ello decidir si se aplica la prueba no paramétrica de Spearman o la prueba paramétrica de Pearson, se ejecuta la prueba de Shapiro Wilk, empleada para muestras conformadas por un menor a 50 elementos, esto es  $n < 50$ , los cuales en esta investigación son 24 personas.

Para el cálculo se consideran las hipótesis de distribución de datos:

$H_0$ : El modelo de distribución de datos muestra secuencia normal

$H_1$ : El modelo de distribución de datos no muestra secuencia normal

Por tanto, los parámetros de aceptación o rechazo son:

Si  $p < 0,05$ , la  $H_0$  es rechazada, y se acepta  $H_1$

Si  $p \geq 0,05$ , la  $H_0$  es aceptada, y se rechaza  $H_1$

Siendo el nivel de Significancia ( $\alpha$ ) = 5%

#### *Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk*

VARIABLES / DIMENSIONES	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>MOTIVACIÓN LABORAL</b>	<b>0.282</b>	<b>24</b>	<b>0.000</b>
Necesidad de logro	0.213	24	0.000
Necesidad de poder	0.236	24	0.000
Necesidad de afiliación	0.255	24	0.000
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>0.239</b>	<b>24</b>	<b>0.000</b>
Eficiencia	0.218	24	0.000
Eficacia	0.223	24	0.000
Efectividad	0.314	24	0.000

*Nota.* Resultados obtenidos según SPSS

La tabla, por tanto, muestra que la normalidad de los datos no sigue una secuencia normal, obteniendo en todos los casos valores de significancia =  $0.000 < 0.05$ , por

lo que se acepta la hipótesis  $H_1$  trazada, esto es  $H_1$ : El modelo de distribución de datos no muestra secuencia normal, por lo que se aplica la prueba no paramétrica de Spearman

## Anexo 7

### Matriz de Consistencia

**Título:** Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo – 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VAIRABLES Y DIMENSIONES	MARCO METODOLÓGICO
¿Cómo influye la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - 2022?	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo – 2022</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Establecer la influencia de la dimensión necesidad de logro en el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - 2022.</p> <p>Establecer la influencia de la dimensión necesidad de poder en el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - 2022.</p> <p>Establecer la influencia de la dimensión necesidad de afiliación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - 2022.</p>	<p>H<sub>1</sub>: La motivación influye de manera positiva significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la universidad privada Antenor Orrego, Trujillo-2022.</p> <p>H<sub>0</sub>: La motivación no influye de manera positiva significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la universidad privada Antenor Orrego, Trujillo-2022.</p>	<p>V1: Motivación</p> <p>V2: Desempeño Laboral</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental, transversal, correlacional</p> <p>Población: 383 colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antenor Orrego</p> <p>Muestra: 84 colaboradores del área de contabilidad y finanzas de la Universidad Privada Antenor Orrego</p> <p>Técnica e instrumentos de recolección de datos: Encuesta - Cuestionario</p>

## Anexo 8

### Carta de Autorización de la Institución para desarrollo de la Investigación

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO ORREGO**

Yo: JOSÉ LUIS LOYOLA VILLANUEVA  
Identificado con DNI: 41143526 en mi calidad de JEFE DE LA OFICINA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS de la institución: UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO ORREGO  
Con RUC: 20141878477 ubicada en la ciudad de: TRUJILLO

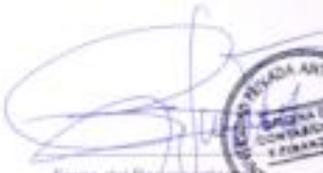
**OTORGO LA AUTORIZACIÓN**

Al Sr. Julio Cesar González Rodríguez con DNI: 72096851

Egresado del  carrera profesional o  Programa de Posgrado de Administración para que utilice la información de la entidad con fines académicos y pueda desarrollar su  Trabajo de investigación,  Tesis.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa  
 Mencionar el nombre de la empresa

  
Firma del Representante  
DNI: 41143526



El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta, y en la Tesis o trabajo de investigación son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos el Egresado será sometido al inicio del proceso disciplinario correspondiente; así mismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa otorgante de información pueda ejecutar.

  
Firma del Estudiante  
DNI: 72096851