

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTA DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

TESIS



“LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA – PERIODO - 2014”

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN PÚBLICA Y PRIVADA

PRESENTADO POR:

Bach. Jorge Luis RIVAS BRAVO

Bach. Magdonio Robert ROJAS MORALES

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

HUANCAMELICA, PERÚ

2019

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS

EN LA CIUDAD UNIVERSITARIA DE PATURPAMPA; AUDITORIO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, A LOS 06 DÍAS DEL MES DE diciembre DEL AÑO 2019, A HORAS 11:00 AM, SE REUNIERON, EL JURADO CALIFICADOR, CONFORMADO DE LA SIGUIENTE MANERA:

PRESIDENTE: Dr. EDGAR AUGUSTO SALINAS LOARTE

SECRETARIO: Lic. ADM. DANIEL QUISEP VIDALOW

VOCAL: Lic. Mat. OSCAR MANUEL GARCIA COTO

DESIGNADOS LOS MIEMBROS DEL JURADO CON RESOLUCIÓN N° 438-2019-FCE-R-UNH; PARA LA TESIS TITULADO:

"LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUACAYVELICA - PERU DS - 2014"

CUYO AUTOR ES (EL) (LOS) GRADUADO (S):

BACHILLER (S): JORGE LUIS RIVAS BRAVO

MAGDONICO ROBERT ROJAS MORALES

A FIN DE PROCEDER CON LA SUSTENTACIÓN DE LA TESIS TITULADO ANTES CITADO.

FINALIZADO LA SUSTENTACIÓN Y EVALUACIÓN; SE INVITA AL PÚBLICO PRESENTE Y AL (LOS) SUSTENTANTE (S) ABANDONAR EL RECINTO; PARA LA DELIBERACIÓN POR PARTE DEL JURADO. LUEGO DEL DEBATE SE LLEGÓ AL SIGUIENTE RESULTADO:

BACHILLER: JORGE LUIS RIVAS BRAVO

PRESIDENTE: APROBADO

SECRETARIO: APROBADO

VOCAL: APROBADO

RESULTADO FINAL: APROBADO POR UNANIMIDAD

BACHILLER: MAGDONICO ROBERT ROJAS MORALES

PRESIDENTE: APROBADO

SECRETARIO: APROBADO

VOCAL: APROBADO

RESULTADO FINAL: APROBADO POR UNANIMIDAD

EN CONFORMIDAD A LO ACTUADO FIRMAMOS AL PIE.

Handwritten signature of the President over a horizontal line, with the word "PRESIDENTE" printed below.

Handwritten signature of a member over a horizontal line, with the word "VOCAL" printed below.

Handwritten signature of the Secretary over a horizontal line, with the word "SECRETARIO" printed below.

Título

**“LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA – PERIODO -
2014”**

Autores

Bach. Jorge Luis RIVAS BRAVO
DNI N° : 43604105

Bach. Magdonio Robert, ROJAS MORALES
DNI N° : 43652814

Asesor

Dr. Abad Antonio Surichaqui Mateo

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3242-396X>

DNI N° 20901128

Agradecimiento

- ✓ A todos los que contribuyeron arduamente. Así que es un verdadero honor para nosotros utilizar este espacio de forma justa y coherente con ellos, y les expreso mi agradecimiento.
- ✓ Extendemos nuestro más sincero agradecimiento a los profesores en general, por contribuir a la mejora de nuestra formación profesional y / o personal; actualmente no se puede lograr sin el apoyo de diferentes personas
- ✓ Agradecemos a nuestros padres y hermanos por su apoyo incondicional y comprensión, porque sin ellos no habiéramos podido completar este trabajo de investigación.
- ✓ A la familia universitaria de la Facultad de Ciencias Empresariales por brindarnos un apoyo espiritual y material incondicional.

Tabla de contenido

Portada.....	i
Acta de sustentación.....	ii
Título.....	iii
Autores.....	iv
Asesor.....	v
Agradecimiento.....	vi
Tabla de contenido.....	vii
Tabla de contenidos de tablas.....	x
Tabla de contenidos de figuras.....	xi
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiv
Introducción.....	xvi
CAPÍTULO I.....	17
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.1. Planteamiento del problema.....	17
1.2. Formulación del problema.....	18
1.2.1. Problema general.....	18
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3. Objetivos de la investigación.....	18
1.3.1. Objetivo general.....	18
1.3.2. Objetivos específicos.....	19
1.4. Justificación de la Investigación.....	19
1.4.1. Justificación práctica.....	20
1.4.2. Justificación Metodológica.....	20
1.4.3. Justificación Teórica.....	20
1.4.4. Justificación Social.....	21
1.4.5. Limitaciones de la presente investigación.....	21
CAPÍTULO II.....	22
MARCO TEÓRICO.....	22
2.1. Antecedentes de la investigación.....	22

2.1.1. Antecedentes internacionales	22
2.1.2. Antecedentes nacionales	28
2.1.3. Antecedentes locales	30
2.2. Bases teóricas.	35
2.2.1. Motivación	35
2.3. Formulación de hipótesis	54
2.3.1. Hipótesis general	54
2.3.2. Hipótesis específicas	54
2.3.3. Definición de términos	55
2.4. Identificación de variables	56
Variable Independiente: Motivación.....	56
Variable Dependiente: Desempeño Laboral	56
2.5. Operacionalización de variables	57
CAPÍTULO III	58
MATERIALES Y MÉTODOS	58
3.1. Tipo de Investigación.....	58
3.2. Nivel de investigación.....	59
3.3. Método de investigación	59
3.4. Diseño de investigación	60
3.5. Población, muestra y muestreo	61
3.5.1. Población.....	61
3.5.2. Muestra.....	62
3.5.3. Muestreo.....	63
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	63
3.6.1. Instrumento	63
3.6.2. Técnica.	64
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	64
3.8. Descripción de la prueba de hipótesis.....	65
CAPÍTULO IV	66
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	66
4.1. Presentación de Resultados	66
4.2. Resultados de la Motivación y el Desempeño Laboral.....	67

4.2.1. Resultados de la Motivación	67
4.2.2. Resultados de Desempeño Laboral.	71
4.2.3. Resultados de la relación de la Motivación y el Desempeño Laboral	73
4.2.4. Resultados de la relación entre la dimensión Intensidad y el Desempeño Laboral	75
4.2.5. Resultados de la relación entre la dimensión Dirección y el Desempeño Laboral	76
4.2.6. Resultados de la relación entre la dimensión Persistencia y el Desempeño Laboral	76
4.3. Contrastación de Hipótesis General	77
4.4. Prueba de significancia de las hipótesis específicas	78
4.5. Contrastación de la primera Hipótesis Específica.....	79
4.6. Contrastación de la segunda Hipótesis Específica	80
4.7. Contrastación de la tercera Hipótesis Específica	81
4.8. Discusión de resultados.....	82
Conclusiones.	83
Recomendaciones.....	84
Referencias bibliográficas	85
Apéndice.....	88
Apéndice 1 Matriz de consistencia.....	89
Apéndice 2 Instrumentos de recolección de datos	91
Apéndice 3 Base de datos.....	92
Apéndice 5 Cuestionario	93

Tabla de contenidos de tablas

Tabla 1	Resultados de la motivación del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.	67
Tabla 2	Resultados de la motivación en su dimensión intensidad del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.....	68
Tabla 3	Resultados de la motivación en su dimensión dirección del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.....	69
Tabla 4	Resultados de la motivación en su dimensión persistencia del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.....	69
Tabla 5	Resultados del desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica. .	71
Tabla 6	Resultados de las dimensiones del desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.....	72
Tabla 7	Resultados de la relación de la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.....	73
Tabla 8	Intensidad de la correlación “r” de Pearson.	77

Tabla de contenidos de figuras

Figura 1	Diagrama de la motivación del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica. ...	67
Gráfico 2	Diagrama de la motivación en su dimensión intensidad del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.....	68
Gráfico 3	Diagrama de la motivación en su dimensión dirección del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.....	69
Gráfico 4	Diagrama de la motivación en su dimensión persistencia del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.....	70
Gráfico 5	Diagrama del desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.....	71
Gráfico 6	Diagrama de las dimensiones del desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.....	72
Gráfico 7	Diagrama de la relación de la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.	74
Gráfico 8	Diagrama de dispersión para la relación de las variables y dimensiones .	79

Resumen

Objetivo: Determinar de qué manera la Intensidad se relaciona con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo – 2014. **Tipo:** En la presente investigación se ha utilizado como base el libro de Hernández, Fernández y Baptista (2010). Según estos autores el diseño adecuado para esta investigación es de tipo Básico. Por qué describen relaciones entre dos variables en un momento determinado. **Nivel:** El nivel que abordará la presente investigación es el descriptivo – correlacional, puesto que se trata de medir y evaluar la relación de dos variables: La motivación y el desempeño laboral. **Métodos:** Los métodos a emplear en la presente investigación serán: Método Analítico - Sintético: Permitirá precisar las posibles causas y soluciones de la problemática planteada. Método Descriptivo - Analítico: Permitirá hacer un análisis profundo respecto a la investigación lograr un resultado real. Método Científico: Permitirá descubrir las formas de existencias de los procesos del universo, para conseguir su comprobación en el experimento y con la técnica de aplicación. **Diseño:** El estudio corresponde al Tipo Básico diseño No Experimental, de corte transversal, puesto que los datos se obtendrán en un solo momento. **Resultados:** Considerando el diseño de la investigación, se ha procedido a realizar la medición de las dos variables en estudio con los correspondientes instrumentos de medición referidos a la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica- periodo 2014; a continuación, se procedió a la recodificación de los datos para las dos variables de estudio. Además, se ha creado el respectivo modelo de datos. Así pues, en primer lugar se realiza el estudio de forma independiente para cada una de las variables, posteriormente se procede al proceso de relacionar ambas variables. De acuerdo al objetivo general del presente trabajo de investigación: “Determinar de qué manera la Motivación se relaciona con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica- Periodo 2014.” Posteriormente la información modelada fue procesado a través de las técnicas de la estadística descriptiva (tablas de frecuencia

simple y agrupada, diagrama de barras) y de la estadística inferencial, mediante la estadística de correlación de variables “r” de Pearson a fin de determinar la relación entre las variables. Finalmente es importante precisar, que para tener fiabilidad en los cálculos de los resultados, se procesó los datos con el programa estadístico IBM SPSS 23.0 (Programa Estadístico para las Ciencias Sociales), además la redacción estuvo orientada por las normas del estilo APA séptima edición.

Palabras clave: Motivación, Desempeño Laboral, Clima Organizacional, Ascenso, Capacitación, Clima Laboral.

Abstract

Objective: To determine how intensity is related to the work performance of the administrative staff of the Faculty of Business Sciences of the National University of Huancavelica - Period - 2014. Type: In the present research, the book by Hernández, Fernández and Baptista (2010) was used as a basis. According to these authors, the appropriate design for this research is Basic type. Because it describes relationships between two variables at a given time. Level: The level that this research will address is descriptive-correlational, since it is about measuring and evaluating the relationship between two variables: Motivation and work performance. Methods: The methods to be used in this research will be: Analytical - Synthetic Method: It will allow to specify the possible causes and solutions of the proposed problem. Descriptive - Analytical Method: It will allow a deep analysis of the research to achieve a real result. Scientific Method: It will allow to discover the forms of existence of the processes of the universe, to achieve its verification in the experiment and with the application technique. Design: The study corresponds to the Basic Type, non-experimental design, of transversal cut, since the data will be obtained in a single moment. Results: Considering the research design, we proceeded to measure the two variables under study with the corresponding measurement instruments referring to motivation and work performance of the administrative staff of the Faculty of Business Sciences of the National University of Huancavelica-period 2014; then, we proceeded to recode the data for the two study variables. In addition, the respective data model was created. Thus, first the study is carried out independently for each of the variables, then the process of relating both variables is carried out. According to the general objective of the present research work: "Determine how Motivation is related to the Work Performance of the Administrative Staff of the Faculty of Business Sciences of the National University of Huancavelica- Period 2014." Subsequently, the modeled information was processed through the techniques of descriptive statistics (simple and grouped frequency tables, bar chart) and inferential statistics, by means of Pearson's "r" variable correlation statistic in order to determine the relationship between the variables. Finally, it is important to point out that in order to have reliability in the

calculation of the results, the data were processed with the IBM SPSS 23.0 statistical program (Statistical Program for Social Sciences), and the writing was guided by the APA seventh edition style norms.

Keywords: Motivation, Work Performance, Organizational Climate, Promotion, Training, Work Climate.

Introducción

Cuando las tareas que el personal administrativo lleva a cabo dentro o fuera de la institución están apoyadas en sus intereses y necesidades, éstas se constituyen en un medio de gran importancia para la gestión.

Por eso es fundamental tomar como punto de partida para el proceso laboral la realidad concreta del personal administrativo, es decir, su realidad física, económica, social, política y cultural.

El proceso laboral está fundamentado en las necesidades del personal administrativo es decir en sus motivos; por lo tanto, me aboqué a la tarea de realizar un trabajo de investigación sobre la motivación y desempeño laboral.

Para llevar a cabo el proceso de la investigación de forma eficiente y eficaz, se distribuyó en cuatro capítulos que se presentan a continuación:

El Capítulo I: Problema, donde identificamos el problema que se convierte en un objeto de reflexión sobre el cual, se percibe la necesidad de investigar y planteamos los objetivos respectivos.

El Capítulo II: Marco teórico, abarcamos la investigación a conocimientos existentes y asumimos una posición frente a ello.

El Capítulo III: Metodología de la Investigación, formulamos la hipótesis, respondiéndonos a la formulación del problema de investigación y operacionalizamos las variables.

El Capítulo IV: Resultados, mostramos los resultados más relevantes de la investigación analizando los resultados de las encuestas realizadas.

Conclusiones y recomendaciones, realizamos un compendio de las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Los autores.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En los últimos años la motivación como factor determinante en el rendimiento del personal administrativo ha marcado una pauta importante debido a que la eficiencia con que se cumplan las funciones asignadas a éstos, va a depender del grado de motivación que tengan para desempeñarse laboralmente y de esta manera lograr los objetivos y metas que plantean las organizaciones, por lo tanto, los factores motivacionales son los que canalizan, provocan y sustentan el comportamiento de las personas para desempeñar sus funciones.

Por consiguiente, la motivación está estrechamente ligada al desempeño laboral, y es que el desempeño laboral que pueda tener un individuo al realizar sus actividades y tareas asignadas les permiten a las organizaciones satisfacer sus expectativas y necesidades en cuanto a las metas y propósitos trazados y ser competitiva en el mercado laboral. En tal sentido como lo menciona el Diccionario de la Real Academia Española. “Desempeñar es cumplir las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio... actuar, trabajar, dedicarse a una actividad satisfactoriamente en las organizaciones”

La Facultad de Ciencias Empresariales ha tratado de reunir al personal administrativo más idóneo para desempeñar las funciones eficientemente, pero está claramente determinado que existen factores que producen, modelan y modifican la conducta de los trabajadores al realizar sus tareas

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la Motivación se relaciona con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo – 2014?

1.2.2. Problemas específicos

- ✓ ¿De qué manera el ascenso se relaciona con la motivación del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo – 2014?
- ✓ ¿De qué manera la capacitación se relaciona con la motivación del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo – 2014?
- ✓ ¿De qué manera el clima laboral se relaciona con la motivación del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo – 2014?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar de qué manera la motivación se relaciona con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo – 2014.

1.3.2. Objetivos específicos

- ✓ Evaluar de qué manera el ascenso se relaciona con la motivación del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo – 2014
- ✓ Evaluar de qué manera la capacitación se relaciona con la motivación del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo – 2014
- ✓ Evaluar de qué manera el clima laboral se relaciona con la motivación del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo – 2014

1.4. Justificación de la Investigación

La realización de la presente investigación se justifica que en la motivación del personal constituye uno de los factores de especial importancia para el logro de los objetivos institucionales y facilitar el desarrollo del trabajador. La motivación que se aplica amplia una serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares, entre otros.

La importancia de investigar sobre los sistemas de motivación, se debe a que, en dicho sistema se reflejan las necesidades que tienen las personas de sentirse seguros dentro de una institución, de saber que su trabajo está siendo reconocido y que los logros no sólo se quedan en la alta gerencia.

Dar a conocer que las personas motivadas, ya sea de forma económicas o no, realizan un trabajo con organización, son disciplinadas y buscan la manera de que las cosas en la institución sean mejor de lo que se espera, dan lo mejor de sí mismos y de esa forma, pueda la institución obtener mayores beneficios.

Determinamos los factores de la institución, higiénicos, estos son sueldos y salarios, condiciones laborales y las políticas de la institución; es decir, todos

los que afectan el contexto donde se realiza el trabajo. De estos factores, al que más importancia le dimos, es a las políticas de la institución, que en opinión de muchos es un factor primordial de la eficiencia y la eficacia. Las calificaciones positivas para estos factores conducen a la satisfacción en el trabajo, reduciendo de esta forma el ausentismo.

Determinamos que los empleados de las Instituciones Públicas para desempeñar sus funciones de manera eficaz necesitan sentirse motivados; al igual que los empleados de una empresa de otra naturaleza; y el rendimiento de su desempeño depende de la satisfacción que sientan en el cargo.

1.4.1. Justificación práctica

El presente proyecto de tesis “La Motivación y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo 2014”, se justifica de manera práctica puesto que busca identificar la relación de las variables, así mismo, los resultados sirven de referencia en la toma de decisiones y fortalezca los puntos estratégicos de control así como el desempeño de los servidores y funcionarios de la Universidad Nacional de Huancavelica.

1.4.2. Justificación Metodológica

En el presente informe de investigación se utilizó; los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos de medición que fueron sometidos a pruebas de validez y confiabilidad, de esa manera se determinó la relación entre las variables planteada y así podrá ser utilizada como referencia en otros trabajos de investigación de manera eficiente.

1.4.3. Justificación Teórica

El presente informe de investigación, se justifica porque contribuye al conocimiento teórico de la Motivación y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad

Nacional de Huancavelica, por ello las actividades propuestas de investigación a desarrollarse contemplaron acciones para una realidad concreta del desempeño y control de los trabajadores.

1.4.4. Justificación Social

El presente informe, da a conocer a la población de Huancavelica (beneficiarios, usuarios o administrados) de la Universidad Nacional de Huancavelica; cual es la relación de Motivación y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica y ello en beneficio de la población.

1.4.5. Limitaciones de la presente investigación.

En lo referido a las limitaciones encontramos entre otras, el factor de la coyuntura de Pandemia que venimos atravesando, pues debido a ello, no hay fluidez en el acceso a las bibliotecas, no permite aún el acceso fluido a las bibliotecas o instituciones públicas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Alcántara (2010) de la Universidad Mérida en su Tesis titulada “La Motivación en el Desempeño de los Recursos Humanos en las compañías anónimas caso: Banesco Banco Universal C. A. Agencia Mérida Centro”, muestra el siguiente resumen:

Se puede verificar que en esta compañía se puede hallar una proporción reducida de personal, la cual declaró tener ciertas inquietudes en cuantos a algunas carencias existentes que consideran de vital importancia, las mismas que ser desarrolladas les permitirán incrementar su rol dentro de la compañía, para ello se puede señalar: a la necesidad de logro y a la necesidad de asociación. Según el estudio realizados, estas necesidades identificadas imposibilitan de alguna manera de poder contar con el impulso necesario en asumir responsabilidades, así como también el no poder generar situaciones de cooperación. Estudios similares han demostrado que un trabajador tiene concebida una baja necesidad de logro debido a una deficiente selección de objetivos y metas: las cuales generalmente son muy fáciles de alcanzar y existiendo el otro extremo en las que son inalcanzables; además otro factor es

que estas metas están hechas sin contemplar el manejo adecuado de los tiempos, lo cual genera insatisfacción, frustración, e improductividad.

En relación a los resultados obtenidos en el presente estudio, se puede precisar de la existencia un número considerable de trabajadores los cuales expresan de sentirse muy motivados y además identificados con la compañía, teniendo un objetivo en común que es el de poder alcanzar el éxito dentro de la organización. Con ello se puede reafirmar que dentro de la compañía existe una orientación al logro de objetivos, admitiendo a que sean los mismos trabajadores en poder plantear sus propios objetivos y teniendo la libertad de poder generar sus propias estrategias para poder conseguirlas.

Por otra parte, los trabajadores exponen en mantener expectativas en que exista una posibilidad de que puedan ser valoradas aquellas actitudes personales que cada uno de los trabajadores exponen al realizar sus labores, actitudes como: el esfuerzo y/o empeño, la proactividad y empatía impartidas en cada una de las tareas asignadas, así mismo la equidad, liderazgo y todo lo relacionado en cada una de las relaciones interpersonales. Los empleados esperan que sea la organización quien pueda valorar de manera objetiva el desempeño de cada uno de los colaboradores, generando algunos estímulos efectivos a diversas actividades realizadas, estos estímulos pueden ser: salarios adecuados a las funciones asignadas y algunos premios acorde a los objetivos alcanzados. Solo de esto modo se podrá laborar en una organización la cual tenga la capacidad de poder generar un ambiente de cooperación y participación entre sus subordinados y a la vez cada uno de ellos puedan sentir que son valorados, lo cual generara una satisfacción e identificación con la empresa. Para los trabajadores la mayor motivación se encontrará en la función del impacto que pueda generar o atribuirse el incentivo, inclusive será mayor a quizás la cantidad de energía que deberían utilizar para poder lograrlo.

Actualmente en dicha organización se puede hallar un clima laboral accesible, con un trato de cordialidad y mucho respeto entre los colaboradores, lo cual propicia un ambiente de compañerismo y una comunicación efectiva entre las

diferentes personas que forman parte de la oficina, llegando a presentar un desempeño acorde a la de sus funciones.

En relación con el grado de efectividad que mantienen los diferentes colaboradores en su desempeño laboral, la organización mantiene un índice positivo toda vez que, según los resultados obtenidos en la presente investigación, los trabajadores manifiestan que la organización invierte en diversas capacitaciones con lo cual consiguen que sus colaboradores estén bien adiestrados acorde a cada una de sus funciones asignadas

A pesar de que algunas actividades sean efectuadas en sedes diferentes sedes o inclusive en diferentes locales impartidas a nivel nacional, solo en esta situación podría conllevar a que los colaboradores presenten algunas limitaciones para poder lograr su máximo desempeño, tomando en consideración que son estos programas los que contribuyen a poder reforzar las diferentes actitudes, habilidades y destrezas de los colaboradores, para poder entregar un mejor servicio y una conveniente calidad operativa. Para ello existirá una evaluación continua por parte de los supervisores, quienes, con su pericia y conocimiento de cada uno de los procesos, podrán orientar al colaborador en poder sacar su máximo potencial y haciendo entender al empleado sobre sus fortalezas y además de sus limitaciones.

La productividad en la organización estará inmersa a diversos factores los cuales son: de parte de los trabajadores (identificación con la empresa, incentivos, sensación de ser valorados) por parte de la organización (puntualidad en el pago de las remuneraciones y otros ofrecimientos) los cuales de funcionar correctamente impactaran de manera positiva.

En resumen, se puede llegar a la conclusión que cualquier organización logrará obtener resultados positivos si estos tienen la capacidad de poder crear y mantener políticas de motivación, los cuales permitan incentivar a sus empleados, manteniendo un ambiente laboral cordial y acorde con las diferentes exigencias de cada una de las funciones encomendadas dentro de la

organización. La mayor beneficiada con ello será la compañía, toda vez que manteniendo a empleados motivados, satisfechos e identificados, esto se verá reflejado en el desempeño de cada uno de ellos.

Gonzales (2002) de la Universidad Autónoma de Nuevo León en su Tesis "Motivación Laboral" nos presenta el siguiente resumen:

Señala de que un colaborador debidamente motivado puede lograr alcanzar mejoras significativas en relación a su desempeño laboral; es allí donde juega un papel importante los directivos de la organización donde ellos deben conocer a cada uno de sus colaboradores, de sus necesidades y fortalezas, para de esa manera poder fortalecer sus capacidades y responder competentemente a la cada una de las tareas asignadas

Según el autor existen algunas técnicas que logran alcanzar poder motivar al colaborador, esa conclusión es generada fruto de una investigación empírica alcanzada en la práctica diaria en la compañía "Daimler Chrysler de México, S.A.", y estos son:

- ✓ Elevar la autoestima del trabajador, dándole a conocer la importante labor que realiza dentro de la organización y que aparte son esenciales todos aportes y/o soluciones brindados en determinado momento, son fundamentales a la hora de preparar estrategias de solución, siendo estas aportaciones de alguna manera premiadas con incentivos y/o estímulos.
- ✓ Capacitar y realizar una inducción general a todos los colaboradores de la organización, de manera tal que cada uno de ellos pueda entender y valorar la importancia que ejercen dentro de los diferentes procesos de producción que posee la empresa
- ✓ Motivar constantemente a los colaboradores, toda vez que según la teoría de Abraham H. Maslow se puede comprender de que estar motivando constantemente al personal, puede lograr en cada uno de los trabajadores un compromiso y ello se verá reflejado en el logro de los objetivos

individuales y previamente establecidos. Es importante señalar y recalcar que para poder llevar a cabo cualquier tipo de actividad, es cualquier trabajador que de alguna manera podría alcanzar el objetivo, sin embargo si un trabajador está debidamente motivado y además se encuentra identificado con la organización lograra sus objetivos de manera eficaz y eficiente.

- ✓ Expandir de ciertos beneficios hacia la familia de cada uno de los trabajadores, siendo estos beneficios aquellos puedan de alguna manera generar una sensación de valoración, pertenencia y alta estima en cada uno de los miembros de las familias de los trabajadores, dichas actividades serán capaces de generar un clima familiar y compañerismo, las que se podrán lograr a través de actividades de esparcimiento con juegos deportivos y almuerzos de confraternidad, capacitaciones en temas de índole familiar, asistencia psicológica constantes y otras actividades las cuales puedan de alguna manera ser valoradas generando en las diversas familias el poder sentir una sensación de pertenencia y con ello incrementar la motivación en los trabajadores.
- ✓ Mejorar las condiciones laborales y incremento salarial de sus colaboradores, toda vez que ello puede ser considerado como una apreciación personal fruto de la experiencia del trabajo, en donde generaría una motivación directa a cada uno de los trabajadores, entre los incrementos que se pueden sugerir son vacaciones pagadas, eventos sociales, viajes, capacitaciones, EPS para de esa manera asegurar a toda la familia, aguinaldos, utilidades, préstamos personales para poder adquirir un bien mueble o inmueble, etc.

Germania (2010) de la Universidad del Caribe, en su Tesis “Impacto de la Motivación en el Desempeño Laboral de los empleados de la Unidad de Atención y Prevención de la Violencia de la Fiscalía del Distrito Nacional.” Presenta el siguiente resumen:

Manifiesta, que, al culminar la investigación se logró llegar a evidenciar que esta unidad de la fiscalía posee un programa de motivación al personal, el cual original resultado positivos en materia a el incremento de la productividad tanto personal como colectiva de todos sus trabajadores, lo cual fortalece toda estructura organizacional de la unidad de la fiscalía estudiada.

El tipo de liderazgo impartido en dicha institución además de tener una política democrática, fortalece en la motivación de todos los empleados y ello se ve reflejado en los objetivos cumplidos en cada uno de los niveles de la institución, permitiendo generar mayor confianza en el personal y que sean capaces de asumir mejores roles dentro de la institución.

En la evaluación de desempeño celebrada de manera anula, se logró obtener la participación de hasta el 85% del personal, sin embargo existe un 15% del personal de los cuales se pueden concluir que quizás no posean ese conocimiento de la importancia de sistema de la evaluación anual de desempeño, lo cual conlleva a que la institución pueda instruir de la importancia que significa para la institución el saber cómo se siente los empleados con relación a sus labores impartidas y de esta manera poder cambiar, ajustar y/o implementar mejores procesos dentro de la institución.

Se debe indicar que los resultados obtenidos fruto de la investigación efectuada obedecerán a las características propias y/o individuales resultados que servirán para poder perfeccionar y/o corregir el ambiente de trabajo.

Es primordial poder indicar que en esta entidad antes de poder indicar algún tipo de adiestramiento u capacitación, antes de ellos se debe pasar un diagnóstico el cual establezca la necesidad del mismo, cuya información y/o resultados llegaran directamente a los directivos de la institución quienes serán los que aprueben o rechacen finalmente estos tipos de capacitaciones o adiestramientos al personal.

Finalmente se puede señalar que la unidad de la Fiscalía, tiene implementado una estructura institucional la cual tiene como principales funciones: el de poder planificar, encargada de organizar y sobre todo el rol de poder controlar todo lo concerniente a su correcta actividad, con lo cual ha servido para poder incrementar algunos beneficios de corto, mediano y de largo plazo a todos los colaboradores y además ello se extiende a todos los beneficiarios que posee la entidad, entre ellos los usuarios.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Es relevante lo investigado por Callomamani (2013) de la UNMSM de Perú. En su Tesis “la supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores” concluye en lo siguiente:

Concluyen, que los resultados hallados en el presente trabajo de investigación tienen como principal meta el poder analizar y con ello poder determinar el grado de influencia que ejerce la Supervisión Pedagógica en el Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores, donde:

- ✓ La supervisión pedagógica incide directa y significativamente en el rendimiento laboral del instructor, dado que de acuerdo a la investigación se logró hallar un P valor 0.000 con una significancia del 5%, y además se obtuvo una correlación de 0.863 entre las variables del presente estudio.
- ✓ El seguimiento pedagógico tiene un grado de influencia significativo en relación al rendimiento laboral del instructor, toda vez que se pudo hallar un P valor 0.000 con una significancia del 5%, obteniendo un nivel de correlación del 0.810 entre las variables del presente estudio.
- ✓ La inspección pedagógica obtuvo una fuerte influencia significativa en el rendimiento laboral del docente, en vista que se encontró un P valor 0.000

con una significancia del 5%, alcanzando una correlación de 0.800 entre las variables del estudio.

De acuerdo a Carrillo (2002) Universidad Nacional Mayor de San Marcos del Perú en su Tesis “Las Motivaciones Psicosociales en un Modelo Evaluativo del Comportamiento Laboral de Docentes del Centro Educativos en la USE N° 1 de Cerro de Pasco” concluye en lo siguiente:

De acuerdo al estudio realizado se llegó a la conclusión de que son los profesores quienes requieren y demandan un incremento motivacional psicosocial para de esa manera poder incrementar y adquirir mayores herramientas en los ámbitos externos e internos, los cuales contribuirán eficientemente en el incremento de su autoestima, el poder lograr su autodesarrollo y con ello poder lograr obtener un cambio de conducta y de esa manera obtener un reconocimiento y aceptación en el ámbito social.

- ✓ El tipo género existente entre los profesores como parte de su carácter de índole biológico, cada una de ellas poseen características psicosociales bien establecidas, las cuales tienen un grado de repercusión sobre los factores de nuestra autoestima.
- ✓ Las edades cronológicas de 22 años hasta los 43 años, no generan influencia alguna entre los seis factores existentes de la motivación psicosocial. Entre estas edades se establecen dos tipos de niveles: el nivel magisterial quienes están conformados por el personal nombrado o contratado cuentan o no cuentan con su título profesional; el segundo nivel está dado por el personal que cuenta título profesional y además cuentan con especialidad educativa ya sea en educación primaria o secundaria.
- ✓ El ambiente o zona de trabajo afecta motivacionalmente a los profesores, quienes indican que su grado de descontento radica específicamente en los indicadores de aceptación social y además en el indicador de seguridad, lo

que no sucede con aquellos profesores que tienen la oportunidad de poder ejercer sus labores en zonas urbanas.

- ✓ El estudio dio como uno de sus resultados que son los profesores de sexo masculino quienes requieren como incentivo el poder lograr mayor reconocimiento social, el poder incrementar su reputación respecto a los profesores de sexo femenino.
- ✓ Otro resultado obtenido es que los profesores de sexo masculino presentan más perspectivas sobre orgullo propio, confianza en sí mismo, que los profesores de sexo femenino.
- ✓ Los profesores de sexo masculino asumen más necesidades en poder realizar mayores actividades en merced de poder incrementar su ego personal.
- ✓ Los profesores de sexo masculino demandan mayor disertación a la hora de poder elegir a las profesoras de sexo femenino.
- ✓ Los profesores que laboran en las zonas rurales necesitan mayores de incentivos psicosociales para poder lograr la adaptación e integración respecto a los profesores que laboran en zonas urbanas.
- ✓ Los profesores que laboran en las zonas urbanas requieren mayor esfuerzo para poder lograr el reconocimiento frente a los profesores que laboran en las zonas rurales.
- ✓ En resumen, los profesores que laboran en la zona urbana requieren de mayores estímulos de concordancia a la motivación psicosocial, frente a los profesores que laboran en las zonas rurales.

2.1.3. Antecedentes locales

Quispe y Tito (2013) de la Universidad Nacional de Huancavelica en su Tesis “Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal de la

Oficina Departamental de Estadística e Informática – Huancavelica” nos presenta el siguiente resumen:

Manifiesta, Que el Contrate de la Hipótesis, se tiene que la medida de probabilidad de las diferencias entre las frecuencias observadas y esperadas, la cual es 10.57 y el mayor al valor crítico de la tabla, la cual es 9.49, por lo tanto, el Clima Organizacional influye en el Desempeño Laboral del Personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Huancavelica.

De acuerdo a los resultados de la encuesta realizada al personal de la ODEI – Huancavelica, se tiene que el Clima Organizacional se caricaturiza como Regular con un 62.5, % al igual que el Desempeño Laboral con un 46.9 %, lo cual indica una relación entre dos variables.

En cuanto a los factores del Clima Organizacional presentes en el ODEI – Huancavelica, se pudo detectar, que el liderazgo es percibido solo en ocasiones por los empleados, el cual es un indicador muy importante. El líder ocasionalmente asume la responsabilidad y decisiones cuando la importancia del asunto lo amerita, no siempre realizando las consultas de las acciones y decisiones tomadas en consenso con su subalterno. En relación a los factores de motivación los emplearon manifestaron que la ODEI – Huancavelica no le asignan reconocimientos cuando cumplen una buena labor; asimismo tiene una motivación mediana, uno de los factores que se tenga esta motivación es la infraestructura con la que se cuenta debido a un local antiguo, reducido incluso con presencia de roedores. En cuanto al factor de reciprocidad se puede deducir sobre el trato homogéneo y justo, la percepción por parte de los empleados es en algunas veces, esto resultado se debe a que los empleados contratados perciben diferencias entre los nombrados, estos últimos en ocasiones tiene un trato diferente a los contratados. En cuanto a los estilos de comunicación, la que prevalece es el vertical.

En cuanto al Desempeño Laboral del Personal de la ODEI – Huancavelica, siendo la variable estudiada a través de nueve ítems en una encuesta realizada,

de los cuales podemos sacar las siguientes conclusiones, no siempre se esfuerzan para cumplir con excelencia los compromisos adquiridos, lo que significa que el Desempeño no es óptimo. En relación a las competencias se concluye que los trabajadores a veces ponen en práctica sus habilidades y destrezas, también no siempre aportan con ideas para mejorar los sistemas de trabajo, esto nos indica cierto conformismo por parte de los empleados. De igual manera la colaboración y relaciones interpersonales se nota que no es la más óptima.

Para Quevedo y Yauri (2015) de la Universidad Nacional de Huancavelica en su Tesis “Incidencia de la Motivación y Capacitación del Personal en la Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de Huancavelica – Periodo 2008” nos presenta el siguiente resumen:

Sostiene que los trabajadores que pertenecen a la Municipalidad Provincial de Huancavelica un 93 % de ellos manifiestan poseer algún tipo de una instrucción superior, mientras que el 58 % manifiestan que poseen el grado académico de una entidad universitaria, por último, el 35 % no cuentan con grado académico de un instituto técnico, lo cual encaja perfectamente para la consecución de los objetivos planteados y esperados.

Según el ápice estratégico con el que cuenta la MPH: un 45 % pertenecen al del personal operativo o de Primer Nivel, en tanto un 42 % del personal pertenecen al mando medio o también llamada gerencia Media y por ultimo tan solo un 13 % del personal pertenecen a la alta Gerencia; siendo a este último grupo de trabajadores a los que se deben los resultados de la Gestión de la MPH.

El progreso y eficiencia de los sistemas administrativos de la Gestión pública de la MPH en estos actuales periodos, según el estudio realizado se puede establecer que los progresos se han visto reflejados de la siguiente manera: al menos se ha reflejado una mejora del 50% en el sistema de presupuestos; se incrementó al menos en un 47% la mejora del sistema de planificación, el

sistema de inversión pública incremento su eficiencia en al menos un 37% al igual que el sistema logístico que incremento una mejora se al menos un 32%. En conclusión se puede asegurar de los sistemas administrativos de la Gestión pública de la MPH han tenido una mejora significativa en promedio del 50%.

Así mismo se obtuvo el antecedente a través de sus colaboradores que durante el periodo de investigación que corresponde al año 2008, solo recibieron de parte de la MPH un aproximado de dos capacitaciones y tan solo cuatro estímulos de motivación

Según el estudio realizado se puede llegar a las siguientes conclusiones: donde al existir un incremento de estímulos proporcionados a los trabajadores en un 1% ello traerá como resultado a que gestión administrativa municipal tenga un incremento de 0.544583%; por otro lado, ante un incremento en las capacitaciones del personal de la MPH este obtendrá un resultado de mejora en la administración de la gestión municipal en un 0.668221%.

Con las cifras presentadas se puede inferir que la administración de la gestión municipal, tiene una correlación positiva en un 83.57% (teniendo en consideración el valor de $r = 0.8357$) frente a las variables conjuntas de motivación y capacitación. Así mismo estas variables ejercen una relación distinta cuando actúan individualmente, donde la variable gestión de administración municipal junto con la variable motivación, en este caso la correlación actúa positivamente en un 72.18%, mientras la relación entre las variables gestión de administración municipal en conjunto con la variable capacitación, en este caso la correlación positiva actúa en un 64.93%.

En resumen, de acuerdo a la investigación realizada se puede aseverar de la existencia de bastante certeza estadística que la existencia de una relación lineal directa (positiva) entre las variables de gestión de administración municipal y las variables motivación y capacitación respectivamente, con un nivel de error de solo el 5%.

Cunya y Paco (2012) de la Universidad Nacional de Huancavelica en la Tesis “El Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Gerencia Sub Región Acobamba, Año 2011” nos presenta el siguiente resumen:

Manifiesta que, de acuerdo al estudio realizado, durante los periodos de los meses de: julio del año 2009 hasta el mes de agosto del año 2011, el cual fue en este periodo donde no existió o no se llevó a cabo ningún tipo de evaluación de desempeño laboral realizado al personal administrativo del objeto de estudio.

Se debe considerar que la gerencia sub regional de Acobamba al igual que cualquier entidad pública del estado, están regidas mediante aplica la Ley, siendo el caso específico el Decreto Supremo N° 005-90PCM Reglamento de la Ley de Bases de la carrera administrativa y de Remuneraciones, Decreto Legislativo 1057 y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 075-2008-pcm, para efectuar el nombramiento y contratación de personal.

Existe una amplia base teórica conceptual en cuanto a la evaluación del desempeño de recursos humanos, sin embargo las Entidades Estatales no toman interés en aplicar los métodos de evaluación de desempeño de personal.

El instrumento de Escalas Gráficas, nos ha permitido recoger información rápida en los diferentes indicadores, los cuales han sido procesados para la interpretación de resultados.

Realizado el análisis e interpretación de los datos se ha determinado que el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Sub Regional Acobamba es bueno.

Según Hunocc y Jorge (2017) en su tesis: “El Control Previo y la Gestión Administrativa de la Oficina de Economía del Hospital Regional de Huancavelica “Zacarías Correa Valdivia – Primer Semestre 2017”, para obtener el título profesional de Contador Público en la Universidad Nacional de Huancavelica – Perú.

Su investigación fue de tipo aplicada y de nivel Descriptivo, lo realizo con una muestra tipo censal con una población de 14 trabajadores de la Oficina de Economía del Hospital Regional de Huancavelica “Zacarías Correa Valdivia”; utilizando las técnicas de observación y el cuestionario. El objetivo de su investigación fue: determinar la relación entre el control previo y la gestión de administración en el hospital regional de Huancavelica. Llegando a las siguientes conclusiones: Se determinó la relación entre el control previo y la Gestión Administrativa en la Oficina de Economía del Hospital Regional de Huancavelica “Zacarías Correa Valdivia” – primer semestre 2017, según evidencia la relación de las variables es correlación positiva débil y con una significación de 0.05. 2. Y así mismo se determinó la relación entre la gestión de planificación con el control previo en la Oficina de Economía del Hospital Regional de Huancavelica “Zacarías Correa Valdivia” – primer semestre 2017, por lo que se evidencia la relación entre ambas variables resulta con un coeficiente de correlación de Pearson de -0.335 es decir tiene una correlación negativa débil, entendiéndose que las actividades no están adecuadamente planificados, solo se convierte en un proceso ininterrumpido.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Motivación

“El concepto de motivación se remonta a los antiguos griegos Sócrates, Platón y Aristóteles. Platón (discípulo de Sócrates) creía en un alma organizada de forma jerárquico con elementos nutricios, sensitivos y racionales. Aristóteles discípulo de Platón durante 20 años, conservó el concepto del alma jerárquica aunque empleando terminología ligeramente distinta” (Reeve, 1994).

“Las partes nutricias y sensitivas estaban relacionadas con el cuerpo y eran de naturaleza motivacional, aportando los motivos de crecimiento corporal y de quietud (nutritivos) y experiencias sensoriales como placer y dolor (sensitivos). Juntas, estas dos partes formaban las bases de la fuerza

motivacional irracional e impulsiva. La parte racional contenía todos los aspectos intelectivos del alma; estaba relacionada con las ideas, era intelectual por naturaleza e incluía la voluntad. Al postular la existencia de un alma tripartita y jerárquica, los antiguos griegos presentaron la primera explicación teórica de la actividad motivada: los deseos del cuerpo, los placeres y sufrimientos de los sentidos y los esfuerzos de la voluntad. En los seres humanos, la motivación engloba tanto los impulsos conscientes como los inconscientes. Las teorías de la motivación, en psicología, establecen un nivel de motivación primario, que se refiere a la satisfacción de las necesidades elementales, como respirar, comer o beber, y un nivel secundario referido a las necesidades sociales, como el logro o el afecto. Se supone que el primer nivel debe estar satisfecho antes de plantearse los secundarios” (Reeve, 1994).

Para el psicólogo estadounidense Abraham Harold Maslow.

La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo; es decir, la motivación nos dirige para satisfacer las necesidades; es a la vez objetivo y acción. Sentirse motivado significa identificarse con el fin, en caso contrario, sentirse desmotivado representa la pérdida del interés y al significado del objetivo o lo que es lo mismo, la imposibilidad de conseguirlo. La motivación es el resultado de la interacción del individuo con la situación. Señala Stoner que los gerentes e investigadores de la administración se han enfrentado al concepto de la motivación, ya que se tiene asimilada una idea general de lo que este concepto abarca, pero cabe hacer hincapié en lo que piensan diversos autores con respecto a este fenómeno” (Maslow, sf).

“La visión en la sociología contemporánea subraya la importancia del papel que desempeña el poder que se le otorga y que ejerce el líder, o jefe, sobre los subordinados. También se plantea interrogantes sobre cuál es la estructura que favorece a una persona situarse en posiciones superiores a los demás, cuál es la naturaleza de la legitimidad que obtiene el líder y de dónde

proviene. En este supuesto conviene reflexionar sobre el papel de los medios de comunicación en los albores del siglo XXI” (Martínez Gonzales, 2006).

"La motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía” (Martínez Gonzales, 2006).

Las necesidades encontradas en los diversos equipos de trabajo, se puede definir a través de la Teoría de la personalidad del grupo, donde cada grupo de estudio, logra impartir su propio distintivo el cual lo identifica de otros lo cual también es conocido como la "personalidad de grupo"; es aquí donde los grupos conllevan ciertas características propias, las que se podrán definir dentro de las tres necesidades principales:

- ✓ Necesidad de efectuar una tarea en común.
- ✓ Necesidad de conservarse como una unidad social unida.
- ✓ Y por último y suman aquellas necesidades propias de cada uno de los miembros del grupo.

Las necesidades individuales y de motivación: son aquellas que son innatas dentro de cada uno de los participantes de cada grupo de trabajo, estas necesidades pueden ser de diversa índole muchas de las cuales no logran satisfacer necesariamente a las diversas acciones que ejerce el grupo.

Cada una de las necesidades son establecidas de acuerdo a las necesidades y requerimientos del grupo de trabajo, donde muchas veces, estas necesidades son fruto de nuestra vida cotidiana.

Las necesidades pueden interactuar: donde cada una de estas tres áreas de necesidades logran interactuar independientemente una de otra, logrando de esta manera muchos beneficios como la unión y apoyo entre todos los

miembros del grupo; y en ciertos casos logrando causar daños como la desintegración o la desunión del grupo.

Funciones propias del liderazgo: las cuales se presentarán de acuerdo a un determinado contexto, sin embargo, se concurda existen algunas acciones las cuales deben realizarse en todo tipo de trabajo y que son: la iniciación, la planeación, el control, soporte en la información, y por último la evaluación.

Participar en las decisiones: es significativo el tener bien definido, el rol fundamental que ejercerán los directivos de la participación de su personal en la toma de decisiones, considerándose como un principio básico de la motivación: "mientras más participe la gente en las decisiones que la afectan más motivados estarán para ponerlas en práctica. La motivación del recurso humano en las organizaciones actuales es un asunto fundamental para el desarrollo de las mismas, ya que esta motivación se traduce en desarrollo tanto individual como colectivo, dando como resultado un cumplimiento de los objetivos trazados, lo cual a su vez se convertirá en motivación para los integrantes de los grupos de trabajo" (Razeto, 2009).

Un correcto ejercicio del liderazgo debe entenderse como respeto en cada uno de los miembros del grupo y además la persona que lo ejerce tener la capacidad de debe despertar confianza y entusiasmo entre sus trabajadores, lo cual estará totalmente desligado como aquella persona que solo ejerza poder y coacción entre sus trabajadores.

Los colaboradores que forman parte de un grupo de trabajo deberían tener la capacidad de poder interactuar entre ellos, logrando conocer sus necesidades propias y de los demás y de esa manera a través de un consenso poder lograr un objetivo común para que todo el grupo pueda sentirse satisfecho y cómodo y de esa manera poderse enfocar y conseguir los objetivos proyectados.

“Es conocido que el desarrollo de la gente es estratégicamente importante para las organizaciones, observando esta necesidad, se han dado la tarea de motivar sus trabajadores a través de planes que apuntan al mejoramiento de sus condiciones de vida, tanto a nivel laboral como a nivel personal, haciendo que las relaciones interpersonales con compañeros de trabajo mejoren o fijando metas alcanzables que saquen lo mejor de cada uno en búsqueda de una mayor productividad que beneficie a toda la organización. Lo que se debe buscar es que los empleados se encuentren a gusto y suplan sus necesidades, tanto individuales como grupales, desde las más básicas hasta las más desarrolladas” (Sánchez Ambriz, 2009).

Finalmente es primordial poder señalar algunos principios elementales que deben contener cualquier tipo de plan motivacional que sea planteado, aspectos como: tener la capacidad de poder motivarse a uno mismo, el poder seleccionar personal altamente motivado, entender que cada persona se merece respeto y atención, establecer objetivos alcanzables, generar ambientes propicios y motivadores, establecer un sistema de recompensas entre los trabajadores y además poder difundir reconocimiento por los logros obtenidos.

La satisfacción de los trabajadores fruto de algún tipo de reconocimiento por parte de la organización, genera una entre otras cosas de que los trabajadores estén más propicios o predispuestos en poder generar innumerables ideas y experiencias las que procesando de manera correcta puede servir y mejorar enormemente el desarrollo de la empresa, así mismo existen muchas investigaciones las cuales incluyen trabajos de campo a través de encuestas y/o entrevistas, los que pueden dejar en constancia de que la variable satisfacción relacionada con la variable participación de los empleados no solo son variables que propician el éxito empresarial, sino que a la vez, ambas variables se encuentra hondamente vinculadas entre sí.

“Los gerentes y los investigadores de la administración llevan mucho tiempo suponiendo que las metas de la organización son inalcanzables, a menos

que se concentre lo que requieren las personas para llevar vidas gratificantes, en particular con relación a su trabajo” (Sánchez Ambriz, 2009).

2.2.1.1. Teorías de la Motivación

Algunas teorías relacionadas a la motivación, tratan de poder explicar de los trabajadores consideran importante todo lo que está relacionado en su entorno laboral. Muchas veces dichas teorías encuentran sus diferencias en poder señalar alguna variable que consideren de mayor importancia frente a otras, generando diversos tipos de diagnósticos dependiendo la variable utilizada. Para ello se pueden señalar a la Teoría de las necesidades y la Teoría de la equidad las que mejor explican lo relacionado a la satisfacción e insatisfacción de la fuerza laboral; siendo la teoría de los Refuerzos la cual se especializa en aquellos tipos de consecuencias existentes en una conducta específica. Por otra parte, la Teoría de las expectativas es aquella que puede enumerar el porqué de las diferentes acciones que puede tomar un trabajador en alguna circunstancia específica. Finalmente, la Teoría de las metas es aquella que se concentra sus esfuerzos en su instauración y a la vez puede estudiar en cómo estas metas influyen en la motivación de la persona.

En resumen, son estas cinco teorías las que juegan un papel concluyente dentro del comportamiento de cada una de las personas, ello dependerá del tipo de ambiente y las circunstancias en las que labora^o

2.2.1.2. Teoría de las Necesidades

Teniendo en consideración esta teoría se puede señalar de que para que una persona pueda llegar a estar motivada, deberá no haber alcanzado ciertos niveles de satisfacción en su vida, lo cual significa que las necesidades que se encuentra plenamente satisfechas no generan motivación alguna.

Se pueden encontrar diferentes teorías de las necesidades personales, encontrando que cada una de ellas difieren en cuanto a los grados, puntos de niveles de satisfacción.

Para ello podemos enumerar las más significativas donde tenemos: a la jerarquía de las necesidades del psicólogo Abraham Maslow; otra teoría importante podemos señalar a las tres necesidades del psicólogo David C. McClelland, y por último podemos señalar a la Teoría de los dos factores de la Motivación del psicólogo Frederick Herzberg.

“Cada una de las teorías de las necesidades... subraya la satisfacción de algunas necesidades particulares importantes que las personas han conseguido con el tiempo. Cada una de las teorías también destaca que las personas deciden cuál es el grado de satisfacción, comparando, conscientemente sus circunstancias y sus necesidades. Por último, cada teoría da cabida a una variación considerable de una persona a otra, y en una misma persona, con el tiempo” (Stanton, sf)

2.2.1.3. Teoría de la Jerarquía de las Necesidades

En esta podemos señalar a la Teoría de la jerarquía de las necesidades, como aquella teoría de mayor uso en los trabajos de investigación realizados, la misma que fue creada por el psiquiatra y psicólogo humanista Abraham Maslow.

“La motivación humana se basa en la voluntad de satisfacer sus necesidades (fuerza interna), identificando una jerarquía de cinco necesidades, desde las necesidades fisiológicas básicas hasta las necesidades más altas de realización personal. Las cinco necesidades son necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de pertinencia, necesidades de estima y necesidades de autorrealización” (Maslow, 1943).

“Las personas tendrán motivos para satisfacer cualesquiera de las necesidades que les resulten más predominantes o poderosas en un momento dado. El predominio de una necesidad dependerá de la situación presente de la persona y de sus experiencias recientes” (Maslow, 1943).

Conociendo nuestras necesidades básicas también conocidas como fisiológicas, las cuales tienen la característica que una vez conseguidas la persona nuevamente buscare satisfacerlas, pero en un nivel superior, en tal sentido se pudo hallar este planteamiento en un artículo denominado “Una Teoría de la Motivación Humana” donde en conclusión detallamos:

- ✓ La existencia de al menos cinco niveles de necesidades las que también son conocidas como necesidades básicas, las que son: las fisiológicas, las de seguridad, las sociales, las de aprecio y finalmente la de autorrealización.
- ✓ Nosotros como personas logramos estar constantemente motivados por el deseo de poder conseguir y/o mantener aquellas situaciones que puedan o tengan la capacidad de poder satisfacer nuestras necesidades básicas.
- ✓ Son estas necesidades básicas las cuales actúan de manera interconectadas y sistemáticas dentro de una jerarquía de primacías. Lo cual significa que será el objetivo primario el que tendrá la capacidad de direccionar todo nuestro conocimiento consciente y de esta manera lograr uno mismo la capacidad de poder organizar la correcta activación de todas nuestras capacidades. Aquellas necesidades que son menos preponderantes se minimizarán, al punto de llegar en algún momento de poder obviarlos. Otro escenario se obtiene cuando una necesidad logra sobradamente satisfacerla, es allí donde nace un siguiente nivel de necesidad (superior) la cual se establecer nuevamente como primordial y por ende tratará de poder someter el inconsciente de la persona actuando como organizador de la nuestra conducta. Existe un grado de satisfacción relativa, la cual se manifiesta en una relación escalonada dentro de los cinco niveles antes presentados donde se debe tener en consideración de que se puede tener todo o no se puede tener nada. En este punto podemos concluir en el término de que al tener la capacidad de poder satisfacer alguna necesidad plenamente automáticamente nuestro subconsciente activará la necesidad de querer conseguir algo nuevo y relativamente superior a lo antes conseguido

- ✓ Función de las necesidades satisfechas. Si nos interesa lo que de verdad nos motiva y no lo que nos ha motivado o nos motivará, entonces una necesidad satisfecha no es un elemento motivador y para todos los fines prácticos debe considerarse que no existe, que ha desaparecido.

Necesidad de Realización Personal. «...diría sencillamente que un hombre sano está motivado principalmente por sus necesidades de desarrollar y realizar todo su potencial y toda su capacidad». «Se refiere al deseo de cumplir nuestros deseos más profundos, es decir, hacer realidad lo que somos en potencia... es el deseo de ser cada vez más lo que uno es, de llegar a ser lo que uno es capaz de llegar a ser». Siendo importante y sugerentes estos planteamientos, sin embargo existe la apreciación actual de que la Jerarquía de Necesidades de Maslow no describe un proceso de motivación universal humano sino que, más bien, sería la descripción de un sistema de valores específico de la clase media de Estados Unidos. Otros estudios de carácter empírico, como el de Lawler y Suttle¹⁵, aplicados a 187 administradores en dos organizaciones distintas durante un periodo de 6 a 12 meses, encontraron evidencia empírica de la existencia de dos niveles de necesidades biológicas y otras, y que las necesidades biológicas emergen solo cuando éstas no se ven razonablemente satisfechas, lo cual puede ser congruente con la idea del grado de satisfacción relativa que hemos dicho anteriormente. Además, encontraron que, en un nivel superior, la fuerza de las necesidades variaba de acuerdo con el individuo; en ciertos individuos, las necesidades sociales predominaron, mientras que, en otros, las necesidades de autorrealización fueron más fuertes. Estas conclusiones refuerzan la idea de la complejidad y singularidad de las personas. “Otra perspectiva de análisis se basa en las diferencias culturales y sociales. Según los estudios de Geert Hofstede, la cultura se relaciona con los valores laborales. Como parte de su trabajo como psicólogo de la IBM, Hofstede recopiló datos relativos a los valores y las actitudes del empleado en aproximadamente 100,000 individuos de 1967 a 1973. Estos datos le permitieron comparar factores culturales entre 40 países y llegó a ciertas

conclusiones sobre la relación entre el carácter nacional y la motivación de los empleados. Hofstede se refiere a cuatro dimensiones que, en su opinión, describen aspectos importantes de una cultura nacional. El individualismo contrapuesto al colectivismo mide la relación de una persona con otras, así como el deseo de libertad personal en comparación con la necesidad de tener nexos sociales” (Naranjo Pereira, 2009). “La distancia del poder evalúa la forma en que una sociedad concreta maneja la desigualdad de las personas. La evasión de la incertidumbre mide la forma en que una sociedad enfrenta la incertidumbre del futuro. La masculinidad contrapuesta a la feminidad se refiere a la rigidez de los roles de los sexos. Por lo tanto, se podría concluir también que el orden de importancia de las necesidades difiere de un país a otro. Algunas personas trabajan mucho más de lo que sería adecuado para satisfacer sus necesidades básicas. La importancia relativa del trabajo está determinada en gran medida por la relación de los ámbitos cultural y económico. En igual sentido, ocupaciones diferentes proporcionan retribuciones económicas, sociales y de prestigio diferentes en países diferentes” (Domínguez, 2008). “Otro investigador, Clayton Alderfer, desarrolla la llamada Teoría ERG, con similitudes a la de la Jerarquía de Necesidades, pero consideraba que las necesidades (fuerzas internas) se podían agrupar en tres categorías: las necesidades existenciales (las necesidades fundamentales de Maslow), las necesidades de relación (necesidades de relaciones interpersonales) y las necesidades de crecimiento (necesidades de creatividad personal). Además, da un énfasis particular a un aspecto que lo diferencia de la teoría de Maslow en el sentido de que una persona puede estar motivada por necesidades de distintos niveles a un mismo tiempo y el grado de motivación dependerá de la intensidad de la necesidad” (Naranjo Pereira, 2009).

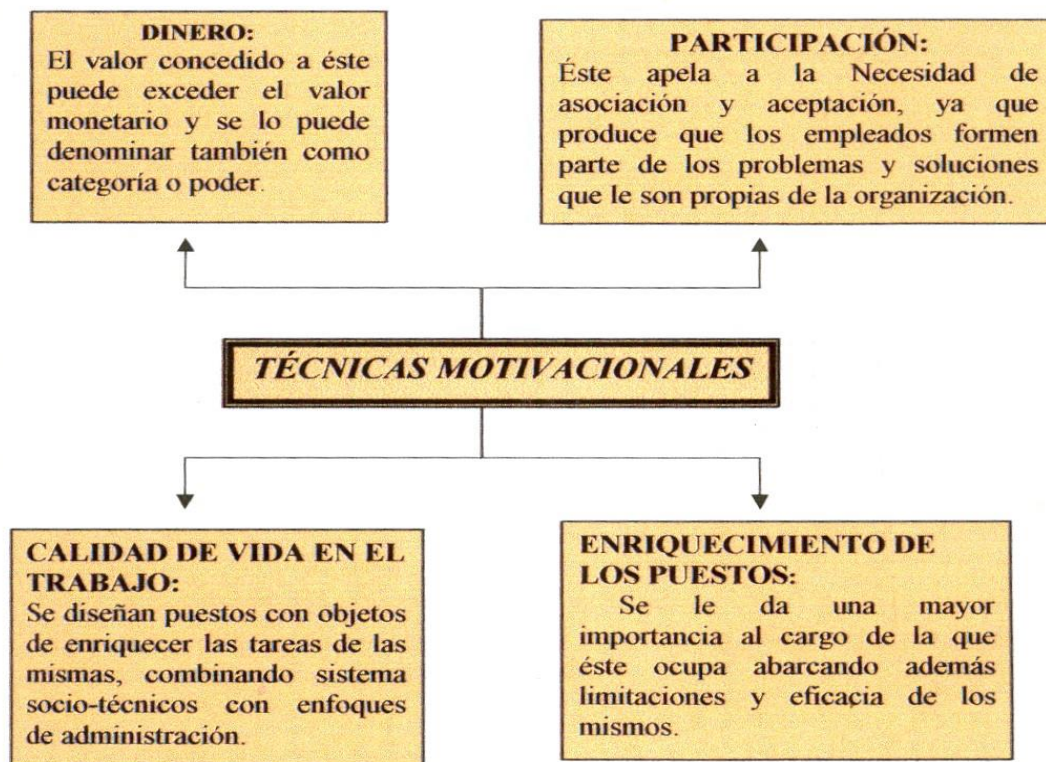
2.2.1.4. Teoría Bifactorial de Herzberg

“La psicología de la motivación es tremendamente compleja y reconoce que lo descifrado con un cierto grado de seguridad es realmente poco, que

existe una enorme desproporción entre conocimiento y especulación, requiriéndose ideas que han sido puestas a prueba en numerosas empresas y otras organizaciones, y este enfoque es su aporte” (Herzberg, sf)..

2.2.1.5. Técnica de la Motivación

En la siguiente figura podremos observar las diversas técnicas motivacionales existentes que pueden utilizar los directivos en las



organizaciones:

2.2.1.6. Premisas para la Motivación y el Comportamiento Humano

“La motivación representa la acción de fuerzas activas o impulsoras: Las necesidades humanas. Las personas son diferentes entre sí en lo referente a la motivación. Las necesidades humanas que motivan el comportamiento humano producen patrones de comportamiento que varían de individuo a individuo aún más, tanto los valores y los sistemas cognitivos de las personas, como las habilidades para alcanzar los objetivos personales son diferentes. Y

como si fuera poco, las necesidades, los valores personales y las capacidades varían en el mismo individuo en el transcurso del tiempo” (Campos, 2003).

Después de todas las diferencias existentes entre personas y de su comportamiento que cada uno de estos presenten, se puede afirmar que el comportamiento humano, actúa para de manera similar en todas las personas, existiendo 3 clases de inferencias para poder tratar de revelar el comportamiento humano:

- ✓ La existencia una causalidad que determina el comportamiento humano. El cual puede ser causado por determinados estímulos que pueden ser de índole interno o externo.
- ✓ El comportamiento de las personas es motivado, toda vez que no es fruto de la casualidad el que una determinada persona motivada persiga algún tipo de meta.
- ✓ El comportamiento de las personas está encaminado a la consecución de objetivos o metas personales, existiendo un motivador capaz de poder impulsar la aspiración para de esa manera poder cambiar o influir dentro del comportamiento de una persona

Si estas inferencias rígidas en el comportamiento de las personas, nuestro actuar no podría ser espontáneo, ni mucho menos podría estar determinado a la consecución de diversos objetivos y metas, sin embargo, si se puede señalar de que existen infinidad de objetivos implícitos o explícitos los cuales tendrán la capacidad de poder orientar el comportamiento de las personas.

2.2.1.7. La Motivación como influencia en el ámbito laboral

Se puede describir a nuestra vida como una constante evolución de diferentes cambios y desarrollos, donde absolutamente toda la humanidad en cualquiera que sea su condición, se encuentra en un continuo dinamismo.

¿Cuál es la principal razón de que nos puedan interesar algunas cosas y ello nos lleve a que estemos siempre inquietos y descontentos?

La psicología hace continuos estudios y busca la relación existente entre la motivación y el grado de influencia que ejerce ésta en el ámbito laboral, dentro de sus resultados podrán hallar una serie de necesidades propias del trabajo, los anhelos de los trabajadores y además entre otros podrán determinar muchas de las actividades humanas dentro del ámbito laboral.

¿Realmente se puede llegar a conocer la motivación que genera en alguien poder realizar algo? ¿Qué o cuales podrían ser las principales claves que lo motivan?

Normalmente al observar una conducta inusual o extraordinaria en alguna determinada persona podemos concluir que nos resulta este comportamiento sospechoso, es por ello que ordinariamente este comportamiento lo tratamos de explicar referenciándonos a un patrón pre establecido, en donde normalmente podemos al escuchar a alguien consiguen ganar en una casa de apuestas de seguro estaríamos escuchando una acotación que exclama al dinero como principal motivador de la persona señalada. Los motivadores usualmente intentan poder estudiar aquellos impulsos, estilos y persuasiones que asedian constantemente nuestro estilo de vida y el porqué de poder incitarnos a poder tomar acciones o no. Apoyándonos en esta afirmación se podría afirmar que cualquier persona que pretenda conseguir respuestas a estos cuestionamientos, de seguro estará pretendiendo poder revelar el significado de la motivación. Los profesionales en psicología que dentro de su formación profesional experimentan diversos tipos de motivación intentan de alguna manera con estos experimentos el poder hallar respuestas a estas interrogantes. Son alguno de estos profesionales quienes pretenden dar una explicación desde un punto de vista mecánico fisiológico. En tal sentido se pueden hallar significativos descubrimientos concernientes al control de la acción por parte de nuestro cerebro humano, así mismo los roles que cumplen:

el hipotálamo, nuestro sistema activador reticular y por último el sistema límbico.

Un punto importante que se puede acentuar es cuando nos referimos a una conducta motivada la cual tiene una marcada diferencia de aquella denominada conducta instintiva.

En donde la denominada conducta instintiva no requiere de ningún tipo de "voluntad" de parte de la persona, lo contrario es con la conducta motivada puesto que sí requiere de la voluntad del sujeto. De acuerdo a estos detalles señalados, los cuales servirán para no poder confundir los conceptos ligados a la motivación, estímulos, e instintos; toda vez que estos 3 conceptos muchas veces actúan de manera similar sin embargo tienen un origen y diferentes funciones.

Por otra parte, la denominada conducta motivada dentro de un ambiente laboral demanda de una motivación para que de esa manera pueda accionar su desempeño, así mismo estará bien definido sus objetivos ya sean de manera personal o profesional, siendo otro motivo básico en el cual todos o casi la mayoría de personas estamos inmersos en que un motivante para poder desempeñar cualquier tipo de actividad es el dinero como pago de este desempeño.

Se puede señalar de que una conducta estará claramente motivada cuando su comportamiento esta direccionado visiblemente a la consecución de un objetivo o meta definida. Siendo el motivo que actúa como un impulso, un deseo, una necesidad para poder proceder en alguna función específica, como ejemplo podemos señalar la necesidad por el dinero.

Un aspecto a considerar es que no todos los motivos tienen una misma esencia, tampoco pueden tener la misma intensidad, toda vez que todos los impulsos son diversos entre las personas, sin embargo, se podría concluir que la motivación durante en el desarrollo laboral de una persona, puede

comprender la totalidad de la mente de la persona llegando a explorar muchísimos campos de, los cuales se pueden esperar distintas maneras de actuar de las personas en determinados trabajos. Algunos de los móviles que podremos señalar, los cuales abarcan desde aquellos impulsos elementales, como el deseo de dormir, comer, tener un trabajo, hasta aquellos impulsos que son considerados como los más complicados y complejos que abarcan desde el deseo de tener determinada profesión o estatus social, etc. En resumen, podemos concluir que toda actividad humana se ve reflejada por algún determinado tipo de motivación ya que esta servirá de impulso para poder llevar a cabo determinada acción, para ello se podrá e diferenciar de tres tipos que son: motivo; conducta causada por el tipo de ambiente laboral; y por último el incremento o la satisfacción de la necesidad.

2.2.1.8. *Rol de la Gerencia y La Motivación*

“Los gerentes y los investigadores de la administración llevan mucho tiempo suponiendo que las metas de la organización son inalcanzables, a menos de que exista el compromiso permanente de los miembros de la organización. La motivación es unas características de la psicología humanan que contribuye al grado de compromiso de la persona. Incluye factores que ocasionan, canalizan y sustenta la conducta humana en un sentido particular y comprometido. Motivar es el proceso administrativo que consiste en influir en la conducta de las personas, basado en el conocimiento que hace que la gente funcione” (Actualidad empresarial, 2013).

La acción de poder motivar hace referencia a la motivación ejercida en la persona dentro de su conducta humana en el estado consciente, en donde podemos hallar alguna semejanza entre estos dos temas diferentes y de nivel extremo:

- ✓ Los actos reflejos, los que vienen a darse de manera automática por el cuerpo por algún tipo de estímulo dado, sin la necesidad de tener que aprender nada, por ejemplo, podemos observar el acto instantáneo de

reaccionar retirando el cuerpo ante algún estímulo caliente o frío, golpe a la rodilla, etc.

- ✓ Las costumbres adquiridas, son aquellas que son transmitidas a través de las generaciones o quizás también aquellas normas o conductas que han sido establecido por alguna organización, comunidad, etc. Algunos ejemplos son: celebrar algún acontecimiento, los diferentes tipos de saludos, etc.

“El ciclo motivacional comienza cuando surge una necesidad. Esta es una fuerza dinámica y persistente que origina comportamientos. Cada vez que aparece una necesidad, esta rompe el estado de equilibrio del organismos y produce un estado de tensión, insatisfacción, inconformismo y desequilibrio que lleva al individuo a desarrollar un comportamientos o acción capaz de descargar la tensión y liderarlo de la inconformidad y del desequilibrio, si el comportamientos es eficaz, el individuo satisfará la necesidad y por ende, descargara la tensión provocada por aquella. Una vez satisfecha la necesidad, de los organismos recobra su estado de equilibrio anterior, su manera de adaptarse al ambiente” (Actualidad empresarial, 2013).

El termino de productividad, es referida al tipo valor que pueden ser generados a través de los trabajadores en diversos tipos de labores que ejerzan dentro de la organización.

2.2.1.9. El Gerente y la importancia de la motivación

“El gerente debe en el desempeño de su ejercicio profesional saber utilizar la motivación con todo su alcance, repercusiones, usos que le produzca resultados positivos. El saber identificarse con el tipo de motivación que se requiere de acuerdo al comportamiento organizacional le proporciona a la gerencia una buena” (Coronado, 2012).

2.2.1.10. La Motivación y gestión organizacional en la Actualidad

“Todos somos plenamente conscientes que la calidad y nivel de la capacidad organizativa y de sus recursos productivos, en particular el capital humano, son factores determinantes de la competitividad a largo plazo, especialmente cuando las aplicaciones tecnológicas y el entorno competitivo cambian tan rápidamente. Por lo tanto, el reto sigue siendo mejorar el rendimiento total de las empresas” (Domínguez, 2008).

Asimismo, “en razón de que la motivación no es un concepto simple, y que los distintos enfoques y teorías ayudan a entender la complejidad y singularidad de las personas en su comportamiento o desempeño en las organizaciones empresariales, se debe prestar atención al repertorio de comportamientos de una persona y del entorno que acompaña al repertorio para mejorar el desempeño humano” (Motoya & Saavedra, 2015).

Según el enfoque de Thomas Gilbert, fundador de la gestión del desempeño de una empresa y autor de “Competencia humana”, el comportamiento de una persona se compone de motivaciones (gustos, preferencias, necesidades, valores); habilidades (habilidades físicas y mentales) y conocimientos (educación y habilidades). Apoyo ambiental, proporcionado por la organización, incluida información sobre estrategias, metas y desempeño actuales; herramientas (herramientas, técnicas, tecnologías, métodos de trabajo); e incentivos (monetarios y no monetarios).

Una conclusión sugerida en este artículo es que el punto de vista de Herzberg sobre la satisfacción inherente a la Teoría de los Biofactores es un factor importante, pero por sí solo no es lo suficientemente poderoso para explicar los procesos conductuales en el trabajo, debe integrarse con otros factores motivacionales y laborales. medio ambiente.

Por tanto, su hipótesis de trabajo según la cual solo factores intrínsecos al contenido de la obra pueden desencadenar permanentemente el

comportamiento de las personas en la empresa requiere más investigaciones para ser validadas en la realidad económica actual de la empresa.

“Diversos trabajos teóricos recientes proponen una integración de las teorías de la motivación, teniendo como base su real complementariedad y con el objeto de la construcción del conocimiento de un tema de tanta importancia para la sociedad y las empresas. Se reconoce el aporte de las teorías de las necesidades sobre los factores que originan los comportamientos individuales, sin embargo, son limitaciones su pretensión de universalidad de los factores encontrados en sus trabajos empíricos, su carácter simplificador de dichos factores y su explicación bastante parcial de los procesos motivacionales” (Motoya & Saavedra, 2015).

“Más allá de controversias, se trata de la elaboración de modelos teóricos integradores tal como se viene haciendo en los últimos años, uniendo en forma coherente distintas teorías de la motivación. En la actualidad en Estados Unidos, Canadá y Europa se aplica el high involvement workplace y de high performance wokplace; el primero más orientado a la participación en equipos semiautónomos, en industrias de alta tecnología sistemas automatizados, metalurgia, papel, producción de electricidad, en ciertas industrias electrónicas, y automotrices como Satum de General Motors. El segundo concepto contiene más tipos de incentivos individuales relacionados a equipos de proyectos especiales multifuncionales para distintos fines como identificación y resolución de problemas, reducción de costes, desarrollo de nuevos productos, beneficios económicos, primas, etc. La empresa actual no necesita simplemente más grupos, sino más grupos de alto rendimiento” (Álvarez, 2015).

“En el mundo de las prácticas empresariales y de la gestión de recursos humanos, el centro de la cuestión no es la satisfacción o insatisfacción laboral ni tampoco concebir solo al individuo (y su personalidad) en la organización; se trata ahora de analizar las tareas, los niveles de autonomía, las perspectivas de desarrollo personal y humano, las recompensas psicológicas de la

participación en equipos, las relaciones de poder. No es suficiente la búsqueda del enriquecimiento del trabajo; ahora, distintas orientaciones innovadoras plantean la Calidad de la Vida Laboral, aun cuando el enriquecimiento del puesto siga siendo una estrategia que tiene como objeto proporcionar al trabajador más autonomía y responsabilidad” (Álvarez, 2015).

2.2.1.11. La Motivación Humana

Según Idalberto Chiavenato, señala que la motivación en las personas es uno de los factores internos que normalmente requiere una mayor importancia:

“El concepto de motivación no es difícil de definirlo, puesto que se ha utilizado en diferentes sentidos. De manera amplia, motivo, es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o por lo menos que origina una conducta hacia un comportamiento específico. Ese impulso a actuar puede ser provocado por un estímulo externo (que proviene del ambiente) o puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo. En ese aspecto motivación se asocia con el sistema de cognición del individuo” (Chiavenato, sf).

Se debe incidir en que cada tipo de persona actúe de manera diferente respecto a otra ya que tiene marcadas diferencias, en tal sentido: serán igualmente las necesidades de las personas, las que variarán uno respecto a otro, generando algunos modelos de comportamiento. En este aspecto también se puede señalar que igualmente serán los valores sociales y la capacidad particular de cada persona en poder lograr sus metas u objetivos.

Todo tipo de necesidad y aquellos valores sociales tendrán la capacidad de poder cambiar conforme pasa el tiempo. Así mismo se puede afirmar que el dinamismo empleado a si sean dos necesidades diferentes serán semejantes en todas las personas. Lo que se quiere señalar es que a pesar de que los esquemas

de comportamiento entre personas varían, el proceso que los origina en cada uno de ellos, es básicamente el mismo para cualquier tipo de persona.

En esta conclusión se puede señalar de la existencia de tres premisas que logran dinamismo el comportamiento humano:

- ✓ El comportamiento es causado. Toda vez que será el tipo de ambiente el que influirá de manera significativa sobre en el tipo de comportamiento en cada una de las personas, ello será originado a través de estímulos ya sean de tipo interno o externo de la persona.
- ✓ El comportamiento es motivado. Toda vez que para ello existe: "impulso"; "deseo"; "necesidad"; una "tendencia", las mismas que servirán para poder señalar aquellos motivos del comportamiento.
- ✓ El comportamiento está dirigido hacia objetivos. Toda vez que no puede ser casual ni mucho menos aleatorio, el comportamiento siempre estará encaminado hacia alguna meta específica

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

La Motivación se relaciona con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo – 2014.

2.3.2. Hipótesis específicas

- ✓ El ascenso se relaciona con la motivación del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo – 2014

- ✓ La capacitación se relaciona con la motivación del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo – 2014
- ✓ El clima laboral se relaciona con la motivación del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo – 2014

2.3.3. Definición de términos

- ✓ **Motivación.** “Es la cualidad que mejor demuestra la modernidad del manager” (Torres Burriel, sf).
- ✓ **Método.** “Es el plan establecido para el desempeño de una tarea específica, que detalla cómo se deberá ejecutar el trabajo” (Torres Burriel, sf).
- ✓ **Gestión Administrativa.** “Es el conjunto de acciones mediante las cuales, el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar” (Torres Burriel, sf).
- ✓ **Calidad de Servicio.** “Es lograr la máxima satisfacción del cliente de manera eficiente y eficaz” (Torres Burriel, sf).
- ✓ **Calidad.** “Conjunto de características de una organización que tiene la capacidad para cumplir los requerimientos, superar las expectativas, así como prever y cumplir las necesidades de los clientes, mediante la entrega de productos y la prestación de servicios” (Torres Burriel, sf).
- ✓ **Dirección** “Es la activación, orientación y mantenimiento del esfuerzo humano para dar cumplimiento a los planes. Incluye la motivación de las personas para la realización de sus labores, la instauración de un liderazgo como guía, la coordinación de los esfuerzos individuales hacia el logro de objetivos comunes y el tratamiento de conflictos” (Torres Burriel, sf).

2.4. Identificación de variables

Variable Independiente: Motivación

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

2.5. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	EVALUACIÓN
MOTIVACIÓN	“El concepto de motivación se remonta a los antiguos griegos Sócrates, Platón y Aristóteles. Platón (discípulo de Sócrates) creía en un alma organizada de forma jerárquico con elementos nutricios, sensitivos y racionales. Aristóteles discípulo de Platón durante 20 años, conservó el concepto del alma jerárquica, aunque empleando terminología ligeramente distinta” (Reeve, 1994)	“El concepto de motivación se remonta a los antiguos griegos Sócrates, Platón y Aristóteles. Platón (discípulo de Sócrates) creía en un alma organizada de forma jerárquico con elementos nutricios, sensitivos y racionales. Aristóteles discípulo de Platón durante 20 años, conservó el concepto del alma jerárquica, aunque empleando terminología ligeramente distinta, refiriéndose al Clima Laboral	Clima Laboral	Control de gestión Capital intelectual Prevención problemas Control uso de recursos Factores críticos de éxito Mejora continua Controles exitosos Uso de estrategias Monitoreo de metas Técnicas de control Barreras de información Gestión del control Gestores de control	Escala de Likert <ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Casi nunca • Regularmente • Casi siempre • Siempre
DESEMPEÑO LABORAL	Según Chiavenato (2007) desempeño laboral es “una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro, afín de estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una o varias personas” (p. 243).	Desempeño laboral es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro, afín de estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una o varias personas tales como; la motivación, clima laboral, la comunicación, los horarios, factores ambientales, desarrollo profesional y herramientas necesarias, todo ello resumido en el Cumplimiento de funciones y Resolución de conflictos.	Ascenso	Control de gestión Capital intelectual Prevención problemas Control Uso de recursos Factores críticos de éxito Mejora continua Controles exitosos	
			Capacitación	Uso de estrategias Monitoreo de metas Técnicas de control	
			Clima Laboral	Barreras de información Gestión del control Gestores de control	

Nota: Adaptado por los autores

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo de Investigación

Nuestra investigación es aplicada, para lo cual expresa Ñaupas, Palacios, Romero y Valdivia (2018) Una investigación aplicada, "...está orientada a resolver los problemas sociales de una comunidad, región o país" (p. 136). En nuestra investigación será debido a que se recopiló información primaria con la finalidad de determinar la relación, entre la Motivación con el desempeño laboral del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Así mismo en consideración a Tamayo (2014) expresa que "A la investigación aplicada se le denomina también activa o dinámica, y se encuentra íntimamente ligada a la anterior (pura), ya que depende de sus descubrimientos y aportes teóricos. Busca confrontar la teoría con la realidad" (p.45).

Por lo tanto, concluimos que a la presente investigación corresponde a una investigación aplicada en consideración a Sánchez y Reyes (2017) Señalan respecto a la investigación aplicada: "Es llamada también constructiva o utilitaria, se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación y las consecuencias prácticas que de ella se deriven" (p.44)

3.2. Nivel de investigación

La presente investigación se desarrolló a un nivel descriptivo correlacional de acuerdo a lo que menciona Pino (2016) “en los estudios correlacionales el investigador establece relaciones, que se dan entre las variables sin entrar a profundizar a las causas que determinan esta relación” (p. 99). Al respecto sobre la investigación correlacional, establece Hernandez y Mendoza (2018) “Este tipo de investigación tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p.109). En tal sentido nos permitió determinar la relación, entre los puntos estratégicos de control con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huancavelica, 2018.

3.3. Método de investigación

Al respecto Tecla y Garza (1974), define “en su sentido más amplio y general el método se define como la manera de alcanzar un objetivo; o bien, como determinados procedimientos para ordenar la actividad”.

Entonces entendemos que el método inicial del presente trabajo de investigación es el método científico puesto que toda investigación debe suponer esta forma.

El método científico como método general es el que orientó la investigación, el cual permitió descubrir las condiciones en que se presentan sucesos específicos, caracterizado generalmente por ser tentativo, verificable, de razonamiento riguroso y observación empírica.

De acuerdo a Bunge (2004), “Un método es un procedimiento para tratar un conjunto de problemas. Cada clase de problemas requiere un conjunto métodos o técnicas especiales. Los problemas del conocimiento, a diferencia de los del lenguaje o los de la acción, requieren la invención o la aplicación de

procedimientos especiales adecuados para los varios estadios del tratamiento de los problemas, desde el mero enunciado de estos hasta el control de las soluciones propuestas. (p. 7)

Según Bunge (1979) “el método científico “se refiere al conjunto de procedimientos que, valiéndose de los instrumentos o técnicas necesarias, examina y soluciona un problema o conjunto de problemas de investigación” citado por Bernal (2010).

Y como métodos específicos se empleó el inductivo, deductivo y el hipotético – deductivo, según Moran y Alvarado (2010); el “Método deductivo es un método de razonamiento que consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares” y “El método inductivo utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter general” (p.12).

3.4. Diseño de investigación

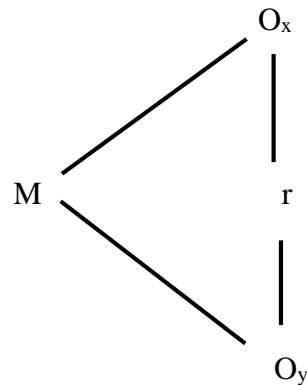
Este trabajo tiene como diseño el no experimental, ya que no controlamos ninguna variable identificada en esta investigación; por lo contrario, solo se hace una descripción y una explicación de los fenómenos que suceden con respecto si existe relación, entre la Motivación con el desempeño laboral del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Así mismo de acuerdo a, Hernández y Mendoza (2018) se utilizó el Diseño transversal (transeccional) correlacional o causal “Estos diseños son útiles para establecer relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, a veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto (causales).”

Así mismo es Transeccional correlacional, tal como describe Carrasco (2015) “Estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador

analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad, para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas. (p.73)”, en consideración que solo se recogerá datos en un solo momento, siendo de la siguiente manera:

Figura 2.



M = Muestra

O_x = Variable independiente

O_y = Variable dependiente

r = relación de las variables de estudio

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población.

De acuerdo a Vara (2015), “es el conjunto de todos los individuos (objetos, personas, documentos, data, eventos, empresas, situaciones, etc.) a investigar” (p. 261)

Explica Sierra (1994), sostiene: una vez definido el problema a investigar, formuladas las hipótesis, determinadas las dimensiones e indicadores de las variables y delimitado el campo de la investigación, se hace preciso realizar, además de las anteriores, otra opción antes de empezar con el

trabajo de campo, la recogida de datos mediante la aplicación de los métodos elegidos (p174).

Carrasco (2015), en cuanto a la población nos dice: “es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (pp. 236, 237).

Por último, explica, Hernández y Mendoza (2019) “Las poblaciones deben situarse de manera concreta por sus características de contenido, lugar y tiempo, así como accesibilidad (p. 199)”

La población objeto del estudio, está constituido por 8, la totalidad del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales – Universidad Nacional de Huancavelica 2014.

3.5.2. Muestra.

Si bien es cierto que de acuerdo a Sierra (1994) “Una muestra es simplemente, en general una parte representativa de un conjunto, población o universo, cuyas características debe reproducir en pequeño lo más exactamente posible” (p.174)

Por su parte señala Balestrini (2006), “dada las características de una población pequeña y finita, se tomarán como unidades de estudio e indagación a todos los individuos que la integran, por consiguiente, no se aplican criterios muestrales” (p.145)

De acuerdo a Balestrini (2006) “Con excepción de los casos de los universos pequeños, es importante seleccionar sistemáticamente en una muestra, cada unidad representativa de la población, atendiendo a un criterio específico y en condiciones controladas por el investigador. Las características del universo, dada la representatividad de las unidades que la conforman, deben reproducirse en la muestra lo más exactamente posible” (p.145).

Para realizar las investigaciones minuciosamente se tomó la totalidad de la población

3.5.3. Muestreo

Considerando a Balestrini (2006), “dada las características de una población pequeña y finita, se tomarán como unidades de estudio e indagación a todos los individuos que la integran, por consiguiente, no se aplican criterios muestrales” (p.145)

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) “Recolectar los datos significa aplicar uno o varios instrumentos de medición para recabar la información pertinente de las variables de estudio en la muestra o casos seleccionados. Los datos obtenidos son la base del análisis” (p.226).

Según Tamayo (1998) citado por Valderrama (2007), afirma:

“Técnica viene a ser un conjunto de mecanismos, medios y sistemas de dirigir, recolectar, conservar, relaborar y transmitir los datos. Es también un sistema de principios y normas que auxilian para aplicar los métodos, pero realizan un valor distinto. Las técnicas de investigación se justifican por su utilidad, que se traduce en la optimización de los esfuerzos, la mejor administración de los recursos y la comunicabilidad de los resultados” (p.191).

Según Rodríguez (1986, p.54) citado por Valderrama (2007), certifica: “Las técnicas investigativas son variadas y se las puede agrupar en tres clases: conceptuales, descriptivas o No métricas y cuantitativas o métricas”, en tal sentido utilizamos:

3.6.1. Instrumento

El instrumento empleado para la recolección de datos en la presente investigación será el cuestionario de tipo escalamiento de Likert que es

definido por Hernández, Fernández y Baptista (2010), como “un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” (p. 217), el mismo que se elaboró utilizando preguntas con cinco alternativas para responder; su aplicación se hizo mediante la técnica de auto administración, es decir a cada uno se le proporciono directamente el instrumento.

De acuerdo a Salkind (1999), esboza lo siguiente “los cuestionarios son un conjunto de preguntas estructuradas y enfocadas que se contestan con lápiz y papel. Los cuestionarios ahorran tiempo porque permiten a los individuos llenarlos sin ayuda ni intervención directa del investigador” (p.149).

En consideración a lo mencionado, el instrumento a utilizarse será el cuestionario, con escala de Likert y fue estructurado de conformidad a la metodología de investigación, es decir con las escalas de evaluación, necesarias para el logro de los objetivos propuestos.

3.6.2. Técnica.

En la presente investigación se utilizó como técnica la encuesta puesto que consiste en recopilar información sobre una parte de la población denominada muestra.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Luego del proceso de recolección de los datos se procedió a organizar los datos por rubros de conformidad a la operacionalización de variables presentada en el presente proyecto. Con estos datos se construirá las conclusiones que debe llegar la investigación propuesta.

Para el análisis de los datos se utilizó la estadística inferencial de acuerdo a nuestra población/muestra. Se emplearon las tablas y figuras de correlación con porcentajes, codificación y tabulación; para la organización de datos y representación. Todo el procesamiento de datos, se realizó con el programa

estadístico SPSS – 25, y para la prueba de hipótesis se utilizó Pearson, considerando la prueba de normalidad.

Según Sánchez (2017) “La importancia y utilidad de estos estudios es que nos permiten establecer alguna relación entre variables sugiriendo por ende la posibilidad de una causalidad” (p. 125).

3.8. Descripción de la prueba de hipótesis

En este estudio se utilizó el test de Pearson, una medida paramétrica, en consideración a la prueba de normalidad. Por ser las escalas que se requiere determinar la relación entre la Motivación con el desempeño laboral del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, ambas categóricas nominales (Nunca, Casi nunca, Regularmente, Casi siempre y Siempre). Para representar gráficamente el resultado se realizó previamente, la correlación de las medidas originales de los resultados de variables y dimensiones a resultados por rangos, a fin de establecer correlación por rangos entre variables y dimensiones, de acuerdo a lo planteado en los objetivos de estudio.

Así mismo, para el caso de las pruebas de hipótesis se empleó valores de probabilidad (Sig.) o de “p” valor que permiten aceptar o reconocer la hipótesis nula a un nivel de significancia del 0.05. Por tal motivo se trabajó con el Test de Pearson en el programa informático SPSS versión 25, ya que es usada para realizar dichas pruebas, que nos permitió determinar si existe una relación entre las variables.

Cabe señalar que esta prueba nos indica si existe una correlación entre las variables, y el tipo de relación de acuerdo a la tabla de categorías; es decir, indica la influencia de una variable sobre la otra variable.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de Resultados

Considerando el diseño de la investigación, se ha procedido a realizar la medición de las dos variables en estudio con los correspondientes instrumentos de medición referidos a la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica-periodo 2014; a continuación, se procedió a la recodificación de los datos para las dos variables de estudio. Además, se ha creado el respectivo MODELO DE DATOS. Así pues, en primer lugar se realiza el estudio de forma independiente para cada una de las variables, posteriormente se procede al proceso de relacionar ambas variables. De acuerdo al objetivo general del presente trabajo de investigación: “Determinar de qué manera la Motivación se relaciona con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica- Periodo 2014.”

Posteriormente la información modelada fue procesado a través de las técnicas de la estadística descriptiva (tablas de frecuencia simple y agrupada, diagrama de barras) y de la estadística inferencial, mediante la estadística de

correlación de variables “r” de Pearson a fin de determinar la relación entre las variables.

Finalmente es importante precisar, que, para tener fiabilidad en los cálculos de los resultados, se procesó los datos con el programa estadístico IBM SPSS 23.0 (Programa Estadístico para las Ciencias Sociales), además la redacción estuvo orientada por las normas del estilo APA séptima edición

4.2. Resultados de la Motivación y el Desempeño Laboral.

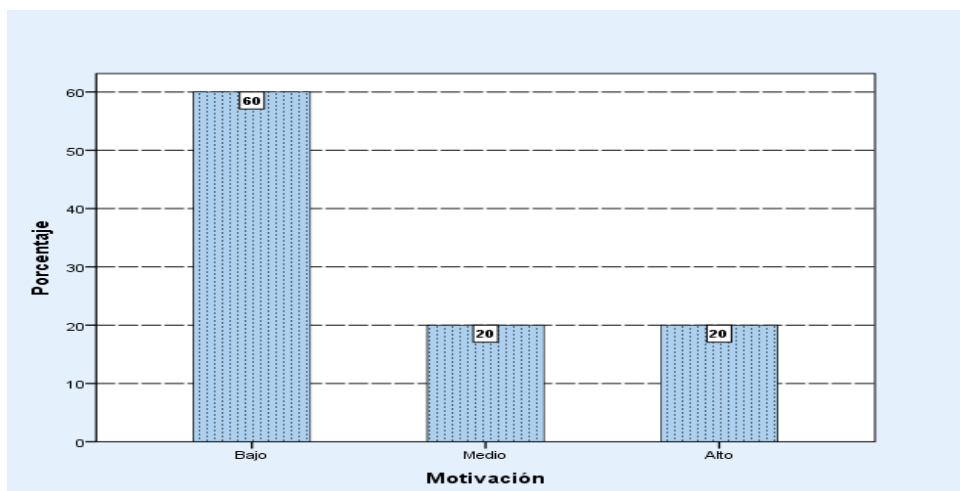
4.2.1. Resultados de la Motivación

Tabla 1 Resultados de la motivación del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Motivación	f	%
Bajo	3	60,0
Medio	1	20,0
Alto	1	20,0
Total	5	100,0

Nota; Del cuestionario aplicado.

Figura 1 Diagrama de la motivación del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.



Nota; Del cuestionario aplicado.

La tabla 1, muestra los resultados de los niveles de la motivación del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la

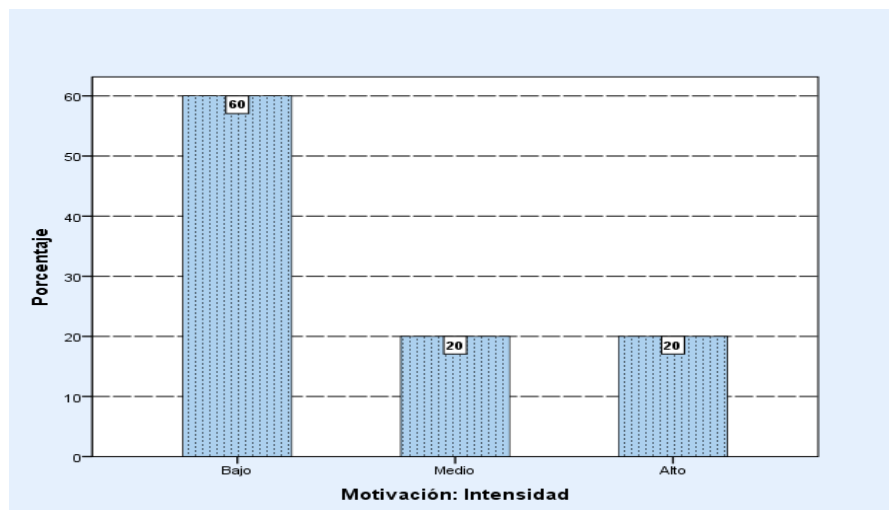
Universidad Nacional de Huancavelica, observamos que el 60,0% (3) de los casos consideran que es bajo, el 20,0% (1) de los casos consideran que el nivel es medio y el 20,0% (1) de los casos el nivel es alto.

Tabla 2 Resultados de la motivación en su dimensión intensidad del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Motivación: Intensidad	f	%
Bajo	3	60,0
Medio	1	20,0
Alto	1	20,0
Total	5	100,0

Nota: Del cuestionario aplicado.

Gráfico 2 Diagrama de la motivación en su dimensión intensidad del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.



Nota: Del cuestionario aplicado.

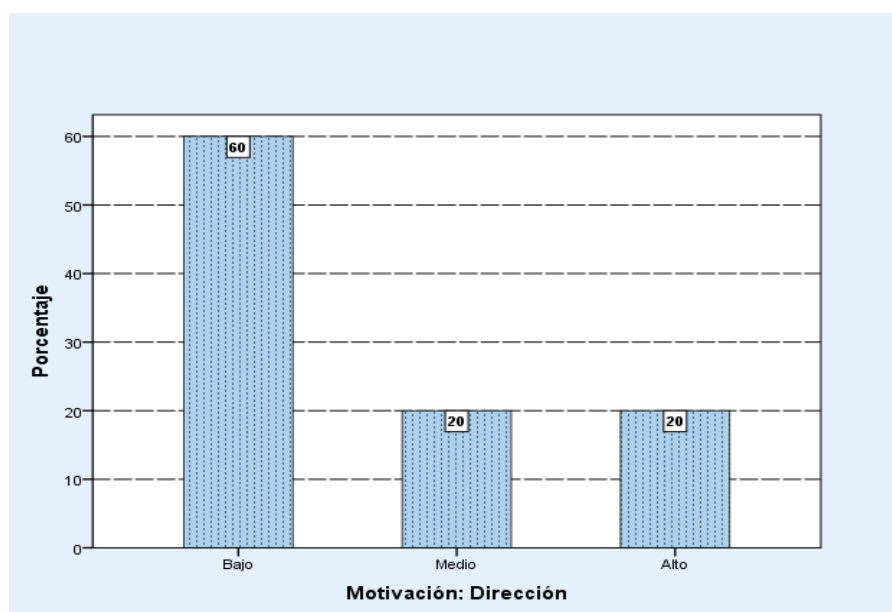
La tabla 2, muestra los resultados de los niveles de la motivación en su dimensión intensidad del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, observamos que el 60,0% (3) de los casos consideran que es bajo, el 20,0% (1) de los casos consideran que el nivel es medio y el 20,0% (1) de los casos el nivel es alto.

Tabla 3 Resultados de la motivación en su dimensión dirección del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Motivación: Dirección	f	%
Bajo	3	60,0
Medio	1	20,0
Alto	1	20,0
Total	5	100,0

Nota: Del cuestionario aplicado.

Gráfico 3 Diagrama de la motivación en su dimensión dirección del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.



Nota: Del cuestionario aplicado.

La tabla 3, muestra los resultados de los niveles de la motivación en su dimensión dirección del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, observamos que el 60,0% (3) de los casos consideran que es bajo, el 20,0% (1) de los casos consideran que el nivel es medio y el 20,0% (1) de los casos el nivel es alto.

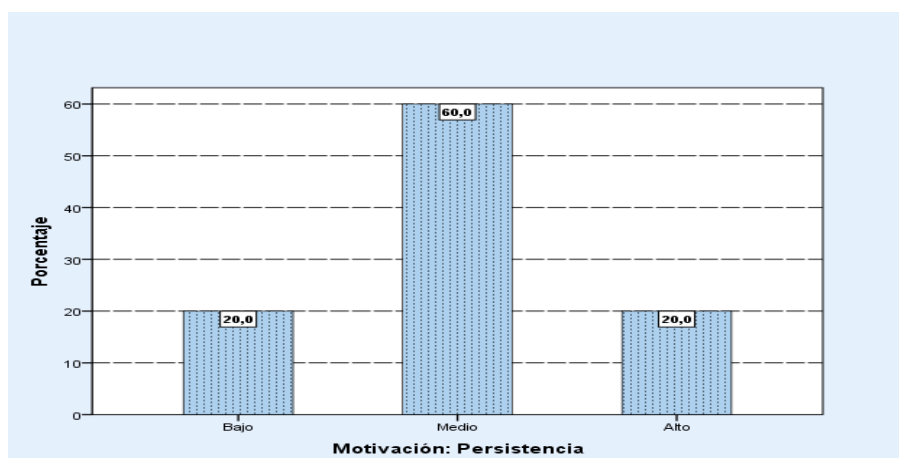
Tabla 4 Resultados de la motivación en su dimensión persistencia del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Motivación: Persistencia	f	%
Bajo	1	20,0
Medio	3	60,0
Alto	1	20,0
Total	5	100,0

Nota: Del cuestionario aplicado.

Gráfico 4 Diagrama de la motivación en su dimensión persistencia del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Nota: Del cuestionario aplicado.



La tabla 4, muestra los resultados de los niveles de la motivación en su dimensión persistencia del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, observamos que el 20,0% (1) de los casos consideran que es bajo, el 60,0% (3) de los casos consideran que el nivel es medio y el 20,0% (1) de los casos el nivel es alto.

4.2.2. Resultados de Desempeño Laboral.

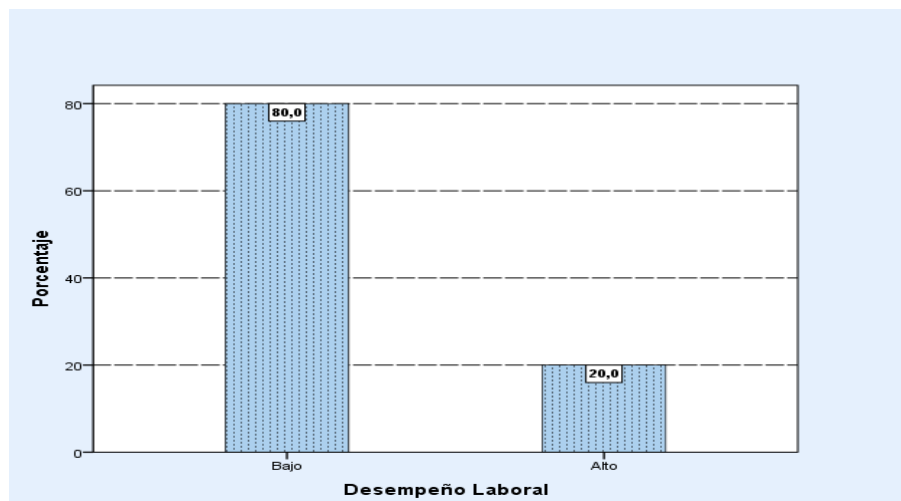
Tabla 5 Resultados del desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Nota: Del cuestionario aplicado.

Desempeño Laboral	f	%
Bajo	4	80,0
Alto	1	20,0
Total	5	100,0

Gráfico 5 5 Diagrama del desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Nota: Del cuestionario aplicado.



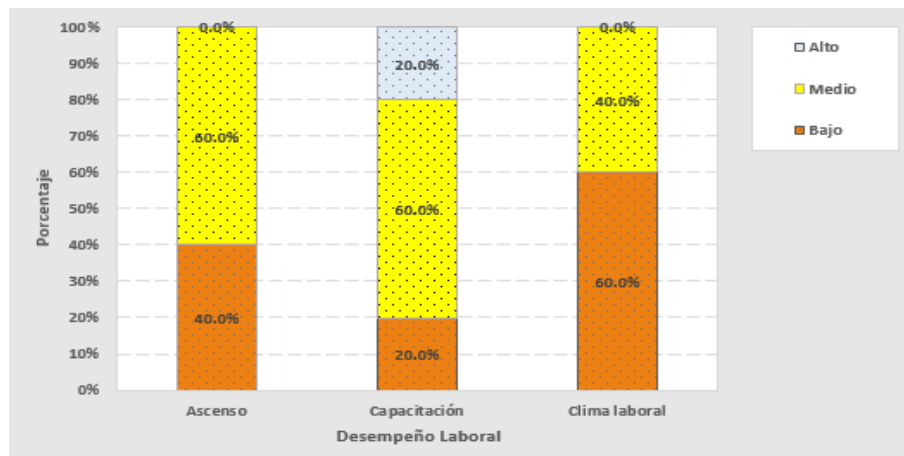
La tabla 5, muestra los resultados de los niveles del desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, observamos que el 80,0% (4) de los casos consideran que es bajo y el 20,0% (1) de los casos el nivel es alto.

Tabla 6 Resultados de las dimensiones del desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Dimensiones del Desempeño Laboral	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Ascenso	2	40,0	3	60,0	-	-	5	100,0
Capacitación	1	20,0	3	60,0	1	20,0	5	100,0
Clima laboral	3	60,0	2	40,0	-	-	5	100,0

Nota: Del cuestionario aplicado.

Gráfico 6 Diagrama de las dimensiones del desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.



Nota: Del cuestionario aplicado.

La tabla 6, muestra los resultados de los niveles del desempeño laboral en sus correspondientes dimensiones; para la dimensión ascenso, observamos que el 40,0% (2) de los casos consideran que es bajo, el 60,0% (3) de los casos consideran que es medio y el 0,0% (0) de los casos el nivel es alto; para la dimensión capacitación el 20,0% (1) de los casos consideran que es bajo, el 60,0% (3) de los casos consideran que es medio y el 20,0% (1) de los casos el nivel es alto; para la dimensión clima laboral el 60,0% (3) de los casos consideran que es bajo, el 40,0% (2) de los casos consideran que es medio y el 0,0% (0) de los casos el nivel es alto.

4.2.3. Resultados de la relación de la Motivación y el Desempeño Laboral

Tabla 7 Resultados de la relación de la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Desempeño Laboral	Motivación						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Bajo	3	60,0	1	20,0	-	-	4	80,0
Medio								
Alto	-	-	-	-	1	20,0	1	20,0
Total	3	60,0	1	20,0	1	20,0	5	100,0
		$\chi^2=5,00$		gl=2		p=0,0		

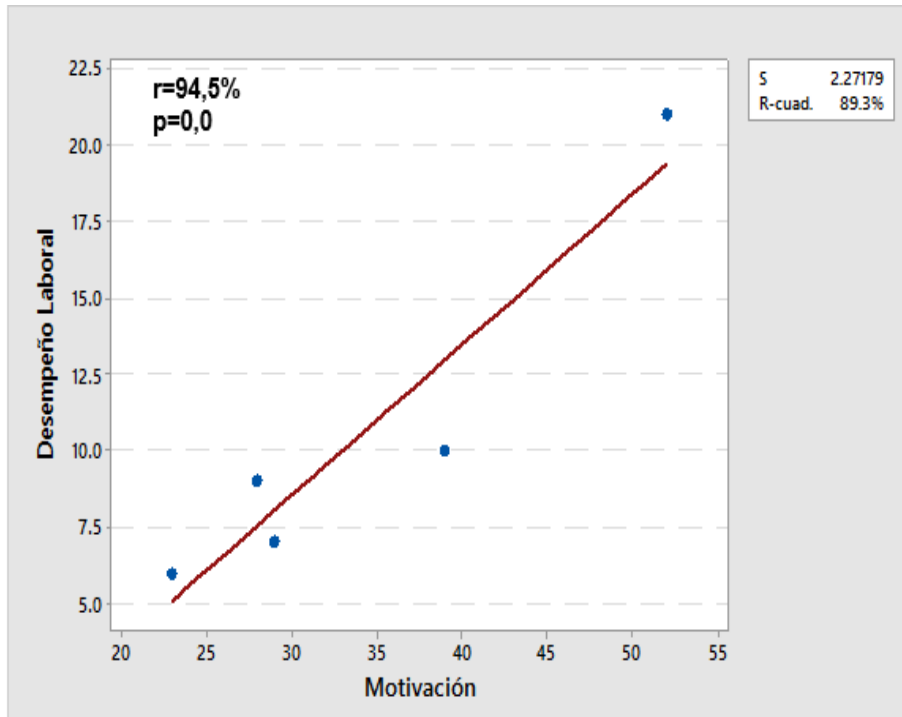
Nota: Del cuestionario aplicado.

En la tabla 7, se puede observar que el 60,0% (3) de los casos consideran que la motivación es bajo y el desempeño laboral es bajo; el 20,0% (1) de los casos consideran que la motivación es medio y el desempeño laboral es medio; el 20,0% (1) de los casos consideran que la motivación es alta y el desempeño laboral es alto.

En la tabla 7, por las estadísticas de resumen se deduce que el valor del chi cuadrado es de 2 (gl=2) =5,00 lo cual evidencia la presencia de una relación entre las variables; para determinar la intensidad usaremos las puntuaciones originales obtenidos por el instrumento de medición para lo cual utilizaremos la estadística “r” de Pearson:

$$r_{xy} = \frac{\sum x_i y_i - n \bar{x} \bar{y}}{(n-1) s_x s_y} = \frac{n \sum x_i y_i - \sum x_i \sum y_i}{\sqrt{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \sqrt{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2}}$$

Gráfico 7 Diagrama de la relación de la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.



Nota: Del cuestionario aplicado.

En el gráfico 7 siguiente observamos la significancia de la relación obtenida, notamos que dicha correlación tiene a una correlación positiva muy alta entre las variables.

Del correspondiente diagrama de dispersión del gráfico N° 7 podemos confirmar el hecho de que la relación entre las variables es positiva pues la pendiente de la línea de regresión es mayor que cero; al determinar el índice de la relación entre las dos variables se ha determinado que es 94,5% y positiva que de acuerdo a la tabla N° 8 se tipifica como positiva muy alta. La estadística R cuadrado nos indica que toda predicción de la variable Desempeño Laboral tienen un poder de predicción del 89,3%.

Aplicando la fórmula de la “r” Pearson:

$$r = \frac{n \sum (XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

r = 0,945

En consecuencia, la Correlación entre la Motivación y Desempeño Laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica Periodo 2014 es Correlación Positiva Muy alta, debido a que $r = 0,945$, con respecto a la muestra de estudio, acuerdo a la tabla 8.

4.2.4. Resultados de la relación entre la dimensión Intensidad y el Desempeño Laboral

Aplicando la fórmula de la “r” Pearson:

$$r = \frac{n \sum (XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

r = 0,798

En consecuencia, la Correlación entre la dimensión Intensidad y Desempeño Laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica Periodo 2014 es Correlación Positiva alta, debido a que $r = 0,798$, con respecto a la muestra de estudio, acuerdo a la tabla 8.

4.2.5. Resultados de la relación entre la dimensión Dirección y el Desempeño Laboral

Aplicando la fórmula de la “r” Pearson:

$$r = \frac{n \sum (XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$r = 0,917$$

En consecuencia, la Correlación entre la dimensión Dirección y Desempeño Laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica Periodo 2014 es Correlación Positiva Muy alta, debido a que $r = 0,917$, con respecto a la muestra de estudio, acuerdo a la tabla N° 8.

4.2.6. Resultados de la relación entre la dimensión Persistencia y el Desempeño Laboral

Aplicando la fórmula de la “r” Pearson:

$$r = \frac{n \sum (XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$r = 0,951$$

En consecuencia, la Correlación entre la dimensión Persistencia y Desempeño Laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica Periodo 2014 es Correlación Positiva Muy alta, debido a que $r = 0,951$, con respecto a la muestra de estudio, acuerdo a la tabla N° 8.

Tabla 8 Intensidad de la correlación “r” de Pearson.

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: Tomado de Hernández et. al (2012)

4.3. Contrastación de Hipótesis General

(Ho) =La Motivación no se relaciona con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica-Periodo-2014.

$$H_0: r_{x y} = 0$$

(H1) =La Motivación se relaciona con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica-Periodo-2014.

$$H_1: r_{x y} \neq 0$$

Decisión

En el Grafico 7 podemos observar que el valor calculado de la relación “r” de Pearson que es $r=94,5\%$; la cual resulta ser positiva es decir que a medida, me mejora la motivación del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales mejora correlativamente el Desempeño Laboral, por lo tanto queda comprobada la hipótesis general de la investigación entonces procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

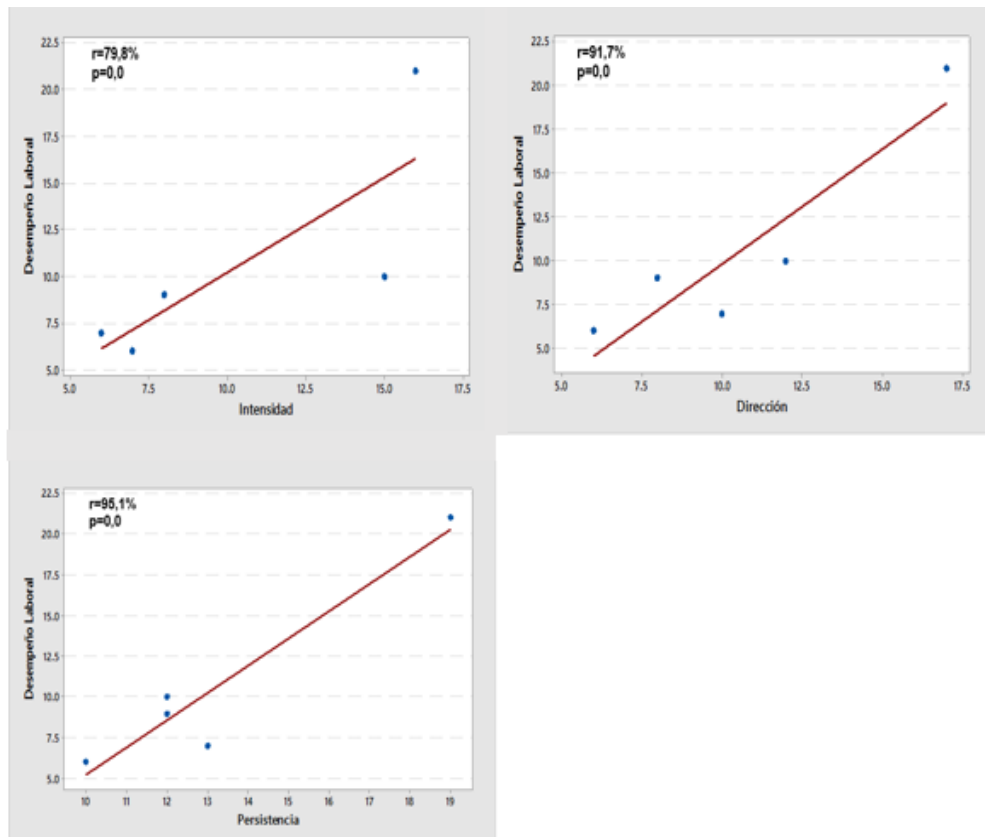
La motivación se relaciona con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica

4.4. Prueba de significancia de las hipótesis específicas

En la siguiente grafico se observa los diagramas de dispersión y todas las correlaciones de las dimensiones de las variables basados en la estadística “r” de Pearson de las hipótesis específicas, de tal manera que se logre el cumplimiento de los objetivos de la investigación.

En la siguiente grafico 8 se observa las estadísticas de resumen para las correlaciones de las dimensiones de las variables basados en la estadística “r” de Pearson.

Gráfico 8 Diagrama de dispersión para la relación de las variables y dimensiones



Nota: Del cuestionario aplicado.

Utilizando la misma metodología para la hipótesis general, se procedió a validar las hipótesis específicas de investigación, para lo cual en la en el grafico 8 se muestran los resultados sobre los cuales se validaron. Notemos que todas las líneas tienen pendiente positiva.

4.5. Contratación de la primera Hipótesis Específica

- ✓ (Ho)= La Intensidad no se relaciona con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica-Periodo-2014.

$$H_o: r \times y = 0$$

- ✓ (H1) = La Intensidad se relaciona con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica-Periodo-2014.

$$H_i: r_{x y} \neq 0$$

Decisión

De grafico 8 podemos observar que el valor calculado de la relación “r” de Pearson que es $r=79,8\%$; la cual resulta positiva es decir que a medida mejora la intensidad del personal administrativo; mejora correlativamente el Desempeño Laboral. Por lo tanto, queda comprobada la hipótesis específica de la investigación y se rechaza la Hipótesis Nula, es decir:

La Intensidad se relaciona con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica-Periodo- 2014.

4.6. Contratación de la segunda Hipótesis Específica

- ✓ (H₀)= La Dirección no se relaciona con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica-Periodo-2014.

$$H_o: r_{x y} = 0$$

- ✓ (H1)= La Dirección se relaciona con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica-Periodo-2014.

$$H_i: r_{x y} \neq 0$$

Decisión

De grafico 8 podemos observar que el valor calculado de la relación “r” de Pearson que es $r=91,7\%$; la cual resulta positiva es decir que a medida

mejora la Dirección del personal administrativo; mejora correlativamente el Desempeño Laboral. Por lo tanto, queda comprobada la hipótesis específica de la investigación y se rechaza la Hipótesis Nula, es decir:

La Dirección se relaciona con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica-Periodo- 2014.

4.7. Contratación de la tercera Hipótesis Específica

- ✓ (Ho)= La Persistencia no se relaciona con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica-Periodo-2014.

$$H_o: r_{x y} = 0$$

- ✓ (H1)=La Persistencia se relaciona con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica-Periodo-2014.

$$H_i: r_{x y} \neq 0$$

Decisión

De grafico 8 podemos observar que el valor calculado de la relación “r” de Pearson que es $r=95,1\%$; la cual resulta positiva es decir que a medida mejora la Persistencia del personal administrativo; mejora correlativamente el Desempeño Laboral. Por lo tanto, queda comprobada la hipótesis específica de la investigación y se rechaza la Hipótesis Nula, es decir:

La Persistencia se relaciona con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica-Periodo- 2014.

4.8. Discusión de resultados

En el estudio se ha comprobado que existe relación entre las variables Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica-Periodo-2014, además se pone en evidencia la presencia de una relación positiva muy alta entre ambas variables. La intensidad de la relación fue del 94,5% que se tipifica como una correlación positiva alta dentro del dominio probabilístico. Con lo cual se está dando cumplimiento al objetivo general de la investigación.

Los resultados de esta investigación al confrontarlos con los obtenidos por Quispe Edison (2013) menciona como conclusión no siempre se esfuerzan para cumplir con excelencia los compromisos adquiridos, lo que significa que el Desempeño no es el óptimo. En relación a las competencias se concluye que los trabajadores a veces ponen la práctica sus habilidades y destrezas, también no siempre aportan con ideas para mejorar los sistemas de trabajo, esto indica el conformismo por parte de los empleados.

Asimismo, al considerar a VILLA MACHUCA, Irma (2013) nos percatamos que da como resumen afirmamos que existen suficientes evidencias estadísticas que si existe relación lineal directa (positiva) de la variable gestión municipal con las variables motivación y capacitación a un nivel de error de 5% de error.

Conclusiones.

- ✓ Se ha probado que la motivación tiene una relación considerable frente al desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica-Periodo-2014. La intensidad de la relación hallada es de $r=94,5\%$ por lo que dicha relación es positiva muy alta y significativa.
- ✓ Se ha evidenciado que la motivación en su dimensión Ascenso tienen una relación significativa con el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica-Periodo-2014. La intensidad de la relación hallada es de $r=79,8\%$ por lo que dicha relación es positiva alta y significativa.
- ✓ Se ha evidenciado que la motivación en su dimensión Capacitación tienen una relación significativa con el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica-Periodo-2014. La intensidad de la relación hallada es de $r=91,7\%$ por lo que dicha relación es positiva muy alta y significativa.
- ✓ Se ha evidenciado que la motivación en su dimensión Clima Laboral tienen una relación significativa con el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica-Periodo-2014. La intensidad de la relación hallada es de $r=95,1\%$ por lo que dicha relación es positiva alta y significativa

Recomendaciones

Luego de haber culminado la investigación sobre la Motivación con el Desempeño Laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica-Period-2014, llegamos a las siguientes recomendaciones:

Que, la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, desarrolle políticas orientadas a mejorar la Motivación, para lograr mejorar el Desempeño Laboral de personal administrativo, a través de la UNH, MEF, OSCE, SERVIR, etc. a fin de acrecentar la eficiencia, eficacia y mejorar la gestión.

Que, la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, desarrolle políticas orientadas a mejorar la Motivación en su dimensión Ascenso, para lograr mejorar el Desempeño Laboral de personal administrativo, a través de la UNH, MEF, OSCE, SERVIR, etc. a fin de acrecentar la eficiencia, eficacia y mejorar la gestión.

Que, la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, desarrolle políticas orientadas a mejorar la Motivación en su dimensión Capacitación, para lograr mejorar el Desempeño Laboral de personal administrativo, a través de la UNH, MEF, OSCE, SERVIR, etc. a fin de acrecentar la eficiencia, eficacia y mejorar la gestión.

Que, la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, desarrolle políticas orientadas a mejorar la Motivación en su dimensión Clima Laboral, para lograr mejorar el Desempeño Laboral de personal administrativo, a través de la UNH, MEF, OSCE, SERVIR, etc. a fin de acrecentar la eficiencia, eficacia y mejorar la gestión.

Referencias bibliográficas

- Alcántara R, J. C. (2010). *La Motivación en el Desempeño de los Recursos Humanos en las compañías anónimas caso: Banesco Banco Universal C. A. Agencia Mérida Centro*. Mérida Venezuela: Universidad de los Andes.
- Balestrini Acuña, M. (2006). *Como se elabora el proyecto de investigación*. Venezuela: BL Consultores Asociados Servicio Editorial.
- Bernal Torres, C. A. (2010). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN*. Bogota, Colombia: Pearson Editorial.
- Bunge, M. (2004). *La Investigación Científica su Estrategia y su Filosofía*. México: Siglo XXI Editores.
- Callomamani, R. (2013). *Callomamani (2013) de la UNMSM de Perú. En su Tesis “la supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores*. Lima Perú: UNMSM.
- Carrasco Diaz, S. (2015). *Metodología de la Investigación Científica*. lima Perú: San Marcos.
- Carrasco Diaz, S. (2015). *Metodología de la Investigación Científica*. lima Perú: San Marcos.
- Carrillo Flores, J. (2002). *Carrillo (2002) Universidad Nacional Mayor de San Las Motivaciones Psicosociales en un Modelo Evaluativo del Comportamiento Laboral de Docentes del Centro Educativos en la USE N° 1 de Cerro de Pasco*. Pasco Perú: UNMSM.
- Cunya Aspiros, E., & Paco Soto, C. (2012). *El Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Gerencia Sub Región Acobamba, Año 2011*. Huancavelica Perú: Universidad Nacional de Huancavelica.

- Germania, G. (2010). *Impacto de la Motivación en el Desempeño Laboral de los empleados de la Unidad de Atención y Prevención de la Violencia de la Fiscalía del Distrito Nacional*. Panamá: Universidad del Caribe.
- González Esquivel, D. A. (2002). *Motivación Laboral*. Monterrey México: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: Mc. Graw Hill Education.
- Hernandez Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2019). *Metodología de la investigación*. Mexico: Edamsa Impresiones.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc. Graw-Hill/ Interamericana Editores, S.A. SA C.V.
- Hunocc, D., & Jorge, A. (2017). *El Control Previo y la Gestión Administrativa de la Oficina de Economía del Hospital Regional de Huancavelica Zacarías Correa Valdivia - Primer Semestre 2017*. Huancavelica - Perú: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Moran Delgado, G., & Alvarado Cervantes, D. (2010). *MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN*. México, MEXICO: PEARSON.
- Ñaupas Paitán, H., Palacios Vilela, J. J., Romero Delgado, H. E., & Valdivia Dueñas, M. R. (2018). *Metodología de la Investigación*. Bogota Colombia: Ediciones de la U.
- Pino Gotuzzo, R. (2016). *Metodología de la Investigación*. Lima Perú: Editorial San Marcos.
- Quevedo Jurado, A., & Yauri Condor, A. R. (2015). *La Motivación y Control del Personal en la Dirección Regional de Transportes de Huancavelica – Periodo 2008*. Huancavelica Perú: Universidad Nacional de Huancavelica.

- Quispe Roca, E. C., & Tito Ccanto, C. R. (2013). *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática – Huancavelica*. Huancavelica Perú: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Salkind, N. J. (1999). *Métodos de Investigación*. México: Pretince Hall Hispanoamerica S.A.
- Sánchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (2017). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima Perú: Business Support Aneth.
- Sierra Bravo, R. (1994). *Técnicas de investigación Social*. España: Thomson.
- Tamayo y Tamayo, M. (2014). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Editorial LIMUSA.
- Tecla Jiménez, A., & Garza Ramos , A. (1974). *Teoría métodos y técnicas en la investigación social*. Mexico: Ediciones de cultura popular.
- Valderrama Mendoza, S. (2007). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima Perú: San Marcos.
- Vara Horna, A. A. (2015). *7 Pasos para Elaborar una Tesis*. Lima Perú: Macro.

Apéndice


Apéndice 1 Matriz de consistencia

TITULO: “LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA – PERIODO - 2014”

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO
Problema General	Objetivo general	Hipótesis general	Vi = Motivación <ul style="list-style-type: none"> • Clima Organizacional Vd = Desempeño Laboral <ul style="list-style-type: none"> • Ascenso • Capacitación • Clima Laboral 	Tipo: Aplicada Nivel: Descriptivo Correlacional Métodos: General: <ul style="list-style-type: none"> - Científico Específicos: <ul style="list-style-type: none"> - Deductivo - Analítico - Sintético Diseño: <ul style="list-style-type: none"> - No experimental - Transeccional - Correlacional 	Población/muestra el total de trabajadores de la FCE de la UNH Muestreo: probabilístico
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
¿De qué manera el ascenso se relaciona con la motivación del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo – 2014?	Evaluar de qué manera el ascenso se relaciona con la motivación del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo – 2014	El ascenso se relaciona con la motivación del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo – 2014			
¿De qué manera la Capacitación se relaciona con la motivación del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad	Evaluar de qué manera la capacitación se relaciona con la motivación del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la	La capacitación se relaciona con la motivación del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la			

Nacional de Huancavelica – Periodo – 2014?	Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo – 2014	Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo – 2014			
¿De qué manera el clima laboral se relaciona con la motivación del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo – 2014?	Evaluar de qué manera el clima laboral se relaciona con la motivación del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo – 2014	El clima laboral se relaciona con la motivación del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo – 2014			

Apéndice 2 Instrumentos de recolección de datos

 UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN				
<p><i>Estimado: Trabajador de la municipalidad estamos realizando un trabajo de investigación acerca de los “MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica” en tal sentido le pedimos su colaboración para responder el presente cuestionario, agradeciéndole anticipadamente su valiosa colaboración por evaluar y responder las alternativas de cada valoración. El cual, será totalmente confidencial y anónimo tan solo utilizaremos la información con fines de investigación científica.</i></p> <p>Instrucciones: Valoración: 1 =Nunca, 2=Casi nunca, 3=Aveces, 4=Casi siempre y 5=Siempre <i>Marque en cada círculo la valoración de su respuesta elegida.</i></p>				
I. Motivación				
1.	Motivación			
	<input type="radio"/> Control de gestión	<input type="radio"/> Capital intelectual	<input type="radio"/> Prevención de problemas	<input type="radio"/> Logro de objetivos de control
	<input type="radio"/> Control del uso de recursos	<input type="radio"/> Gestión	<input type="radio"/> Mejora de controles	<input type="radio"/> Controles preventivos
II. Desempeño Laboral				
2.	Ascenso			
	<input type="radio"/> Se coordina las funciones de puesto	<input type="radio"/> Ejecutan funciones normativizadas	<input type="radio"/> Comunican funciones	<input type="radio"/> Hacen seguimiento funcional
	<input type="radio"/> Supervisión de cumplimiento funcional	<input type="radio"/> Proponen mejoras funcionales	<input type="radio"/> Aprobación de funciones	<input type="radio"/> Evalúa sus funciones realizadas
3.	Capacitación			
	<input type="radio"/> Tienen habilidades comunicativas	<input type="radio"/> Satisficidad de lo resuelto	<input type="radio"/> Influencia política	<input type="radio"/> Resolución de conflictos
	<input type="radio"/> Cuentan con directivas y normas	<input type="radio"/> Utilizan estrategias	<input type="radio"/> Generan crisis interna	<input type="radio"/> Se basan en normas vigentes
4.	Clima Laboral			
	<input type="radio"/> Uso de estrategias en control	<input type="radio"/> Monitoreo de metas	<input type="radio"/> Aplicación de técnicas de control	<input type="radio"/> Sistematización del control
	<input type="radio"/> Acceso a información de control	<input type="radio"/> Experiencia en control de gestión	<input type="radio"/> Gestión de control normativo	<input type="radio"/> Acceso a información estratégica

Apéndice 3 Base de datos

Objetivos	H. General		H. Esp. 1		Esp. 2		H. General		H. Esp. 1		Esp. 2	
Encuestado	Motivación						Desempeño Laboral					
	Variable 1		Dimensión 1		Dimensión 2		Variable 2		Dimensión 1		Dimensión 2	
	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel
1	43	Regular	23	Regular	20	Regular	50	Regular	27	Regular	23	Regular
2	50	Regular	26	Regular	24	Regular	46	Regular	24	Regular	22	Regular
3	43	Regular	20	Regular	23	Regular	48	Regular	22	Regular	26	Regular
4	44	Regular	24	Regular	20	Regular	47	Regular	26	Regular	21	Regular
5	44	Regular	20	Regular	24	Regular	43	Regular	23	Regular	20	Regular
6	51	Regular	29	Regular	22	Regular	39	Regular	19	Regular	20	Regular
7	48	Regular	25	Regular	23	Regular	53	Regular	19	Regular	34	Bueno
8	46	Regular	24	Regular	22	Regular	38	Regular	20	Regular	18	Malo

Apéndice 5 CUESTIONARIO

MOTIVACIÓN LABORAL

INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende medir el nivel de motivación laboral que tiene el trabajador de una organización, en base a sus declaraciones.

AUTOR: No identificado

INSTRUCCIONES:

- Desarrolla todos los reactivos.
- El desarrollo del presente instrumento es personal.
- Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted la caracteriza.
- El desarrollo del presente tiene una duración máxima de 10 minutos.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

EJECUCIÓN

N.º	ENUNCIADOS	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1	Tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo					
2	Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una variedad de habilidades					
3	Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables					
4	Lo que realizo afecta el bienestar de los pacientes de muchas maneras importantes					
5	Mi jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando					
6	El trabajo por si mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando					
7	Realizo contribuciones insignificantes al servicio o resultado final					
8	Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo					
9	Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo					
10	El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando					

11	El trabajo es bastante simple y repetitivo.					
12	Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo					
13	Lo que realizo es de mínimas consecuencias para mis colegas					
14	Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes					
15	Los supervisores nos hacen saber cuan bien ellos piensan lo que estamos haciendo					
16	Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el turno					
17	Mi trabajo me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones					
18	La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible					
19	Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada					
20	Mi trabajo no es muy importante para contribuir al desarrollo					
21	Mi trabajo me concede libertad para desarrollar mi labor					
22	Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece					
23	Los usuarios se ven afectados por el trabajo que realizado					

EJECUCIÓN

N.º	DESEMPEÑO	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1	Responsabilidad					
2	Exactitud y calidad de trabajo					
3	Cumplimiento de fechas estimadas/ pautadas					
4	Productividad – Volumen y cantidad de trabajo					
5	Orden y claridad del trabajo					
6	Planificación del trabajo					
7	Documentación que genera					
8	Reporta avances de tarea					
9	Capacidad de delegar tareas					
10	Capacidad de realización					
11	Comprensión de situaciones					
12	Sentido común					
13	Cumplimiento de los procedimientos existentes					
14	Grado de conocimiento funcional					
15	Grado de conocimiento técnico					

N.º	FACTOR HUMANO/ACTITUDINAL	RESPUESTA				
		0	1	2	3	4
16	Actitud hacia la empresa					
17	Actitud hacia superior/es					
18	Actitud hacia los compañeros					
19	Actitud hacia el cliente					
20	Cooperación con el equipo					
21	Cooperación con pares					
22	Capacidad de aceptar críticas					
23	Capacidad de generar sugerencias constructivas					
24	Presentación personal					
25	Predisposición					
26	Puntualidad					

N.º	HABILIDADES	RESPUESTA				
		0	1	2	3	4
27	Iniciativa					
28	Creatividad					
29	Adaptabilidad (temas, grupos, funciones)					
30	Respuesta bajo presión					
31	Capacidad de manejar múltiples tareas					
32	Coordinación y liderazgo					
33	Potencialidad – Capacidad de aprendizaje					
34	Carisma					
35	Compromiso hacia el equipo					
36	Manejo de conflictos					
37	Manejo y optimización del grupo					
38	Relación con el cliente					
39	Planificación - Coordinación					
40	Toma de decisiones					
41	Comercial					

Gracias!!!