



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo–2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

AUTOR:

M. Sc. Tello Yance, Filoter
(ORCID: 0000-0001-9506-8451)

ASESOR:

Dr. Chamorro Mejía, Rafael
(ORCID: 0000-0002-3417-5621)

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de política públicas y del territorio

PERÚ – 2019

.....
Dra. Ramírez Lau, Sandra Cecilia
Presidenta

.....
Dr. Huamancaja Espinoza, Moisés
Secretario

.....
Dr. Chamorro Mejía, Rafael
Vocal

Dedicatoria:

A Gloria, mi esposa por su apoyo, a mis hijos Junny, Niltón, Elvis y Pilar, por la paciencia y comprensión.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, por acceder a sus aulas y haberme brindado la oportunidad de estudiar el doctorado. A los trabajadores administrativos de la UNCP, por la valiosa colaboración durante la aplicación del cuestionario y la entrevista en profundidad, A los señores docentes que compartieron con dedicación y esmero los conocimientos y experiencias profesionales. A todas las personas que directa e indirectamente contribuyeron con sus sugerencias durante la revisión de la tesis.

Declaración de autenticidad

Yo, Filoter Tello Yance, estudiante del Programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Escuela de Graduados de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI N° 19882840, declaro la autenticidad de la tesis titulada Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú- 2019

Declaro bajo juramento que:

La tesis es mi autoría, he respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, tampoco no ha sido autorizada para su publicación, es decir, no se ha publicado ni presentado anteriormente para obtener un título académico o título profesional anterior.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados y, por lo tanto, los resultados presentados en la tesis, que constituyen contribuciones a la realidad investigada.

Identificar la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a los autores), auto-plagio (presentando como un nuevo trabajo de investigación propia que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información de otros) o falsificación (representando falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción puede derivar, sometiéndome a las regulaciones actuales de la Universidad Cesar Vallejo.

Huancayo, 2019


Filoter Tello Yance

DNI N ° 19882840

PRESENTACIÓN

Señores del jurado:

Presento a vuestra consideración la tesis titulada Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú - 2019. Esperando que cumpla con los requisitos de rigor teórico y metodológico para su aprobación y obtenga el Grado de Doctor en Gestión. Pública y Gobernabilidad, de acuerdo con la regulación de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo.

El trabajo se originó como un tema de investigación a partir de la observación diaria de los trabajadores administrativos, cuando ocupé el cargo de Director de la Oficina General de Investigación de la Universidad Nacional del Centro del Perú, de quienes recepcioné quejas de conflictos interpersonales entre trabajadores, incumplimiento de promoción laboral, excesiva carga laboral bajo presión, baja remuneración, ausencia de una política de motivación laboral en la gestión del talento humano, cultura organizacional de tipo disociativa, control de asistencia vertical para algunos y para otros ausencia de control rígido, lo que generó el ambiente laboral de descontento e insatisfacción, la rotación del personal de una oficina a otra con predominancia subjetiva y criterio antitécnico, no tomaban en cuenta la formación académica, la experiencia profesional, la especialización, como criterios y estrategias en la gestión del colaborador y permita garantizar la eficiencia, por el contrario indujo hacia la desmotivación en detrimento del cumplimiento de metas y objetivos de la institución.

ÍNDICE

	Página
Carátula	i
Página del jurado	II
Dedicatoria:	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	VI
Índice	VII
RESUMEN	VIII
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	16
1.4. Formulación del problema	18
1.5. Justificación del estudio	20
1.6. Hipótesis	21
1.7. Objetivos	22
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación	24
2.2. Variables, operacionalización	25
2.3. Población y muestra	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y conf	36
2.5. Métodos de análisis de datos	38
2.6. Aspectos éticos	40
III. RESULTADOS	41
3.1. Descripción de resultados	41
3.2. Contrastación de la hipótesis	49
IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	65
V. CONCLUSIONES	70
VI RECOMENDACIONES	70
VII. PROPUESTA(obligatorio Docotrado)	75
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .	76

ANEXOS

- ✓ Instrumentos
- ✓ Validez de los instrumentos
- ✓ Matriz de consistencia
- ✓ Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio
- ✓ Otras evidencias:

Índice de tablas

Tabla 1; Resultado de la variable motivación de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018	41
Tabla 2: Resultado de la dimensión intensidad de la eficacia laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018	42
Tabla 3: Resultado de la dimensión Dirección del liderazgo del cargo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018	43
Tabla 4: Resultado de la dimensión Persistencia en el logro de metas de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018	44
Tabla 5; Resultado de la variable desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018	45
Tabla 6: Resultado de la dimensión participación del empleado de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018	46
Tabla 7: Resultado de la dimensión Formación del desarrollo profesional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018	47
Tabla 8: Resultado de la dimensión ambiente de trabajo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018	48

Índice de figuras

Figura 1: Resultado de la variable motivación de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018	41
Figura 2: Resultado de la dimensión intensidad de la eficacia laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018	42
Figura 3: Resultado de la dimensión Dirección del liderazgo del cargo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018	44
Figura 4: Resultado de la dimensión Persistencia en el logro de metas de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018	45
Figura 5: Resultado de la variable desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018	46
Figura 6: Resultado de la dimensión participación del empleado de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018	47
Figura 7: Resultado de la dimensión Formación del desarrollo profesional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018	48
Figura 8: Resultado de la dimensión ambiente de trabajo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018	49

Índice de diagramas

Diagrama 1; Diagrama de dispersión N° 1	50
Diagrama 2; Diagrama de dispersión N° 2	53
Diagrama 3; Diagrama de dispersión N° 3	56
Diagrama 4; Diagrama de dispersión N° 4	59

RESUMEN

La presente investigación abordó como objetivo general determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Perú Central - 2019. El enfoque de la investigación fue de carácter mixto, con predominio del enfoque cuantitativo y el cualitativo es complementario. El tipo de investigación es básico, de nivel descriptivo, no experimental, transversal, diseño correlacional. La población estuvo conformada por 425 trabajadores y la muestra estuvo integrada por 217 trabajadores de la UNCP, a quienes se aplicó dos cuestionarios de la encuesta para la motivación y desempeño laboral. Se complementó con datos cualitativos de corte anidado o incrustado. Los instrumentos fueron validados por cuatro expertos: un estadístico, un metodólogo, un disciplinario y un lingüista, también se aplicó una prueba piloto a cargo de juicio de expertos. Se utilizó alfa de cronbach para la consistencia confiabilidad. Los datos se procesaron con SPSS versión 24 y, como resultado de la investigación, fue posible obtener la siguiente conclusión: Se determinó que existe una relación moderada entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro de Perú-2019, con un coeficiente de 0.500, de Tau de Kendal, donde $0.000 < 0.05$, en consecuencia, se corroboró la correlación. Asimismo, existe una correlación entre la intensidad y la formación profesional y entre la persistencia y el entorno laboral.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral y trabajadores administrativos.

ABSTRACT

The present investigation approached, like general objective to determine the relation between the motivation and the labor performance of the administrative workers of the National University of Central Peru - 2019. The approach of the investigation is of mixed character, with predominance of the quantitative and the qualitative approach It is complementary. The type of research is basic, descriptive level, non-experimental, transversal, correlational design. The sample consisted of 217 UNCP workers, to whom two questionnaires of the survey for motivation and work performance were applied. It was complemented with qualitative data of nested or embedded cut. The instruments were validated by four experts: a statistician, a methodologist, a disciplinarian and a linguist. A pilot test was also applied to guarantee reliability and consistency. Reliability was found with cronbach's alpha. The data was processed with SPSS version 23 and, as a result of the investigation, it was possible to obtain the following conclusion: It was determined that there is a moderate relationship between the motivation and the job performance of administrative workers of the National University of Central Peru-2019, with a coefficient of 0.500, of Tau de Kendal, where $0.000 < 0.05$, consequently corroborates the correlation. There is also a correlation between intensity and professional training and between persistence and the work environment.

Keywords: Motivation, job performance and administrative workers.

RESUMO

Esta pesquisa abordou como objetivo geral para determinar a relação entre motivação e desempenho no trabalho dos trabalhadores administrativos da Universidade Nacional da Central Peru - 2019. O foco da pesquisa é de caráter misto, com predominância de abordagem quantitativa e qualitativa. É complementar. O tipo de pesquisa é básico, descritivo, não-experimental, transversal, correlacional. A amostra foi composta por 217 trabalhadores da UNCP, aos quais foram aplicados dois questionários da pesquisa de motivação e desempenho no trabalho. Foi complementado com dados qualitativos de corte aninhado ou embutido. Os instrumentos foram validados por quatro especialistas: um estatístico, um metodologista, um disciplinador e um lingüista, além de um teste piloto para garantir confiabilidade e consistência. Confiabilidade foi encontrada com o alfa de Cronbach. Os dados foram processados no SPSS versão 23 e, como resultado da investigação, foi possível obter a seguinte conclusão: Determinou-se que existe uma relação moderada entre motivação e desempenho no trabalho dos trabalhadores administrativos na Universidade Nacional da Central Peru-2019, com um coeficiente de 0,500, Tau Kendal, onde $0.000 < 0,05$, portanto, corrobora correlação. Há também uma correlação entre intensidade e formação profissional e entre persistência e ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Motivação, desempenho no trabalho e trabalhadores administrativos

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Ante la evidente situación laboral de conflictos interpersonales entre trabajadores, incumplimiento de promoción laboral, excesiva carga laboral bajo presión, baja remuneración, ausencia de una política de motivación laboral en la gestión del talento humano, cultura organizacional de tipo disociativa, control de asistencia vertical para algunos y para otros ausencia de control rígido, ambiente laboral de descontento e insatisfacción, la rotación del personal de una oficina a otra con predominancia subjetiva y criterio antitécnico, no se consideró en cuenta la formación académica, la experiencia profesional, la especialización, como criterios y estrategias en la gestión del colaborador o servidor y que permita garantizar la eficiencia, por el contrario indujo hacia la desmotivación en detrimento del cumplimiento de metas y objetivos de la institución.

La motivación y el desempeño son elementos que interactúan en el logro de metas y objetivos de las organizaciones productivas y de servicios, son importantes en la gestión del talento humano y, por esta razón, los trabajadores administrativos son actores directos en la institución universitaria, la productividad horas hombre depende cuan motivados están los trabajadores para el desempeño eficiente como colaboradores en la gestión institucional, para cumplir de manera efectiva y eficiente requieren ser estimulados de manera integral y alineados con los criterios técnicos y normativos provenientes del gobierno central, con las condiciones básicas de calidad. La capacitación permanente como órganos de soporte en las actividades de investigación, extensión cultural y proyección social a implementar en la dinámica del proceso interno, según la estructura organizativa, para atender a estudiantes, padres de familia, maestros, la sociedad circundante y al público en general con vocación de servicio y trato amable.

En la Universidad Nacional del Centro del Perú, los trabajadores administrativos están distribuidos de acuerdo el cuadro de asignaciones del personal y denominados como funcionarios(I,II y III),con un nivel remunerativo de F2,F3, F4 y F5; profesionales (A, B,C,D,Ey F),con el nivel remunerativo (SPA,SPB,SPC,SPD,SPE y SPF); servidor técnico (A,B,C,D,E, y F), con el nivel remunerativo (STA,STB,STC,STD,STE Y STF) y servidor auxiliar (A, B, C,D,E,y F) quienes perciben su salario según el nivel remunerativo (SAA,SAB,SAC,SAD,SAE y SAF), y ubicados en 33 oficinas, que forma parte de la capacidad instalada de la institución y para su funcionamiento requiere que el personal administrativo muestre vocación de servicio, eficiencia, eficacia y con trato amable entre ellos y hacia los demás. Sin embargo, en todos los trabajadores administrativos, la desmotivación y la inquietud laboral se perciben y reflejan un desempeño laboral moderado en cumplimiento de los objetivos y metas del Plan Operativo Anual de la institución.

La política de motivación en las unidades administrativas de la Universidad Nacional del Centro del Perú, es sin duda de gran preocupación en la gestión del talento humano, existen muchos obstáculos burocráticos en la ejecución de las aspiraciones de promoción de los trabajadores desde los puestos más bajos a los más altos, Las rotaciones del colaborador de una oficina a otra, sin previa consulta personal, no se tiene en cuenta la experiencia laboral o la carrera profesional. El administrado al ser rotado, no recibe los servicios de inducción, protocolos de gestión, menos el acompañamiento como política de motivación y desempeño laboral.

En la Universidad Nacional del Centro del Perú, el factor de motivación es sin duda una gran preocupación y un problema generalizado en el grupo ocupacional de funcionarios, profesionales, técnicos y auxiliares.

En la gestión del talento humano, los conflictos interpersonales se originan en relación al desigual acceso a ciertos beneficios ofrecidos por la institución, los contratados sufren el maltrato de sus colegas y son tratados como extraños a la institución, existen actos de marginación por parte del más antiguo de la oficina. , el conflicto de

relaciones interpersonales, el ambiente de clima laboral desagradable, el trabajo colaborativo y cooperativo es muy limitado, entre los compañeros en cada área, ausencia de programas de capacitación de acuerdo con las últimas innovaciones de gestión pública y en concordancia con el avance científico y tecnológico; sin embargo, la eficiencia en el cumplimiento de metas y objetivos de la organización se requieren cumplir de acuerdo con el cronograma establecido en el Plan Operativo Anual. Como resultado, hay trabajadores desmotivados, reciben sueldos y salarios bajos, esta situación tiene repercusiones en la gestión institucional deficiente y repercute en el desempeño laboral.

En el documento, se menciona en detalle que existe una relación moderada entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2019.

1.2. Trabajos previos

Nivel internacional

Soriano, Flores, y Rodríguez (2014), los autores mencionados ejecutaron la tesis titulada: El impacto de la motivación en el desempeño laboral de los empleados del banco en Honduras. El objetivo del trabajo fue determinar el impacto de la motivación en el desempeño laboral de los empleados de Bac / Honduras. El método utilizado fue cualitativo, los resultados indicaban que, gracias a la motivación, el personal logró cumplir los objetivos programados y el desempeño eficiente del trabajo.

Azuaje, (2008) En su tesis titulada Estrategias motivacionales para el personal académico de la National Open University. Indica como objetivo general, proponer un plan de estrategias de motivación para el personal académico de la Universidad, el trabajo es descriptivo, utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario con 24 preguntas y con cinco alternativas. El instrumento tenía una fiabilidad de 0,70 a través del coeficiente de Cronbach.

La muestra estuvo constituida por 46 informantes. Resultados: se identificó que el único factor motivador presente en el personal académico del CLM es el logro de los objetivos.

Ámbito nacional

Burga, y Wiese, (2018). En su tesis Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial en la región, Chiclayo, tuvo como objetivo del trabajo describir la motivación y desempeño laboral del personal administrativo en la compañía agroindustrial de la región de Lambayeque, utilizando el método positivista. En cuanto al enfoque cuantitativo, sus informantes fueron 17 trabajadores pertenecientes a la empresa agroindustrial, los resultados muestran que la variable de motivación con la variable de desempeño existe una relación significativa de grado moderado ($p < 0.05$) ($r = 0.604$), siendo una motivación de naturaleza favorable y, en conclusión, evidencia de una alta motivación que ha permitido un desempeño laboral adecuado que permite productividad y eficiencia.

Reyna (2015). En su tesis de motivación y desempeño laboral del personal del hospital Hugo Pesce Pesceto de Andahuaylas, 2015. Universidad Nacional José María Arguedas, Facultad de Ciencias Empresariales. El método utilizado fue el enfoque cuantitativo, no experimental. El objetivo general fue determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral. El valor de "sig" es 000, que es menor que 0,05 el nivel de significación, luego se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo que se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño del personal en el Hospital Hugo Pesce Pesceto de Andahuaylas, 2015. También la correlación de Spearman es de 0.488, lo que indica una correlación positiva moderada.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Fundamento epistemológico. - La filosofía de la ciencia está siempre presente en la concepción de los procedimientos teóricos y metodológicos en cualquier proceso de investigación científica, donde interviene el sujeto que ejerce la acción de conocer y el objeto que representa el sistema en el que se ejecuta la. Investigación. (Hesse, 1971: 25).

Fundamento filosófico.- La filosofía como reflejo universal del espíritu sobre sí mismo, como un reflejo del hombre sobre su comportamiento de valor, está perfectamente enmarcada en las reflexiones sobre la motivación y el desempeño laboral como actor y ejecutor de sus funciones y acciones en las diversas actividades, tareas en interacción permanente consigo mismo como un pensamiento y una interrelación permanente dentro de una estructura organizativa en la esfera pública y privada y es parte de la cultura organizacional (Kant, citado por Hessen: p.16).Al respecto cabe señalar la presencia de la filosofía pragmatista y valora la utilidad del desempeño del servidor en el cumplimiento de metas y objetivos de la institución.

Teorías de la motivación

De acuerdo *A. H. Maslow* citado por Robbins (2018) indica la jerarquía de la necesidad: fisiológicas (alimento, descanso, abrigo o el deseo sexual), está relacionado con la subsistencia, sus necesidades de seguridad laboral, como prevenir daños físicos, las necesidades sociales, relacionado con el aspecto afectivo, relaciones humanas, sentirse aceptado y estima, relacionado con el poder y prestigio. La motivación se desarrolla por la interacción de las personas y la situación, que los objetivos individuales coincidan en lo posible con la organización (Chiavenato, 2008)

Sin embargo, (Robbins, (2004) caracteriza la motivación con tres palabras fundamentales: intensidad, dirección y persistencia, y por lo tanto considera la motivación como los procesos que explican la **intensidad, la dirección y la persistencia del esfuerzo de un individuo.**

Robbins, Coulter, Martocchio y Long (2018, en la página 506 sostienen que la motivación es un proceso vinculado con el esfuerzo que realiza el trabajador.

Dimensiones de la motivación:

Primero: La intensidad es la cantidad de esfuerzo que el individuo invierte en la realización de una tarea.

Segundo. La dirección es la orientación del esfuerzo hacia el logro de un objetivo específico. Implica la elección de las actividades en las cuales el individuo enfocará su esfuerzo para alcanzar esa meta.

Tercero. La persistencia es la continuidad del esfuerzo a lo largo del tiempo.

Teorías del desempeño laboral.

Chiavenato (2008: 245) El desempeño laboral está relacionado con el nivel de rendimiento laboral, aportación personal al trabajo asignado, productividad individual, observancia precisa de las normas laborales vigentes, así como dedicación, empeño, laboriosidad y demás atributos de un trabajo individual dedicado y escrupuloso de conformidad con los estándares y cometidos definidos para la persona o su puesto.

1.4. Formulación del problema

Problema general

Para el enfoque cuantitativo

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2018?

Problema general para el enfoque cualitativo

¿De qué manera perciben la relación de la motivación y el desempeño laboral los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2018?

Problemas específicos

Para el enfoque cuantitativo

¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión intensidad con la participación del empleado de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú?

¿Cuál es el nivel de relación existente de la dimensión de dirección con la formación del desarrollo profesional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú?

¿Cuál es el nivel de relación existente entre la dimensión persistencia con el ambiente de trabajo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú?

Problemas específicos para el enfoque cualitativo

¿Cuál es la percepción de la relación entre la dimensión intensidad con la participación del empleado de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú?

¿Cuál es la percepción de la relación existente de la dimensión de dirección con la formación del desarrollo profesional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú?

¿Cuál es la percepción de la relación existente entre la dimensión persistencia con el ambiente de trabajo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú?

1.5. Justificación del estudio

Por conveniencia

El presente trabajo de investigación es conveniente porque propondrá un plan de estrategias de motivación eficaces para mejorar el desempeño de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Relevancia social.

La relevancia para la sociedad es que servirá de modelo de gestión del talento humano, especialmente replicable a otras universidades públicas y privadas, en el logro de la eficiencia en términos de motivación, desempeño, competencias y responsabilidad con identidad institucional. Al respecto se propone un plan de gestión del talento humano,

Implicancias prácticas.

La presente investigación entre sus objetivos responde evidenciar la importancia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú, en primer identificar las debilidades en la gestión del talento humano, en suma lograr la eficiencia de los trabajadores en cada oficina y responsabilidad personal, lo que permitirá la eficiencia de la gestión institucional y consecuentemente en la eficiencia de la gestión de las autoridades, beneficiando a la comunidad universitaria y público en general.

Valoración teórica de la investigación. - Por ser de tipo básico contribuye a incrementar la relación motivación y el desempeño con las teorías existentes entre las dos variables como política de

gestión de los trabajadores administrativos en una universidad con dinámica interna con características propias y alineada a instancia de decisión estatal.

Utilidad metodológica.

Si se puede, lograr y estará relacionado en el tratamiento de procedimientos metodológicos adecuados tanto del proceso investigativo y en el tratamiento de las relaciones interpersonales entre los trabajadores, orientado hacia el cambio de comportamientos de colaboración, cooperación (Hernández, Fernández y Baptista (p.40, 2014).

1.6. Hipótesis

Para el enfoque cuantitativo

Hipótesis general

Existe relación directa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2018

Conjetura general

Para el enfoque cualitativo

Interpretar y comprender la percepción sobre la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2018.

Hipótesis específicas

Para el enfoque cuantitativo

Existe relación directa entre la dimensión intensidad con la participación de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Existe relación directa de la dimensión de dirección con la formación del desarrollo profesional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Existe relación directa entre la dimensión persistencia con el ambiente de trabajo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Conjeturas específicas

Para el enfoque cualitativo

Existe percepción directa entre la dimensión intensidad con la participación de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Existe percepción directa de la dimensión de dirección con la formación del desarrollo profesional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Existe percepción directa entre la dimensión persistencia con el ambiente de trabajo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Para el enfoque cuantitativo

Determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del centro del Perú-2018

Para el enfoque cualitativo

Determinar las percepciones existentes entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del centro del Perú-2018

Objetivos específicos

Establecer relación existente entre la dimensión intensidad con la participación de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Determinar el nivel de relación existente entre la dimensión de dirección con la formación del desarrollo profesional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Determinar la relación existente entre la dimensión persistencia con el ambiente de trabajo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Objetivos específicos para el enfoque cualitativo

Interpretar las percepciones existentes entre la dimensión intensidad con la participación de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Interpretar las relaciones existentes entre la dimensión de dirección con la formación del desarrollo profesional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Interpretar las relaciones existentes entre la dimensión persistencia con el ambiente de trabajo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

La investigación es de carácter cuantitativo, como aspecto predominante y la cualitativa o interpretativa como complemento, el primero responde a la epistemología positivista (Epistemología científica) y la segunda a la epistemología fenomenológica y se caracteriza por ser interpretativo, comprensivo, es hermenéutico.

En la ejecución del trabajo se utilizó el método científico como general y como específico deductivo inductivo.

Para, Valderrama (2015), conceptualiza del siguiente modo: la investigación básica, también conocida como pura, teórica o fundamental, y busca poner a prueba una teoría con escasa o ninguna intención de aplicar sus resultados a problemas prácticos.

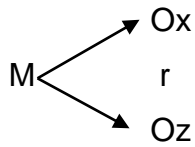
Tipo de investigación es básica pertenece al enfoque cuantitativo anidado con el cualitativo de carácter narrativo descriptivo.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), el término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para responder a las preguntas de investigación. El diseño señala al investigador lo que debe hacer para alcanzar sus objetivos de estudio, contestar la interrogante que se ha planteado y analizar la certeza de las hipótesis formuladas en un contexto en particular (120).

Asimismo, Sierra (2005), en el diseño se trata de planificar el contraste de las hipótesis con la realidad, lo que constituye la esencia misma de la investigación. Esta significación del diseño en la investigación exige que sea objeto de un estudio relativamente detenido

Ñaupas (2014), definió sobre la investigación correlacional. - Se utiliza cuando se quiere establecer el grado de correlación o de

asociación entre una variable (X) y otra variable (Z) que no sean dependientes una de la otra(p.343)



Dónde: M= Es la muestra de los trabajadores administrativos de la UNCP

Ox es la observación o medición de la variable X

r es el coeficiente de correlación entre las dos variables.

Oz es la observación o medición de la variable Z

2.2. Variables y operacionalización

Para, Ñaupas (2013, p.186), la variable lo define como “atributos, cualidades, características observables que poseen las personas, objetos, instituciones que expresan magnitudes que varían discretamente o en forma continua. De la misma manera para, Sánchez y Reyes (2006, p. 76) es “característico, cualidad o propiedad de un fenómeno o hecho que tiende a variar y es susceptible de ser medido y evaluado “.

En consecuencia, diremos que variable son características de los hechos o fenómenos que pueden ser determinadas por observación y ser medibles y evaluables.

Variable 1: Motivación

Robbins (2004)

Considera a la motivación como aquellos “procesos que dan cuenta de la Intensidad en el esfuerzo laboral Dirección en el liderazgo del cargo Persistencia en el logro de metas de un individuo para conseguir un objetivo institucional”.

Chiavenato (2015) sostenía que la motivación es un proceso mental, subjetivo básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Intertúa con otros procesos mediadores y con el entorno. Como ocurre con los procesos cognitivos, la motivación no se puede visualizar. Es un constructo hipotético que sirve para ayudarnos a comprender el comportamiento humano.

Dimensiones de la variable motivación

Intensidad en la eficiencia laboral

Dirección en el liderazgo del cargo

Persistencia en el logro de las metas

Variable desempeño

Robbins, Stephen, Coulter (2013) proceso que permitir medir el éxito de una organización en el logro de sus actividades y objetivos laborales. **Chiavenato (2007)** Administración de recursos humanos, P.243 indica. El desempeño en un puesto de trabajo que una persona ocupa y cumple la función

Dimensiones de la variable desempeño

Participación del empleado en el logro de metas

Formación del desarrollo profesional

La formación del desarrollo profesional es una actividad, cuyo objetivo es descubrir determinadas capacidades individuales que forma parte del capital humano productiva, expresa conjunto de habilidades y competencias (OIT, 1975).

Ambiente del trabajo

El ambiente del trabajo está relacionado con la seguridad laboral, la temperatura, la ventilación, la llegada de luz solar, la iluminación, la capacidad instalada de la institución con equipos innovados, relaciones interpersonales de empatía, trabajo colaborativo y cooperativos entre los trabajadores, comunicación oportuna, gestión planificada (Chiavenato, parafraseado)

Operacionalización de las variables

CUADRO N°1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1 Motivación	Robbins (2004) Considera a la motivación como aquellos “procesos que dan cuenta de la	Comportamiento responsable mostrando resultados o logros de un gran esfuerzo y formas de actuación relacionado con los objetivos del trabajo	Intensidad en eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra empeño • Expresa Identidad institucional • Muestra responsabilidad • Manifiesta actitud colaborativa • Evidencia satisfacción con el trabajo 	Escala ordinal
	Intensidad en el esfuerzo laboral		Dirección y liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Evidencia liderazgo • Comunica y coordina • Toma decisiones • Tiene conocimiento del ejercicio del cargo • Propone iniciativas 	
	Dirección en el liderazgo del cargo		Persistencia en el logro de metas de la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra capacidad de superación a los obstáculos • Evidencia logros de metas • Muestra espíritu de superación • Plantea Iniciativas e identificación • Muestra resultados de productividad 	
	Persistencia en el logro de metas de un individuo para conseguir un objetivo institucional”.				

Fuente: Robbins (2004)

Cuadro Nº 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable DESEMPEÑO LABORAL	Robbins, Stephen, Coulter (2013) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a lograr a nivel individual.	Conjunto de actividades y tareas eficientes y eficaces para el logro de metas y objetivos de la organización.	Participación del empleado	<ul style="list-style-type: none"> Evidencia trabajo en equipo Muestra participación activa Logro de los objetivos y metas Compromiso con la organización Muestra compromiso en su desempeño 	Escala ordinal
			Formación del desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> Evidencia capacidad laboral Muestra apoyo a sus colegas Se relaciona fácilmente con los otros grupos Muestra interés de superación personal Evidencia el uso racional de recursos en el puesto de trabajo 	
			Ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Trata de adaptarse fácilmente al nuevo ambiente Muestra conocimientos y habilidades laborales Coadyuva en el clima laboral favorable Muestra el adecuamiento a las nuevas normas y técnico laborales Contribuye al logro de los objetivos y metas de la organizacional 	

Fuente: Robbins, Stephen, Coulter (2013)

2.3. Población y muestra

Población. -Según Arias (2006) conceptualizó la población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.

La población objetivo comprende 425 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2018.

Cuadro N° 3 CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ

CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ	N° de trabajadores administrativos
Rectorado	6
Vicerrectorado Académico	5
Vicerrectorado de Investigación	5
Órgano de Control Interno	10
Oficina General de Asesoría Legal	5
Oficina General de Planificación	2
Oficina de Planificación y desarrollo	4
Oficina de Presupuesto	6
Oficina de racionalización	6
Oficina de Estadística	4
Oficina de Estudios y Formulación de Proyectos	5
Comité Electoral Universitario	1
Comisión de Admisión	4
Secretaría General	9
Oficina de Relaciones Públicas	3
Oficina de Administración Documentaria	16
Unidad de Archivo General	3
Oficina de Enlace	2
Oficina general de Informática	11
Centro de Comunicación de Internet	1
Oficina General de Cooperación Técnica y Transferencia Tecnológica	3
Oficina de Extensión Cultural y Proyección Social	6
Oficina General de Investigación	7
Oficina General de Gestión de Calidad	5
Oficina General de Administración Académica	2
Oficina de registros Académicos	10
Gráfica de la UNCP	6
Biblioteca Central	27

Museo Antropológico y de la Cultura Andina	1
CEPRE UNCP	6
Oficina General de Contabilidad y Administración Financiera	4
Oficina de Tesorería	2
Oficina de ingresos, egresos, Programación e información	14
Oficina de Contabilidad y Administración Financiera	3
Unidad de Integración Contable	3
Unidad de Costos y Análisis Financiero	2
Unidad de Ejecución Presupuestal	4
Oficina de Administración de Obras e Infraestructura	7
Oficina General de Personal	3
Oficina de Empleo y Desarrollo Personal	5
Oficina de Remuneraciones y Pensiones	8
Oficina de Escalafón Universitario	6
Oficina General de Abastecimiento y servicios Generales	5
Oficina de Adquisiciones y Almacenamiento	7
Unidad de Almacén Central	3
Oficina de Servicios Generales	11
Unidad de Transporte	14
Oficina de Mantenimiento y Talleres	20
Oficina de Bienes Patrimoniales	12
Oficina General de Bienestar Universitario	11
Centro Médico	13
Comedor Universitario	24
Centro de Producción Agropecuario de Yauris	11
Centro de Producción Metalúrgico Yauris	2
Centro de Producción Agropecuario de Chanchamayo	6
Centro de Producción Agropecuario El Mantaro	24
Centro de Producción de la Planta Concentradora de Minerales Huari	2
Centro de Producción de truchas de Casaracra	2
Centro de Producción Agropecuario Satipo	16
Escuela de Posgrado	7
Centro de Idiomas	5
Laboratorio Pedagógico	2
Centro de Desarrollo Humano	2
Centro de Producción Industrial Alimentaria	4
Total	425

Fuente: Cuadro de Asignaciones Personal administrativo -CAP – UNCP-2018

Muestra. Valderrama (2002) es un subconjunto representativo de un universo o población.

Población: 425 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú, según CAP 2018.

Muestreo: Se utilizó el muestreo probabilístico. Para ellos se aplicó la fórmula del límite central, para calcular el tamaño de la muestra. A continuación, se presenta:

El total de trabajadores administrativos eran 425 de la Universidad Nacional del Centro del Perú, con una probabilidad de éxito de 0,5, un margen de error de 5%, un nivel de confianza del 95% y 5% de pérdidas. La fórmula de cálculo:

$$n = \frac{NPQZ^2}{(N-1)\varepsilon^2 + PQZ^2}$$

n es el tamaño de la muestra (agricultores a encuestar)

N es el tamaño de la población (agricultores),

P es la probabilidad de éxito (0,5),

Q = 1 – P es la probabilidad de fracaso,

ε Es el error de estimación máximo permisible (5%),

Z es el valor de la distribución normal estandarizada para una probabilidad de (1-α/2), donde α es el nivel de significación y (1-α) es el nivel confianza (α = 0,05; Z = 1,96).

$$n = \frac{(425)(0,5)(0,5)(1,92)^2}{(424-1)(0,05)^2 + (0,5)(0,5)(1,96)^2} = 217$$

Agregando un 5% por efectos de pérdidas (ausencia o negativa de los administrativos encuestados), la muestra de estudio fue de 217 trabajadores administrativos. La distribución de la población y muestra se detalla en el cuadro

Cuadro N° 4: Población de estudio

RESUMEN EJECUTIVO PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SALUD						
DENOMINACION	CARGO	NIV REM.	O	P	TOTAL	
FUNCIONARIOS	SECRETARIO GENERAL	F-5	1		1	1
	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO III	F-4	8	1	9	8
	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	F-3	31	9	40	31
	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I	F-2	7	1	8	7
PROFESIONALES	SERVIDOR PROFESIONAL A	SPA	1	2	3	5
	SERVIDOR PROFESIONAL B	SPB	6	2	8	8
	SERVIDOR PROFESIONAL C	SPC	19	6	25	20
	SERVIDOR PROFESIONAL D	SPD	25	2	27	24
	SERVIDOR PROFESIONAL E	SPE	9	3	12	7
	SERVIDOR PROFESIONAL F	SPF	15	39	54	3
TECNICOS	SERVIDOR TECNICO A	STA	85	24	109	67
	SERVIDOR TECNICO B	STB	47	8	55	42

		SERVIDOR TECNICO C	STC	13	2	15	14
		SERVIDOR TECNICO D	STD	11	0	11	9
		SERVIDOR TECNICO E	STE	11	2	13	8
		SERVIDOR TECNICO F	STF	17	25	42	3
	AUXILIARES	SERVIDOR AUXILIAR A	SAA	29	5	34	20
		SERVIDOR AUXILIAR B	SAB	21	3	24	32
		SERVIDOR AUXILIAR C	SAC	16	2	18	17
		SERVIDOR AUXILIAR D	SAD	41	7	48	26
		SERVIDOR AUXILIAR E	SAE	19	3	22	18
		SERVIDOR AUXILIAR F	SAF	0	0	0	0
	PROFESIONAL DE LA SALUD	QUIMICO FARMACEUTICO	G4-I			0	1
		ENFERMERA	ENF-10			0	0
		MEDICO CIRUJANO	MC-5			0	3
		TECNICO EN ENFERMERIA	OPS-IV			0	0
		CIRUJANO DENTISTA IV	CD-IV			0	1
		CIRUJANO DENTISTA IV	CD-IV			0	1
	TOTAL			432	146	578	376

Fuente: Cuadro de Asignaciones Personal administrativo -CAP – UNCP- 2019

Muestra.

El tamaño de la muestra fue calculado con el muestreo probabilístico simple para poblaciones finitas con una población de 425, margen de error de 5.5% nivel de confianza de 95% de probabilidad de éxito de 50% y porcentaje de pérdidas de 20% (N menor 500), la muestra estimada fue entre 182 y 218 trabajadores, de los 425 trabajadores administrativos de la UNCP, que representa el 51,3%, y la muestra estudiada fue de 217 trabajadores (51,1%). La selección de la muestra fue aleatoria en base al programa estadístico EpiDat. El tipo de muestreo fue el aleatorio simple. La fórmula empleada fue:

$$n = \frac{NPQZ^2}{(N-1)\epsilon^2 + PQZ^2}$$

$$n = \frac{425(0,5)(0,5)1,96^2}{424(0,055)^2 + 0,5(0,5)1,96^2} = 182$$

La muestra final, 182 más 20% de 182, por lo que la muestra fue de 218, entre 182 y 218 trabajadores

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Las técnicas que se emplearon en el trabajo de investigación fueron la encuesta para la medición de ambas variables.

La encuesta, “Es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”. Según Tamayo (2003).

Instrumentos: en concordancia a la técnica, se emplearon los cuestionarios de motivación y desempeño laboral respectivamente. Los cuestionarios son un conjunto de preguntas relacionados a un fenómeno en estudio, basado en la operacionalización hecha de la variable y las cuales se encuentran fundamentadas en una base teórica. Oseda, et.al (2017). El cuestionario de motivación consta de la medición de 3 dimensiones, donde la primera dimensión tiene 10 ítems, la segunda dimensión tiene 10 ítems y la tercera dimensión consta de 10 ítems, haciendo en total de 30 ítems.

El cuestionario de desempeño laboral consta de la medición de 3 dimensiones, donde la primera dimensión tiene 10 ítems, la segunda dimensión tiene 10 ítems y la tercera dimensión consta de 10 ítems, haciendo en total de 30 ítems. En ambos instrumentos se utilizaron para la respuesta una escala valorativa: nunca (1), a veces (2) y siempre (3).

Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos, mediante el coeficiente Alfa de Cronbach se utilizó la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right)$$

Tabla N°1

Escala de interpretación de la confiabilidad

Intervalo	Descripción
0,53 a menos	<i>Confiabilidad nula</i>
0,54 a 0,59	<i>Confiabilidad baja</i>
0,60 a 0,65	<i>Confiable</i>
0,66 a 0,71	<i>Muy confiable</i>
0,72 a 0,99	<i>Excelente confiabilidad</i>
1,00	<i>Confiabilidad perfecta</i>

Fuente: Triola, M. (2009; 528)

Siendo alfa de cronbach de la variable Liderazgo

Validez y confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	22	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	22	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	30

Variable desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	22	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	22	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,859	30

En ambos casos se ubica en excelente confiabilidad

Validación del instrumento por juicio de expertos

Nº	EXPERTO	GRADO	ÁREA	CRITERIO	VALORACIÓN
1	Dr. HUAMANCAJA ESPINOZA, MOISÉS	Dr. en Administración de la Educación	ESTADÍSTICA	ALTO NIVEL	4
2	Dr. CHAMORRO MEJÍA, RFAEL	Dr. en Ciencias de la Educación	METODOLOGÍA	ALTO NIVEL	4
3	Dr. QUINONEZ PEINADO, FLORENCIO	Dr. en Administración	DICIPLINAR	ALTO NIVEL	4
4	DR. PALACIOS VILLANES, MARCO ANTONIO	Dr. en Ciencias de la Educación	LINGÜÍSTICA	ALTO NIVEL	4
TOTAL					16

2.5. Técnicas para el procesamiento de la información

Para el procesamiento de la información se utilizaron la hoja electrónica de Excel donde se analizó los datos con la estadística descriptiva, con las medidas de tendencia central y medidas de dispersión SPSS 2011.

En esta etapa, los datos recopilados fueron procesados y organizados en tablas de distribución. Dada la naturaleza correlacional de la

investigación se utilizó el estadígrafo estadístico “tau de Kendall. Para el análisis e interpretación correspondiente se hizo uso de la técnica inferencial, ésta permitió realizar una proyección al universo en estudio sobre la base de los individuos considerados.

Los resultados se ubicaron en la tabla

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	INTERPRETACIÓN
De $\pm 0,96$ a $\pm 1,00$	Correlación perfecta
De $\pm 0,85$ a $\pm 0,95$	Correlación fuerte
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,84$	Correlación significativa
De $\pm 0,50$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,49$	Correlación débil
De $\pm 0,10$ a $\pm 0,19$	Correlación muy débil
De $\pm 0,00$ a $\pm 0,09$	Correlación nula o inexistente

Baremos

Nivel		
Buena	70	90
Regular	50	69
Deficiente	30	49

Nivel		
Buena	24	30
Regular	17	23
Deficiente	10	16

2.6. Aspectos éticos

Se respetaron las normas internacionales de redacción del modelo APA, de igual modo los resultados de las encuestas aplicadas a los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú reflejan la realidad laboral, en concordancia a las variables motivación y el desempeño laboral y normas ético morales, en estricto cumplimiento al reglamento de ética de UCV, todas las referencias son citadas sin falsificación

III. RESULTADOS I

3.1. Descripción de resultados

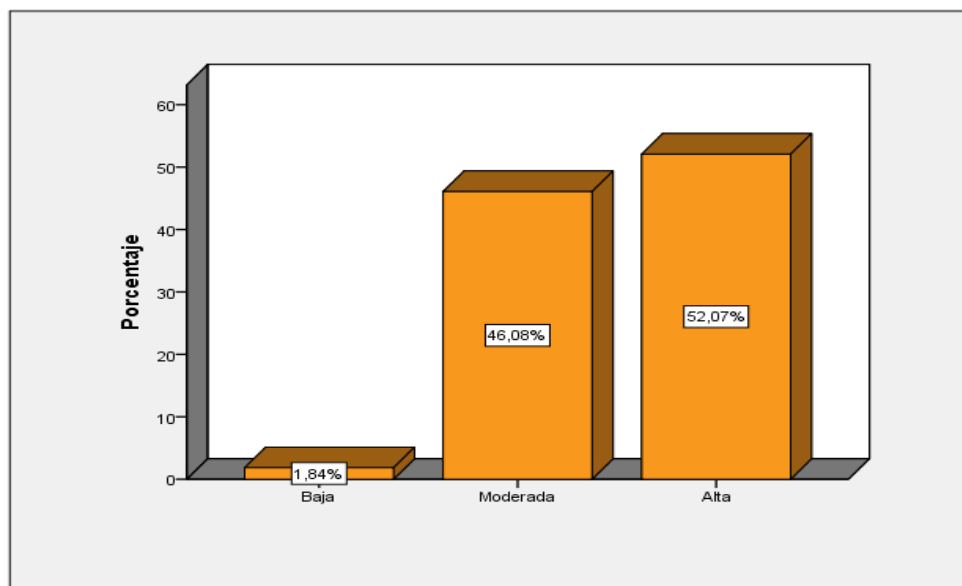
Tabla N° 2: Resultado de la variable motivación de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018

Nivel	f	%
Baja	4	1,8
Moderada	100	46,1
Alta	113	52,1
Total	217	100,0

Fuente: Cuestionario

En la Tabla N° 2: Se aprecia los resultados de motivación de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú, en el año 2018. Donde se encuentran distribuidos por niveles, los cuales son: Existen 4 trabajadores administrativos que tiene baja motivación. Asimismo, hay 100 trabajadores administrativos que están moderadamente motivados. Finalmente, hay 113 trabadores administrativos que están altamente motivados, en su centro laboral.

Figura N° 1; Resultado de la variable motivación de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018



Fuente: Tabla N° 1

En la Figura N° 1, se aprecia los resultados porcentuales del nivel de motivación que presentan los trabajadores administrativos de la UNCP. Donde, se observa que el 1,84% de ellos están con en el nivel bajo. De la misma manera, el 46,08% de trabajadores están en el nivel moderado y finalmente, el 52,07% de trabajadores administrativos están altamente motivados.

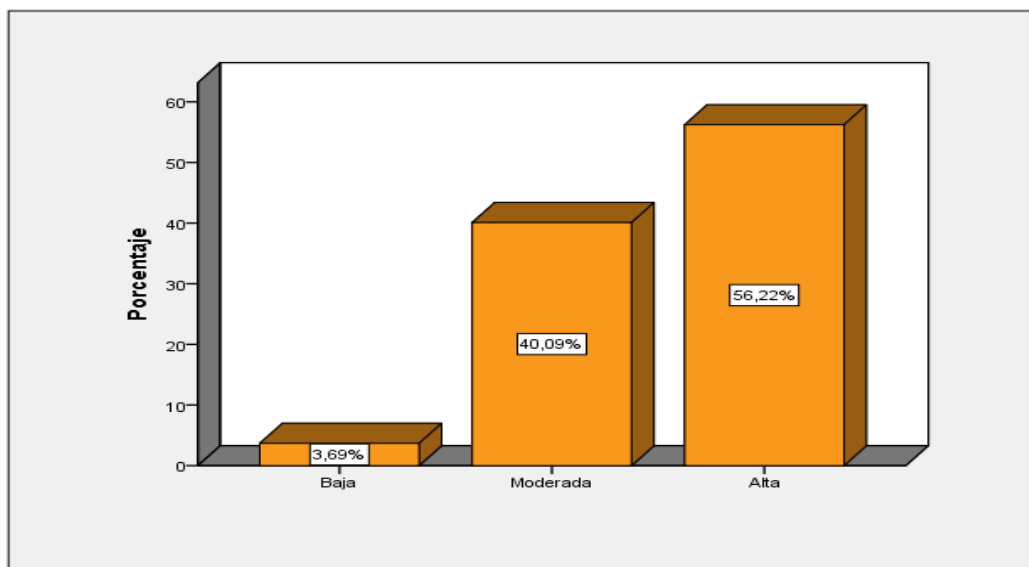
En general en la tabla 1 y figura 1, se observa que el nivel predominante de motivación de los trabajadores administrativos es alto, la cual significa que dichos trabajadores muestran empeño, responsabilidad, trabajo colaborativo, liderazgo, conocen sus funciones, saben tomar decisiones propias y con iniciativas innovadoras, logrando metas institucionales.

Tabla 3: Resultado de la dimensión intensidad de la eficacia laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018

Nivel	f	%
Baja	8	3,7
Moderada	87	40,1
Alta	122	56,2
Total	217	100,0

Fuente: Cuestionario

Figura2: Resultado de la dimensión intensidad de la eficacia laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018



Fuente: Tabla N° 2

Interpretación

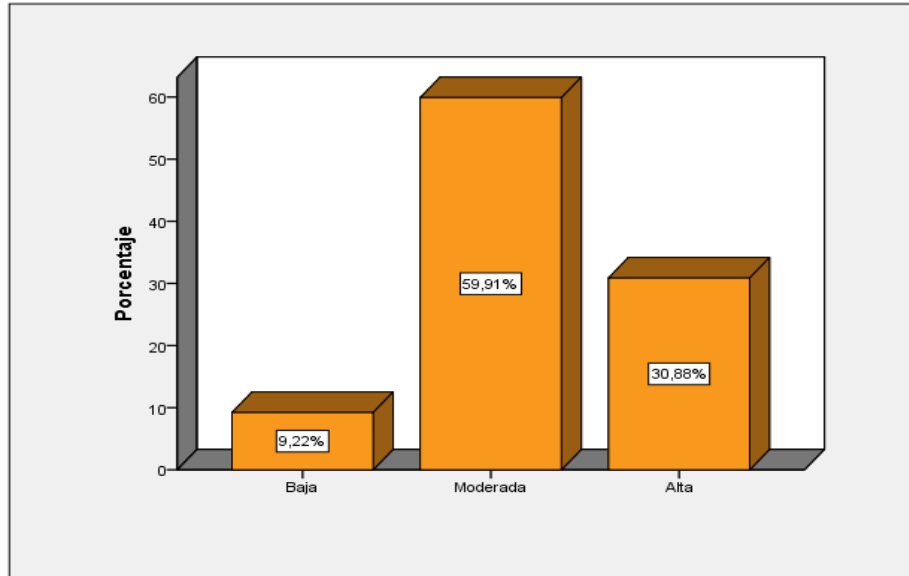
En la tabla 2 y figura 2 se observa que son 8 trabajadores que representa el 3,7% de la muestra tienen baja intensidad de la eficacia de los trabajadores, son 87 trabajadores que representa el 40,1% de la muestra tienen moderada motivación, son 122 trabajadores que representa el 56,2% tienen alta intensidad en la eficacia laboral

Tabla 1: Resultado de la dimensión Dirección del liderazgo del cargo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018

Nivel	f	%
Baja	20	9,2
Moderada	130	59,9
Alta	67	30,9
Total	217	100,0

Fuente: Cuestionario

Figura3:Resultado de la dimensión Dirección del liderazgo del cargo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018



Fuente: Tabla N° 3

Interpretación

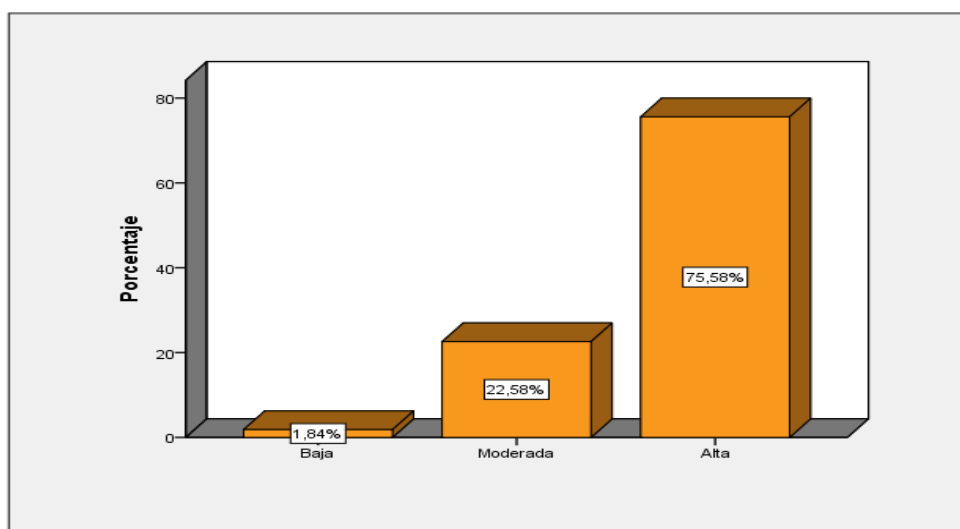
En la tabla 3 y en la figura 3 se observa que son 20 trabajadores que representa el 9,2% de la muestra tienen baja intensidad dirección del liderazgo del cargo, son 130 trabajadores que representa el 59,9% de la muestra tienen moderada, son 67 trabajadores que representa el 30,9% tienen alta intensidad en Dirección del liderazgo del cargo

Tabla 2: Resultado de la dimensión Persistencia en el logro de metas de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018

Nivel	f	%
Baja	4	1,8
Moderada	49	22,6
Alta	164	75,6
Total	217	100,0

Fuente: Cuestionario

Figura4: Resultado de la dimensión persistencia en el logro de metas de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018



Fuente: Tabla N° 4

Interpretación

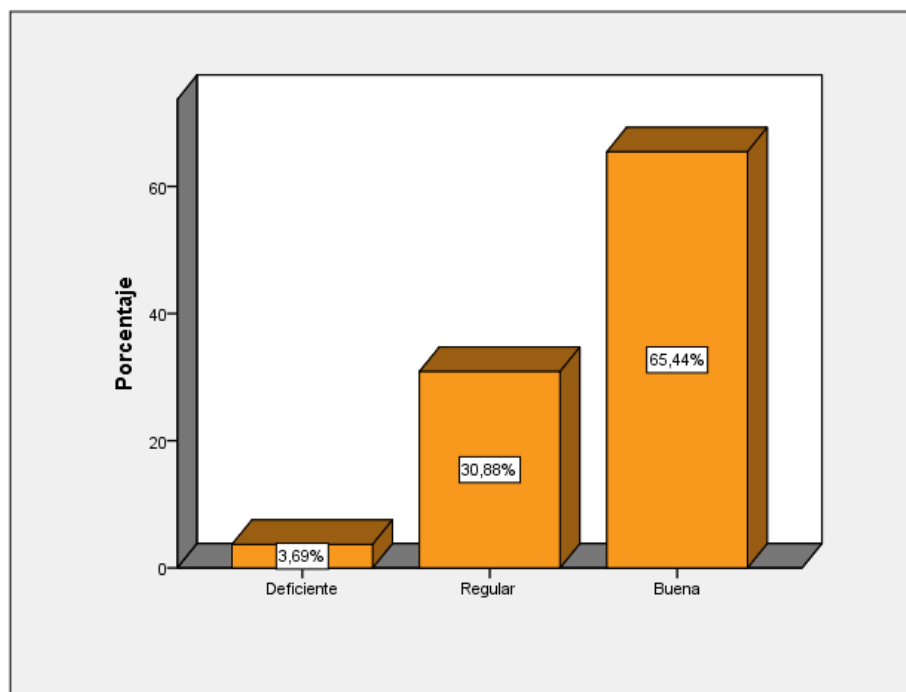
En la tabla 4 y figura 4 se observa que son 4 trabajadores que representa el 1,6% de la muestra tienen baja intensidad de persistencia en el logro de metas, son 49 trabajadores que representa el 22,6% de la muestra tienen moderada, son 164 trabajadores que representa el 75,6% tienen alta persistencia en el logro de metas

Tabla 3; Resultado de la variable desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018

Nivel	f	%
Deficiente	8	3,7
Regular	67	30,9
Buena	142	65,4
Total	217	100,0

Fuente: Cuestionario

Figura5: Resultado de la variable desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018



Fuente: Tabla N° 5

Interpretación

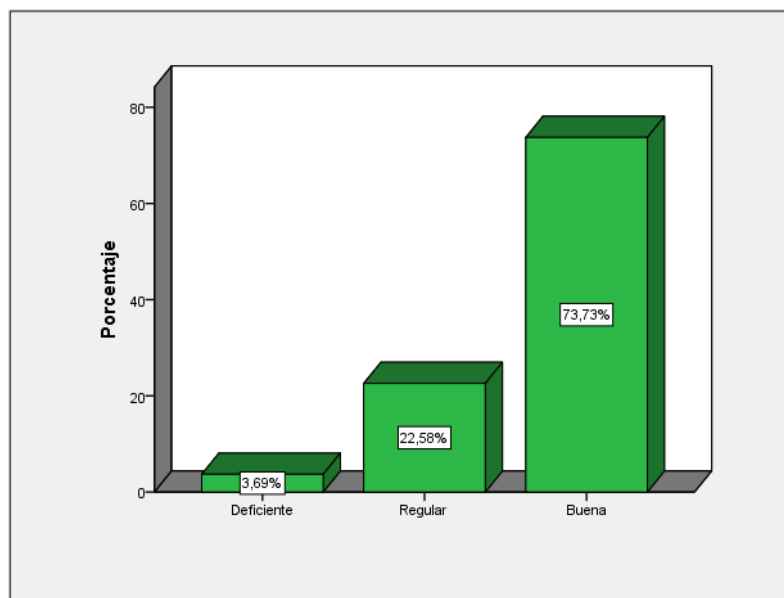
En la tabla 5 y la figura 5 se observa que son 8 trabajadores que representa el 3,7% de la muestra tienen deficiente desempeño laboral, son 67 trabajadores que representa el 30,9% de la muestra tienen regular, son 142 trabajadores que representa el 65,4% tienen buen desempeño laboral.

Tabla 4: Resultado de la dimensión participación del empleado de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018

Nivel	f	%
Deficiente	8	3,7
Regular	49	22,6
Buena	160	73,7
Total	217	100,0

Fuente: Cuestionario

Figura N° 6: Resultado de la dimensión participación del empleado de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018



Fuente: Tabla N° 6

Interpretación

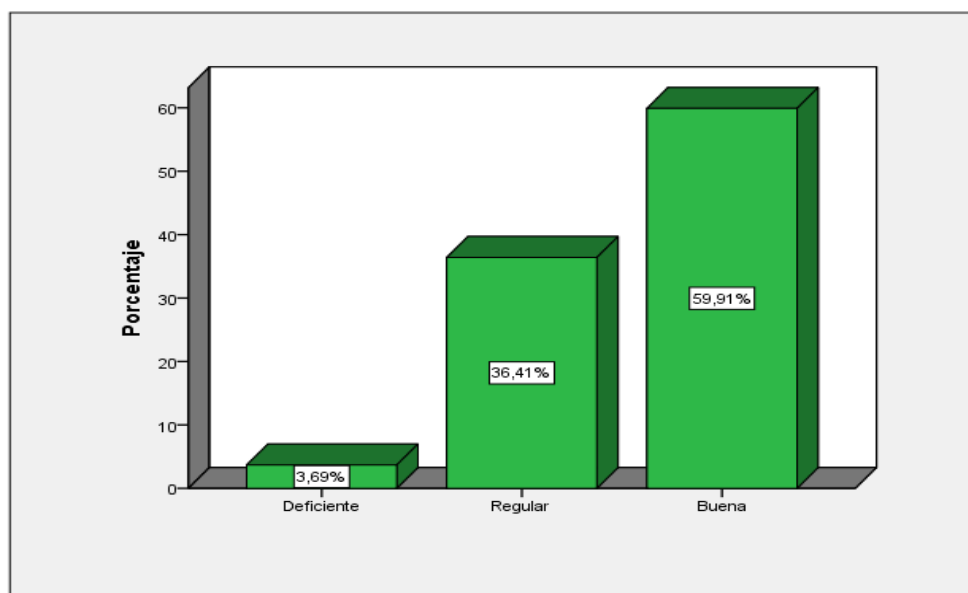
En la tabla 6 y figura 6 se observa que son 8 trabajadores que representa el 3,7% de la muestra tienen deficiente participación del empleado, son 49 trabajadores que representa el 22,6% de la muestra tienen regular, son 160 trabajadores que representa el 73,7% tienen buen desempeño en la participación del empleado.

Tabla 5: Resultado de la dimensión Formación del desarrollo profesional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018

Nivel	f	%
Deficiente	8	3,7
Regular	79	36,4
Buena	130	59,9
Total	217	100,0

Fuente: Cuestionario

Figura 8: Resultado de la dimensión Formación del desarrollo profesional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018



Fuente: Tabla N° 7

Interpretación

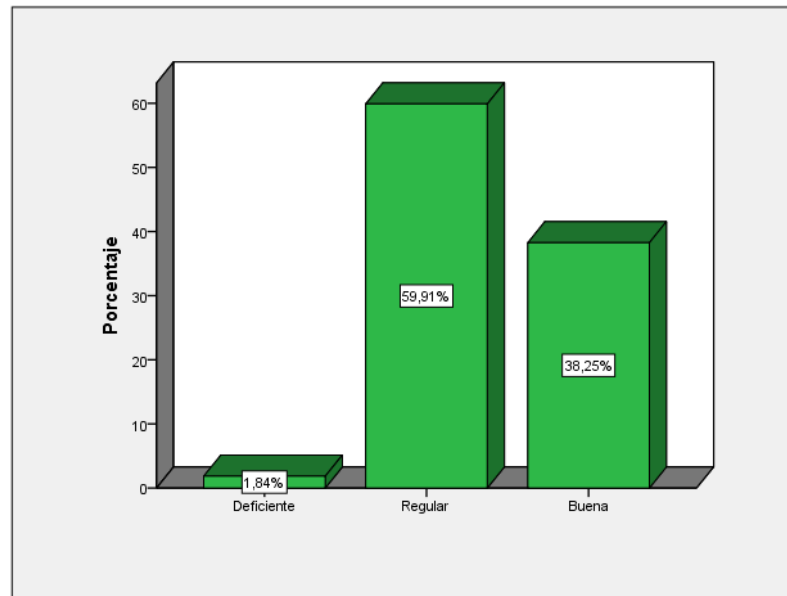
En la tabla 7 y figura 7 se observa que son 8 trabajadores que representa el 3,7% de la muestra tienen deficiente participación en Formación del desarrollo profesional, son 79 trabajadores que representa el 36,4% de la muestra tienen regular, son 130 trabajadores que representa el 59,9% tienen buena Formación del desarrollo profesional del empleado

Tabla 6: Resultado de la dimensión ambiente de trabajo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018

Nivel	f	%
Deficiente	4	1,8
Regular	130	59,9
Buena	83	38,2
Total	217	100,0

Fuente: Cuestionario

Figura9: Resultado de la dimensión ambiente de trabajo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018



Fuente: Tabla N° 8

Interpretación

En la tabla 8 y figura 8 se observa que son 4 trabajadores que representa el 1,8% de la muestra tienen deficiente ambiente de trabajo, son 130 trabajadores que representa el 59,9% de la muestra tienen regular, son 83 trabajadores que representa el 38,2% tienen buen ambiente de trabajo del empleado.

Contrastación de la hipótesis

De la hipótesis general

Hipótesis nula. H_0

No existe relación directa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2018

Hipótesis alterna. H_a

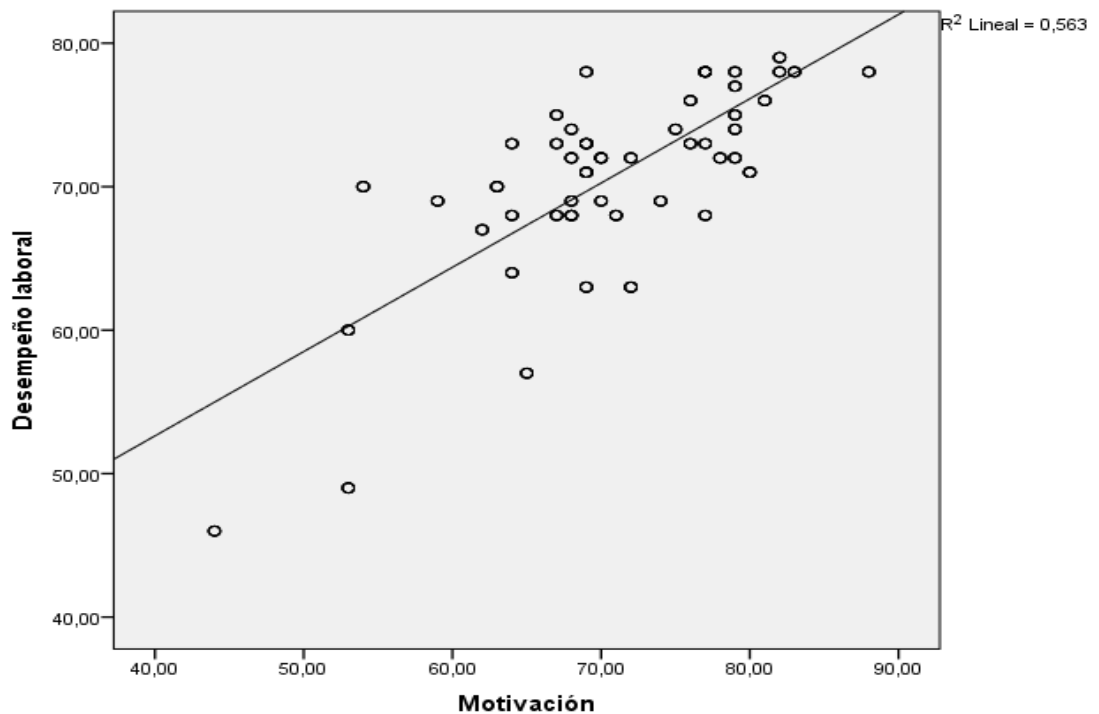
Si existe relación directa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2018

Correlaciones

Correlación entre motivación y desempeño			Motivación	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,500**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	217	217
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,500**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	217	217

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Diagrama 1: Diagrama de dispersión N° 1



Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $t = 0,500$, se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación significativa moderada entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2018.

a) Criterios de decisión

Si $p < 0,05$ se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la H_a (hipótesis alterna)

Si $p > 0,05$ entonces se acepta la H_0 (hipótesis nula) y se rechaza la H_a (hipótesis alterna)

b) Decisión estadística

Puesto que

$p = 0,000$

$\alpha = 0,05$

Entonces $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

c) Conclusión estadística.

Se concluye que, Si existe relación moderada y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2018

Hipótesis específica 1

Hipótesis nula. H_0

No existe la relación directa entre la dimensión intensidad y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú 2018.

Hipótesis alterna. H_a

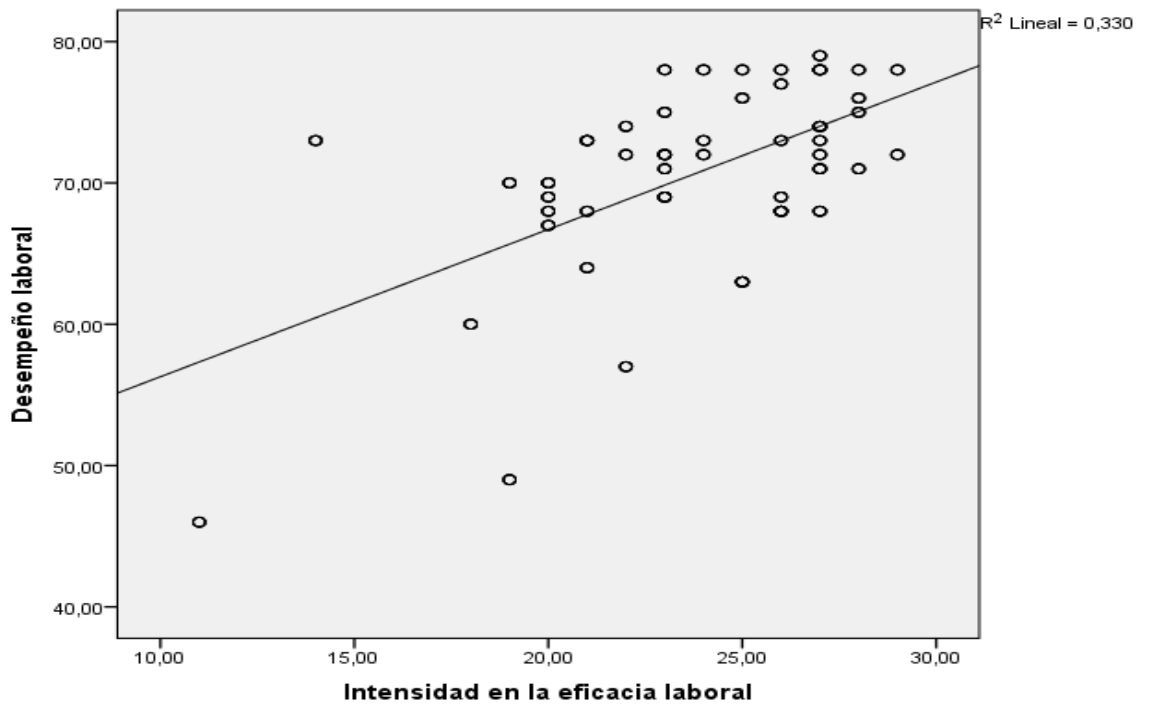
Si existe la relación directa entre la dimensión intensidad y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú 2018.

Correlaciones

			Intensidad en la eficacia laboral	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall	Intensidad en la eficacia laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,353**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	217	217
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,353**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	217	217

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Diagrama 2; Diagrama de dispersión N° 2



Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $t = 0.353$, se tiene correlación baja por lo tanto Si existe relación significativa baja entre intensidad y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú 2018.

a) Criterios de decisión

Si $p < 0,05$ se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la H_a (hipótesis alterna)

Si $p > 0,05$ entonces se acepta la H_0 (hipótesis nula) y se rechaza la H_a (hipótesis alterna)

b) Decisión estadística

Puesto que

$$p = 0,000$$

$$\alpha = 0,05$$

Entonces $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

c) Conclusión estadística.

Se concluye que, Si existe relación significativa baja entre intensidad y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú 2018.

Hipótesis específica 2

Hipótesis nula. Ho

No existe la relación directa entre la dimensión de dirección y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2018.

Hipótesis alterna. Ha

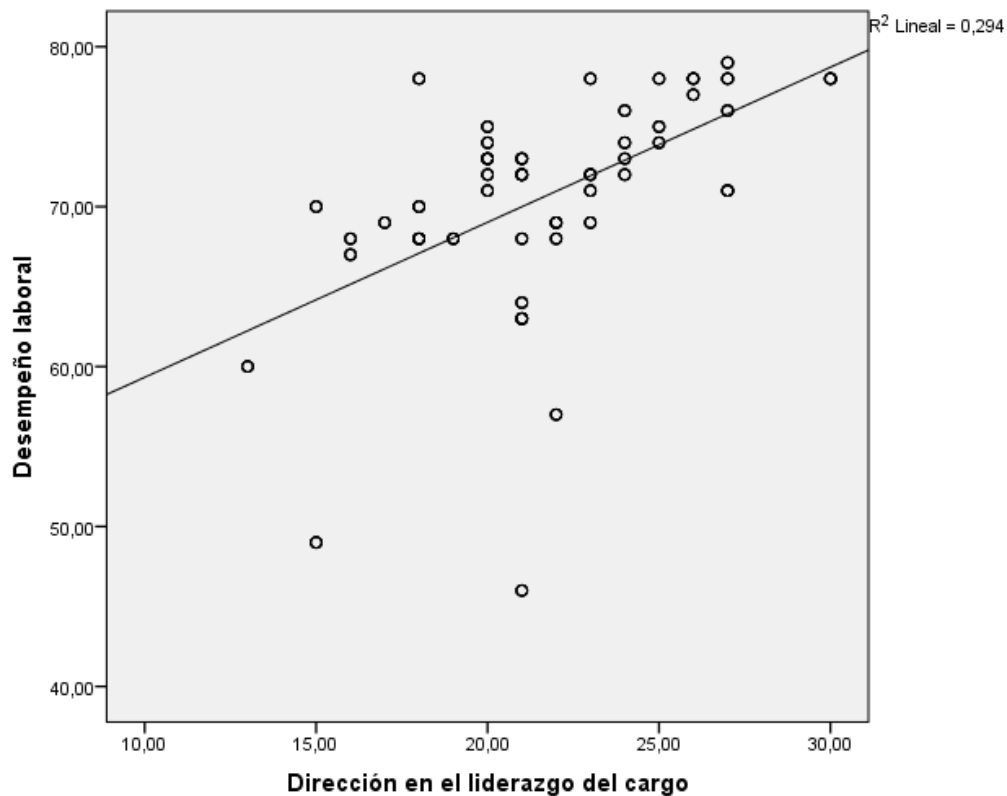
Si existe la relación directa entre la dimensión de dirección y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2018.

Correlaciones

			Dirección en el liderazgo del cargo	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall	Dirección en el liderazgo del cargo	Coeficiente de correlación	1,000	,464**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	217	217
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,464**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	217	217

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Diagrama 3; Diagrama de dispersión N° 3



Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $t = 0.464$, se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación significativa moderada entre la

dimensión de dirección y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2018.

a) Criterios de decisión

Si $p < 0,05$ se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la H_a (hipótesis alterna)

Si $p > 0,05$ entonces se acepta la H_0 (hipótesis nula) y se rechaza la H_a (hipótesis alterna)

b) Decisión estadística

Puesto que

$p = 0,000$

$\alpha = 0,05$

Entonces $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

c) Conclusión estadística.

Se concluye que, Si existe relación moderada y significativa entre la dimensión de dirección y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2018.

Hipótesis específica 3

Hipótesis nula. H_0

No existe relación directa entre la dimensión persistencia y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2018.

Hipótesis alterna. H_a

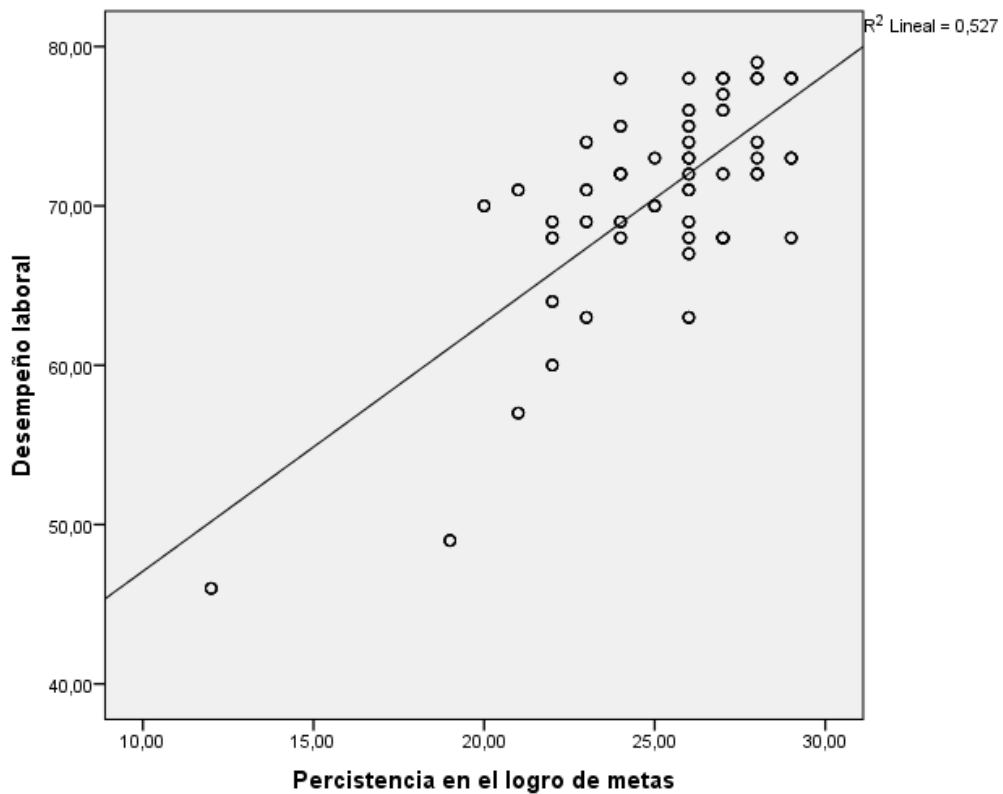
Si existe relación directa entre la dimensión persistencia y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2018.

Correlaciones

			Persistencia en el logro de metas	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall	Persistencia en el logro de metas	Coeficiente de correlación	1,000	,438**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	217	217
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,438**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	217	217

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Diagrama 4; Diagrama de dispersión N° 4



Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $t = 0.438$, se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación significativa moderada entre la

motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2018

a) Criterios de decisión

Si $p < 0,05$ se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la H_a (hipótesis alterna)

Si $p > 0,05$ entonces se acepta la H_0 (hipótesis nula) y se rechaza la H_a (hipótesis alterna)

b) Decisión estadística

Puesto que

$p = 0,000$

$\alpha = 0,05$

Entonces $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

c) Conclusión estadística.

Se concluye que, Si existe relación moderada y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2018.

RESULTADOS DEL ENFOQUE CUALITATIVO

Testimonio N° 1 Fredy Huari

Informante N°1. Pregunta N° 1 ¿cuál tu apreciación respecto de la política de gestión del talento humano en la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Es lamentable, a pesar que existen normas y **procedimientos técnicos** de gestión **del recurso humano**; sin embargo, no se aplica, hay trabajadores con 20 a 30 años de servicio con **el mismo nivel remunerativo**,

laboralmente no están ubicados según sus **competencias y capacidades**, mientras ocurre este criterio, **la institución pierde, no avanza**. En cambio las autoridades seleccionan nuevos trabajadores sin tener en cuenta los objetivos del perfil del servidor que requiere la institución e ingresan con mayor **nivel remunerativo bajo** que los trabajadores más antiguos, lo que genera **conflictos, injusticias entre los nuevos y los más antiguos** que luchan por lograr ascensos y poder acceder a **puestos de mayor remuneración**, esta realidad permite un ambiente laboral de baja motivación y desempeño deficiente, **ausencia de identidad institucional, falta de voluntad con su propia institución**, y para poder compensar los bajos salarios que **no cubre la canasta familiar**, se dedican a **otras actividades complementarias**, como el comercio, transporte público. **Selección de trabajadores sin perfil del servidor**

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	Conceptuales y teorías
<p>Motivación</p> <p>La motivación está constituida por todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo; por otra parte, se dice que la motivación son todos aquellos factores que originan conductas; considerándose los de tipo biológicos, psicológicos, sociales y culturales (Arias Heredia, 2004).</p>	<ul style="list-style-type: none"> -No se aplica procedimientos y técnicas de gestión del recurso humano -Bajo nivel remunerativo -Conflictos interpersonales -Selección de trabajadores sin perfil del servidor -Ausencia de identidad institucional -Carencia de promoción de administrativos de un nivel remunerativo a otro nivel -Compromisos laborales en otras actividades para cubrir los bajos salarios. 	<p>La asignación remunerativa no compensa la canasta familiar. Ante esta realidad se ven obligados por necesidad dedicarse en otras actividades para compensar los bajos salarios.</p>
Desempeño laboral		

Los procedimientos y técnicas de gestión del recurso humano existentes en la UNCP, no se aplican, incumpliendo determinados derechos, los que

genera un ambiente laboral de incomodidad; la mayoría de los administrativos se consideran marginados y excluidos de sus derechos laborales, son trabajadores desmotivados, al mismo tiempo se evidencia los conflictos interpersonales, no existe valoración y reconocimiento de los logros en beneficio del trabajador. Hay trabajadores con 10 a 20 años de antigüedad y no son promovidos de un nivel remunerativo bajo a otro nivel remunerativo entre medio en los funcionarios, profesionales, técnicos y auxiliares, por estas razones muchos trabajadores muestran una actitud de indiferencia con su institución laboral.

Testimonio de los actores obtenidos de los cuatro grupos ocupacionales

Informante N°1 Félix Ingaruca, jefe de control del personal docente de la UNCP.

¿Cuál es tu apreciación respecto de la política de gestión del talento humano en la Universidad Nacional del Centro del Perú?

Al respecto, debo manifestar y sin hablar mal, hay un desgano total de todos los trabajadores, no existe la motivación al servidor o colaborador, por el contrario existe total desmotivación, injusticia, exclusión y marginación por muchas razones de orden técnico y normativo, trabajadores que perciben un salario mensual de 800 soles a 1200, se sabe son ingresos muy irrisorios, no alcanza para cubrir los gastos de la canasta familiar como los servicios de educación, alimentación, salud, hay un desbalance del ingreso familiar con la necesidad de gastos, estas son algunas causas que los trabajadores están desmotivados, luchan por incremento de sueldos y salarios, sus pliegos de reclamos no son atendidos, esta es la única universidad entre todas las universidades públicas donde los trabajadores administrativos son mal tratados, no valorados, se vulneran derechos, por tanto no podemos hablar de la existencia de políticas de motivación y desempeño eficiente, todo lo contrario. Muchos trabajadores son rotados de su puesto de trabajo de manera inconsulta, sin tomar en cuenta su experiencia laboral y carrera profesional y una vez ubicado en otra unidad laboral nunca se programa la inducción para familiarizarse de la nueva dinámica de las funciones en el

nuevo cargo, tampoco reciben el acompañamiento, mientras tanto la institución no avanza, su imagen es vista desde afuera como deficiente en la atención al público y toda la responsabilidad se carga al trabajador.

Informante Nº 2 Noé ¿Cuál es su apreciación respecto de las políticas de motivación y desempeño laboral en la UNCP? Particularmente me apreciación con respecto de la gestión de la motivación, diría no se da para nada, lo que podría generar una cultura organizacional disociativa del gran sector, por ejemplo, no debe existir el control de tipo vertical, claro que algunos necesitan, para unos existen el control y para otros no hay. La inducción durante mi experiencia cerca de 30 años de servicios interrumpidos en esta institución, nunca se hizo y la rotación del personal de una oficina a otra es de carácter anti técnico, deviene en un aspecto improductivo, los trabajadores no están preparados para tal o cual cargo, la formación académica a nivel de posgrado, la especialización no se da o no se toma en cuenta, ello genera descontento para ocupar un cargo. Ello deviene en improductivo, en la mayoría de los casos las normas son obsoletas, no se aplica la inducción, no hay mayor efectividad, los primeros meses se demora en agarrar la honda, mientras el trabajador aprende. Hay trabajadores que están años en el mismo nivel, con el mismo nivel remunerativo, no hay ascensos, promociones. No se respeta los derechos ganados. En efecto la normativa existe como la 276, es como claro. La promoción de los trabajadores debe darse por lo menos dos veces al año. Hay uso inadecuado del dinero del estado y cuando no se gasta se devuelve al tesoro. Se debe invertir en la capacitación, políticas de promoción y ascensos. La productividad del trabajador que está desmotivado por los bajos sueldos y salarios. Personas que está más de 15 a 20 años están en el mismo nivel remunerativo como los servidores auxiliares, técnico profesional e incluso algunos directivos, no hay un proceso norma de ascensos. El salario es bajo, por eso muchos buscan el trabajo adicional. La canasta familiar está por encima del nivel remunerativo

El servidor administrativo es el peor pagado en comparación con los trabajadores de los gobiernos regionales y locales, lo que se debe utilizar

las políticas internas, las autoridades deben crear recursos como los RDR, en san Marcos los administrativos perciben en alimentos un promedio de 300 nuevos soles mensuales en víveres y para las fiestas patrias lo duplican y esta motivación o aliciente. Implementar el perfeccionamiento del trabajador en maestría, el desarrollo tecnológico en la gestión pública, la institución está muy atrasado.

A manera de la interpretación de los testimonios iniciales de los actores efectivamente se evidencia trabajadores desmotivados, con bajos salarios, no existe una política institucional de estrategias de motivación orientado hacia una política de desempeño eficiente, por tanto, requiere diseñar un plan de gestión del talento humano para poder mejorar el ambiente de clima laboral de descontento total.

Informante N° 3.-Freddy. Las autoridades universitarias de turno carecen de una estrategia de política de motivación, existe en la UNCP. Los docentes ocupan cargos de directores, lo que constituyen cargos inorgánicos al margen de las normas establecidas, realmente deben ocupar los administrativos. No existen incentivos remunerativos tal como existe en otras universidades públicas y privadas. Hay carencia de programas de capacitación concordante con las últimas exigencias normativas de innovación del capital humano, cuando llegan invitaciones para las capacitaciones de instituciones públicas y privadas de ámbito nacional e internacional, los administrativos no son tomados en cuenta y en reemplazo son designados docentes que ocupan cargos de directores y a su retorno no realiza el efecto multiplicador, tampoco aplican en la gestión administrativa dichas capacitaciones. Estas acciones de exclusión al administrativo, induce a la desmotivación y reducen en la identidad institucional, provocando descontento y sentimiento de exclusión social de muchos derechos.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo general: Determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del centro del Perú-2018, luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados se observa que son 4 trabajadores que representa el 1,8% de la muestra tienen baja motivación, son 100 trabajadores que representa el 46,1% de la muestra tienen moderada motivación, son 113 trabajadores que representa el 52,1% tienen alta motivación laboral, mientras en la variable desempeño laboral se observa que son 8 trabajadores que representa el 3,7% de la muestra tienen deficiente desempeño laboral, son 67 trabajadores que representa el 30,9% de la muestra tienen regular, son 142 trabajadores que representa el 65,4% tienen buen desempeño laboral.

Demostrándose la hipótesis con el estadígrafo Tau de Kendal por tener una muestra grande y la variable cualitativa se ubica en la tabla de correlación que $t = 0.500$, se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación significativa moderada entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2018, Puesto que $p = 0,000$ y $\alpha = 0,05$. Entonces $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que, Si existe relación moderada y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2018

A similar resultado llegaron las investigaciones realizadas por Alzate, A. (2014), En su tesis *la motivación como principio esencial en el desempeño empresarial efectivo*, Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Ciencias Económicas. La tesista conceptualiza la motivación que su rol importante para el desempeño laboral de todo trabajador, un problema para el cual las empresas buscan una solución considerando como insoslayable

para la autoridad alterna del trabajador y la situación del ambiente laboral, el individuo encuentra afrontando tales condiciones.

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 1: Determinar la relación existente entre la dimensión intensidad con la participación de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados: se observa que son 8 trabajadores que representa el 3,7% de la muestra tienen baja intensidad de la eficacia de los trabajadores, son 87 trabajadores que representa el 40,1% de la muestra tienen moderada motivación, son 122 trabajadores que representa el 56,2% tienen alta intensidad en la eficacia laboral. Mientras en la dimensión participación del empleado se observa que son 8 trabajadores que representa el 3,7% de la muestra tienen deficiente participación del empleado de, son 49 trabajadores que representa el 22,6% de la muestra tienen regular, son 160 trabajadores que representa el 73,7% tienen buen desempeño en la participación del empleado

Demostrándose la hipótesis con el estadígrafo Tau de Kendal por tener una muestra grande y la variable cualitativa se ubica en la tabla de correlación que $t = 0.353$, se tiene correlación baja por lo tanto Si existe relación significativa baja entre intensidad y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú 2018. Puesto que $p = 0,000$ y $\alpha = 0,05$. Entonces $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que, Si existe relación significativa baja entre intensidad y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú 2018.

A similar resultado llegaron las investigaciones realizadas por Peña, C. (2015). en su Tesis. *La motivación laboral como herramientas de gestión en las organizaciones empresariales, Facultad de Ciencias Económicas y empresariales*. Madrid, España: *Defiende que los recursos humanos determinan la eficiencia y eficiencia de las organizaciones empresariales actuales*. Mediante la correcta gestión del capital humano es loable

conseguir la efectividad de los medios y fines existentes. Para poder direccionar la gestión es menester tener la estrategia de la motivación laboral.

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 2: Determinar el nivel de relación existente entre la dimensión de dirección con la formación del desarrollo profesional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados se observa que son 20 trabajadores que representa el 9,2% de la muestra tienen baja intensidad dirección del liderazgo del cargo, son 130 trabajadores que representa el 59,9% de la muestra tienen moderada, son 67 trabajadores que representa el 30,9% tienen alta intensidad en Dirección del liderazgo del cargo, mientras formación del desarrollo profesional se tiene se observa que son 8 trabajadores que representa el 3,7% de la muestra tienen deficiente participación en Formación del desarrollo profesional, son 79 trabajadores que representa el 36,4% de la muestra tienen regular, son 130 trabajadores que representa el 59,9% tienen buena Formación del desarrollo profesional del empleado

Demostrándose la hipótesis con el estadígrafo Tau de Kendal por tener una muestra grande y la variable cualitativa se ubica en la tabla de correlación que $t = 0.464$, se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación significativa moderada entre la dimensión de dirección y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2018. Puesto que $p = 0,000$ y $\alpha = 0,05$. Entonces $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que, Si existe relación moderada y significativa entre la dimensión de dirección y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2018.

A similar resultado llegaron las investigaciones realizadas por Tijerina, J. (2011). *Perfil de la motivación en el desempeño docente, Universidad Autónoma de Nuevo León, maestría en Psicología. Resumen*

metodológico: Tipo descriptivo, muestra 30 docentes. Conclusiones. -Los docentes privilegiaron la motivación sobre la extrínseca que implica dinero, mayor bienestar económico y reconocimiento social. Esto es un descubrimiento que hay que tomar en cuenta a la hora de establecer políticas institucionales para establecer un programa de estímulos y reconocimiento docente.

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 3: Determinar la relación existente entre la dimensión persistencia con el ambiente de trabajo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados, se observa que son 4 trabajadores que representa el 1,6% de la muestra tienen baja intensidad Persistencia en el logro de metas, son 49 trabajadores que representa el 22,6% de la muestra tienen moderada, son 164 trabajadores que representa el 75,6% tienen alta Persistencia en el logro de metas, mientras en la dimensión ambiente de trabajo se observa que son 4 trabajadores que representa el 1,8% de la muestra tienen deficiente ambiente de trabajo, son 130 trabajadores que representa el 59,9% de la muestra tienen regular, son 83 trabajadores que representa el 38,2% tienen buen ambiente de trabajo del empleado

Demostrándose la hipótesis con el estadígrafo Tau de Kendal por tener una muestra grande y la variable cualitativa se ubica en la tabla de correlación que $t = 0.438$, se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación significativa moderada entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2018, Puesto que $p = 0,000$ y $\alpha = 0,05$. Entonces $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que, Si existe relación moderada y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2018.

A similar resultado llegaron las investigaciones realizadas por Reyna, (2015). *Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pesceto de Andahuaylas*, 2015. Universidad Nacional José María

Arguedas, facultad de Ciencias de la Empresa, grado obtenido Lic, en Administración, metodología de enfoque cuantitativo, no experimental. En resumen, siendo el objetivo general determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pesceto de Andahuaylas, 2015. El valor de “sig” es de 000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0), por tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pesceto de Andahuaylas, 2015. Además la correlación de Spearman es 0.488 lo que indica una correlación positiva moderada.

Según Mónica Ivette Sum Mazariegos (2015). *Motivación y desempeño laboral,*) México en la Universidad Rafael Landívar, facultad de Humanidades. se utilizó 34 colaboradores del personal administrativo, 12 mujeres y 22 varones, la tesis de tipo descriptivo. En resumen, se evidencia el uso de la escala Likert. Los colaboradores son felicitados por los jefes por el correcto trabajo, un desempeño laboral bueno. Las notas obtenidas de cada ítem fueron la mayoría favorables para la investigación y estadísticamente los resultados se encuentran dentro de la significación y su finalidad.

Al comparar los resultados, los administrativos de la UNCP no reciben ninguna felicitación por parte de sus superiores como incentivos a la motivación y de este modo ellos tengan un desempeño laboral eficiente en la ejecución de sus funciones

CONCLUSIONES

1) Conclusiones del enfoque cuantitativo

- a) Se concluye que, si existe relación moderada y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú.
- b) Se concluye que, si existe relación significativa baja entre intensidad y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú.
- c) Se concluye que, si existe relación moderada y significativa entre la dimensión de dirección y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú.
- d) Se concluye que, si existe relación moderada y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú

Se determinó que existe relación moderada entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2018, luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene Tau de Kendal $t = 0.500$, se tiene correlación moderada por lo tanto $p = 0,000$ y $\alpha = 0,05$. Entonces $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se corrobora la correlación.

2) Conclusiones del enfoque cualitativo

Al respecto, debo manifestar y sin hablar mal, hay un desgano total de todos los trabajadores, no existe la motivación al servidor o colaborador, por el contrario existe total desmotivación, injusticia, exclusión y marginación por muchas razones de orden técnico y normativo, trabajadores que perciben un salario mensual de 800 soles a 1200, se sabe

son ingresos muy irrisorios, no alcanza para cubrir los gastos de la canasta familiar como los servicios de educación, alimentación, salud, hay un desbalance del ingreso familiar con la necesidad de gastos, estas son algunas causas que los trabajadores están desmotivados, luchan por incremento de sueldos y salarios, sus pliegos de reclamos no son atendidos, esta es la única universidad entre todas las universidades públicas donde los trabajadores administrativos son mal tratados, no valorados, se vulneran derechos, por tanto no podemos hablar de la existencia de políticas de motivación y desempeño eficiente, todo lo contrario. Muchos trabajadores son rotados de su puesto de trabajo de manera inconsulta, sin tomar en cuenta su experiencia laboral y carrera profesional y una vez ubicado en otra unidad laboral nunca se programa la inducción para familiarizarse de la nueva dinámica de las funciones en el nuevo cargo, tampoco reciben el acompañamiento, mientras tanto la institución no avanza, su imagen es vista desde afuera como deficiente en la atención al público y toda la responsabilidad se carga al trabajador.

Se determinó que existe relación moderada entre la dimensión intensidad con la participación de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados Tau de Kendal $t = 0.353$, se tiene correlación baja, por lo tanto, puesto que $p = 0,000$ y $\alpha = 0,05$. Entonces $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se corrobora la correlación.

El enfoque cualitativo

Particularmente, con respecto de la gestión de la motivación, diría no se da para nada, lo que podría generar una cultura organizacional disociativa del gran sector, por ejemplo, no debe existir el control de tipo vertical, claro que algunos necesitan, para unos existen el control y para otros no hay. La inducción durante mi experiencia cerca de 30 años de servicios interrumpidos en esta institución, es de carácter anti técnico, deviene en un aspecto improductivo, los trabajadores no están preparados para tal o cual

cargo, la formación académica a nivel de posgrado, la especialización no se da o no se toma en cuenta, ello genera descontento para ocupar un cargo. Ello deviene en improductivo, en la mayoría de los casos las normas son obsoletas, no se aplica la inducción, no hay mayor efectividad, los primeros meses se demora en agarrar la honda, mientras el trabajador aprende. Hay trabajadores que están años en el mismo nivel, con el mismo nivel remunerativo, no hay ascensos, promociones

Se determinó que existe relación moderada entre la dimensión de dirección con la formación del desarrollo profesional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene Tau de Kendal $t = 0.464$, se tiene correlación moderada, por lo tanto. Puesto que $p = 0,000$ y $\alpha = 0,05$. Entonces $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se corrobora la correlación.

El enfoque cualitativo

. (Noé) La inducción durante mi experiencia cerca de 30 años de servicios interrumpidos en esta institución, nunca se hizo y la rotación del personal de una oficina a otra es de carácter anti técnico, deviene en un aspecto improductivo, los trabajadores no están preparados para tal o cual cargo, la formación académica a nivel de posgrado, la especialización no se da o no se toma en cuenta, ello genera descontento para ocupar un cargo. Ello deviene en improductivo, en la mayoría de los casos las normas son obsoletas, no se aplica la inducción, no hay mayor efectividad, los primeros meses se demora en agarrar la honda, mientras el trabajador aprende. Hay trabajadores que están años en el mismo nivel, con el mismo nivel remunerativo, no hay ascensos, promociones. No se respeta los derechos ganados. En efecto la normativa N° 276 es claro al señalar deberes y derechos de los trabajadores administrativos La promoción de los trabajadores debe darse por lo menos dos veces al año. Hay uso inadecuado del dinero del estado y cuando no se gasta el dinero de recursos ordinarios se devuelve al tesoro. Se debe invertir en la capacitación del personal como políticas de promoción y ascensos

Se determinó que existe relación moderada entre la dimensión persistencia con el ambiente de trabajo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene Tau de Kendal $t = 0.438$, se tiene correlación moderada por lo tanto Puesto que $p = 0,000$ y $\alpha = 0,05$. Entonces $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se corrobora la correlación-

El enfoque cualitativo

El servidor administrativo es el peor pagado en comparación con los trabajadores de los gobiernos regionales y locales, lo que se debe utilizar como política interna, a cargo de autoridades es crear recursos con los ingresos propios como incentivos, por ejemplo en San Marcos los administrativos perciben en alimentos un promedio de 300 nuevos soles mensuales en víveres y para las fiestas patrias y en navidad y año nuevo lo duplican, una decisión como ésta sería un buen aliciente y motivaría hacia el logro de un buen desempeño y la institución ganaría. También implementar el perfeccionamiento del trabajador a nivel de maestría, capacitaciones en concordancia con la innovación científica y tecnológica en la gestión pública y de este modo sería eficiente, por el contrario, actualmente la institución está muy atrasada.

IV. RECOMENDACIONES

Formular una propuesta de carácter técnico normativo en concordancia con los indicadores de los resultados en cada variable y los ítems de la investigación con la finalidad de dotar de una herramienta de gestión del talento humano para la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Proponer una política institucional de rotación del personal administrativo: Antes de la rotación del personal de una oficina a otra debe evaluar sus experiencias, capacitaciones, productividad horas hombre.

-Ubicar a los servidores según sus capacidades y desempeño laboral y brinda la inducción, acompañamiento en el nuevo cargo con la finalidad de brindar la hoja de ruta de su desempeño eficiente.

Propuesta de un plan de motivación para los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú

Antes de proponer, se realizó el diagnóstico en base a los resultados e indicadores procesados del instrumento aplicado y complementado con los resultados de los testimonios obtenidos de los trabajadores administrativos, donde se describe la variable motivación. Como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario de 60 preguntas con tres alternativas, nunca, a veces y siempre, el instrumento tuvo una confiabilidad aceptable a través del coeficiente de Cronbach, el cuestionario se aplicó a una muestra de 217 trabajadores.

Los trabajadores administrativos cumplen el rol fundamental en la eficiencia institucional de la universidad y es el soporte determinante en el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución tanto del plan operativo multianual y del plan estratégico institucional.

Diseñar un plan de gestión del talento humano, primero realizar un diagnóstico sobre las condiciones sociolaborales de los trabajadores, con el propósito de identificar las necesidades, problemas, priorizar o jerarquizar, los problemas, para luego planificar una política de gestión del talento humano, que incluya estrategias de corto, de mediano y largo plazo.

La motivación, es necesaria e importante, cumplir con los trabajadores administrativos puesto que ella hace que un individuo actúe y se comporte de una manera diferente. La Universidad Nacional del Centro del Perú viene enfrentando nuevas exigencias y retos, como es el licenciamiento institucional de acuerdo a las condiciones básicas de calidad y con responsabilidad social universitaria.

Objetivos y metas

Objetivos

Motivar al personal administrativo para mejorar la calidad de los servicios que brinda a los estudiantes, docentes y público en general y mejorar así la eficiencia laboral en el desempeño. Reconocer públicamente al personal administrativo por su buen desempeño laboral. La práctica de la motivación como parte de una nueva cultura organizacional. Implementar el programa de becas, bolsas de trabajo, capacitaciones de manera permanente concordante con el avance de la ciencia y la tecnología y normas de carácter técnico normativas del servidor o colaborador público.

Meta. Motivar al 100% de los administrativos.

Premiar a los mejores servidores administrativos y en forma permanente.

Características de la motivación

Acceder al personal administrativo a los exámenes de CEPRE, exámenes de admisión como incentivos económicos.

Monitoreo y evaluación permanente de metas y logros de la política de motivación

Responsabilidad de la oficina General de Gestión del Talento Humano en coordinación con la oficina de escalafón y la certificación de ameritamiento mediante resolución de felicitación del mejor desempeño laboral.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Bibliografía Consultada.

Arias, F. (2012). El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica. 6ta. Edición, Caracas-República Bolivariana de Venezuela.

Álzate, A. (2014). *Motivación como principio esencial en el desempeño empresarial efectivo*, Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Ciencias Económicas. Especialización en Alta Gerencia, Bogotá D.C. Colombia.

Ardilla, R. (1913). El mundo de la psicología en Revista latinoamericana de Psicología. Los orígenes del conductismo, Watson y el manifiesto conductista. Bogotá, Colombia.

Azuaje, R. (2008). Propuesta de plan de estrategias de motivación para personal académico de la Universidad Nacional Abierta. Caso: Centro Local Metropolitano ejecutado en la República Bolivariana de Venezuela

Burga, G. y Wiese, S. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque-Chiclayo.

Calvo, V. y Loayza, U. (2014). Influencia de los factores motivacionales en el desempeño del talento humano del Banco de Crédito del Perú-BCP. Cusco UNSAAC.

Chiang, M. y San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en las funciones de la municipalidad de Talcahuano. Chile.

Chiavenato, I. (2008). Gestión del talento humano. México, Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2015). Comportamiento organizacional. México, Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2015). Comportamiento organizacional. México, Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2004). Administración de recursos humanos, México, 5ta edición, Mc Graw Hill.

Diccionario de sinónimos y antónimos, polifuncional. Colombia, arquitecto grupo editorial S.A.

Hesse, J. (1971). Teoría del conocimiento. Buenos Aires- Argentina, Editorial Losada, S.A.

Ivette, M. (2015). Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. Universidad Rafael Landívar, México.

Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramientas de gestión en las organizaciones empresariales, Facultad de Ciencias Económicas y empresariales*. Madrid, España.

Reátegui, L. (2016) Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México, Mc Graw Hill.

Ñaupas, H., Mejía, E. Novoa, E. y Villagómez, A. (2011). Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis. Lima, CEPREDIM.

Reyna, Y. (2015). *Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pesceto de Andahuaylas*, 2015. Universidad Nacional José María Arguedas, facultad de Ciencias de la Empresa.

Robbins, S. y Coulter, M. (2005). Administración, México, 8va edición, Pearson Educación.

Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional, conceptos, controversias y aplicaciones. México, 8ª edición. Prentice Hall.

Robbins, S. (1999). Comportamiento organizacional. México, editorial Prentice Hall.

Robbins, S., Coulter, M., Martocchio, J. y Long, L. (2018). Administración. México, Pearson: Educación de México.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima, Editorial Visión Universitaria

Tijerina, J. (2011). Papel de la motivación en el desempeño docente, proyecto final del campo. Monterrey, Nuevo León.

Soriano, E., Flores, H. y Rodríguez, M. (2014). Impacto de la motivación en el desempeño laboral, Tegucigalpa M.D.C.-Honduras.

Valderrama, S. (2013). Motivación y desempeño laboral de los docentes de la Universidad Peruana Miguel Ángeles Rodríguez Rivas, Lima.

Vasilachis, I. (2006). Estrategias de investigación cualitativa. Barcelona, España, Gedisa editorial.

ANEXOS

INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

Distinguido señor(a)

Agradecer anticipadamente por su colaboración, respecto de su apreciación personal, sobre el trabajo de investigación titulado "**Motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2018**", la cual tiene por finalidad de recoger información concerniente a motivación y desempeño laboral que se viene presentando en las diferentes unidades administrativas del gobierno central de la universidad, las cuales servirán para proponer un plan de mejora en la política de gestión institucional.

Se le pide leer y contestar cada ítem de la forma más objetiva posible, por ello no escriba su nombre, es anónimo y confidencial. Dónde:

Escala valorativa	Descripción
Nunca	Jamás, no en la vida de ningún modo
A veces	De tiempo en tiempo, a veces sí y a veces no
Siempre	Se refiere a aquello que sucede en cualquier o en todo momento

I. Datos generales:

1. Edad_____
3. Sexo_____
4. Tiempo de servicio en la universidad_____

Por favor marque con una equis (X) la opción escogida en cada pregunta.

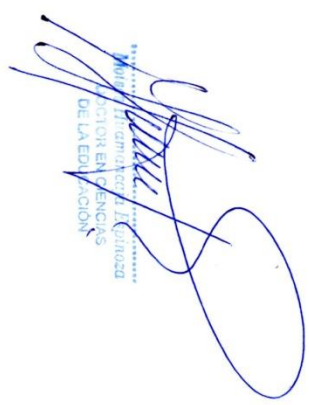
A	VARIABLE 1: MOTIVACIÓN	NUNCA	A veces	SIEMPRE
		1	2	3
D1	Dimensión: Intensidad en la eficiencia laboral			
1	Existe horario flexible en la realización de las tareas de la oficina			
2	Cumple con el horario establecido por la institución			
3	Siente satisfacción por el logro de las metas alcanzadas en el trabajo			
4	Las condiciones físicas de la oficina, iluminación, temperatura, decoración son adecuadas			
5	La seguridad que le brinda la institución le permite mayor productividad y eficiencia			
6	Goza de autonomía en la toma de decisiones para cumplir sus funciones			

7	Ud es una persona confiable y no requiere control en el cumplimiento de sus funciones			
8	Ud es responsable en algunos casos y se descuida en otros casos			
9	Practica valores personales de justicia, generosidad y responsabilidad en el ejercicio de la función			
10	Ud nunca aporta con las ideas, siempre requiere instrucciones para su desempeño			
D2	Dimensión: Dirección en el liderazgo del cargo			
11	Ud está dotado de un talento y grado de competencia necesaria para desempeñar y cumplir metas de su cargo			
12	El jefe toma decisiones en forma conjunta con los demás trabajadores			
13	Ud antes de ser rotado de una oficina a otra recibió consultas y comunicaciones previas			
14	Antes de ser rotado de una oficina a otra tomaron en cuenta su experiencia laboral y su carrera profesional			
15	Participa en las capacitaciones alineadas con las nuevas innovaciones técnico normativas			
16	Ud participa en la formulación del plan estratégico y planes operativos multianuales de la institución			
17	Ud recibe información oportuna del cronograma de las acciones y plan operativo para cumplir metas			
18	Ud presenta información de avance de ejecución del plan operativo semestral y anual de la oficina a su cargo			
19	Las relaciones interpersonales de conflicto entre los trabajadores se realizan siempre			
20	Según su apreciación el jefe inmediato superior cumple de manera eficiente sus funciones			
D3	Dimensión: Persistencia en el logro de metas			
21	¿Ud. siempre supera los obstáculos que se presentan en el trabajo?			
22	¿Ud. siempre supera los obstáculos que se presentan en el trabajo?			
23	¿Ud. siempre supera los obstáculos que se presentan en el trabajo?			
24	Por la labor cumplida en la fecha establecida recibo premios del jefe			
25	¿Ud. trabaja siempre con entusiasmo y espíritu de superación?			
26	¿Ud. Muestra siempre iniciativas e identificación con la organización?			
27	¿Ud e responsable en cumplimiento de sus funciones, con mucha confianza y lealtad?			
28	¿Ud. Es responsable y persistente, muestra preocupación de su trabajo y de los resultados?			
29	¿Ud. Es responsable de sus funciones en algunos casos y en otra ocasiones se descuida?			
30	¿Ud. Considera que la calidad de su trabajo en el cumplimiento de sus funciones es de excelente calidad?			
B	VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
		1	2	3
D1	Participación del empleado			

31	El cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades contribuyen el buen servicio de tareas administrativas			
32	Recibe sugerencias constructivas y decir cosas positivas en el lugar de trabajo			
33	Existe exigencias por el logro de objetivos y metas programadas			
34	Participó activamente en todas las tareas asignadas por el jefe			
35	Identidad, compromiso y eficiencia en el trabajo			
36	Tengo autoconfianza para cumplir mis tareas con eficiencia			
37	Necesito acompañamiento para cumplir mis funcione a cabalidad			
38	Tengo desgano, falta de habilidad y aptitudes para cumplir mis funciones asignadas en la oficina			
39	Siento satisfacción de la labor cumplida en la fecha establecida			
40	Tengo habilidades para Gerenciar la oficina a mi cargo y lograr resultados satisfactorios			
D2	Dimensión: Formación del Desarrollo Profesional	NUNCA 1	A VECES 2	SIEMPRE 3
41	Participo en las capacitaciones especializadas según el cargo que ocupa			
42	Soy beneficiario de los incentivos por mi destacado desempeño			
43	Practico relaciones de cooperación y ayuda entre los trabajadores en el puesto de trabajo			
44	Percibe su sueldo según capacidad productiva			
45	Ud. como trabajador se autoaprecia y se autovalora			
46	¿Ud. se interesa en controlar y supervisar los trabajos realizando y propone correctivos inmediatos para superar los errores?			
47	Ud. como trabajador se adecua a los cambios que se presentan en la institución			
48	¿Ud. colabora constantemente con sus compañeros y/o jefe, participa activamente en cualquier equipo de trabajo?			
49	¿Ud. demuestra capacidad para planear y organizar sus funciones sin requerir asistencia para el logro de sus objetivos?			
50	¿Ud. participa en las capacitaciones concordante con lo requerimiento de orientación técnico normativo?			

D3	Dimensión: Ambiente del Trabajo	NUNCA 1	A VECES 2	SIEMPRE 3
51	El ambiente de trabajo es agradable, cuenta con las condiciones físicas y equipos necesarios			
52	Considera que las relaciones interpersonales entre los trabajadores es muy cordial			
53	¿Cómo trabajador al ser rotado de una oficina a otra ha recibido la inducción y el acompañamiento para adecuarse a los cambios que se presentan?			
54	¿Ud. como trabajador se enfrenta con las competencias de los demás trabajadores?			
55	¿Su jefe inmediato superior se siente satisfecho con su desempeño en el lugar de trabajo a diario?			
56	¿Ud. necesita inducción al ser rotado de una oficina a otro para familiarizarse con el protocolo de las funciones?			
57	¿Ud. como trabajador enfrenta conflictos de relaciones interpersonales?			
58	¿Ud. está satisfecho con la infraestructura y los equipos que demanda el cumplimiento de sus funciones?			
59	¿Ud. mantienen buenas relaciones interpersonales con sus jefes, colaboradores, compañeros de trabajo y público en general?			
60	¿Ud. muestra comportamiento intachable y trato amable a sus compañeros de trabajo y al público que acude a su oficina de atención?			

59	¿Ud. como trabajador e adecuada a los cambios que se presentan en la institución?						
60	¿Ud. se interesa en controlar y supervisar los trabajos realizando correctivos inmediatos para superar los errores?						


 DIRECTOR GENERAL DE LA EDUCACION

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título del proyecto: MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ, 2018"

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				OCURRENTE RESPUESTA		Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		C L A R I D A D	C O H E R E N C I A		R E L E V A N C I A	
				S	N	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
MOTIVACIÓN	Dimensión: N°1 Intensidad en eficiencia laboral	Muestra empuje	¿Ud. invierte el esfuerzo necesario en la realización de la tarea?	✓		✓		✓		✓		✓						
			¿Ud. cumple siempre con el horario establecido por la institución?	✓		✓		✓		✓		✓						
		Expresa Identidad institucional	¿Ud. siente siempre satisfacción por el logro de las actividades?	✓		✓		✓		✓		✓						
			¿Ud. se siente valorado por la institución al trabajo?	✓		✓		✓		✓		✓						
		Muestra responsabilidad	¿Ud. practica valores en la institución donde trabaja?	✓		✓		✓		✓		✓						
			¿Ud. es responsable, se preocupa de su trabajo y de los demás?	✓		✓		✓		✓								
		Manifiesta actitud colaborativa	¿Ud. Es una persona confiable y no requiere control en el trabajo?	✓		✓		✓		✓								
		Evidencia satisfacción con el trabajo	¿Ud. Es responsable en algunos casos y se descuida en otros?	✓		✓		✓		✓								
			¿Ud. trabaja con entusiasmo, tiene iniciativas, aporta con ideas para simular su trabajo?	✓		✓		✓		✓								
			¿Ud. Nunca aporta con ideas, siempre requiere instrucciones detalladas para su desempeño?	✓		✓		✓		✓								

Dr. Rafael Chamorro Mejía

DOCENTE POST GRADO
Dr. Chamorro Mejía, Rafael
EL EVALUADOR
DNI

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Desempeño laboral

OBJETIVO: Validar el instrumento de investigación

DIRIGIDO A: los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

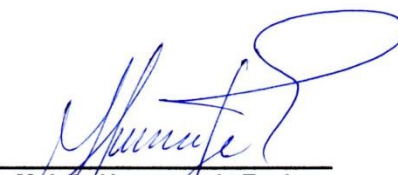
Dr. HUAMANCAJA ESPINOZA, MOISÉS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DR. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------



Dr. Moisés Huamancaja Espinoza
DNI N° 19838035
Moisés Huamancaja Espinoza
DOCTOR EN CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Desempeño laboral

OBJETIVO: Validar el instrumento de investigación

DIRIGIDO A: los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Dr. PALACIOS VILLANES, MARCO ANTONIO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DR. EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Dr. MARCO ANTONIO PALACIOS VILLANES
DNI N° 19849771

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de motivación

OBJETIVO: Validar el instrumento de investigación

DIRIGIDO A: los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Dr. QUIÑONES PEINADO, FLORECIO

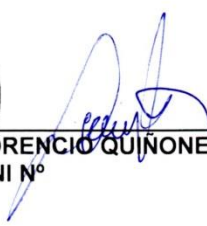
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DR. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

VALORACIÓN

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------



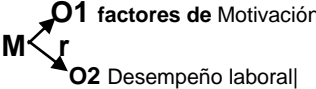

FLORENCIO QUIÑONES PEINADO

DNI N°

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2019.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (Esquema)	DIMENSIONES	MÉTODOS
Problema general	Hipótesis general	Objetivos general	V_1 / V_i Motivación	Antecedentes: ALZATE (2014) Peña Estrada, Carlota, (2015)	Intensidad en la eficiencia laboral	Enfoque: Cuantitativo
¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2019?	Existe relación directa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2019	Determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2019			Dirección en el liderazgo del cargo	Método general: El método científico
Problemas específicos	Hipótesis específicos	Objetivos específicos			Persistencia en el logro de metas	Métodos específicos: I -Inducción-deducción -Análisis y síntesis Tipo: Básico
a)Cuál es la relación entre la dimensión intensidad y el desempeño laboral de los trabajadores	a) Existe la relación directa entre la dimensión intensidad y el desempeño laboral	a) Identificar la relación existente entre la dimensión intensidad y el desempeño laboral	Base teórica: Robbins (2018) Considera a la motivación como	Participación del empleado	Nivel: Descriptivo correlacional	
					Diseño: No experimental	

<p>administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú 2019?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación de la dimensión de dirección y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019?</p>	<p>de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú 2019.</p> <p>b) Existe la relación directa entre la dimensión de dirección y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019.</p>	<p>de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú 2019.</p> <p>b) Identificar la existencia de la relación entre la dimensión de dirección y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019.</p>		<p>aquellos “procesos que dan cuenta de la Intensidad en el esfuerzo laboral Dirección en el liderazgo del cargo Persistencia en el logro de metas de un individuo para conseguir un objetivo institucional”.</p>		<p>Correlacional</p>  <p>M=Muestra O1=Motivación O2=Desempeño r = Coeficiente de correlación Según Naupás(2014:343)</p>
<p>c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión persistencia y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019?</p>	<p>c) Existe relación directa entre la dimensión persistencia y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019.</p>	<p>c) Identificar la relación existente entre la dimensión persistencia y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019.</p>	<p>V₂ / V_D: Desempeño laboral</p>	<p>Antecedentes: Soriano y otros (2014). Álzate (2014) Peña (2015)</p>	<p>Formación del desarrollo profesional</p>	<p>Población: 432</p>
				<p>Base teórica: Robbins, Stephen, Coulter (2018) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a lograr a nivel individual.</p>	<p>Ambiente del trabajo</p>	<p>Muestreo: MAS</p> <p>Muestra: 217</p> <p>Técnica: Encuesta</p>
						<p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de investigación: Análisis correlacional, una técnica de análisis de datos estadísticos, permite determinar si existe una relación entre dos variables cuantitativas diferentes. Procesamiento de datos mediante el uso de SPSS versión 24.</p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ

DIRECCIÓN

Oficina General de Gestión del Talento Humano

"Año del Diálogo y la reconciliación nacional"

CONSTANCIA

**CONSTANCIA DE ACREDITACIÓN DE LA APLICACIÓN DE CUESTIONARIO
SOBRE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL A LOS TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL
PERÚ 2018**

Que, el señor Filoter Tello Yance, identificado con DNI N° 19882840, solicitó autorización para aplicar el cuestionario de Gestión de Talento Humano bajo el registro 22801-2425, el 13 de julio de 2018, culminando dicho trabajo el mes de setiembre de 2018.

Se otorga la presente constancia acreditando la culminación de dicho trabajo, a petición del interesado para los fines que estime por conveniente.

Huancayo, 21 de diciembre de 2018


 Mg. Pils B. Ayarza Lozano
DIRECCIÓN DE LA OFICINA GENERAL

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TÍTULO DEL PROYECTO: MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ, 2018"

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				N U N CA	AV E C E S	SI E M P R E	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			C L A R I D A D	C O H E R E N C I A	R E L E V A N C I A	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
MOTIVACIÓN	Dimensión: N°1 Intensidad en la eficiencia laboral	Muestra empeño	Existe horario flexible en la realización de las tareas de la oficina																
			Cumple con el horario establecido por la institución																
		Expresa Identidad institucional	Siente satisfacción por el logro de las metas alcanzadas en el trabajo																
			Las condiciones físicas de la oficina, iluminación, temperatura, decoración son																
		Muestra responsabilidad	La seguridad que le brinda la institución le permite mayor productividad y eficiencia																
			Goza de autonomía en la toma de decisiones para cumplir sus funciones																
		Manifiesta actitud colaborativa	Ud es una persona confiable y no requiere control en el cumplimiento de sus funciones																
			Ud es responsable en algunos casos y se descuida en otros casos																
		Evidencia satisfacción con el trabajo	Practica valores personales de justicia, generosidad y responsabilidad en el ejercicio de la función																
			Ud nunca aporta con las ideas, siempre requiere instrucciones para su desempeño																

FIRMA DEL EVALUADOR
DNI

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TITULO DEL PROYECTO: MOTIVACIÓN Y ELDESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ, 2018”

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								C L A R I D A D	C O H E R E N C I A	R E L E V A N C I A	OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				N U N C A	A V E C E S	S I E M P R E	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta							
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
M O T I V A C I O N	Dimensión: N° 2 Dirección en el liderazgo del cargo	Evidencia liderazgo	Ud está dotado de un talento y grado de competencia necesaria para desempeñar y cumplir metas de su cargo																	
			El jefe toma decisiones en forma conjunta con los demás trabajadores																	
		Comunica y coordina	Ud antes de ser rotado de una oficina a otra recibió consultas y comunicaciones previas																	
			Antes de ser rotado de una oficina a otra tomaron en cuenta su experiencia laboral y su carrera																	
		Toma decisiones	Participa en las capacitaciones alineadas con las nuevas innovaciones técnico normativas																	
			Ud participa en la formulación del plan estratégico y planes operativos multianuales de la institución																	
		Tiene conocimiento del ejercicio del cargo	Ud recibe información oportuna del cronograma de las acciones y plan operativo para cumplir metas																	
			Ud presenta información de avance de ejecución del plan operativo semestral y anual de la oficina a su cargo																	
		Propone iniciativas	Las relaciones interpersonales de conflicto entre los trabajadores se realizan siempre																	
			Según su apreciación el jefe inmediato superior cumple de manera eficiente sus funciones																	

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TITULO DEL PROYECTO: MOTIVACIÓN Y ELDESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ, 2018”

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								C L A R I D A D	C O H E R E N C I A	R E L E V A N C I A	OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				N U N C A	A V E C E S	S I E M P R E	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el ítem		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de						
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
M O T I V A C I O N	Dimensión: Nº 3 Persistencia en el logro de metas	Muestra superación a los obstáculos	¿Ud. siempre supera los obstáculos que se presentan en el trabajo?																
			¿Ud. siempre supera los obstáculos que se presentan en el trabajo?																
		Evidencia Logro de metas	Por la labor cumplida en la fecha establecida recibo premios del jefe																
			¿Ud. trabaja siempre con entusiasmo y espíritu de superación?																
		Muestra espíritu de superación	¿Ud. Muestra siempre iniciativas e identificación con la organización?																
			¿Ud e responsable en cumplimiento de sus funciones, con mucha confianza y lealtad?																
		Plantea Iniciativas e identificación.	¿Ud. Es responsable y persistente, muestra preocupación de su trabajo y de los resultados?																
			¿Ud. Es responsable de sus funciones en algunos casos y en otra ocasiones se descuida?																
		Muestra resultados de productividad	¿Ud. Considera que la calidad de su trabajo en el cumplimiento de sus funciones es de excelente calidad?																
			¿Ud. posee siempre una excelente aptitud y capacidad para el desempeño del cargo?																

FIRMA DEL EVALUADOR
DNI

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

TITULO DEL PROYECTO: MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ, 2018"

V	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	C	C	R
---	-------------	-------------	--------	-----------------------	-------------------------	---	---	---

D E M P E Ñ O L A B	Dimensión: N° 1 Participación del empleado en el desempeño laboral.	Evidencia trabajo en equipo	El cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades contribuyen el buen servicio de tareas administrativas Recibe sugerencias constructivas y decir cosas positivas en el lugar de trabajo	N U N C A	A V E C E S	S I E M P R E	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		L A R I D A D	H E R E N C I A	E L E V A N C	RECOMENDACIONES	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					

FIRMA DEL EVALUADOR
DNI

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TÍTULO DEL PROYECTO: MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ, 2018”

>	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	C L	C O	R E
---	-------------	-------------	--------	-----------------------	-------------------------	--------	--------	--------

					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		A R I D A D	H E R E N C I A	L E V A N C I A	RECOMENDACIONES		
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
D E S E M P E Ñ O L A B	Dimensión: N° 2 Formación del desarrollo profesional	Evidencia capacidad laboral	Participo en las capacitaciones especializadas según el cargo que															
			Soy beneficiario de los incentivos por mi destacado desempeño															
		Muestra apoyo a sus colegas	Practico relaciones de cooperación y ayuda entre los trabajadores en el puesto de trabajo															
			Percibe su sueldo según capacidad productiva															
		Se relaciona fácilmente con los otros grupos	Ud. como trabajador se autoaprecia y se autovalora															
			¿Ud. se interesa en controlar y supervisar los trabajos realizando y propone correctivos inmediatos para															
		Muestra interés de superación personal	Ud. como trabajador se adecua a los cambios que se presentan en la institución															
			¿Ud. colabora constantemente con sus compañeros y/o jefe, participa activamente en cualquier equipo de trabajo?															
		Evidencia el uso racional de recursos en el puesto de trabajo	¿Ud. demuestra capacidad para planear y organizar sus funciones sin requerir															
			¿Ud. participa en las capacitaciones concordantes con los requerimientos de orientación técnico normativo?															

FIRMA DEL EVALUADOR
DNI

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TITULO DEL PROYECTO: MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ, 2018"

>	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	C L	C O	R E
---	-------------	-------------	--------	-----------------------	-------------------------	--------	--------	--------

D E S E M P E Ñ O L A B	Dimensión: N° 3 Adecuación al ambiente de trabajo en el desempeño laboral..	Trata de adaptarse fácilmente al nuevo ambiente	El ambiente de trabajo es agradable, cuenta con las condiciones físicas y equipos necesarios	N U N C A	A V E C E S	S I E M P R E	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		A R I D A D	H E R E N C I A	L E V A N C I A	RECOMENDACIONES	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
			Considera que las relaciones interpersonales entre los trabajadores es muy cordial																
		Muestra conocimientos y habilidades laborales	¿Cómo trabajador al ser rotado de una oficina a otra ha recibido la inducción y el acompañamiento para adecuarse a los cambios																
			¿Ud. como trabajador se enfrenta con las competencias de los demás trabajadores?																
		Coadyuva en el clima laboral favorable	¿Su jefe inmediato superior se siente satisfecho con su desempeño en el lugar de trabajo a diario?																
			¿Ud. necesita inducción al ser rotado de una oficina a otro para familiarizarse con el protocolo de las funciones?																
		Muestra el adecuamiento a las nuevas normas y técnico laborales	¿Ud. como trabajador enfrenta conflictos de relaciones interpersonales?																
			¿Ud. está satisfecho con la infraestructura y los equipos que demanda el cumplimiento de sus funciones?																
		Contribuye al logro de lo objetivo y metas de la organizacional	¿Ud. mantienen buenas relaciones interpersonales con sus jefes, colaboradores,																
			¿Ud. muestra comportamiento intachable y trato amable a sus compañeros de trabajo y al público que acude a su oficina de atención?																

FIRMA DEL EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: cuestionario sobre la variable motivación.

Objetivo: Determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2019.

Dirigido a los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019.

Apellidos y nombres del evaluador: Huamancaja Espinoza, Moisés

Grado Académico del evaluador: Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN

	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								C	C	R	TOTAL
	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
TOTAL												
PORCENTAJE												

Decisión del experto _____

Fecha ____ / ____ / ____