Capítulo 16

Indicadores motivacionales en trabajadores universitarios de la Amazonía peruana: un estudio comparativo

Libertad Velasquez Giersch, Jimmy Nelson Paricahua Peralta, José Oswaldo Ortíz Anchante, Jaime Colque Cuyo, Amelia Yolanda Huamani Mallgui

Velasquez Giersch, L., Paricahua Peralta, J. N., Ortíz Anchante, J. O., Colque Cuyo, J., & Huamani Mallgui, A. Y. (2026). Indicadores motivacionales en trabajadores universitarios de la Amazonía peruana: un estudio comparativo. En A. B. Benalcázar *(Coord). Ciencias sociales y humanidades en América Latina. Investigaciones disciplinares e interdisciplinarias desde la región (Volumen III)*. (pp. 398-418). Religación Press. http://doi.org/10.46652/religacionpress.469.c970



Indicadores motivacionales en trabajadores universitarios de la Amazonía peruana: un estudio comparativo

Resumen

En toda institución el personal será quien determina la calidad y posición de esta en el entorno social; puesto que los objetivos y metas previamente planificados se alcanzan exclusivamente por el rendimiento de cada uno de los trabajadores que prestan su servicio. Describir los indicadores motivantes en los trabajadores universitarios de la Amazonía peruana. Estudio cuantitativo del tipo descriptivo comparativo, transversal no experimental. Se aplicó la escala de motivación laboral a una población de trabajadores universitarios, cuya muestra se compuso por 104 participantes. Los trabajadores universitarios manifiestan una motivación laboral media (44.3%); asimismo, en los indicadores motivacionales se identificó un nivel medio en los aspectos individuales (33.7%) el puesto de trabajo (51.9%) y la situación laboral (56.7%); por último, se identificó diferencia estadísticamente significativa ($p < .05$) entre varones y mujeres. Existen limitantes que hacen que los trabajadores universitarios no estén motivados laboralmente, esto afecta a sus impulsos internos (indicadores individuales), así como a sus impulsos externos (indicadores del puesto de trabajo y situación laboral).

Palabras clave: Recursos humanos; gestión; eficiencia; organización y situación laboral.

Introducción

El talento de los trabajadores es considerado el activo más valioso de la empresa puesto que con el personal motivado se puede mantener y mejorar la productividad (Bohórquez et al., 2020). Asimismo, son los trabajadores los encargados de desarrollar gran parte de las actividades (Dolores et al., 2023). Puesto que una persona al desenvolverse en un área laboral involucra la utilización, en primer lugar, de conocimientos, capacidades, actitudes y habilidades; así como, de esfuerzo, lo cual le permite posicionarse en un área determinada (Amaru, 2009).

De manera general, la motivación representa la voluntad de las personas para hacer algo, lo que condiciona la habilidad necesaria al realizar una actividad o satisfacer alguna necesidad (Alvarado et al., 2016). Esta acción incluye una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en un momento dado, con que vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía (Vidal & García, 2009). Puesto que nace dentro del sujeto generando estímulos propios (Zapata et al., 2023) y responde a la capacidad de distribuir los recursos por parte de los individuos (Molina, 2023). Esto se debe a que el motivo se presenta siempre como un impulso, un deseo, una necesidad; por tanto, toda actividad esta movida por algo, y ese algo es lo que se llama motivo, el cual impulsa a la acción, a la actividad (Odicio et al., 2021).

Por otra parte, Checa & Rodríguez (2017), consideran a la motivación como un grupo coordinado de acciones, que refleja la personalidad del individuo. Además, es un elemento que necesitan las personas para la consecución de objetivos (Pizarro et al., 2019), cumplir metas planificadas, así como, alcanzar incentivos por los logros obtenidos (Hernández, 2011). Cabe indicar, cuando la motivación se orienta al cumplimiento de los propósitos y fines institucionales, se deben abordar tres indicadores: el esfuerzo (impulso y voluntad para iniciar, continuar, concluir una tarea); los objetivos (intenciones organizacionales); así como, las necesidades (insuficiencias a cubrir) (Robbins & Coulter, 2005).

Por ello, Bateman y Snell (2009), consideran a la motivación como un aspecto fundamental para la estimulación del esfuerzo, el empeño e impulso que fortalece, conduce, estabiliza y mantiene la voluntad del trabajador. De esta manera se convertiría en un componente base en el proceso organizacional (Münch, 2007).

En el ámbito laboral se puede diferenciar dos grupos de motivadores: externos, pertenecen al ámbito material como social; asimismo, los internos, se presentan al ejecutar el trabajo y dependen de las características propias del puesto laboral como del trabajador (Solf, 2006). Además, a los motivadores internos se les conoce como impulsos de empuje y a los motivadores externos, como impulsos de arrastre (Hitt et al., 2006). Asimismo, la motivación interna guarda relación con la satisfacción, confianza o el amor propio; mientras que la motivación externa se orienta a obtener recompensas económicas, búsqueda de validación, reconocimientos o elogios (León et al., 2023). Estos impulsos serán fundamentales para conducir, conservar y mantener la conducta y el comportamiento hacia la tarea que los trabajadores realizan (Hellriegel et al., 2009). Puesto que el trabajador al cubrir sus necesidades logra que sus los estímulos internos se orienten al aspecto positivo, propiciando que tanto la institución y el trabajador se beneficien (Robbins & Coulter, 2005). En la Tabla 1 se especifican los impulsos, aspectos, así como los indicadores que intervienen:

Tabla 1.
Indicadores intervinientes en la motivación laboral

Impulsos internos	**Aspectos individuales**	**Necesidades. Actitudes. Metas**
Impulsos externos	Aspectos del puesto de trabajo	Retroalimentación. Carga laboral. Tareas y actividades. Discreción.
	Aspectos de la situación laboral	Entorno social inmediato. Acciones organizacionales.

Nota. Los indicadores presentados han sido sintetizados de los modelos propuestos por Hitt et al. (2006); Odicio et al. (2021) y Zapata et al. (2023).

Sin embargo, es necesario precisar que la motivación en cada persona es diferente, debido a que las necesidades varían de un individuo a otro y la graduación de estos producen distintos patrones de comportamiento (Rodríguez et al., 2020). Además, en la motivación inciden aspectos como el ambiente, la comunicación en la misma, la flexibilidad horaria (Parrales et al., 2022), las funciones del cargo, los deberes, así como las tareas relacionadas con dicho cargo (Manjarrez et al., 2020); asimismo, se consideran los aspectos individuales como las cualidades personales, las tareas que se desempeñan y los sistemas organizacionales que afectan el entorno laboral (Rodríguez et al., 2020).

Actualmente, se han realizado investigaciones relacionadas con la motivación laboral en diferentes países y sectores como en México, Rodríguez et al. (2020), en el ámbito empresarial identificaron que el 58.3% consideran que no reciben algún tipo de motivación, mientras que al 25% le es indiferente recibir algún tipo de motivación. Asimismo, Dolores et al. (2023), identificaron que la motivación laboral sería determinante en el desempeño laboral de los trabajadores en el sector salud.

Mientras que en el sector comercial ecuatoriano Sánchez et al. (2022), corroboró que el 57% de los trabajadores que prestan servicio se encuentran moderadamente motivados en relación a su puesto laboral, asimismo, el 36.7% afirmó que ha recibido algún tipo de reconocimiento por su labor.

En el contexto peruano estudios como el de Marin & Placencia (2017), en el sector salud, indicó que la mayor proporción del personal se encuentra medianamente motivado (49.3%), seguido por el grupo de altamente motivado (25.7%) y bajamente motivado (25.0%). Asimismo, León et al. (2023), en el ámbito financiero, identificaron que el 61.7% los trabajadores están desmotivados, el 37% presentan una motivación media y, solo el 1.4%. Además, a nivel de gobierno regional Odicio et al. (2021), identificaron que el 54.9% de los trabajadores percibieron a la motivación como negativa y el 45.1% que es positiva. Por último, Ramírez et al. (2022), concluyeron que los colaboradores de las municipalidades presentan un nivel de motivación laboral medio.

Los estudios anteriormente citados demostrarían que las motivaciones de las personas pueden identificarse en cualquier área de actuación, pudiendo promover o frenar el rendimiento de cada trabajador (Bohórquez et al., 2020). Porque los trabajadores aportan de acuerdo a sus propios intereses necesidades, objetivos (Marin & Placencia, 2017), tipos de incentivos, reconocimientos, promociones, el trabajo por sí mismo, necesidades, metas, las condiciones de trabajo, los salarios, entre otros (Cortés, 2023 y Dolores et al., 2023).

De esta manera, los motivadores pueden orientar el comportamiento hacia una actitud productiva como improductiva (Hellriegel et al., 2009), que depende del grado que los trabajadores posean (García & Forero, 2014). En este sentido, el estudio tuvo como propósito describir los indicadores motivantes en trabajadores universitarios de la Amazonía peruana.

Metodología

Se realizó un cuantitativo direccionado a identificar información acerca de los indicadores motivacionales en trabajadores universitarios. El estudio fue descriptivo en el que se compararon grupos, utilizando un diseño trasversal, puesto que el recojo de la información se realizó una sola vez. El lugar de ejecución correspondió a una universidad que presta servicio en la ciudad de Puerto Maldonado en la región amazónica de Madre de Dios en el país de Perú.

La población estuvo comprendida por 142 trabajadores universitarios, de los cuales 120 fueron docentes, mientras que 22 trabajadores administrativos. Asimismo, el tipo de muestreo utilizado fue probabilístico estratificado. En la Tabla 2 se detallan las características de la muestra en las que se puede apreciar que en los trabajadores existe mayor presencia de mujeres, personal que labora en el turno de tarde y mayor cantidad de docentes.

Tabla 2.
Características sociodemográficas de los trabajadores universitarios

Características		n=104	%
Sexo	Femenino	62	59.6
	Masculino	42	40.4
Turno laboral	Mañana	38	36.5
	Tarde	66	63.5
Función laboral	Docente	88	84.6
	Administrativo	16	15.4

Nota. Distribución de la muestra de estudio según las variables de sexo, turno laboral y función desempeñada dentro de la institución universitaria.

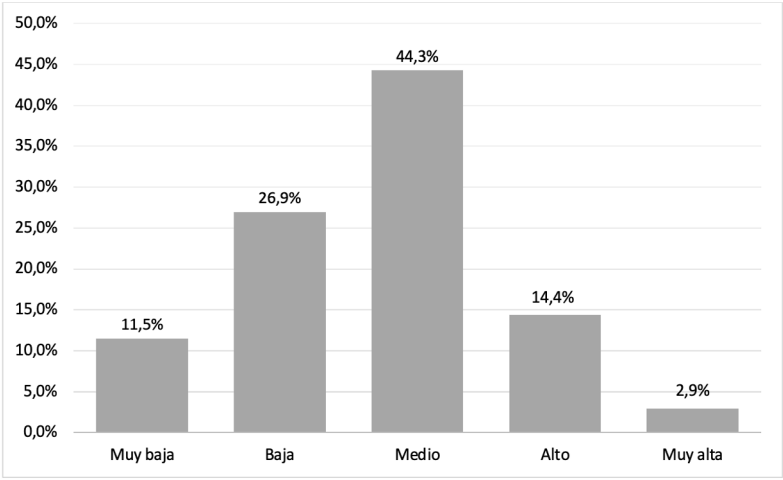
El instrumento utilizado para obtener información correspondió a la escala de motivación laboral direccionada a obtener una valoración basada en actitudes, tareas, carga y aspectos organizacionales que aportan la empresa. Se compone de 25 ítems, cuyos índices y escala a: (1) Muy Insatisfecho, (2) Insatisfecho, (3) Satisfecho, (4) Muy Satisfecho. Asimismo, la confiabilidad de instrumento se realizó a partir del cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, habiéndose obtenido el valor de 0.830, por lo que se determinó que el cuestionario tiene una alta consistencia interna.

Para realizar la identificación del nivel de motivación laboral y el análisis de los indicadores de la motivación laboral se utilizó la estadística descriptiva. En segundo lugar, se utilizó la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney para identificar la existencia de diferencia estadísticamente significativa en cuanto al género, turno laboral y condición laboral.

El estudio se ejecutó acatando el fundamento ético refrendado en la Declaración de Helsinki. Puesto que a los participantes se les informó de manera adecuada y comprensible la finalidad de la investigación.

Resultados

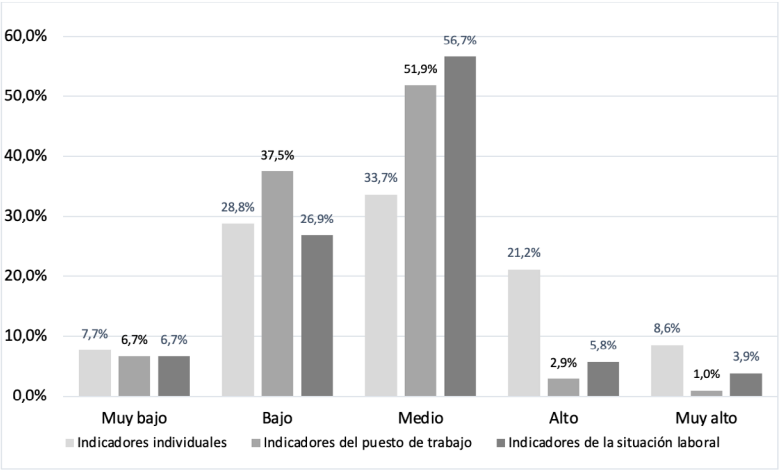
Los resultados estadísticos especificados en la Figura 1 demostraron que los trabajadores universitarios tienen una motivación laboral media (44.3%); asimismo, los participantes con bajo y muy bajo nivel (38.4%) superan a los trabajadores con alto y muy alto grado (17.3%) de motivación. Por tanto, tan solo una pequeña proporción de participantes se encuentran dentro del ideal requerido por la institución.



La Figura 1. Percepción de la motivación laboral de los trabajadores universitarios
Nota. Distribución de los porcentajes por niveles logrados por los trabajadores en función de la variable motivación laboral descrita en el estudio.

En la Figura 2 están especificados los tres indicadores motivacionales que fueron objeto de estudio. Los datos señalan que los indicadores relacionados con los aspectos personales (33.7%), del puesto de trabajo (51.9%) y situación laboral (56.7%) son percibidos en un nivel medio. Por otra parte, se puede apreciar que los indicadores individuales, a diferencia de los otros dos, tienen mayor proporción de participantes en los niveles alto y muy alto; por el contrario, el indicador relacionado con el puesto laboral tendría mayores dificultades entre los participantes, puesto que tiene mayor porcentaje en el nivel bajo

(37.5%). Por último, los indicadores de la situación laboral tendrían menor porcentaje de participantes en el nivel bajo (26.9%) y mejor presencia en los niveles alto y muy alto (9.7%) que los indicadores del puesto de trabajo (3.9%).



La Figura 2. Perspectiva acerca de los indicadores motivacionales de los trabajadores universitarios
Nota. Distribución de los porcentajes por niveles logrados por los trabajadores en utilidad de las dimensiones individuales, del puesto y de la situación laboral descritas en el estudio.

En la Tabla 3 se representa los datos estadísticos de la motivación laboral a partir de la comparación del género de los trabajadores universitarios. Se observa que el rango promedio de los indicadores individuales (1.49) y del puesto laboral (2.83) en las mujeres son ligeramente superiores al de los varones; sin embargo, en los indicadores de la situación en el trabajo (18.87) el rango promedio del género femenino es mayor al masculino. Mediante la prueba U de Mann Whitney, para muestras independientes, se identificó diferencia estadísticamente significativa ($U = 829.5$; $p < .05$) en cuanto al género. Este resultado demostraría que la percepción de los trabajadores para los indicadores de la situación laboral difiere entre varones y mujeres.

Tabla 3.
Descriptivos y prueba U de Mann Whitney de acuerdo al género

Indicadores	Femenino		Masculino		Estadísticos		
	n	Rango promedio	n	Rango promedio	Z	U	p
Indicadores individuales	62	53.10	42	51.61	-.249	1264.5	.803
Indicadores del puesto de trabajo	62	53.65	42	50.81	-.472	1231.0	.637
Indicadores de la situación laboral	62	60.12	42	41.25	-3.137	829.5	.002

Nota. Valores estadísticos de comparación de los indicadores motivaciones por grupo masculino y femenino.

En la Tabla 4 se presenta el análisis estadístico comparativo de acuerdo al turno laboral de los participantes. Se identificó que el rango promedio para los indicadores motivacionales individuales (5.26), puesto de trabajo (7.88) y situación laboral (2.61) es superior en los trabajadores del turno de la tarde, en diferencia de la mañana. Asimismo, en relación a los hallazgos identificados mediante la prueba U de Mann Whitney, para muestras independientes, se identificó que no existe diferencia estadísticamente significativa en cuanto al turno laboral en los tres indicadores motivacionales.

Tabla 4.
Descriptivos y prueba U de Mann Whitney en base al turno laboral

Indicadores	Mañana		Tarde		Estadísticos		
	n	Rango promedio	n	Rango promedio	Z	U	p
Indicadores individuales	38	49.16	66	54.42	-.860	1127.0	.390
Indicadores del puesto de trabajo	38	47.50	66	55.38	-1.287	1064.0	.198

Indicadores	Mañana		Tarde		Estadísticos		
	n	Rango promedio	n	Rango promedio	Z	U	p
Indicadores de la situación laboral	38	50.84	66	53.45	-.426	1191.0	.670

Nota. Valores estadísticos de comparación de los indicadores motivaciones por horario de trabajo.

La información estadística contenida en la Tabla 4 determinó que los indicadores de motivación individuales (6.18) y del puesto de trabajo (8.57) tienen mayor rango promedio en los docentes participantes, a diferencia del indicador de la situación laboral (2.1) que es ligeramente mayor en los trabajadores administrativos. En relación a los hallazgos identificados mediante la prueba U de Mann Whitney, para muestras independientes, se identificó que no existe diferencia estadísticamente significativa en cuanto a la función laboral en los tres indicadores motivacionales.

Tabla 5.
Descriptivos y prueba U de Mann Whitney de acuerdo a la función laboral

Variables	Administrativo		Docente		Estadísticos		
	n	Rango promedio	n	Rango promedio	Z	U	p
Indicadores individuales	16	47.28	88	53.45	-.755	620.5	.450
Indicadores del puesto de trabajo	16	45.25	88	53.82	-1.049	588.0	.294
Indicadores de la situación laboral	16	54.28	88	52.18	-.257	675.5	.797

Nota. Valores estadísticos de comparación de los indicadores motivaciones por tipo de trabajo.

Discusión

Es claro que el personal determina la calidad y posición institucional en el entorno social; puesto que los objetivos y metas previamente planificados se alcanzan exclusivamente por el rendimiento de cada uno de los trabajadores que prestan servicio en ella. Sin embargo, como indica Benavides (2017), la motivación laboral es un factor determinante en el desempeño de un empleado; siendo necesario conocer la jerarquía de sus necesidades para gestionarlas en beneficio de la organización y de su propio bienestar. Por tanto, el estudio tuvo como finalidad describir los indicadores motivantes en trabajadores universitarios de la Amazonía peruana.

Los resultados indicaron que los trabajadores universitarios tienen una motivación laboral media (44.3%); asimismo, los participantes con bajo y muy bajo nivel (38.4%) superan a los trabajadores con alto y muy alto grado (17.3%) de motivación. Por tanto, tan solo una pequeña proporción de participantes se encuentran dentro del ideal requerido por la institución. Estos resultados guardan similitud con estudios realizados en el exterior del contexto peruano, como en el país de México, González et al. (2019), identificaron que los docentes universitarios tan solo el 50% se perciben motivados, este resultado también se refleja en Panamá, en la investigación de Córdoba et al. (2023), concluyeron que en la institución pública en su mayoría se presenta la falta de motivación en los trabajadores universitarios. Asimismo, en el entorno peruano, se han identificado investigaciones que guardan semejanza con los resultados del estudio, Marin et al. (2017), demostraron que la mayor proporción del personal se encontró medianamente motivado (49.3%), seguido por el grupo de altamente motivado (25.7%) y bajamente motivado (25.0%). Además, Panduro & Casas (2022), concluyeron que el 43% de los trabajadores se ubicaron en el nivel medio de motivación laboral, seguido del 31% en el nivel bajo. Por su parte, Gusman (2023), obtuvieron como resultado que el 58.04% de participantes se posicionaron en el nivel medio. Para Campos et al. (2023), los trabajadores universitarios se ubicaron en el nivel medio (50%), así como alto y muy alto (38%). Por último, Abreu (2024), demostró que para los trabajado-

res (51%) no hay motivación ni indicadores que permitan considerarla como positiva.

Por otra parte, en el análisis estadístico de los indicadores motivacionales se identificó que los aspectos individuales (impulsos internos) el nivel de motivación fue medio (33.7%), al igual que los aspectos relacionados con los impulsos externos como el puesto de trabajo (51.9%) y la situación laboral (56.7%). Al respecto, en estudios peruanos se ha podido identificar similitud con los resultados de la investigación como en la investigación de Marin et al. (2017), de acuerdo a los aspectos motivacionales, la mayor proporción de colaboradores se encuentra mediamente motivado (57.4%), seguido por el grupo bajamente motivado (22.1%), siendo el aspecto de mayor promedio el trabajo en sí mismo. Asimismo, Paredes et al. (2021), concluyeron que el 58.7% de los trabajadores administrativos mencionan que los aspectos motivacionales en los trabajadores universitarios son parcialmente adecuados. En esta misma línea el estudio de Panduro & Casas (2022), indicó que la motivación externa (48%) de los participantes estuvo fuera de ser alta. De manera similar Campos et al. (2023), identificaron que la motivación interna (24%) medio, baja (16%) y muy baja (25%). Siendo más específicos, en asociación con los indicadores individuales de la presente investigación, Bernal et al. (2022), estableció que el 50% de los participantes muestran indiferencia en construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo y en trabajar con otras personas (52%). Mientras que en la investigación ecuatoriana de Chóez & Vélez (2021), se pudo comprobar que el 88.2% de colaboradores consideró sentirse amenazado en su ambiente laboral. Asimismo, en Colombia Daza (2021), pudo comprobar que los participantes (50.6%) consideró la poca existencia de autonomía en la realización de actividades rutinarias y el 38.3% indica lejana la promoción de a puestos superiores que les permita crecer en la organización. Esto indicaría que el puesto laboral, entre las habilidades, destrezas y la ubicación son determinantes para la motivación de los trabajadores (Oróstegui & Dávila, 2021). Asimismo, la percepción negativa de la condición laboral puede afectar la motivación, actitud y la disposición ante las funciones que sean desempeñadas (González et al., 2019 y Abreu, 2024).

Conclusiones

Los trabajadores universitarios manifiestan una motivación laboral media; asimismo, los participantes con bajo y muy bajo nivel superan a los trabajadores con alto y muy alto grado de motivación; asimismo, existen limitantes que hacen que los trabajadores universitarios no estén motivados laboralmente, esto afecta a sus impulsos internos (indicadores individuales), así como a sus impulsos externos (indicadores del puesto de trabajo y situación laboral).

En cuanto al género la percepción de los trabajadores para los indicadores de la situación laboral difiere entre varones y mujeres. Debido a estos resultados es necesario que se realicen investigaciones considerando la diferencia en cuanto al género de los trabajadores para poder ampliar la información acerca del nivel de motivación, asimismo establecer qué aspectos condicionan su motivación.

Por otra parte, es necesario ampliar los estudios asociativos de la motivación laboral con otras variables como: la identidad institucional, el desempeño, la satisfacción en el trabajo, para que los fundamentos teóricos tengan mayor fundamento y puedan ser utilizados en la gestión del talento humano.

Se recomienda que las autoridades universitarias implementen estrategias de gestión del talento humano orientadas a fortalecer la motivación laboral, considerando tanto los factores individuales como las condiciones del entorno de trabajo. En este sentido, es pertinente desarrollar programas de incentivos, reconocimiento y bienestar laboral, así como promover un clima organizacional favorable que atienda las diferencias de género identificadas. Asimismo, se sugiere establecer mecanismos de evaluación periódica de la motivación laboral que permitan identificar debilidades y tomar decisiones oportunas para mejorar el desempeño y la satisfacción de los trabajadores.

Referencias

Abreu, G. (2024). Clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción laboral en universidades del sector privado: Organizational climate as a factor of influence on job satisfaction in private sector universities. *Comunicación y gerencia, 4*(1), 33–44.

Alvarado Silva, S.C., Quero Romero, Y.M., & Bolívar Aparicio, M.E. (2016). Estilo gerencial y motivación laboral en las escuelas básicas del Municipio Miranda. *Negotium, 12*(35), 56-79.

Amaru Maximiano, A.C. (2009). *Fundamentos de Administración. Teoría general y proceso administrativo.* Pearson Educación.

Bateman, Thomas S. & Snell, Scott A. (2009). *Administración. Liderazgo y Colaboración en un mundo competitivo*. McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A.

Benavides Paz, O. H. (2017). Motivación laboral de los egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño. *Tendencias, 18*(1), 41–54. https://doi.org/10.22267/rtend.171801.63

Bernal González, I., Flores Flores, A.J., & Álvarez Herrera, M. (2022). Motivación y satisfacción laboral factores de éxito organizacional. *Vinculatégica EFAN, 8*(4), 90–100. https://doi.org/10.29105/vtga8.4-250

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Revista *Universidad y Sociedad, 12*(3), 385-390.

Campos Cornejo, L.L., Jaimes Campos, M. Ángel, Villavicencio Guardia, M. del C., & Sánchez-Chero, M. (2023). Motivación laboral y estrategias de afrontamiento al estrés en docentes universitarios. *Revista De Ciencias Sociales,* 29, 266-276. https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40468

Córdoba-García, N., Álvarez, N., & Gálvez-Córdoba, C. (2023). Incidencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la educación superior en Panamá. *Revista Científica Orbis Cógnita, 7*(2), 138–159. https://doi.org/10.48204/j.orbis.v7n2.a4168

Cortés Mejía, A. (2023). Estilos de liderazgo y motivación laboral en el ambiente educativo. *Revista de Ciencias Sociales,* (106-107), 203–214.

Checa Calderón, V. N., & Rodríguez Caguana, T. H. (2017). Análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral en S.E.R.L.I. Sociedad Pro-Rehabilitación en Guayaquil en el año 2016/ Analysis of leadership and its relationship with labor motivation in S.E.R.L.I. Society Pro-Rehabilitation in Guayaquil. *Revista de Comunicación de la SEECI,* (44), 155–170. https://doi.org/10.15198/seeci.2017.44.155-170

Chóez-López, M., & Vélez-Mendoza, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento, 6*(4), 88-107. https://doi:https://doi.org/10.23857/pc.v6i4.2540

Daza Serrano, B. A. (2021). Análisis de las Condiciones Motivacionales y Psicosociales y su Incidencia Sobre el Desempeño del Docente de una Institución Universitaria en la Ciudad de Bogotá. *Revista Perspectivas, 6*(2), 69–80. https://doi.org/10.22463/25909215.3257

Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J.F. & Valdivia Rivera, M.J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 13*(26). https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478

García Rubiano, M. & Forero Aponte, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: una Explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente, 17*(31), 120-142.

González-Guerrero, M.C., Lugo-De Los Santos, J.G., & Saldaña-Fermín, S.D. (2019). La importancia de la Motivación laboral de los Docentes de la Facultad de Contaduría Pública y Administración de la Unidad Cadereyta. *Vinculatégica EFAN, 5*(2), 1290–1300. https://doi.org/10.29105/vtga5.2-743

Gusman Gusman, E.M. (2023). Gestión del talento humano y motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2019. *Revista Científica Pakamuros, 10*(1). https://doi.org/10.37787/66f80704

Hellriegel, D.; Jackson, S. E. & Slocum, J. W. Jr. (2009). Administración. Un enfoque basado en competencias. Décimo primera edición. Cengage Learning Editores, S.A.

Hernández Herrera, C.A. (2011). La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior. *Investigación administrativa, 40*(108), 69-80. https://doi.org/10.35426/IAv40n108.05

Hitt, M.A., Black, J.S. & Porter, L.W. (2006). *Administración*. Pearson Educación.

Leon Montes, S., Aburto Tucno, J.J., Moreno Menéndez, F.M., Hinostroza Estrada, D.A. & Tello Porras, D.A. (2023). Motivación y productividad laboral en colaboradores de una cooperativa de ahorro y crédito de la selva central - Perú. *e-Revista Multidisciplinaria del Saber*, 1. https://doi.org/10.61286/e-rms.v1i.21

Marin Samanez, H.S., & Placencia Medina, M.D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima), 17*(4), 42–52. https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08

Manjarrez Fuentes, N.N., Boza Valle, J.A. & Mendoza Vargas, E.Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad, 12*(1), 359-365.

Molina Villalobos, A. (2023). La motivación laboral como parte de la gestión empresarial para la productividad de la organización: Work motivation as part of business management for the productivity of the organization. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades, 4*(4), 443–450. https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1229

Münch Galindo, L. (2007). *Administración. Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor*. Pearson Educación.

Odicio Manrique, G.D., Aguilar Saldaña, C.M., Ruiz Correa, S., Olivas Salazar, H., Torres Manrique, J.I., Enríquez Calderón, R.A. & Rojas Rivera, A.E. (2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia subregional Alto Amazonas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5*(5), 6790-6808. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.798

Oróstegui Meléndrez, R. T., & Dávila Mena, M. S. (2021). La motivación laboral como problema de las Instituciones de Educación Superior. *Revista Tribunal, 1*(1), 112-142. https://doi.org/10.59659/revistatribunal.v.1i1.5

Panduro Riva, C., & Casas Huamanta, E.R. (2022). Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de una universidad pública de Perú. *SATHIRI, 17*(1), 34-44. https://doi.org/10.32645/13906925.1101

Parrales-Reyes, J.E., Villao-Reyes, J.M. & Pisco-Suarez, G.E. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Dominio De Las Ciencias, 8*(1), 177–186. https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2565

Paredes Valverde, Y., Estrada Araoz, E. G., Quispe Herrera, R., Mamani Uchasara, H.J., & Mamani Roque, M. (2021). Factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de instituciones educativas públicas. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias E Investigación, 4*(34), 13–20.

Pizarro Ruz, J., Fredes Collarte, D., Inostroza Peña, C., & Torreblanca Urbina, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia, 24*(87), 843-859. https://doi.org/10.37960/revista.v24i87.24640

Ramírez Asís, E., Broncano Gala, J., Chunga Antón, C., García Figueroa, M., Concepción Lázaro, R., & Del Carpio García, J. J. E. (2022). Motivación laboral y rendimiento en el trabajo de los colaboradores de las municipalidades distritales de Áncash. *Llalliq, 2*(2), 310–323. https://doi.org/10.32911/llalliq.2022.v2.n2.973

Rodríguez, A.M., Segura, X., Elzondo, M.D., Moreno, R.C. & Montalvo, J.M. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios, 41*(43), 53-58. https://www.revistaespacios.com/a20v41n43/20414305.html

Sánchez-Pacheco, E. A., Hurel-Sotomayor, C. G. & Aguirre-Benalcázar, M.C. (2022). Motivación laboral: una mirada desde los incentivos a los trabajadores de la ciudad de Machala en Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT, 7*(4-1), 462-473. https://doi.org/10.33386/593dp.2022.4-1.1243

Solf-Zárate, A. (2006). Motivación Intrínseca Laboral y su relación con las variables de personalidad Orientación a la Meta y Tesón. *Persona, 9*(009), 111-126. https://doi.org/10.26439/persona2006.n009.905

Zapata Huamaní, Z.A., Napán, A.C. & Meza Rodríguez, R. (2023). Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil. *Revista Científica de la UCSA, 10*(2), 20-31. https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2023.010.02.020

Libertad Velasquez Giersch
Investigadora independiente | Puerto Maldonado | Perú
https://orcid.org/0000-0001-8608-269X
lvelasquezg@uandina.edu.pe
Jimmy Nelson Paricahua Peralta
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios | Puerto Maldonado | Perú
https://orcid.org/0000-0001-9399-5956
jparicahua@unamad.edu.pe
José Oswaldo Ortíz Anchante
Investigador independiente | Puerto Maldonado | Perú
https://orcid.org/0000-0001-6912-6603
janchante@uandina.edu.pe
Jaime Colque Cuyo
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios | Puerto Maldonado | Perú
https://orcid.org/0009-0008-8914-7936
jcolque@unamad.edu.pe
Amelia Yolanda Huamani Mallgui
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios | Puerto Maldonado | Perú
https://orcid.org/0000-0002-3440-6602
yhuamani@unamad.edu.pe

Motivational indicators among university workers in the Peruvian Amazon: a comparative study

Abstract

In an institution it is the personnel who determine the quality and position of this in the social environment; since the objectives and goals previously planned are achieved exclusively by the performance of each of the workers who serve in it. To describe the motivational indicators of university workers in the Peruvian Amazon. Quantitative study of the comparative descriptive type, non-experimental cross-sectional. The work motivation scale was applied to a population of university workers, whose sample consisted of 104 participants. University workers showed a medium work motivation (44.3%); likewise, in the motivational indicators, a medium level was identified in the individual aspects (33.7%), the job position (51.9%) and the work situation (56.7%); finally, a statistically significant difference ($p < .05$) was identified between men and women. There are limitations that cause university workers to be unmotivated at work, which affects their internal drives (individual indicators) as well as their external drives (job indicators and work situation).

Keywords: Human resources; management; efficiency; organization and work situation.

Indicadores motivacionais em trabalhadores universitários da Amazônia peruana: um estudo comparativo

Resumo

Em toda instituição, o pessoal será quem determina a qualidade e a posição desta no entorno social, uma vez que os objetivos e metas previamente planejados são alcançados exclusivamente pelo desempenho de cada um dos trabalhadores que prestam seus serviços. Descrever os indicadores motivacionais em trabalhadores universitários da Amazônia peruana. Estudo quantitativo do tipo descritivo comparativo, transversal não experimental. A escala de motivação laboral foi aplicada a uma população de trabalhadores universitários, cuja amostra foi composta por 104 participantes. Os trabalhadores universitários manifestam um nível médio de motivação laboral (44,3%); da mesma forma, nos indicadores motivacionais identificou-se um nível médio nos aspectos individuais (33,7%), no posto de trabalho (51,9%) e na situação laboral (56,7%); por fim, identificou-se diferença estatisticamente significativa ($p < 0,05$) entre homens e mulheres. Existem limitações que fazem com que os trabalhadores universitários não estejam motivados laboralmente, o que afeta seus impulsos internos (indicadores individuais), bem como seus impulsos externos (indicadores do posto de trabalho e situação laboral).

Palavras-chave: Recursos humanos; gestão; eficiência; organização; situação laboral.