

Motivación y rendimiento laboral del personal administrativo en la Unidad de Gestión Académica de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2023

Motivation and work performance of administrative staff in the Academic Management Unit of the National University of Central Perú, 2023

Boza, Fernando A.¹, Medina, Máximo J.², Rojas, Ernesto F³, Adaauto, Diana J.⁴ y Medina, Dersy f.⁴

¹ Facultad de Ingeniería Civil, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.

² Facultad de Ciencias Agrarias, Universidad Nacional del Centro del Perú, Satipo, Perú.

³ Facultad de Sociología, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.

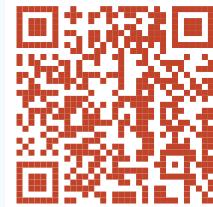
⁴ Unidad de Innovación, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.

Resumen: Objetivo: Determinar la relación entre motivación y rendimiento laboral en trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Académica de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Método: Estudio de tipo básico, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, diseño transversal. La muestra final se compuso por 40 trabajadores. Los datos se recopilaron mediante dos escalas tipo Likert de 5 puntos, el primero midió la variable motivación, compuesta 20 ítems y 5 dimensiones. El segundo midió la variable rendimiento laboral, compuesta por 16 ítems y 4 dimensiones. Resultados: Los datos revelaron correlación positiva significativa entre las variables de estudio ($\rho = 0.699$, $p < 0.05$). Con niveles altos de motivación (50.0%) y rendimiento laboral (52.5%). Conclusiones: Estos hallazgos sugieren que el rendimiento laboral depende de cuán motivado se encuentre un empleado en la Unidad de Gestión Académica de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Palabras clave: Palabras clave: motivación, incentivos, capacitación, rendimiento laboral, UNCP.

Abstract: Objective: To determine the relationship between motivation and work performance in administrative workers of the Academic Management Unit of the Universidad Nacional del Centro del Perú. Method: Basic study, correlational level, quantitative approach, cross-sectional design. The final sample consisted of 40 workers. Data were collected through two 5-point Likert-type scales, the first measured the motivation variable, composed of 20 items and 5 dimensions. The second measured the variable job performance, composed of 16 items and 4 dimensions. Results: The data revealed a significant positive correlation between the study variables ($\rho = 0.699$, $p < 0.05$). With high levels of motivation (50.0%) and job performance (52.5%). Conclusions: These findings suggest that job performance depends on how motivated an employee is in the Academic Management Unit of the National University of Central Peru.

Keywords: Keywords: motivation, incentives, salary, training, job performance, UNCP.



Referencia: Boza, F. A., Medina, M. J., Rojas, E. F., Adaauto, D. J., y Medina, D. f. (2024). Motivación y rendimiento laboral del personal administrativo en la Unidad de Gestión Académica de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2023. *Prospectiva Universitaria en Ciencias Sociales*, 05(02), 19–25. <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/pucso/article/view/2314>

Recibido: 18 de noviembre de 2024

Aceptado: 27 de enero de 2025

Publicado: 27 de enero de 2025

Prospectiva Universitaria en Ciencias Sociales. Vol. 05, núm. 02, julio a diciembre, 2024. Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons



CC BY 4.0 DEED

Attribution 4.0 International
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

1. Introducción

La reputación de una institución de enseñanza universitaria se determina principalmente por el calibre de sus miembros en términos de su experiencia humana, pedagógica y científica. Por consiguiente, las universidades siempre han dado prioridad a la preparación y capacitación de su personal.

La ley universitaria N° 30220 (2014), Cabe señalar que el personal no docente presta servicios que se ajustan a los objetivos de la institución. Tiene derecho a los derechos otorgados por el gobierno o el sistema de trabajo privado basándose en su empleo en la organización, cuyas funciones y atribuciones están contempladas en el estatuto institucional y los instrumentos de gestión. (Art.132).

El estatuto de la UNCP (2015), en su artículo 90º señala que la Unidad de Liderazgo Académico e Innovación es responsable de varias funciones clave, entre ellas: (a) supervisar la gestión de la enseñanza; (b) organizar la formación de instructores y la educación continua; (c) proponer el calendario académico en colaboración con todos los departamentos, el Programa General de Estudios y la Escuela de Postgrado; y (d) dirigir los procesos de modificación, actualización y reestructuración de diseños de currículos, sílabas y otras herramientas académicas. e) Mantenerse actualizados los registros de matrícula, los documentos de cualificación y los certificados de los programas de estudios del PNUD; f) informar rápidamente y publicar a la comunidad universitaria sobre los logros académicos de los cursos de pre grado y de pos grado sobre una base semestral; g) administrar y supervisar los procedimientos técnicos del Tutor Académico; h) mantener actualizado el registro y la supervisión de los graduados y ex alumnos; i) coordinar con los departamentos, el Programa General de Estudios y la Escuela de Posgrado la utilización de las instalaciones de investigación; j) velar por el funcionamiento del sistema de supervisión del graduado; y k) desempeñar todas las demás funciones que se enumeran en la presente Ley y en el Reglamento General de UNCP.

La plana administrativa de la Unidad de Gestión Académica desempeña un papel crucial en el desarrollo de la universidad. La realización del propósito de la institución depende en gran medida de su capacidad para concebir, dirigir y movilizar a la comunidad educativa hacia los objetivos de la Institución. Además, el uso de las capacidades de cada servidor y del equipo docente en su conjunto está muy influenciado por la capacidad del director motivado para establecer objetivos cada vez más desafiantes.

La motivación es un factor crucial en los emplea-

dos de las instituciones públicas y privadas. Juega un papel importante en el desempeño de su trabajo y el logro de los objetivos de la organización. La mejora de la productividad del personal se puede lograr mediante diversos medios dentro de una organización, todos dirigidos a maximizar su rendimiento en el lugar de trabajo.

La motivación es un mecanismo psicológico que impulsa y dirige las acciones o el comportamiento de los individuos. Es un proceso interno e individualizado que obliga a las personas a participar en actividades o conductas encaminadas a alcanzar ciertos objetivos que consideran deseables y esenciales.

Santrock y Cordero (2012) define la motivación como: Factor que influye en el comportamiento humano. La conducta activa o constructiva se distingue por su vitalidad, foco y consistencia. Las razones presentadas son los determinantes que motivan a las personas a participar en determinadas actividades.

Según Bisetti (2015), puede definirse como una colección de factores que tienen la capacidad de estimular el comportamiento y guiarlo hacia un determinado objetivo. De hecho, es la fuerza que estimula la ejecución de acciones y las dirige hacia el logro de objetivos predeterminados (p.34). Por el contrario, cuando la motivación es realmente intensa, el objetivo se alcanzará rápidamente. Incluso en ausencia de deseo, los individuos pueden luchar para alcanzar sus objetivos dentro de un plazo razonable o incluso renunciar a sus objetivos.

Dentro de las instituciones educativas universitarias, el personal administrativo tiene una influencia significativa en las operaciones administrativas. Como resultado, los estudiantes consideran altamente la forma en que sus instructores mejoren sus habilidades, talentos y rendimiento para cumplir con los parámetros necesarios, como se evalúa a través de evaluaciones formativas. No obstante, la productividad de los trabajadores administrativos en las instituciones de enseñanza rara vez se conoce en el contexto de las tareas administrativas. Esta falta de conocimiento es aún más pronunciada en la situación actual de la educación a distancia causada por el Covid-19, que ha hecho imposible la medición o evaluación objetiva del desempeño administrativo. Sin embargo, el rendimiento laboral todavía se puede evaluar. Sin embargo, los gerentes necesitan incentivos eficaces para lograr un desempeño satisfactorio en el trabajo.

Los incentivos están relacionados con el reconocimiento del trabajo ejemplar de los maestros, así como la promoción de una competencia saludable entre ellos, el fomento de la promoción profesional y la vo-

luntad de asumir nuevas tareas y responsabilidades. La remuneración y/o los beneficios financieros asociados con el trabajo están vinculados a la satisfacción del profesor con su compensación, así como a la provisión de financiación potencial para actividades académicas, excursiones educativas, estudios, investigación y representación de la institución educativa. El componente de capacitación incluye el trabajo a distancia o las técnicas virtuales para la capacitación, así como el potencial para el avance profesional a través del empleo.

El componente del entorno de trabajo se refiere a la ausencia de peligros físicos o psicológicos en el lugar de trabajo, así como a la disponibilidad de recursos suficientes como materiales y equipo para llevar a cabo actividades educativas. El factor de interacción interpersonal se refiere al nivel de satisfacción con las horas de trabajo y la asistencia mutua proporcionada por los colegas para llevar a cabo las tareas de manera eficaz (trabajo en equipo).

Alternativamente, el “desempeño” se refiere a la ejecución exitosa de tareas, ocupaciones, roles, o responsabilidades particulares dentro de la industria para lograr su progreso completo (Estrada, 2015).

Según Motowidlo y Kell (2012), el rendimiento del trabajo es el valor global que una empresa espera de las tareas específicas que un empleado completa dentro de un determinado tiempo de trabajo. El valor, que puede ser positivo o negativo, dependiendo del desempeño del empleado, simboliza la contribución del trabajador a la eficacia de la organización.

Según Vásquez (2022), el rendimiento laboral se refiere a las acciones cuantificables y observables de los empleados en una organización. Estas acciones se reflejan en el logro de los objetivos y indican el nivel de competencia y contribución del trabajador. Además, el rendimiento de la mano de obra también está asociado con la cantidad de recursos utilizados en relación con el número de unidades producidas.

El componente de productividad se centra en el desempeño eficiente del trabajo, lo que resulta en una diferenciación basada en la productividad. El componente de producto y servicio se refiere a los productos y servicios proporcionados por el instructor, y abarca el nivel de responsabilidad personal para la tarea.

El rendimiento laboral se refiere a las actividades productivas llevadas a cabo por una institución que son muy apreciadas por la comunidad educativa. Se manifiesta por la ejecución de actividades alineadas con los servicios educativos, que resultan en que los trabajadores se sienten valiosos y cualificados.

El rendimiento laboral, Abarca la ejecución con éxi-

to de tareas altamente desarrolladas, profesiones, vocaciones, puestos o responsabilidades especializadas dentro de una industria para asegurar su crecimiento y progreso completo. Desde una perspectiva profesional y descontrolada, Estrada (2015), sostiene que la noción debe verse como la adhesión a las responsabilidades. No hacerlo conducirá a un cierto nivel de impredecibilidad jerárquica, que puede ser perjudicial para los empleados y los educadores (p.21).

Según Vásquez (2022), el rendimiento laboral está asociado en relación entre los medios utilizados y el número de unidades producidas (p.21).

En su estudio, Pérez y Merino (2022), encontró que el desempeño del trabajo es el resultado al que aspira una organización, y puede ser exitoso o desfavorable. También establecieron una correlación entre el rendimiento del trabajo y los recursos utilizados por los empleados dentro de un determinado período de tiempo (p.32).

De La Cruz (2021) en su estudio concluye que Existe una fuerte conexión positiva entre la motivación y el desempeño del trabajo, como lo demuestra el valor del coeficiente de correlación (r_{xy}) siendo 0.8423, que no es igual a cero ($r_{xy} \neq 0$). En la variable “motivación”, 18 instructores están motivados, lo que representa el 52.9% del total, mientras que 16 profesores no están inspirados, representando el 47.1%. En términos de rendimiento laboral, 13 individuos muestran un buen rendimiento, lo que representa el 38.2% del total. Además, 12 individuos muestran un rendimiento excepcional, representando el 35.3% del total. Por último, 9 individuos muestran rendimiento parcial, lo que representa el 26.5% del total.

Manrique (2022) en su trabajo concluyó que del personal de INIA tiene una clara correlación con su rendimiento laboral, como lo demuestra el coeficiente rho de Spearman de (0.651), de probabilidad del cinco por ciento.

Sanchez (2023) en su trabajo concluye que el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.737, con un valor p de ($0 < 0.05$). Muestra fuerte y positiva correlación del estudio. El nivel de significancia de 00, que es inferior a 0.05, valida y apoya la hipótesis general, proporcionando coherencia a los hallazgos. Significa que a medida que aumenta la motivación, también aumenta el grado de rendimiento del trabajo.

Cruzado (2023) concluye que existe una modesta asociación significativa entre las variables. La organización apenas organizaba reuniones sociales para fomentar la motivación, ni organizaba seminarios o talleres para mejorar el rendimiento laboral y aumentar la eficiencia administrativa.

El problema central fue: ¿Cuál es la relación que existe entre motivación y rendimiento laboral del personal administrativo en la Unidad de Gestión Académica de la Universidad Nacional del Centro del Perú?, y las interrogantes específicas ¿Cuál es la relación entre incentivos, salario, capacitación, ambiente laboral, relaciones interpersonales con rendimiento laboral?

El objetivo general del trabajo fue describir la relación que existe entre motivación y rendimiento laboral del personal administrativo en la Unidad de Gestión Académica de la Universidad Nacional del Centro del Perú; y los objetivos específicos determinar la relación que existe entre incentivos, salario, capacitación, ambiente laboral, relaciones interpersonales con el rendimiento laboral.

2. Método

2.1. Procedimientos

Previo a la aplicación de los instrumentos, se presentó una solicitud al jefe de la Unidad de Gestión académica solicitando la participación de los servidores de dicha unidad en el estudio de investigación, señalando el día, hora, lugar, tiempo promedio y nombre de los participantes. Logrado la autorización se coordinó con el jefe del área para el día de la aplicación, quedando establecido los pormenores de las preguntas. El día de la ejecución de la encuesta, nos reunimos con los trabajadores y se dio a conocer el objetivo del estudio, forma de contestar las preguntas, la valoración, los puntajes, así como de la obtención del consentimiento informado de participación.

2.2. Participantes

Se seleccionó a 40 servidores administrativos entre nombrados y contratados de la Unidad de Gestión Académica de la UNCP del periodo académico 2023, de ellos 16 fueron profesionales, 16 técnicos y 8 auxiliares. El 52% fueron varones y 48% mujeres.

Se recurrió a encuestas presenciales cara a cara para la aplicación de 2 escalas tipo Likert de 5 puntos. La primera sirvió para medir el nivel de motivación del empleado. Se compuso por 20 ítems y 5 dimensiones, siendo: (a) incentivos (b) salario, (c) capacitación, (d) ambiente laboral y (e) relaciones interpersonales; todas con 4 ítems de diseño propio. El cuestionario sobre rendimiento laboral constó de 16 ítems y 4 dimensiones, siendo (a) productividad, (b) productos y servicios, (c) rendimiento y (d) actitud; todas con 4 ítems de diseño propio.

Ambas variables de estudio se operacionalizaron para 3 niveles de medición final, tanto para el constructo global como para sus dimensiones. Los baremos de las variables y dimensiones se determinaron con base

a una distribución rectangular, las cuales se presentan en la Tabla 1.

Tabla 1
Baremos de Medición Final

Variable	Alto	Medio	Bajo
Motivación	74 a 100	47 a 73	20 a 46
Incentivos	16 a 20	10 a 15	4 a 9
Salarios	16 a 20	10 a 15	4 a 9
Capacitación	16 a 20	10 a 15	4 a 9
Ambiente laboral	16 a 20	10 a 15	4 a 9
Relaciones interpersonales	16 a 20	10 a 15	4 a 9
Rendimiento laboral	60 a 80	38 a 59	16 a 37
Productividad	16 a 20	10 a 15	4 a 9
Productos y servicios	16 a 20	10 a 15	4 a 9
Rendimiento	16 a 20	10 a 15	4 a 9
Actitud	16 a 20	10 a 15	4 a 9

Se aplicó estadística descriptiva para la elaboración de tablas de frecuencias, y medidas de tendencia central. Posteriormente se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk para determinar el tipo de estadístico. La correlación se evaluó mediante el estadístico no paramétrico rho de Spearman. Para todos los procedimientos estadísticos se utilizó el software SPSS 26.

Tabla 2
Niveles de las Dimensiones de Motivación

Dimensiones	Alto	Medio	Bajo
Incentivos	40.0	50.0	10.0
Salarios	40.0	55.0	5.0
Capacitación	27.5	70.0	2.5
Ambiente laboral	27.5	65.0	7.5
Relaciones interpersonales	25.0	60.0	15.0

Nota. valores en porcentaje.

3. Resultados

Tabla 3

Motivación y Rendimiento Laboral

Nivel	Motivación	Rendimiento laboral
Alto	50.0	52.5
Medio	47.5	42.5
Bajo	2.0	5.0

Nota.

Según la Tabla 2, el nivel de incentivos tuvo un porcentaje de 50%, el segundo nivel más alto tiene un porcentaje de 40%, y el tercero nivel más bajo tiene una tasa de 10%. Estos datos indican que los incentivos para los trabajadores son modestos.

En la distribución de frecuencia de salarios predomina el nivel medio con un 55% y en segundo lugar el primer nivel tiene un alto porcentaje de 40%, mientras que el tercero tiene un bajo porcentaje de 5%. Estos resultados nos indican que los salarios en los trabajadores, es prudente.

El rango de frecuencia de entrenamiento está dominado principalmente por el nivel medio, que representa el 70%, seguido por el segundo nivel más alto, el 27.5%, y el tercer nivel más bajo, el 2.50%. Estos resultados nos indican que las capacitaciones en los trabajadores, es moderado.

El entorno de trabajo es mayoritariamente de nivel medio, representando el 65% de la distribución. El segundo nivel más alto es el 27.5%, mientras que el nivel más bajo es el 2.50%. Los datos sugieren que el nivel de ambiente laboral entre los trabajadores es modesto.

Se muestra que el nivel medio es el más común en la distribución de la frecuencia de las relaciones interpersonales, que representa el 60.0%. El segundo nivel más alto es el 25.0%, mientras que el tercer nivel más bajo es el 15.0%. Estos datos sugieren que el nivel de vínculos interpersonales entre los trabajadores es prudente.

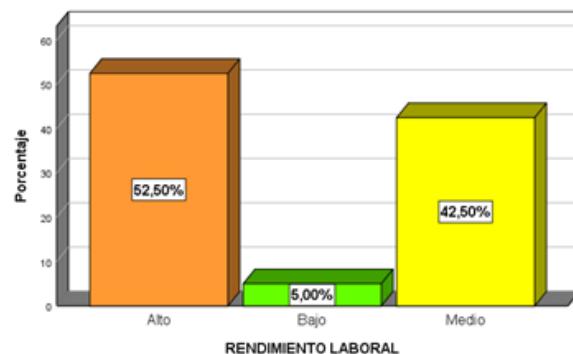
La tabla 3 muestra que el nivel elevado de frecuencia de motivación es el más prevalente, representando el 50.0%. El nivel intermedio es el segundo más prevalente, con una frecuencia del 47.5%, mientras que el nivel bajo es el menos prevalente con una frecuencia del 2.5%. Los hallazgos sugieren que la motivación de los trabajadores está en un nivel moderado.

En los resultados de la variable rendimiento laboral predomina el nivel alto con un 52.5% (21) y en segundo lugar el nivel medio con un 42.5% (17), y en tercer lugar el nivel bajo con 5.0% (2). Estos resultados nos

indican que el rendimiento laboral en los trabajadores es positivo.

Figura 1

Niveles de Rendimiento Laboral

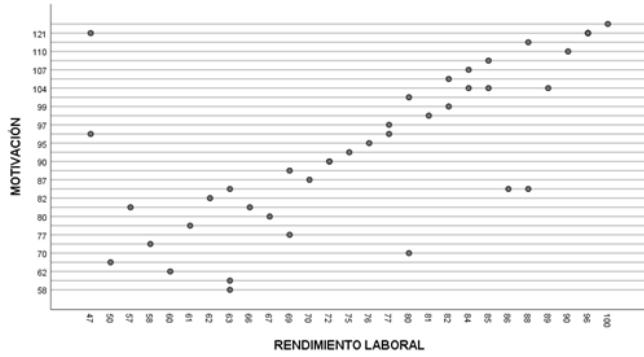


Respecto a la correlación de las variables de estudio, se evidenció relación directa y significativa entre motivación y rendimiento laboral en los trabajadores en la Unidad de Gestión Académica de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

La Figura 2 muestra una correlación moderada y positiva entre las variables de estudio ($\rho = .699$). Un análisis por dimensiones demostró correlaciones moderadas y significativas entre las dimensiones incentivos (.567), salarios (.592), capacitación (.744), ambiente laboral (.651) y relaciones interpersonales (.651) con el rendimiento laboral.

Figura 2

Correlación entre Motivación y Rendimiento Laboral



Nota. $\rho = .699$, $p < .05$.

4. Discusión

Los hallazgos sugieren que existe correlación positiva y significativa entre la motivación y el rendimiento en el trabajo en la Unidad de Gestión Académica de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Esta correlación es fuerte, con un coeficiente de rho de Spearman de 0.699, y la significancia estadística es evidente con un valor p de 00, que es menor que el nivel de significancia predeterminado de 0.05. Cuando hay una moti-

vación fuerte, conduce a un desempeño de trabajo de alta calidad. El resultado obtenido se comparó con los hallazgos logrado por [De La Cruz \(2021\)](#), quien determinó una fuerte conexión positiva entre motivación y rendimiento laboral, como lo demuestra el coeficiente de correlación no cero, rho = 0.842.

Los resultados del estudio de [Sanchez \(2023\)](#) coinciden con nuestros hallazgos. Usando la prueba estadística rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.737 y un valor de $p < .05$, lo que indica una fuerte y positiva relación entre las variables de motivación y rendimiento entre los funcionarios públicos en el gobierno local de Cusco. Esto implica que mayores niveles de motivación están asociados con niveles más altos de rendimiento laboral.

[Mauricio y Quispe \(2022\)](#) en su tesis, consiguió resultados similares, donde el ambiente laboral fue 86.70% bueno, la comunicación y reciprocidad entre compañeros, 74% la seguridad laboral es buena; seguridad y el control de riesgo por COVID-19 y el crecimiento personal; se evaluó los incentivos pecuniarios e incentivos para capacitaciones. Concluyendo que la motivación laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo ha sido buena, puesto que los jefes y compañeros desarrollaron actividades que fortalecen la buena relación en la organización laboral y se implantaron normas para mitigar el COVID-19 emanadas por el estado y cumplieron a cabalidad.

Los resultados del estudio de [Flores \(2023\)](#), coinciden con nuestro estudio, donde indican un nivel alto de la variable motivación laboral con el 86.8%, y el desempeño laboral es de nivel alto con 83%, por otro lado, ambas variables se relacionan de manera significativa al obtener un p -valor = .6.

Nuestros hallazgos se alinean con la teoría de [Cruzado \(2023\)](#) que establece una modesta asociación positiva entre la motivación y el rendimiento laboral de los profesionales administrativos.

La hipótesis 1 encontró una conexión clara y significativa entre los incentivos y el desempeño del trabajo de los empleados administrativos en la Unidad de Gestión Académica de la UNCP. El coeficiente de correlación, el rho de Spearman, fue de .567, lo que indica una correlación moderada. El valor p de 00 era menor que el nivel de significancia de 0.05 ($= 0.05$), apoyando aún más el significado de la relación.

En la hipótesis 2, se descubrió que existe una correlación clara y significativa entre el salario y el rendimiento laboral.

miento laboral en la Unidad de Gestión Académica de la Universidad Nacional del Centro del Perú. La correlación es moderada, con un valor de rho de Spearman de 0.592. Además, el valor p de 00 es menor que el nivel de significancia de 0.05.

Con respecto a la hipótesis 3, se ha determinado que existe una fuerte y estadísticamente significativa correlación entre la educación y el rendimiento laboral en la UGA de la UNCP. El coeficiente de correlación, rho de Spearman, es 0.744, con un valor p de 00, que es menor que el nivel de significancia de 0.05.

La hipótesis 4 establece que existe una relación clara y significativa entre las condiciones del lugar de trabajo y el logro del trabajo en la UGA de la UNCP del Perú. El coeficiente de correlación, el rho de Spearman, es 0.651, lo que indica un nivel moderado de correlación. El valor p de 00 es menor que el nivel de significancia de 0.05, lo que apoya aún más la conclusión.

La hipótesis 5 establece que existe una relación clara y significativa entre las interacciones de las relaciones y el logro del trabajo en la UGA de la UNCP. El coeficiente de correlación, de Spearman, es de .651, lo que indica una correlación moderada. El valor p es 00, que es menor que el nivel de significancia de 0.05 ($= 0.05$).

4.1. Conclusiones

La motivación y el desempeño del personal administrativo en la Unidad de Gestión Académica de la Universidad Nacional del Centro del Perú están directamente y significativamente relacionados, con un valor de correlación de Spearman (rho) de .699.

Existe una fuerte y positiva asociación entre los incentivos y el desempeño del trabajo, como lo demuestra un coeficiente de correlación de Spearman rho de .567.

Existe una fuerte y positiva asociación entre los ingresos y el rendimiento laboral, como lo demuestra un coeficiente de correlación de Spearman rho de .592.

Existe una fuerte y positiva asociación entre la capacitación y el rendimiento laboral, como lo demuestra un coeficiente de correlación rho de Spearman de .744.

Existe una correlación fuerte y positiva (Spearman rho = .651) entre el ambiente de trabajo y el rendimiento del trabajo.

Existe una correlación fuerte y positiva (Spearman rho = .651) entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral.

Referencias

- Bisetti, J. A. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015* [Tesis de lic.]. Universidad César Vallejo. Consultado el 27 de enero de 2025, desde <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/pucso>

- //repository.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110
Accepted: 2016-06-27T04:04:29Z.
- Cruzado, L. A. (2023). *Motivación y rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022* [Tesis de lic.]. Universidad Nacional del Trujillo. Consultado el 27 de enero de 2025, desde <https://hdl.handle.net/20.500.14414/18645>
- De La Cruz, R. L. (2021). *Motivación y rendimiento laboral en la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri, 2020* [Tesis de lic.]. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Consultado el 27 de enero de 2025, desde <https://repository.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/6109>
Accepted: 2021-12-20T22:06:30Z.
- Flores, V. M. (2023). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de mina Justa - Marcobre S.A.C. 2022* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Consultado el 27 de enero de 2025, desde <http://repository.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/9611>
Accepted: 2023-10-02T06:05:42Z.
- Manrique, A. A. (2022, 12 de mayo). *Motivación y Rendimiento Laboral en el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) de Santa Ana - Huancayo, periodo 2019* [Tesis de lic.]. Universidad Peruana Los Andes. Consultado el 27 de enero de 2025, desde <http://repository.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3855>
Accepted: 2022-06-24T02:10:26Z.
- Mauricio, K. K., & Quispe, Y. A. (2022). *Motivacion laboral de los trabajadores de la sociedad de beneficencia de Huancayo en tiempos de COVID-19* [Tesis de lic.]. Universidad Nacional del Centro del Perú. Consultado el 27 de enero de 2025, desde <http://repository.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/10295>
Accepted: 2024-02-02T03:00:27Z.
- Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2012, 26 de septiembre). Job Performance. En I. Weiner (Ed.), *Handbook of Psychology, Second Edition* (1^a ed.). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118133880.hop212005>
- Sanchez, L. (2023). *La motivación y el rendimiento laboral del servidor público en un Gobierno Local de Cusco - 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Consultado el 27 de enero de 2025, desde <https://repository.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110077>
Accepted: 2023-03-28T17:47:19Z.
- Santrock, J. W., & Cordero, J. I. M. (2012). *Psicología de la educación*. McGraw-Hill Interamericana de España. Consultado el 27 de enero de 2025, desde <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=791369>
- Vásquez, O. (2022). *Competencias laborales y el perfil profesional de trabajadores administrativos de una dirección sub regional de salud de la región Cajamarca* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Consultado el 27 de enero de 2025, desde <https://repository.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92819>
Accepted: 2022-08-23T01:43:03Z.