



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la
Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo - Huaraz, 2016**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Velásquez Rivera, Ninfa Herlinda (ORCID: 0000-0002-0334-3039)

ASESOR:

Dr. Medina Corcuera, Groberti Alfredo (ORCID: 0000-0003-4035-157X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

CHIMBOTE – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Francisco y a Claudia, que son mi razón de ser y que siempre me han dado su aliento para alcanzar esta meta.

Ninfa Herlinda

Agradecimiento

A Dios, por haberme dado fuerza y valor para culminar esta etapa de mi vida.

Al personal administrativo de la Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo" que me apoyó en el desarrollo de la Tesis con sus sugerencias y brindándome información relevante para poder concretar satisfactoriamente la investigación.

La autora.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaración de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	32
3.1.Tipo y diseño de investigación:	32
3.2.Variables, operacionalización:	33
3.3.Población, muestra y muestreo.	34
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:	37
2.5.Métodos de análisis de datos:	37
2.6.Procedimiento:	38
2.7.Aspectos éticos:	39
IV.RESULTADOS	40
V. DISCUSIÓN	55
VI. CONCLUSIONES	61
VII. RECOMENDACIONES	64
REFERENCIAS	65
ANEXOS	71

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Trabajadores nombrados y contratados de la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo	45
Tabla 2. Trabajadores nombrados y contratados de la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo	47
Tabla 3. Matriz de valoración de las variables en estudio con sus respectivas dimensiones.	51
Tabla 4. Distribución de frecuencias de las dimensiones de motivación laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo – Huaraz.	52
Tabla 5. Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo – Huaraz.	53
Tabla 6. Correlación entre la dimensión motivación del logro y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo – Huaraz.	56
Tabla 7. Prueba Chi Cuadrado para la relación entre motivación del logro y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo – Huaraz.	56
Tabla 8. Correlación entre la dimensión motivación del poder y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo – Huaraz.	58
Tabla 9. Prueba Chi Cuadrado para la relación entre motivación del poder y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo – Huaraz.	59
Tabla 10. Correlación entre la dimensión motivación de afiliación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo – Huaraz.	61
Tabla 11. Prueba Chi Cuadrado para la relación entre motivación de afiliación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo – Huaraz.	62
Tabla 12. Correlación entre las variables motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo – Huaraz.	64
Tabla 13. Prueba Chi Cuadrado para la relación entre motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo – Huaraz.	65

RESUMEN

El objetivo general consistió en demostrar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Se consideró el tipo de investigación no experimental y un diseño correlacional; con una población de 332 trabajadores administrativos y una muestra de 116, obtenida mediante métodos probabilísticos. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario en relación a las variables motivación y desempeño laboral. Los instrumentos fueron validados mediante el Alpha de Crombach obteniendo para el cuestionario de motivación 0,842 y para el cuestionario de desempeño laboral 0,874; a su vez se empleó el método empírico y el método hipotético deductivo. Esta investigación concluye que la motivación laboral presenta una relación regular con el desempeño laboral desde la percepción de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo – Huaraz, 2016, según los resultados ubicados en la tabla 12 donde se indica haber obtenido un grado de correlación de $r = 0.503$, cuya interpretación se hace utilizando la fórmula de “r” de Pearson, asimismo, la prueba de hipótesis presentada en la tabla 13 presenta un valor Chi-cuadrado 42,850^a como superior al fijado; a su vez el valor sig. $p = 0,000$ es inferior al $\alpha = 0.05$, por lo cual se tomó la decisión de aceptar la hipótesis propuesta y afirmando que existe una relación directa y significativa entre las variables de estudio. Según las conclusiones arribadas se establecieron las siguientes recomendaciones: Al Director General de Administración de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo-Huaraz, a implementar factores motivacionales, ya que éstos influyen en el rendimiento laboral y consecuentemente en los resultados del trabajo y permitirá al personal administrativo a esforzarse más en lograr las metas y objetivos propuestos por la universidad.

Palabras clave: Motivación laboral, motivación del logro, desempeño laboral, condiciones personales, iniciativa.

ABSTRACT

The general objective was to demonstrate the relationship between the motivation and job performance of the administrative staff of the Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. The type of non-experimental research and a correlational design were considered; with a population of 332 administrative workers and a sample of 116, obtained by probabilistic methods. The survey was used as a technique and as a tool the questionnaire in relation to the motivation and work performance variables. The instruments were validated using Crombach's Alpha obtaining 0.842 for the motivation questionnaire and 0.874 for the job performance questionnaire; In turn, the empirical method and the deductive hypothetical method were used. This investigation concludes that the labor motivation presents a regular relation with the labor performance from the perception of the administrative workers of the National University Santiago Antúnez de Mayolo - Huaraz, 2016, according to the results located in the table 12 where it is indicated to have obtained a degree of correlation of $r = 0.503$, whose interpretation is made using the formula of "r" of Pearson, likewise, the hypothesis test presented in table 13 presents a Chi-squared value 42.850a as superior to the fixed one; turn the value sig. $p = 0.000$ is lower than $\alpha = 0.05$, so the decision was made to accept the proposed hypothesis and affirming that there is a direct and significant relationship between the study variables. According to the conclusions reached, the following recommendations were established: To the General Director of Administration of the National University Santiago Antúnez de Mayolo-Huaraz, to implement motivational factors, since these influence the work performance and consequently the results of the work and will allow the personnel administrative to strive more to achieve the goals and objectives proposed by the university.

Keywords: Work motivation, achievement motivation, work performance, personal conditions, initiative.

I. INTRODUCCIÓN

En distintos aspectos los mecanismos de motivación en las personas hacen que se logren objetivos propuestos y alcanzar metas establecidas, la motivación es un mecanismo elemental del comportamiento dentro de las organizaciones, que consiente alinear el esfuerzo, las buenas vibras y el comportamiento en general del empleado, permitiendo apreciar mejor respecto a lo que hace y incentivándolo a que trabaje más para alcanzar los objetivos de la institución.

La motivación en el campo del trabajo es impredecible y fluctuante, por lo tanto, existe una gran variedad de sentimientos, encuentros y especulaciones, la inspiración es uno de los factores interiores que requieren una consideración más prominente, sin una base de información de inspiración es difícil comprender a los individuos. conducta. En general, la inspiración es lo que impulsa a un individuo a actuar con un objetivo particular en mente o, en cualquier caso, provoca una afinidad hacia una conducta particular. Esta motivación para actuar puede ser provocada por una mejora externa (que se origina en la tierra) o tiende a crearse dentro de los procedimientos materiales de la persona. En el Salvador, actualmente, las organizaciones se han visto en la obligación de generar nuevas estrategias de desarrollo para los empleados y de productividad para la institución, también se observa que a la hora de enfrentar los retos, los empleados suelen adquirir una motivación propia, pues ya no solo se busca ser alagado o reconocido por un superior; sino de querer mostrarse como un individuo capaz de resolver problemas y superar obstáculos, ya sus propósitos son de generar confianza en su puesto de trabajo, para ello es necesario que el individuo utilice sus habilidades y conocimientos en base a los cambios de su organización. Existen razones por las cuales las personas se sienten motivadas para trabajar, por ejemplo: cuando ven el trabajo como una fuente de ingreso económico, crecimiento personal y profesional, por recompensas deseadas, entre otras con respecto a la motivación dentro del trabajo (Schubert, 2009).

Una motivación laboral, permitirá un nivel de cumplimiento más prominente en la ejecución de los ejercicios del trabajo, creando disposiciones edificantes, eso será; que cualquier esfuerzo por mejorar la ejecución del trabajo se identifica con

la inspiración y el estado en que se encuentra el empleado. En Colombia, se realizó un estudio en que se demuestra que existe una alta competitividad entre las empresas, en la que estas mismas se ven enfocadas en buscar una fuente motivacional para sus empleados, es por ello que existen funciones en la organización orientadas a motivar a los empleados para mejorar sus desempeños y obtener una mejor productividad. Lo mencionado anteriormente, se verá reflejado en la preferencia o acogida conseguida por la institución hacia los consumidores y a la vez atraer más de ellos. Así como hay factores motivacionales para los empleados, también hay factores que afectan el lado emocional de los mismo, de tal manera que estas implicancias son problemas ajenos del empleado, es decir que el individuo suele mezclar su lado emocional en un contexto externo y lo conlleva hacia su entorno laboral, pues los resultados deseados, se verán truncados y desfavorecidos para la empresa como para el empleado. Esto reduce el desempeño del personal y la productividad de la organización (Medina, 2011).

Las organizaciones públicas del país, están aceptando cambios en cuanto a mejorar la administración de recursos humanos con respecto a su organigrama, ejecución y métodos regulatorios y especializados que certifican un gran avance jerárquico para lograr objetivos y destinos explícitos, por esta razón equivalente la mejor preocupación es encontrar el mejor enfoque para impulsar al personal a ampliar su exhibición y entusiasmo por la actividad; en consecuencia, es crítico mencionar que una de las causas más ampliamente reconocidas que pueden influir en la baja ejecución de la organización abierta, es potencialmente la no aparición o poca inspiración para el logro que confirma los recursos humanos que trabajan en las fundaciones estatales; Estas características presentes en algunas afiliaciones abiertas, junto con la conducta del empleado en su exhibición y organización, han hecho que las bases se separen o no progresen en los objetivos y metas que se proponen, tal situación puede surgir debido a la conducta que muestra ausencia de deber a los objetivos institucionales, tal vez debido a la utilización de filosofías de trabajo asegurado decisiones equivocadas. La motivación hoy es asumir un trabajo crítico en cada relación, ya que el logro de los empleados dependerá de su prosperidad.

En distintas universidades de la región Ancash, pareciera que no se está dando importancia al factor motivación, en ellas se evidencia un claro desorden entre lo prestado por estas organizaciones y lo esperado por el personal administrativo; observándose el debilitamiento en la mejora de los ejercicios, así como la escases de asistencia a la acción y la mente creativa en el avance de las técnicas administrativas. Esto se demuestra por los escases de asistencia al sentimiento de tener un lugar, carácter y obligación, no trabajo, ausencia de apariencia en la acción de sus capacidades, con la cercanía de los segmentos en lucha que socava el desarrollo organizacional. Por otro lado, los distintos contextos de las organizaciones en la región tienen puntos similares como es el caso de las deficientes relaciones sociales entre los administrativos, la escases de compromisos, incumplimiento de funciones; lo cual es síntoma de una deteriorada motivación laboral que se evidencia en el deficiente desempeño de los administrativos que laboran en estas organizaciones, posiblemente estas circunstancias se estarían dando en la medida que los directivos no estarían actuando como elementos motivadores y no estarían considerando los factores que favorecen la motivación laboral como retribuciones, reconocimientos, etc.

Bajo la problemática mostrada se plantea la siguiente interrogante, que tiene como propósito analizar cómo se presentan las variables: ¿Cuál es la relación entre motivación y desempeño laboral de los empleados administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo – Huaraz, 2016?

La justificación práctica del presente trabajo está dada por los resultados expuestos en el desarrollo investigativo, estos resultados servirán a la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo-Huaraz, para que las autoridades conozcan las debilidades de los empleados y en las distintos dimensiones y adopten las mejores herramientas y alternativas para realizar la gestión administrativa, haciéndoles dar cuenta de que la inspiración del empleado siempre ha sido significativa para las asociaciones, ya que se percibe que un activo humano estimulado traerá ventajas y rentabilidad más notables que un empleado desmotivado, esa es la razón por la cual las organizaciones se unen a la ejecución de técnicas persuasivas, para tener un activo humano persuadido y feliz con el recado que realiza. Socialmente este estudio es muy importante y se justifica

porque va permitir que la organización en este caso la universidad, logre mayor competitividad dentro de nuestra sociedad por los servicios que presta, mejorando de esta manera la satisfacción de los clientes internos y externos. Metodológicamente, el presente estudio, busca ser un aporte más para quienes deseen realizar un estudio similar y para investigadores interesados en el tema.

La hipótesis es una respuesta anticipado al problema del estudio, denominándose (Hi:) Existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral de los empleados administrativos de la UNASAM – Huaraz, 2016. (H0:) No existe relación entre motivación y desempeño laboral de los empleados administrativos de la UNASAM, 2016.

El objetivo General es la finalidad que se espera llegar con el estudio: Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los empleados administrativos de la UNASAM – Huaraz, 2016. Los objetivos específicos: Identificar el nivel de motivación laboral de los empleados administrativos de la UNASAM – Huaraz. Identificar el nivel de desempeño laboral de los empleados administrativos de la UNASAM – Huaraz. Establecer la relación entre motivación de logro y desempeño laboral de los empleados administrativos de la UNASAM – Huaraz. Establecer la relación entre motivación de poder y desempeño laboral de los empleados administrativos de la UNASAM – Huaraz. Establecer la relación entre motivación de afiliación y desempeño laboral de los empleados administrativos de la UNASAM – Huaraz.

II. MARCO TEÓRICO

Se buscó antecedentes relacionados al tema de estudio en los distintos ámbitos, internacional, nacional y local; como referente Internacional tenemos a Sánchez (2011), realizó un estudio enfocado a analizar a la motivación como un factor esencial en el desempeño laboral, en el país de Venezuela, el estudio fue de tipo correlativo, descriptivo y de campo, contenida por 12 subordinados como población. Para ello se aplicó una encuesta de tipo cuestionario, conformada de 39 interrogantes cerradas; según la escala de Likert. Concluyó que hay un alto ritmo de desilusión por parte del personal ya que el salario que reciben no es confiable con las capacidades que satisfacen en las ramas de Administración y Recursos Humanos, por lo tanto, se considera que sus necesidades inspiradoras se satisfacen de manera tolerable. Por otro lado Machillanda (2013), en la postulación referente al rendimiento laboral de colaboradores, desarrollada en la Universidad Central de Venezuela, cuyo objetivo era decidir la ejecución del trabajo de los empleados de la clínica de emergencia "Vargas de Caracas", la exploración era una estructura no exploratoria y correlacional, en la que su población estaba compuesta por 34 personas que trabajaban en Las diversas rutinas de trabajo les preocupaban una visión general: encuesta realizada a partir de 38 consultas cerradas, con 5 opciones para verificar según lo indicado por la escala Likert. Esta encuesta adquirió una calidad inquebrantable de 0,89 según el registro de confiabilidad de Alpha de Cronbach. Él razonó que los empleados en 47.1% utilizan capacidad subjetiva, inspiración innata en 38.2% y 41.2% inspiración externa, garantizando no sentirse impulsados por la compensación obtenida en relación con las capacidades que realizan. Por su parte Romero y Urdaneta (2010), desarrollo un estudio relacionado al desempeño laboral que presentan los empleados con la calidad de servicio que se brinda, cuyo objetivo es decidir la relación entre la ejecución del trabajo y la naturaleza de la administración del personal autorizado en los colegios privados del distrito Maracaibo del Estado - Zulia, de un campo correlacional, atractivo, conectado y de campo tipo, con un plan correlacional no exploratorio, basado en valores, con una diagnóstico de población no probabilística en el sentimiento del científico, adicionalmente llamado un ejemplo. Se utilizó una encuesta de opciones de reacción fija, que experimentó la aprobación maestra y la confiabilidad se resolvió por medio del coeficiente Alfa de Cronbach, generando un

alto nivel de 0.708 en la variable de ejecución de trabajo que demostró ser sólida, con respecto a la calidad proporcionada a los suplentes por los organizadores. con una calidad inquebrantable de 0.937 que infiere que los dos factores tienen un estado anormal de calidad inquebrantable, los componentes que retratan la ejecución del trabajo del personal autorizado: información, aptitudes, carácter, responsabilidad, deseos. Del mismo modo Estrada (2010), desarrollo un estudio buscando la relación que presentan el clima organizacional con la motivación que realiza una entidad pública, realizado en Guatemala: Universidad Mariano Gálvez, tuvo como objetivo determinar el nivel de satisfacción del tema mencionado. Para dicha estudio se utilizó el tipo de estudio de campo y de nivel descriptivo, constituida por una población de 84 empleados, el método fue el cualitativo, para ello se aplicó una encuesta con interrogantes cerradas. En la que concluye diciendo que, el clima organizacional es un aspecto influyente en el comportamiento de los empleados y se determinó que el grado de satisfacción en el estudio mencionado, es satisfactorio y la motivación laboral es satisfactoria media.

En el ámbito nacional tenemos a Gonzales (2014), en su examen para obtener el nivel de magister llamado: "Los ejecutivos de la actuación y la motivación de los empleados de una organización de automóviles"; completado en Lima en la Universidad San Martín de Porres, cuyo objetivo es distinguir la conexión entre la ejecución de la junta y la inspiración de los empleados en la zona de mantenimiento y administración de la organización del área de automóviles. La estrategia utilizada fue un plan de clasificación correlacional, para la recopilación de información, percepción organizada y revisiones con escalas institucionalizadas, lo que permitió conocer la conducta de los empleados y jefes, al igual que los reconocimientos que el personal tiene de la administración del automóvil, presionando y pintando áreas en sus jefes particulares. Para el examen de la información, se utilizaron marcadores de conexión, cuyas consecuencias aparecen por métodos para un esquema disperso para establecer la conexión entre la ejecución de los ejecutivos y la inspiración: presumió que existe una conexión entre la ejecución de los ejecutivos y la inspiración, que Se puede inferir que la motivación de los ejecutivos de la organización evaluada es un desperdicio, que los niveles de inspiración de los empleados son en su mayor parte negativos. En el mismo ámbito Vázquez (2013),

se enfocó en analizar la relación que presenta la motivación con el comportamiento organizacional, cuyo objetivo es identificar los factores intrínsecos y extrínsecos que influyen en el tema mencionado, la estudio fue de tipo descriptivo, cuantitativo y correlacional, conformada por una población de 42 personas del lugar de estudio, para ello se empleó la escala de Likert con 52 interrogantes. En tal efecto, el investigador concluye manifestando lo siguiente: que, el salario de los empleados de dicho centro de salud, no es el adecuado, por lo que el desempeño y esfuerzo en las actividades que desarrollan es bajo y no eficiente con respecto a las necesidades de la institución, también hay que tener en cuenta que estos factores son los más mostrados y afrontados por los empleados de cualquier organización. Por otro lado, Sánchez (2013), analizo el nivel de percepción del desempeño laboral, de tipo observacional, transversal, prospectivo y descriptivo, con diseño no experimental, en el cual se utilizó a cien alumnos como muestra para evaluar el rendimiento laboral de 26 profesores de la misma carrera, Concluye estableciendo que los profesores reflejan un buen desempeño laboral en su institución. Por su parte Barnett, Bernuy y Cárdenas (2012), desarrollo un estudio basado en los factores motivacionales, de tipo No experimental-transeccional, con diseño cuantitativo, con una Población de 306, y una muestra de 200, concluyeron que, los aspectos fundamentales de motivación interna influyentes para el desempeño de los empleados en ese sector son el reconocimiento y el poder.

Así mismo, Delgado (2010), se basa en estudio como la motivación incide en el desempeño laboral, para determinar la incidencia de las variables, en la que se concluye que, el nivel rendimiento y desempeño organizacional de los que trabajan en dicha empresa es baja; haciendo ver que sus actividades no se relacionan al cargo que poseen, cuando toman una decisión la mitad de la población mostrada está apta para y lo hacen en grupo, mientras que la otra mitad lo hace dudosa e individualmente. Con esto se plantea que la motivación es importante para que los empleados desarrollen y mejoren su desempeño dentro de la empresa.

A nivel regional tenemos a Fernández (2013), desarrollo un estudio enfocado a la motivación laboral relacionada con la productividad laboral, de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental transeccional y descriptivo-explicativo, concluyó que: La escasa motivación influye desfavorablemente en la productividad

laboral de los empleados en la Empresa Minera Santa Luisa Unidad Huanzalá. El sistema motivacional muestra como factores desmotivadores a la supervisión; el reconocimiento, la relación con los jefes; las políticas de la empresa, las condiciones de trabajo y las remuneraciones. De acuerdo al estudio, los empleados manifestaron estar completamente de acuerdo, al considerar que la motivación laboral incrementa la productividad. Por otro lado, Torres (2013), en su Tesis de maestría "Satisfacción en el Trabajo y Rendimiento Laboral del Personal Administrativo en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2011", Huaraz, realizada en una universidad de Huaraz de tipo transeccional, con diseño experimental, concluyó que: Se ha establecido que un bajo nivel de la satisfacción en el trabajo influye sensiblemente en el desempeño laboral de los funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Huaylas. Los empleados administrativos de la MPH se encuentran poco satisfechos y como resultado de esto el desempleo laboral de los mismos se ha visto afectado, encontrándose niveles de desempeño mayoritarios entre regular y deficiente. Se ha determinado que el nivel de rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial es bajo, es decir, está por debajo del estándar laboral o es insatisfactorio respecto a factores como eficiencia, comprensión del trabajo, la habilidad para razonar, iniciativa e irresponsabilidad. Sin embargo, a nivel de desempeño por los servicios recibidos es satisfactorio con respecto a la perspectiva de los usuarios de la Municipalidad Provincial de Huaylas. Por último, Gallardo (2015), en su propuesta de Maestría "Inspiración laboral y ejecución de empleados en la VII Zona de Registro - Sede de Huaraz, 2014", Huaraz, de tipo no experimental, presumió que: los encuestados tienen un grado medio de inspiración laboral, a pesar de que el 23.9% tiene altos inspiración laboral y ningún reflejante tiene poca inspiración laboral. Por otra parte, el nivel adecuado logrado por el lugar de trabajo no es el más ideal; en cualquier caso, se fortalece con un reconocimiento general positivo en las conexiones humanas, tanto en las capacidades reguladoras como en el grado de asociación social; Las dos partes de un potencial increíble para el cambio jerárquico. Un marco de diagnóstico del estudio que favorezca la práctica laboral que se suma a la inclinación general de los sujetos y, por lo tanto, a la asociación es fundamental. La diagnostico impacta enfáticamente el cumplimiento de los objetivos del establecimiento y es de importancia fundamental en su conducta jerárquica. Para lograr una administración

aceptable de recursos humanos, se requiere un cambio extremo por medio de la asociación y el disfraz de otra perspectiva y la actuación de cada uno de los artistas de la fundación.

Además de los antecedentes que fundamenta la estudio se realizó una búsqueda de teorías y enfoques teniendo en cuenta ambas variables de estudio: La inspiración es una variable que impacta más que el cumplimiento de la ejecución y los efectos rentables. El cumplimiento y la inspiración no dependen el uno del otro, por ejemplo, un empleado podría estar contento con su trabajo, pero no conmovido, es esa persona quien examina positivamente su circunstancia experta, pero cuyo esfuerzo no da cantidades anormales de ejecución (Cavalcante, 2004). Enfocándonos en el estudio a desarrollar, se puede decir que la fuente de inspiración para los empleados y para las necesidades que tienen que cubrir (Infestas, 2001), también es un elemento significativo para los empleados, ya que para ellos esto se convierte en un impulso para desarrollar sus actividades pendientes, con el fin de cumplir metas y/o propósitos, siendo así, el empleado ve este factor como algo preciado y por lo cual debe ser responsable con su centro de trabajo.

La inspiración humana se determina como "un expreso entusiasta que se produce en un individuo debido al impacto aplicado por procesos de pensamiento específicos" Koenes, (1996). En consecuencia, Amorós (2007) describe que a la Motivación Laboral como las fuerzas que siguen al especialista y lo hacen actuar a la luz de un objetivo específico, facilitado hacia los destinos, formado por el límite de la motivación para satisfacer alguna necesidad individual. Las asociaciones son dinámicamente conscientes de la importancia de la motivación; esa es la razón por la cual cada día más asociaciones utilizan recursos para reconocer el nivel de motivación de sus residuos y construir marcos que los mantengan profundamente vigorosos, ya que la exposición de los empleados depende, entre otros. varios componentes, en la motivación que tienen. El trabajo fructífero se basó en ellos. En cualquier caso, esta información perdería la marca en su certificado un incentivo si no elegimos el tipo abrumador de necesidad, ya que su satisfacción será el motor de El impacto más eminente en la motivación (McClelland, 1965).

Dentro de las teorías de la motivación tenemos a McClelland (1996) de la Universidad de Harvard, quien aportó tres de los impulsos que predominan y los clasificó según su importancia como: el logro, la afiliación y el poder. Entre ellos se destaca un cuarto basado en la competencia. Consecuente a esto, se detallarán las definiciones de cada uno de ellos, como son: la motivación por orgullo, se da por medio del comportamiento, conocido por ser el más detallista o el que profundice mejor las cosas. (McClelland, 1996), Puede ser descrito como la motivación de personas con ganas de superación. Se puede ver también que dentro de las ganas de superación son las elementales fuentes de inspiración para seguir alcanzando metas, pero también se puede decir que para las personas que cumplen sus metas es más importante la satisfacción que sientes al cumplirlas que el cumplimiento de las mismas. En este contexto, existen muchas definiciones para los empleados direccionados a cumplir sus objetivos, logros y metas, ya que su desempeño es más riguroso y eficiente porque son conscientes de los beneficios y el reconocimiento que podrían obtener. Por su parte, los jefes o reflejante de rangos más elevados, suelen demostrar mucha más confianza por su personal, comienzan a tener en cuenta las ideas y proposiciones que ellos abiertamente manifiestan, Por otro lado, los empleados que encabezan la empresa, se trazan metas y se plantean objetivos, en los cuales los empleados deben estar involucrados e informados para llegar a cumplirlas, es decir que los empleados deben estar motivados y direccionados hacia el mismo logro. Dicha motivación tendría que verse reflejada en las acciones que corresponden a las relaciones interpersonales para conservar y cumplir la meta (McClelland). Dentro de las ganas de desarrollarse y de superación, tiene que haber un equilibrio entre las relaciones interpersonales y el medio social, ya que las personas con estos fines, están sometidas a las condiciones y cambios dentro de su clima organizacional, es así como los empleados se ven en la obligación a superarse constantemente a comparación de otros que tienen objetivos individuales, ya que estos empleados están sujetos a supervisiones dentro de la empresa, es importante decir que el individuo logrará sus objetivos siempre y cuando tenga una información detallada de lo que se quiere hacer. Así mismo, existen sujetos que están sometidos a motivaciones por impulsos de afiliación, los mismos que se desenvuelven de una manera más adecuada cuando adquieren un reconocimiento por su desempeño y rendimiento eficiente.

Es así que un empleado motivado por sus logros, suele recurrir a un personal de apoyo, el cual podría ser un técnico asistente de alta capacidad, el cual ayude a desarrollar las tareas establecidas dentro de las necesidades de la empresa, siendo así éste debe ayudar a cumplir con los objetivos planteados. La motivación para adquirir un control sobre los que se está manejando o desarrollando periódicamente dentro de la empresa, así como el dominio de las actividades a ejecutar, las cuales se cumplirán según la eficiencia de las personas o grupo de ellas (McClelland). Del mismo modo existen personas motivadas por poder, los cuales tratan de dar un impacto en la entidad u organización de la cual son miembros. En este caso es inseguro determinar la dirección o el propósito al que se apunta y se quiere llegar, ya que no se sabe si el individuo utilizará este poder de manera positiva o negativa. De alguna u otra forma es posible determinar si un individuo motivado por el poder, ejercerá su trabajo de manera positiva, esto se da cuando esta fuente de inspiración o impulso, está vinculada con los propósitos de la institución y no de él mismo; por medio de esto se puede deducir que el sujeto se convertiría en un líder poco exitoso o por el contrario ejerce legítimamente su labor, se caracterizaría por ser un líder capaz de asumir responsabilidades a diferencia de los otros miembros de la entidad (Keith y Newstrom, 1991).

Una de las motivaciones más significativas, es la de conseguir la excelencia, la cual se caracteriza por ser un impulso simbólico por la cual el empleado se ve en la obligación de cumplir sus objetivos. Se entiende también que los empleados motivados por competencia, buscan ejercer tareas vinculadas con sus capacidades y así llegar a tener un dominio sobre lo que desarrolla. Lo más importante es que, el beneficio adquirido, no solo contribuirá a la organización sino también sumará en su experiencia laboral, formando de este una persona preparada y calificada para ocupar un lugar dentro y fuera de la institución. Dichas personas que se identifican con un nivel competitivo, buscan también que sus subalternos sean similares a ellos y tengan las mismas ganas de superación de desempeño en la empresa, esto se da en función del bienestar de la organización y del individuo, Así mismo, es necesario que el sujeto esté ligado a las relaciones humanas de su entorno (Toro, 2009). Dentro de los elementos de la inspiración laboral, nuestro trabajo dependía de la hipótesis de David McClelland con sus 3 tipos de motivación que van con:

Motivación del logro: este es el impulso para obtener logros y superar las expectativas; Es el más inspeccionado de todos; cuando es simplemente abrumador, generalmente demuestra una preocupación poco común de construir destinos expuestos a riesgos y problemas moderados, esforzarse por lograrlos, obtener análisis sobre la ejecución y obtener reconocimiento por el avance; Cuando la organización es de naturaleza empresarial, en la que es importante esforzarse por avanzar, la necesidad de reconocimiento es importante para todas las cuentas. No obstante, una gran necesidad de esta clase se relaciona con una desilusión genuina y dinámica cuando las recomendaciones de ocupación no reflejan problemas, compromisos ni reconocimiento; Son personas con un deseo poco común de avance y un temor a la insatisfacción. Motivación de poder: este es el impulso para hacer efecto e incrementar el reconocimiento de importancia. El objetivo de la motivación para el poder es "sentirse inconcebible". Intenta lograrlo de varias maneras, por ejemplo, imaginando que uno afecta a los demás, obteniendo recursos que dan magnificencia, fortalecimiento y atractivo.

Se evidencia en dos estilos de coordinación secundaria distintos: el poder personal, la batalla para ser abrumador y motivar regularmente a los subordinados y excitar la extraordinaria devoción individual. Del mismo modo, pueden atacar y entrometerse en el trabajo individual de los subordinados más cerca de la necesidad de dominación del hogar que por las solicitudes del recado; Poder social o institucional, canalizar sus esfuerzos para impactar a otros; no planean con él conseguir alojamiento para su individuo, sin embargo, es un deber poco original hacer lo que la tarea requiere. Reflejan moderación en la práctica del control individual fuera del alcance de la empresa.

Inspiración de afiliación: Esta es la inspiración para lidiar con asociaciones adecuadas, consideradas y cercanas con la casa, sintiendo un pedazo de reunión; son personas que aprecian ser valorados y, por regla general, mantendrán una buena forma clave de la desolación de ser rechazados por la fiesta. Presumiblemente tratarán con el mantenimiento de exquisitas asociaciones sociales, recibirán un sentimiento de confianza y comprensión y están ansiosos por consolar y ayudar a otras personas que se encuentran en una situación problemática, de la misma manera que valoran una relación bien dispuesta con los

demás; Los estudios dirigidos a lo largo de estas líneas reflejan que los supervisores que eran productivos y que demostraban este tipo de necesidad como lógicamente sorprendente en su conducta, tenían ocupaciones que requerían coordinación entre los lugares de trabajo.

Así mismo, se denomina motivación extrínseca cuando las acciones se dan en un ámbito externo y cuando los factores que influyen en la conducta de las personas se desarrollan en la parte exterior y no al interior de ella, (Reeve, 1994), es decir, que solo intervienen las condiciones físicas como por ejemplo los sueldos, las gracias, entre otras.

Dentro del estudio realizado se manifiestan dos elementos fundamentales: la recompensa y el castigo. Estos dos factores son los resultados finales de cualquier conducta o término de una situación con respecto a las actividades que desempeñan los empleados, se considera también como el fruto de lo cosechado durante el proceso de desarrollo, (Reeve, 1994). Así mismo, se define al castigo como una acción no deseada, pero que puede darse circunstancialmente u ocasionalmente en función de las acciones del ser humano, (Reeve, 1994). Estos procesos se caracterizan por ser la parte final de un proceso de aprendizaje, especialmente se da de forma positiva en quienes tienen ganas de superarse y sobresalir en el campo labora para ser reconocido y recompensado, Por otro lado, se manifiesta de forma negativa en quienes buscan pretextos sin sentido como el hecho de aún ser un aprendiz (Reeve, 1994). Por medio de estos procesos, las personas logran aprender nuevas técnicas de comportamiento y participación dentro de su puesto de trabajo, estas técnicas serán completamente apropiadas si los jefes o superiores contribuyen también en cualquier circunstancia. Por otro lado, los méritos no solo serán para el empleado sino también para la organización.

Del mismo modo se muestra la motivación intrínseca, la cual está enfocada en relacionar todas las condiciones y acciones necesarias dentro de un mismo contexto, la misma que nace voluntariamente por las circunstancias internas y no de los factores externos que también suelen servir de motivación denominadas recompensas extrínsecas. Luego que las personas toman acciones de satisfacción para cubrir necesidades personales, se observa que los procesos de desarrollo

dependen de los agentes motivadores para alcanzar resultados favorables en la organización en otras palabras, cuando la motivación es suficiente, se puede decir que la actitud de los empleados será mejor y la productividad aumentará constantemente (Reeve, 1994).

Cuando el ser humano es comprendido como un factor fundamental para dominar su entorno y ser competente en las actividades que desarrolla, las organizaciones se verán en la obligación de buscarlos, reclutarlos y conservarlos, y es que no solo una persona capaz de solucionar problemas o de atender a situaciones difíciles debe estar sujeta a una misma organización, también depende del nivel de capacidad para asumir nuevos retos, nuevos cargos, nuevos empleos y nuevas recompensas, todo depende de la motivación que se le dé (Reeve, 1994). Se ha establecido también, que las actividades intrínsecas, generan curiosidad en los empleados, es por eso que todo queda en manos de los planes estratégicos de las organizaciones para motivar al personal de trabajo y encaminarlo hacia una misma dirección, la cual debe tener un mismo sentido y una sola visión. Por otro Berlyne dice que, los aspectos no identificados son de curiosidad de quienes quieren descubrirlas, esto conduce a una exploración y luego a un estudio de lo que se está manifestando (Reeve, 1994).

A pesar del movimiento, hay auto-observaciones durante la demostración de interés que alientan la inspiración. Las personas están continuamente buscando oportunidades para reafirmar sus aptitudes e información, de manera efectiva y deliberada. En el caso de que las personas "se vean equipadas, auto determinadas y / o inquisitivas, en general necesitarán reconectarse en una acción similar ya que la rivalidad, la seguridad en sí mismos y el sueño son encuentros de buen gusto" (Reeve, 1994).

Dentro de los puntos de vista psicológicos de la inspiración, esta hipótesis se centra en los procedimientos o consideraciones mentales, ya que la actividad principal se convierte en algo interno. Hace hincapié en la manera en que las personas comprenden el mundo donde viven y cómo la comprensión impulsa al individuo a continuar en su condición. Las ocasiones naturales influyen en las facultades humanas que contribuyen a los encuentros táctiles que maneja el

sistema sensorial focal. Los datos se comprenden, modifican, componen y manejan mientras se recuperan datos de la memoria que a la larga fomentan la preparación de nueva información. Según la importancia de los datos, se crean deseos, objetivos y planes que serán especialistas dinámicos que mejorarán la presencia de maravillas inspiradoras que coordinarán la conducta hacia un resultado de actividad específico. Cuando se completa la conducta, se producen los resultados, que estarán expuestos a diagnóstico y aclaración e influirán en los procedimientos intelectuales una vez más (Reeve, 1994).

Los individuos comprenden su entorno general en la preparación dinámica de datos, donde los datos que se acercan se cambian, combinan, manejan, guardan, recuperan y se utilizan por última vez (Neisser, 1967); Aderson, 1980, en Reeve, 1994). Este procedimiento provoca la obtención de un aprendizaje que, cuando se utiliza, crea en los individuos el desarrollo de planes y objetivos, que comprenden una especie de anunciantes de la actividad. (La actividad "la actividad está bajo control intelectual y es el efecto secundario del interior, la acción cerebral de las imágenes que se forman, de los deseos que se satisfacen, los recuerdos que entran en conocimiento" (Reeve, 1994). En la actualidad es difícil entender los propósitos de los empleados, ya que estos mismos están sujetos a los cambios repentinos del ámbito competitivo para la empresa y para el empleado, ya que no siempre se mantienen presentes las ganas de superación en los individuos, muchas veces suele cambiar debido al concepto de las necesidades que se reflejan continuamente.

Dentro de los elementos de motivación para trabajar según Hackman y Oldham (2006); se entiende mejor el propósito de la motivación en función de la conducta, pues se observa que la conducta laboral está dividida en dos factores motivacionales: los que son de motivación dentro del contexto de los empleados y las motivaciones que se dan en el contenido del trabajo. Las primeras están directamente relacionadas a los factores externos, es decir los que se dan desde afuera y la segunda que hace referencia al contenido del trabajo, vienen a ser los aspectos vinculados con las acciones y actividades correspondientes a su desempeño, a esto se le considera como factor interno. Por su parte, los investigadores tendrán en cuenta esta información para identificar y analizar estos

factores. Hackman y Oldham (2006), sostienen que las condiciones laborales y sociales, están dirigidas a transformar estos medios en un elemento importante que es el dinero, este mismo se convierte en el resultado del trabajo y esfuerzo realizado; y es que gracias a este recurso es que se pueden obtener otros fines como los bienes materiales, estabilidad económica y prestigio dentro de la sociedad.

Conseguir una estabilidad económica, es un logro muy relevante y considerado, ya que no solo el reconocimiento y prestigio sirven a las personas para adquirir una vida dentro de la sociedad, pues esto hace que conseguir un trabajo estable sea una de las prioridades del individuo; Así mismo, consiguiendo estos reconocimientos, el sujeto empezará a sentir la sensación de ser competente y así adquirir experiencia dentro del ámbito laboral, porque no solo se busca ser poderoso sino más bien considerado, respetado y valorado por otras personas enfocadas en los mismos propósitos. Por otro lado, estas condiciones abren más las posibilidades del individuo para obtener más prestigio y asumir responsabilidades más grandes, así como de asumir cargos elevados; también ayuda a desarrollar las cualidades psicológicas para llevar a cabo tareas interesantes, las cuales las desarrollará con mayor autonomía. Dentro de las condiciones de trabajo existen obstáculos relevantes que impiden cumplir los objetivos planteados por los empleados, se puede decir que los propósitos siempre estarán sujetas a la disponibilidad de recursos materiales, técnicos y físicos, de las cuales se considera otro elemento que es de suma importancia, el que está muy bien psicológica y mentalmente para afrontar dichos obstáculos y resolver las tareas pendientes.

La presencia de personas competitivas, habilitan la posibilidad de ser un miembro competitivo dentro de las personas en proceso de desarrollo, pues aquellas personas perciben esto como un medio de superación como persona y como profesional, Así mismo, esto sirve para aprender a solucionar problemas y a cubrir necesidades que las organizaciones la requieren. Por otro lado, lo mencionado anteriormente servirá para conseguir los resultados deseados luego de haber pasado por un proceso de desarrollo hasta llegar a la meta.

El clima laboral, ofrece satisfacer las necesidades estipuladas en el ámbito social en el que se desarrollan actividades interpersonales. Estar sometido a las ganas de superación o de ser competente, ayuda a entender el significado de compartir y competir dentro de un grupo de empleados que apuntan a una misma dirección, la cual es la de alcanzar la meta, pues este contexto se convierte en un medio, no para cumplir deberes, sino para adquirir experiencia laboral y ser un líder (Hackman et. al., 2006). Dentro de los motivadores del incluso de trabajo (Internos), Según Hackman y Oldham (2006), los aspectos contenedores del trabajo, son considerados elementos motivadores y generadores de autonomía para enfrentar problemas o situaciones difíciles. El trabajo, puede ser una fuente de motivación para el empleado, siempre y cuando el individuo se sienta comprometido con las tareas que tiene que cumplir dentro de la organización, ya que no solo basta con ser un empleado competente y calificado, también el empleado debe identificarse con las cosas que hace, así como con su puesto de trabajo. Es así que la institución podrá obtener resultados eficientes ya que el empleado está direccionado en los mismos propósitos, en tal sentido que el significado de término trabajo se convierte en una más de las costumbres o actividades que el sujeto realiza a diario.

De esta manera, el trabajo se convierte en un espacio de hábitat y confort para el empleado, el individuo empieza a sentir un sentido de pertinencia por su puesto de trabajo y lo cuida de tal manera que hace creer que el dueño o jefe de la empresa es él. Esto sumaría satisfactoriamente a la organización para cumplir con las metas propuestas.

Así mismo, el trabajo causa un impacto significativo en la vida de los seres humanos y en los que haceres externos e internos de la organización. También es fundamental que el empleado sienta que está aportando a su institución y a la sociedad, ya que el hecho de participar en las actividades que mejoren día a día su área de trabajo, eleva el nivel de satisfacción en función a sus responsabilidades. En tal efecto el autor describe que las personas que contribuyen a construir una vivienda, está destinada a obtener un hábitat, es decir que, si el empleado está contemplado en construir planes para alcanzar sus logros, no solo se verá identificado con su trabajo, sino sentirá que valió la pena haber demostrado tanto esfuerzo, del que el mismo será quien disfrute más adelante (Hackman et al., 2006).

Posibilidad de aplicar conocimientos, habilidades y destrezas, Hackman y Oldham, (1976), La acción de poder aplicar la experiencia, la capacidad y habilidades dentro del área de desempeño, refiere a una acción importante para conseguir lo que se quiere, esto se entiende como algo motivador, Por otro lado es necesario utilizar estos medios para ejecutar tareas que estén condicionadas por el trabajo y las cualidades del empleado; ya que cada sujeto debe ser consciente de las implicancias que se puedan mostrar en el transcurso del desarrollo de las actividades a realizar. En este sentido es conveniente conocer bien el puesto de trabajo, en caso contrario este se convierte en un desafío o reto para el empleado, es por ello que antes de asignar una tarea, se informa sobre los beneficios e implicancias del puesto de trabajo. Por su parte, el individuo no solo busca ser competente dentro de un grupo de personas que buscan ser líderes, sino el de ser reconocido como una persona autónoma y preparada dentro de la empresa, es así como el sujeto puede lograr que los superiores puedan mostrar su confianza, aprecio y valoración en todo sentido, es decir que este sujeto obtendrá ciertos beneficios que le ayuden a ser mejor fuera de su contexto laboral, así como dentro de su organización, pues, él mismo buscará un equilibrio entre sus logros calculados a lo largo de su experiencia personal y profesional.

Retroalimentación o “feedback”, Describe las cualidades que deben tener los individuos para atender a las necesidades de la institución, así como la información que reciben los empleados con relación a la calidad del trabajo a realizar como también la cantidad de trabajo. También se puede definir como la acumulación o la cantidad de actividades que hay que desarrollar, informando al empleado sobre los fines de la empresa y la eficacia que debe demostrar (Hackman y Oldham, 1976, p. 80). Dicha información, será especialmente derivada de los compañeros de trabajo que les corresponda, así como de los superiores que estén interesados y compenetrados con los objetivos de la organización. Entre los componentes que apoyan la inspiración laboral, lo principal es destacar que el comportamiento humano está organizado hacia el cumplimiento de objetivos, por lo que las variables que respaldarán la inspiración laboral se comprenderán mejor; es decir, el empleado despertado contribuirá con cada uno de sus esfuerzos para lograr los objetivos de la asociación, ya que los objetivos comerciales habrán avanzado para

convertirse en sus propios objetivos. Las motivaciones son asombrosamente únicas, hay una medida indistinguible de las motivaciones de las personas o condiciones inequívocas. La motivación de una autoridad puede extenderse desde la adquisición de una compensación relacionada con el dinero para cubrir sus necesidades elementales y las de las personas que podrían tener el control, hasta la búsqueda de reconocimiento y consideración social (Vroom, 1964).

Por otro lado, los componentes persuasivos del empleado se desarrollan después de un tiempo a medida que el especialista cubre sus necesidades y deseos. Para persuadir a los empleados, deben considerar sus propias cualidades, por ejemplo, su tamaño de cualidades, su nivel social, las circunstancias financieras de la naturaleza en la que viven o las metas u objetivos que desean lograr por medio de la mejora de su trabajo. Claramente, los objetivos o metas de un empleado en una nación creada son fundamentalmente únicos en relación con los de un especialista en una nación creadora. El carácter y las necesidades de los empleados son los factores elementales que las empresas y los directores deben evaluar para garantizar la inspiración de sus empleados. Podemos indicar que, para los empleados, los manantiales fundamentales de la inspiración externa son los siguientes:

La remuneración financiera. Aunque, en algunos casos, a medida que un especialista construye su estado monetario, la importancia que le da al efectivo comienza a disminuir. Por lo tanto, podemos decir que el dinero en efectivo no convencerá a un empleado que tiene sus necesidades fundamentales o esenciales analizadas de manera similar a un especialista que necesita cubrirlas. El reconocimiento dentro de la asociación. Un reconocimiento constante del empleado puede dejar de moverse, el reconocimiento debe ser con respecto al trabajo realizado; Deber en el trabajo. Debe identificarse con la disposición y las habilidades que tiene el empleado; Reconocimiento social. Es una fuente extraordinaria de motivación, y de vez en cuando una fuente de motivación superior al dinero, que la sociedad evalúe y vea la progresión de una ocupación (Vroom, 1964).

En los tipos de inspiración laboral según lo indicado por Robbins (2004), los tipos de inspiración laboral según este creador son objetivos delegados: la mejora de las condiciones laborales es expandir la inspiración laboral mejorando las variables estériles, aquellas identificadas con el entorno laboral que permiten a las personas para satisfacer sus mayores necesidades de solicitud y mantenerse alejado de la decepción laboral (Robbins, 2004); El avance del trabajo, gran número de ocupaciones tienen un recado excepcionalmente particular y fragmentario. El empleado no practica ningún trabajo en la organización y ejecución de tareas restringidas a la construcción de un movimiento mecánico y de rutina. Esto es lo que hay que esquivar; La amplitud individual / laboral. Este procedimiento intenta unir en una posición de empleo particular a ese individuo que tiene la información, las habilidades y la experiencia adecuadas para desarrollar la actividad con certificaciones y que además está persuadido y interesado en las cualidades de la actividad. mismo; Participación y nombramiento, este procedimiento consiste en que los empleados participen en la estructura y organización de su trabajo. Depende de la forma en que sean simplemente los empleados quienes tengan la mejor capacidad para llevar a cabo su responsabilidad y, de esta manera, quienes puedan proponer las mejores mejoras o alteraciones.

Al reconocer el trabajo realizado, los sujetos con frecuencia se quejan de que cuando llevan a cabo una responsabilidad particularmente bien, el supervisor no les revela nada. Sea como fuere, cuando cometen el error principal, el supervisor aparece rápidamente para condenarlos. Esta circunstancia puede desmotivar rápidamente incluso al mejor de los empleados; el diagnóstico de la ejecución del trabajo, consiste en evaluar las consecuencias de la conducta laboral y entregar los datos adquiridos al especialista. Esta es una mejora persuasiva importante; El fundamento de los objetivos, el método de fundamento de los objetivos consiste en llegar a un entendimiento intermitente entre el subordinado y el jefe, sobre los destinos a cumplir para un período de tiempo particular. También hay una auditoría intermitente para examinar el nivel de consistencia con los objetivos. La inspiración es el efecto secundario de la conexión de la persona con la circunstancia, en este sentido, es fundamental que se satisfagan las necesidades del individuo para lograr

la igualación, tanto en cada persona como, además, dentro de la asociación (Robbins, 2004).

Según Chiavenato (2000), define al desempeño laboral como las actividades o actitudes que se observan en los empleados, de lo cual, lo más importante son los logros que se consiguen en función de los objetivos planteados. En base a ello se deduce que un desempeño eficiente se convierte en la fuente de desarrollo de una institución. Por otro lado, Bittel (2000) establece que todo desempeño dentro del área de trabajo se verá reflejado en las acciones, actividades y actitudes del empleado, así como en función de las expectativas para conseguir sus logros. Por su parte, el investigador determina que la mayor motivación de un empleado, es el reconocimiento físico y psicológico; ya que eso impulsara al sujeto a seguir siendo eficiente.

Dentro de las teorías del desempeño laboral se cuenta con la Diagnostico 360°, este tipo de diagnóstico también se denomina diagnóstico esencial y es una de las evaluaciones que se están asociando hoy en día. Este diagnóstico es una estrategia habitual inflexible que consolida reactivos de diagnóstico aturridos dentro de la asociación, al igual que de fuentes externas. En este sistema, cada uno de los individuos que se relacionan con los restos evaluados, por ejemplo, jefes, el propio especialista, gerentes subordinados, cómplices, asociados, como clientes internos o externos, tienen un límite distribuido. Como lo demostró la firma de advertencia de recursos humanos William M. Mercer, el 40% de las asociaciones utilizaron compromisos de 360 grados en 1995 y persistentemente en 2000, esta cifra se extendió al 65%. Entre las asociaciones que utilizan encuestas de 360 grados se encuentran McDonnell-Douglas ATyT, Allied Signal, Dupont, Honeywell, Boeing e Intel. Lo usan para ofrecer evaluaciones a las ocupaciones habituales. De todos modos, para este sistema, usted está minuciosamente asociado con la mejora de los residuos y solo dos jefes evaluados ven el compromiso. A diferencia de las metodologías habituales, la entrada de 360 grados se centra en las aptitudes vitales de forma transversal por medio de límites autorizados. Además, al compartir el deber de la diagnostico entre unas pocas personas, un número significativo de los errores normales de la diagnostico pueden disminuirse o eliminarse.

Dentro de los aspectos influyente en el desempeño laboral, las organizaciones están obligadas a brindar servicios para mejorar el desempeño de sus empleados y mejorar la atención de sus clientes. Estos aspectos serán quienes proporcionen mejores resultados, así como la estabilidad de la institución, por otra parte, los empleados se verán identificados con su puesto de trabajo. Davis y Newtrom, (1999), plantean que la satisfacción del trabajo es la plena identificación del empleado con su trabajo, es aquí donde el sujeto demuestra sus sentimientos, ganas y propósitos para trabajar, actualmente los empleados tratan de familiarizarse con cualquier tipo de trabajo, ya que para ellos es fundamental, porque con ello pueden mejorar sus condiciones de vida. Para ellos no solo basta con ser beneficiados particularmente, sino de ver resultados favorables, los mismos que son de prioridad para la organización.

Otro de los elementos fundamentales para alcanzar el éxito, es la autoestima, este es uno de los factores que influyen en todo momento para el empleado, de tal manera que el sujeto está ligado a las situaciones que se presenten constantemente. Muy aparte de ser un sentimiento, la autoestima de cualquier empleado se verá beneficiada o alterada según las condiciones de trabajo y los cambios que se puedan evidenciar dentro o fuera de la institución. Entonces es entendible que cualquier alteración en la autoestima de las personas, hacen que se den cambios repentinos en su personalidad, si es algo bueno, se conseguirá lo deseado y si es algo malo, los cambios serán negativos conllevando al empleado al fracaso. Es por ello que se debe manejar un equilibrio entre la autoestima y los cambios a los que está sometida (Portilla, 2011).

Es importante considerar que las actividades y acciones de las personas toman mayor protagonismo cuando se comparten ideas, es decir cuando las personas suelen realizar un trabajo en equipo, Así mismo, depende del empleado recurrir a estos medios, ya que no es una obligación con la cual debe cumplir, pero los estudios realizados determinan que los resultados serán fortuitos si se logra trabajar en equipo, así también existen evidencias de los logros calculados por personas que han llegado a sobresalir por sí mismo realizando un trabajo individual pero efectivo, vale la pena decir que en caso contrario se da la posibilidad de que

los planes estratégicos de las organizaciones se vean truncados y no se pueda llegar a la meta (Acuña, 2010).

Otro de los elementos fundamentales para el empleado es la capacitación, que lo que manifiesta (Drovett, 1992), son procedimientos de aprendizaje que se encarga de lograr que los empleados alcancen sus metas y contribuyan a la organización desempeñando un papel eficiente y favorable para ambas partes. Para Nash, (1998: p. 229), el 80% de los casos, determinan que los programas de capacitación son verdaderamente efectivos, ya que el hecho de brindar la información necesaria a los empleados, sirve de motivación para adquirir confianza por parte de ellos y así elevar más su desempeño laboral. Con este propósito es que se pretende lograr los objetivos estipulados y ayudar al personal a desarrollar su capacidad y conocimiento sobre los que se le encomienda.

Por su parte, Chiavenato (2000), determina que, para el desempeño laboral, debe realizarse una diagnóstico que ayude a aumentar nuevas políticas de compensación y a mejorar las condiciones que se reflejan en cada uno de los factores que influyen en el desempeño de los empleados, así como por ejemplo las actitudes negativas que adquieren los empleados fuera de la organización, las mismas que las conllevan a su puesto de trabajo y evitan que se desenvuelvan de manera eficiente.

Según Bohlander y Sherman (2001), las ventajas para evaluar el desempeño, se pueden dar mediante la retroalimentación del mismo factor, en la que el personal asignado para mejorar las acciones que conllevan hacia un desarrollo, deben ayudar a las personas a tomar mejores decisiones de compensación. Posterior a lo mencionado, el autor establece un rango de diagnóstico basándose en un criterio de mérito o acción que amerita algo, es decir que se cree conveniente hacer un diagnóstico del desempeño calificándolo en función a los méritos calculados como por ejemplo el desempeño insuficiente, que requiere de la necesidad de volver a capacitar y el desempeño adecuado que hace referencia a los logros que se quieren obtener.

Según Chiavenato (2007), manifiesta que los beneficios con respecto al desempeño según su diagnóstico, planeamiento, coordinación y desarrollo, se

pueden mostrar en un corto plazo, mediano plazo y largo plazo; de los cuales los elementales beneficios se mencionan a continuación:

Para el directivo; Se refiere a una diagnóstico en función de las variables y de los aspectos relevantes que se vinculan con ellas; por lo que es de suma importancia contar con un medio de medición, el mismo que tendrá que ser subjetivo, neutralizador y propositivo; ya que el objeto de esto es estabilizar y mejorar el desempeño de los empleados. Así mismo, la función de este sistema es la de dar a conocer a los empleados de la empresa las condiciones de diagnóstico, así como una descripción detallada un informe para que conozcan sus propios desempeños y alcances dentro de la organización.

Para el subordinado; Tener conocimiento de los que se pretende, es decir, conocer cuáles son las cualidades, virtudes y defectos de la institución, así como las expectativas que tiene la empresa para alcanzar sus metas, del mismo modo el empleado, debe ser consciente del aporte extra que debe brindar para poder familiarizarse con su puesto de trabajo. También es necesario que el empleado esté siempre informado sobre lo que sucede en la organización, así como de los cambios que se dan en la misma, ya que su desempeño se verá reflejado en base a esos datos, por su parte el empleado mejorará su rendimiento y desempeño laboral con la ayuda física y psicológica de los jefes; así como de las capacitaciones y programas enfatizados y las condiciones de mejora de las empresas.

Para la organización; se determina las funciones relevantes del empleado y la contribución que éste puede brindar por medio de su desempeño, la cual se podría ver reflejado a corto plazo, mediano plazo y largo plazo, de la misma manera, la institución está sujeta a las cualidades, habilidades y capacidades de los empleados, pues de acuerdo a ello es que se podría dar un diagnóstico de los resultados que se puedan obtener, Así mismo, la organización puede manejar estas situaciones, siempre y cuando exista un interés en la relación entre el trabajo y el empleado, ya que siendo así la institución puede aplicar estrategias de superación y de manejo para mejorar las cualidades de la empresa. Por su parte el empleado se verá motivado para mejorar su desempeño dentro de la organización, lo cual se le puede definir como productividad (Chiavenato, 2007).

Las fases del Desempeño según Ivancevich (2005) son: La identificación, la medición y la gestión.

Fase de Identificación, Ivancevich (2005), demuestra que comprende determinar qué territorios de trabajo deben considerarse y cuáles serán los puntos de referencia para estimar la ejecución, por lo que es ventajoso para el evaluador y el especialista reconocer lo que es un desempeño normal. La prueba reconocible está relacionada con la respuesta a la consulta, ¿qué anticipo que este individuo debería hacer? Lo que, es más, es vital porque a pesar del estudio de la posición, el conjunto de responsabilidades laborales no suele ser adecuado para saber con precisión en qué se basa al individuo.

La etapa de estimación, esta parte principal de la diagnóstico, incorpora la estimación del ejemplo de los individuos, para lo cual se debe verificar la presentación auténtica del empleado y los modelos establecidos a finales, por lo que es imperativo pensar en condiciones específicas para el derecho indicador de ejecución, ya que los criterios de diagnóstico comparativa están asociados a lo largo de la relación, con el objetivo de que las valoraciones adquiridas son esencialmente indistinguibles.

Fase de gestión, es el objetivo central en cualquier marco de diagnóstico, es dirigir la diagnóstico hacia el futuro, por lo que debe ser sustancialmente más que un movimiento que mira al pasado y que respalda u oponen los empleados en el período pasado. Debería servir para administrar a los empleados para desarrollar su potencial más extremo dentro de la organización y, en este sentido, lograr grandes cantidades de ejecución, por lo que es fundamental que los evaluadores y los jefes critiquen al especialista sobre su avance y ejecución y creen planes para su mejora. Para Silvera, (2006); de acuerdo a los factores que motivan y mejoran el desempeño de los empleados, uno de los requisitos indispensables para que el empleado se sienta impulsado a lograr metas y a elevar la productividad, es el salario. Uno de recursos más influyentes dentro de las organizaciones, es el incentivo económico, ya que el sueldo adecuado para los empleados, hace que sus ansias de lograr los objetivos establecidos sean mucho más relevantes, de esta manera el individuo crea en su personalidad una apariencia propia para ejercer su

labor. Por otro lado, es necesario que la relación entre los empleados y la organización sea fluida y correspondida, sobre todo, porque el sujeto demuestra su esfuerzo en función del trato que se le da. Siendo así se considera lo siguiente:

Que las teorías modernas sobre la motivación, no son iguales, ya que las necesidades por parte de las organizaciones son distintos, también se puede ver que no son iguales los comportamientos, actitudes y capacidades de las personas o del personal, debido a ello se han determinado nuevas estrategias innovadoras que permitan encaminar a los empleados hacia un mismo propósito, esto conlleva a las empresas a realizar actualizaciones constantes sobre las estrategias a utilizar, y es que el clima organizacional es cambiante, es decir que las condiciones de las empresas no son fijas ya están sometidas a los cambio externos y a los internos, en los cambios de su contexto se desarrollan los planes de permanencia y de competitividad con otras organizaciones y dentro de las condiciones internas se desarrollan las actividades impulsadas por los empleados y su trato dentro de la institución.

Se debe conocer también que el dinero, es un recurso que tiene un protagonismo continuo mientras dure la presencia del empleado en su organización, de lo mencionado se hace referencia a que el salario hace que las actitudes del empleado se transforme en una fuente de motivación en dos contextos, la primera en la que el individuo usa este medio como un agente meritorio para asumir mejor sus responsabilidades, crecer más como persona emprendedora, aumentar su productividad y mejorar su desempeño laboral, con la finalidad de obtener reconocimientos por parte de sus superiores, estos mismos le servirán para seguir manteniendo los mismos propósitos, Así mismo el individuo siente que lograr sus objetivos o alcanzar una meta es el punto final y de llegada, convirtiéndose así en un límite en las ganas de superación para él mismo, es así como este sujeto llega a obtener un reconocimiento y además un poder, de los cuales para éste, el más importante es tener un poder sobre las cosas que hace, así como de las decisiones que se tienen que tomar, no obstante a ello, las personas que se identifican con este medio, solo llegan a ser reconocidos y valorados temporalmente, después de eso, sus logros y momentos de satisfacción

se verán interrumpidos por la escases de un proceso evolutivo en su formación personal y profesional, así como en el de la institución.

Para Koontz (1999) (citado por Zambrano, 2003), el sueldo básico se ha convertido en uno de los aspectos más influyentes y motivadores para los empleados, a pesar que existen teorías que reflejan que el salario no es importante. Pero los estudios realizados en los últimos tiempos han demostrado que este medio es uno de los recursos más impulsadores para los empleados, porque por medio de este es que las personas consiguen un mejor estilo de vida, Koontz (1999), también manifiesta que, se han dado cambios determinantes dentro de las organizaciones, ya que antes los empleados exigían sueldos más elevados para mejorar su desempeño y productividad, pero en la actualidad se ve un aprecio particular que tienen los empleados hacia su puesto de trabajo, pues para ellos lo más importante hoy en día, es ser un empleado permanente dentro de la empresa. Es por ello que los planes de trabajo de las organizaciones se determinan según los alcances que se desean, por su parte las empresas buscan recompensar el esfuerzo dado por sus empleados y de alguna u otra manera interactuar con ellos, demostrándoles un compromiso importante con ellos y con su organización.

Normalmente, los jefes de las organizaciones creen que el salario es la única recompensa deseada por sus empleados, pero ya se ha demostrado en algunos estudios de motivación y desempeño laboral, que la mayor parte de los empleados se desarrollan en función de los reconocimientos otorgados por sus superiores, así como la motivación que tienen al ser tratados cordialmente dentro de su puesto de trabajo, pues esto hace que el sujeto adquiera confianza en sí mismo y se sienta capaz de resolver los problemas que se le muestra. Para otro es necesario que la institución sea consciente del esfuerzo que reflejan y tienden a querer ser recompensados económicamente, también de ser ascendidos de cargo, pues para ellos lo más importante es alcanzar un poder particular para poder tomar decisiones dentro de la empresa. Como ya se había mencionado antes, este aspecto trae consigo valores positivos y negativos.

También se puede considerar como fuente de motivación a las capacitaciones del personal, ya que para ellos es necesario que la organización se vea

comprometida con sus empleados y del mismo modo les ayude a superarse, desarrollando su lado cognitivo, esto es conveniente para las organizaciones que buscan alcanzar el éxito, porque no solo depende de los programas y objetivos que se planteen sino también del trabajo y esfuerzo que los empleados puedan demostrar. Si existe una relación entre estos aspectos, la visión de la empresa se direccionará hacia un mismo objetivo, sujeto de las acciones o actividades encomendadas a los empleados, las cuales ellos desarrollarán eficientemente, es posible afirmar esto ya que el propósito de la organización no solo se reflejará en sus fines de por medio, sino el cambio de actitud de los empleados. Para Chiavenato (2000), el entrenamiento, es un elemento fundamental para los empleados que se puede desarrollar a corto plazo y se utiliza con fines de mejorar la capacidad, habilidades y comportamientos dentro de la institución, pero esto también implica que, los empleados se vean comprometidos con el incentivo, ya que por medio de esto es que podrán alcanzar un medio de superación, adquirir nuevos conocimientos y otros recursos que lo podrían utilizar en otro centro de labor. Estos programas de capacitación, no solo buscan mejorar las condiciones físicas de la empresa, sino también de hacer que el empleado evolucione su lado cognitivo y pueda ser capaz de asumir responsabilidades más grandes en su puesto de trabajo. Es por ello que los empleados deben estar siempre informados de los cambios que se manifiestan dentro y fuera de la organización. Pues uno de los propósitos de implementar estos planes de capacitación, es hacer que los empleados adquieran los conocimientos suficientes para estar preparados en caso de que se presente un problema, porque los errores que ellos puedan cometer no solo se verán reflejados en el sujeto sino también en la institución (Pfeffer, 1994).

Dentro de los beneficios que impulsa la motivación, se pueden describir los niveles de participación de los empleados, los cuales están sujetos a los niveles de compromiso que reflejan los jefes, ya que, para los empleados, los superiores o supervisores, son como un modelo a seguir, no por las cualidades que lo caracteriza, sino por sus logros calculados, así como de sus ganas de superación. Esto hace que el empleado contribuya de manera positiva a la organización, pues así el empleado se verá motivado para desempeñarse efectivamente.

Según Dessler (2003), manifiesta que, toda interacción entre dos o más sujetos, no se da solo en la organización, sino en todas partes, es por ello que las relaciones interpersonales, crean vínculos de amistades y otras relaciones, en las cuales el individuo se verá en la obligación de adaptarse a las condiciones de trato de las otras personas, así como de las cualidades que de reflejan frente a él, pero de todo ello es conveniente y recomendado para los empleados que recojan solo la información que les será de utilidad e imitan los aspectos positivos que en ellos encuentre. De lo mencionado anteriormente, el autor manifiesta que, mayor serán los conocimientos adquiridos y más rápidos se verá la evolución del empleado con respecto a su capacidad para enfrentar situaciones complicadas, cuando el sujeto se relacione con personas de un más alto nivel de cultura. Pues para las personas, es más propicio reunirse y compartir información, ideas, costumbres y otras cualidades que les ayuden a comprender el sentido de ser mejores cada día, a veces el resultado no es el adecuado y eso se refleja en el puesto de trabajo en el que se desenvuelvan, otras veces los resultados marchan a su favor, esto quiere decir que los individuos adoptarán sus propias técnicas para solucionar problemas y de ser mejores en el día a día. Es así como el autor describe a las relaciones interpersonales como una fuente de desarrollo para las personas, teniendo en cuenta los factores positivos y negativos, ya depende de ellos por cual camino deciden ir para asumir responsabilidades, obligaciones y cumplir metas (Mizala y Romaguera, 2002).

Así mismo, se manifiestan los aspectos relevantes que son de gran influencia en los empleados que comprende una organización, pero a pesar de ello siempre se ha hecho la pregunta los resultados que se quieren obtener con relación a las estrategias que plantea la institución para hacer que los empleados trabajen en unión y como equipo y no individualmente. Se podría decir que, la mayor parte de los empleados, aproximadamente dedican la tercera parte de su vida a su empleo. También, es necesario que el puesto de trabajo sea un lugar cómodo y apropiado para el individuo, de tal manera que sienta ganas de permanecer allí y no de renunciar a él. Según Palomino (2000) (citado por Mizala y Romaguera, 2002); La Organización Internacional de Trabajo, se ha centrado en manifestar las cualidades físicas, sociales y ambientales que tienen los empleados en su puesto de trabajo,

así como de las condiciones que son de impulso o de motivación para el empleado, es decir que no solo se busca relacionar las aspiraciones y ganas de trabajar de las personas, sino también de familiarizar a los individuos con su área de trabajo, con la finalidad de mejorar su desempeño laboral. La lista de condiciones de trabajo incluye:

Límite y tratamiento de materiales, para una reutilización indudablemente fructífera del espacio abierto y la parte de los esfuerzos de negociación; Diseño de estaciones de trabajo, mejorando posturas y haciendo que el trabajo sea continuamente hábil y seguro; Utilización eficiente de equipos, empleando soportes y cajas de extracción para aumentar el beneficio y disminuir los peligros que presenta el dispositivo; Control de sustancias peligrosas, para asegurar la prosperidad de los empleados que mantienen una separación vital del contacto y el aliento interno de las sustancias de mezcla; Iluminación, la utilización más escandalosa de la luz de marca, evitando las regiones de brillo y sombra. Elegir bases visuales adecuadas. Beneficios para la salud en el entorno laboral; Provisión de agua potable, descansos y lugares de descanso. La disposición de prendas de trabajo, espacios de almacenamiento y salas en evolución, lugares para comer, administraciones de bienestar, métodos de transporte y entretenimiento, al igual que las administraciones de cuidado infantil, son factores clave para aumentar la rentabilidad, el nivel de inspiración y el compromiso con la organización; Asociación de trabajo, gestiona procesos y materiales de trabajo, agrupa el trabajo, muestra reglas para aumentar la eficiencia.

Locales modernos, Debe haber una disposición adecuada de las instalaciones mecánicas, protegidas del calor y el frío. El uso del aire y la mejora de la ventilación, parte del negocio. Actividad inversa de llamas y contratiempos en el trabajo. Los refractantes están interesados en su entorno de trabajo tanto para el éxito individual como para dinamizar el trabajo fenomenal. Los estudios reflejan que los refractantes se inclinan hacia circunstancias físicas que no son inseguras o incómodas. La temperatura, la luz, el aturdimiento y otras partes ambientales no deben estar en lugares de trabajo impactantes, impecables y para todos los efectos, con equipos y equipos adecuados que permitan una ejecución efectiva y como lo reflejan las necesidades requeridas. (Stoner, Freeman y Gilbert, 2005). El examen

tiene una defensa que reacciona a los factores de inspiración del estudio y ejecución del trabajo, que son vitales en este momento, por lo que esta estudio se realizó como una opción para analizar las necesidades persuasivas del personal regulador de la Universidad Nacional Santiago Antúnez Mayolo, Huaraz- 2016, para ofrecer propuestas que ayuden y mejoren la ejecución del trabajo, con el objetivo de que se consideren como componentes clave que contribuirán a fortalecer el estado de ánimo participativo de cada empleado, ayudándoles a sentirse cada vez más distinguidos y centrados en su trabajo, a fin de cumplir las razones y objetivos establecidos por la organización.

III. METODOLOGIA

2.1. Tipo y diseño de investigación:

Para el presente examen, se consideró la técnica experimental, ya que se conectaron instrumentos para recopilar los datos de los factores de estudio: motivación y desempeño del trabajo; similar que ha sido crítico para conocer la conducta de los factores, tal como la conexión entre los dos (Carrasco, 2005). Por otro lado, se utilizó el método deductivo y se consideró el aspecto hipotético de acuerdo a las teorías mostradas anteriormente para establecer hipótesis de carácter correlacional, las cuales se establecieron mediante los procesos estadísticos formulados en el estudio. Posterior a ello, se deducen las conclusiones referidas al estudio realizado. Por su parte Bernal (2010), dice que, dentro de los procesos que determinan ciertas hipótesis, se busca afirmar o negar estas mismas, ya que las conclusiones se deben considerar como resultados que confrontes a los hechos o la realidad.

Tipos de estudio:

El estudio se ubica dentro del estudio no experimental, ya que no hubo control de los factores investigados; de esta manera, está dispuesto a retratar, aclarar, prever la realidad mientras se observa; para lo que se piensa que es un examen distinto; Como señala Sánchez (1996), está previsto demuestra la conexión entre los factores de este examen.

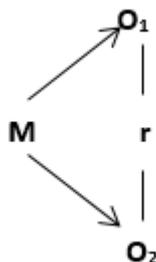
Según su carácter constituye un estudio correlacional; ya que, según Hernández, Fernández, y Baptista (2010) tiene como finalidad, establecer la asociación entre dos o más elementos, categorías o variables dentro de un ámbito particular. En este caso las variables son la motivación y el desempeño de los empleados administrativos.

Por su naturaleza, la estudio será de carácter cuantitativo, debido a los datos calculados en los instrumentos, finalmente se establecieron las hipótesis mostradas con anterioridad, tal como lo señala Hernández, Fernández y Baptista (1997), según el enfoque cuantitativo, la recolección de datos se desarrolla mediante

hipótesis, para luego ser medida por medio de un análisis numérico y estadístico para demostrar los resultados que describe el problema de estudio, así como los procesos para probar teorías en base a una descripción de los hechos fundamentados.

Diseño:

En el estudio, se consideró un diseño correlacional y con una alternativa de mejora, considerado por Sánchez (1984), el objetivo de este estudio consiste en analizar el grado de asociación que existe entre dos o más variables convenientes a una muestra segmentada, la cual está integrado por un grupo de sujetos. Se expresó el siguiente esquema:



Donde:

M = Muestra

O1 = Observación en la variable 1: La motivación laboral

r = Relación

O2 = Observación en la variable 2: Desempeño laboral

2.2. Variables, operacionalización:

Variable X: Motivación laboral

Es un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos (Koenes, 1996).

Variable Y: Desempeño laboral

Es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta ciertos factores (Erther y Davis, 2000).

2.3. Población, muestra y muestreo.

Población:

Según Tamayo (2012), la población es el conjunto de sujetos que se encuentran involucrados en una problemática y de los cuales se selecciona una muestra para extraer información y proporcionar respuesta a cada uno de los objetivos establecidos. La población estuvo constituida por el personal administrativo que labora en la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo que son 332 distribuidos entre personal nombrado y contratado.

Tabla 1. *Empleados nombrados y contratados de la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo*

Facultad	Personal administrativo		
	Nombrado	Contratado	Total
FCA	8	15	23
FIMGM	7	14	21
FIC	10	14	24
FCAM	9	13	22
FIIA	7	14	21
FAT	8	16	24
FEC	9	13	22
FCSEC	11	17	28
FDCCPP	10	16	26
FCM	7	15	22
FC	6	14	20
LOCAL CENTRAL	40	39	79
Total	132	200	332

Fuente: Dirección de Recursos Humanos- UNASAM

Muestra:

Tamayo (2012), considera a la muestra como una representación de la población a los cuales se les aplica instrumentos para obtener datos. Para el estudio, se consideró una muestra de 116 empleados nombrados y contratados, la cual se describe mediante una fórmula estadística, la misma que se detalla a continuación:

Cálculo de la muestra:

$$n = \frac{Z^2 p(1-p)N}{(N-1)e^2 + Z^2 p(1-p)}$$

Donde:

N	:	Población
N	:	Tamaño de la muestra
Z	:	Nivel de confianza de 95% siendo Z=1.96
P	:	Probabilidad de éxito 50% siendo p=0.5
(1-p)	:	Probabilidad de fracaso 50% siendo q=0.5
e	:	Margen de error 5% siendo e=0.05

Reemplazando valores:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(1-0.5)332}{(332-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(1-0.5)}$$

n = 178.34 empleados nombrados y contratados.

Aplicando la fórmula de la muestra ajustada:

$$n' = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$$

Donde:

N	:	Población
n	:	Muestra estimada
n'	:	Muestra ajustada

Reemplazando valores:

$$n' = \frac{178.34}{1 + \frac{178.34}{332}}$$

$n' = 116$ empleados nombrados y contratados

Tabla 2. *Trabajadores nombrados y contratados de la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo*

Facultad	Personal administrativo		
	Nombrado	Contratado	Total
FCA	4	5	9
FIMGM	5	4	9
FIC	5	5	10
FCAM	5	4	9
FIIA	4	5	9
FAT	5	5	10
FEC	4	4	8
FCSEC	4	5	9
FDCCPP	5	4	9
FCM	4	4	8
FC	3	4	7
LOCAL CENTRAL	9	10	19
Total	57	59	116

Fuente: Dirección de Recursos Humanos-UNASAM

2.3.1. Muestreo:

Para dicho estudio, el muestreo utilizado es el probabilístico de carácter aleatorio simple, en la que la selección de la muestra, estará conformada por todos los empleados (nombrados y contratados) tienen la misma probabilidad de ser seleccionados.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:

Técnicas:

La técnica que se manejó en el estudio es la “Encuesta”, ubicada dentro de los estudios cuantitativos, se utilizaron numerosos instrumentos de decisión, similares a la instancia de la escala de inspiración laboral y la encuesta de diagnóstico de la ejecución laboral; mientras que las vistas generales obtienen datos precisos de los encuestados por medio de consultas, independientemente de si son individuales o por correo.

Instrumentos:

Los instrumentos que se emplearon fueron la escala de motivación laboral y el cuestionario de diagnóstico del desempeño laboral, ambos con la finalidad de evaluar las dos variables, para después establecer la asociación entre sus resultados; la descripción de los instrumentos se encuentra detallada en las fichas técnicas de cada uno de ellos, ubicados en los anexos.

Validez:

La validez del instrumento fue externa, en la que se utilizó el juicio de 2 expertos; a quienes se les entregó un ejemplar de los instrumentos y según sus apreciaciones se realizó un cuadro de validación.

Fiabilidad:

El instrumento fue confiable, empleado en periódicas veces se aplica al mismo grupo y se calcula similares resultados. Los instrumentos se sometieron a una prueba piloto de 15 sujetos, cuyos datos se respaldaron por medio de la aplicación del programa estadístico SPSS y el método de Alpha de Crombach obteniendo para el cuestionario de motivación 0,842 y para el cuestionario de desempeño laboral 0,874, estos valores se consideran confiables por ser superiores a 0.70.

2.5. Métodos de análisis de datos:

En esta etapa, se utilizó la variante del Programa Excel 2016 para organizar las consultas y obtener las tasas y los diagramas de referencia que nos permitieron cuantificar los 2 objetivos iniciales explícitos; y el programa factual SPSS Versión

26.0 para agrupar, solicitar, codificar y organizar los objetivos particulares que tienen una relación, que sirvieron para el estudio y la comprensión de los resultados. Para la confirmación y aprobación de las teorías, la medición no paramétrica Chi Cuadrado (X2) se conectó a un nivel de certeza del 95% y un nivel de precisión de 0.05.

Para obtener la asociación entre las variables en estudio, se utilizó el método PEARSON, citado por Torres (1998), cuya fórmula es la que sigue:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Donde:

r = Coeficiente de correlación.

n = Muestra.

x = Variable 1: Motivación Laboral.

y = Variable 2: Desempeño laboral

\sum = Sumatoria.

Para interpretar los resultados encontrados, se empleó el cuadro de correlación de Pearson propuesto por Torres (1998).

Valoración de Correlación de Pearson.

Valoración de Correlación de Pearson.

VALOR DE r	CORRELACIÓN
0 < r ≤ 0,20	Muy baja
0,20 < r ≤ 0,40	Baja
0,40 < r ≤ 0,60	Regular
0,60 < r ≤ 0,80	Alta
0,80 < r ≤ 1,00	Muy alta

2.6. Procedimiento:

Se aplicó los instrumentos y se diseñó la base de datos para dar respuesta a cada objetivo establecido en la investigación, mediante el empleo de estadística descriptiva e inferencia.

2.7. Aspectos éticos:

Según Pollit y Hungler (1984), en el congreso de Viena y Helsinki, se ejercieron diversos principios éticos para la elaboración de un trabajo de estudio, en el presente estudio, se tomó en cuenta el conocimiento informado; el cual se dio mediante la información que se alcanzó a los empleados para el llenado del cuestionario estructurado, teniendo en cuenta en todo momento la confidencialidad. Los datos planteados en el estudio son evidencia de la aplicación de los instrumentos.

IV. RESULTADOS

Para llevar a cabo un estudio satisfactorio de los resultados, la Tabla 03 está representada por los alcances de los puntajes realizados para cada factor con sus mediciones separadas; Extensiones que se utilizaron para representar la diagnóstico de cada una de ellas, además, la tabla muestra la cantidad de elementos que componen cada medida y variable.

El diagnóstico para la inspiración de trabajo variable y las medidas de inspiración de realización, inspiración de intensidad e inspiración de alianza se completó dependiendo de los criterios de bajo, medio y alto; cada uno con su diagnóstico y la cantidad de cosas que lo crean.

El diagnóstico de la ejecución variable del trabajo y las mediciones de las condiciones individuales, las cualidades del trabajo y las conexiones relacionales se realizaron según los criterios de pobre, estándar, brillante; cada uno con su diagnóstico y la cantidad de cosas que lo forman.

Tabla 3. *Matriz de valoración de las variables en estudio con sus respectivas dimensiones.*

Variable / Dimensión	Rango de diagnóstico de la puntuación			Nº de items
	Bajo	Medio	Alto	
Motivación laboral	24 - 56	57 - 88	89 - 120	24
Motivación de Logro	8 – 18	19- 29	30 - 40	8
Motivación de poder	8 – 18	19- 29	30 - 40	8
Motivación de afiliación	8 – 18	19- 29	30 - 40	8
	Deficiente	Regular	Excelente	
Desempeño laboral	31 - 72	73 - 113	114 - 155	31
Condiciones personales	11 – 25	26- 40	41 - 55	11
Características del trabajo	12 – 28	29 - 44	45 - 60	12
Relaciones interpersonales	8 – 18	19- 29	30 - 40	8

Fuente: Elaborado en base a la ficha técnica de los instrumentos

3.1. Resultados para el objetivo específico:

Tabla 4. Distribución de frecuencias de las dimensiones de motivación laboral de los empleados administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo – Huaraz.

NIVEL	DIMENSIONES						VARIABLE	
	MOTIVACIÓN DE LOGRO		MOTIVACIÓN DEL PODER		MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN		MOTIVACIÓN LABORAL	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
Bajo	10	8.62%	7	6.03%	9	7.76%	6	5.17%
Medio	91	78.45%	93	80.17%	93	80.17%	106	91.38%
Alto	15	12.93%	16	13.79%	14	12.07%	4	3.45%
TOTAL	116	100.00%	116	100.00%	116	100.00%	116	100.00%

Fuente: Base de datos anexos

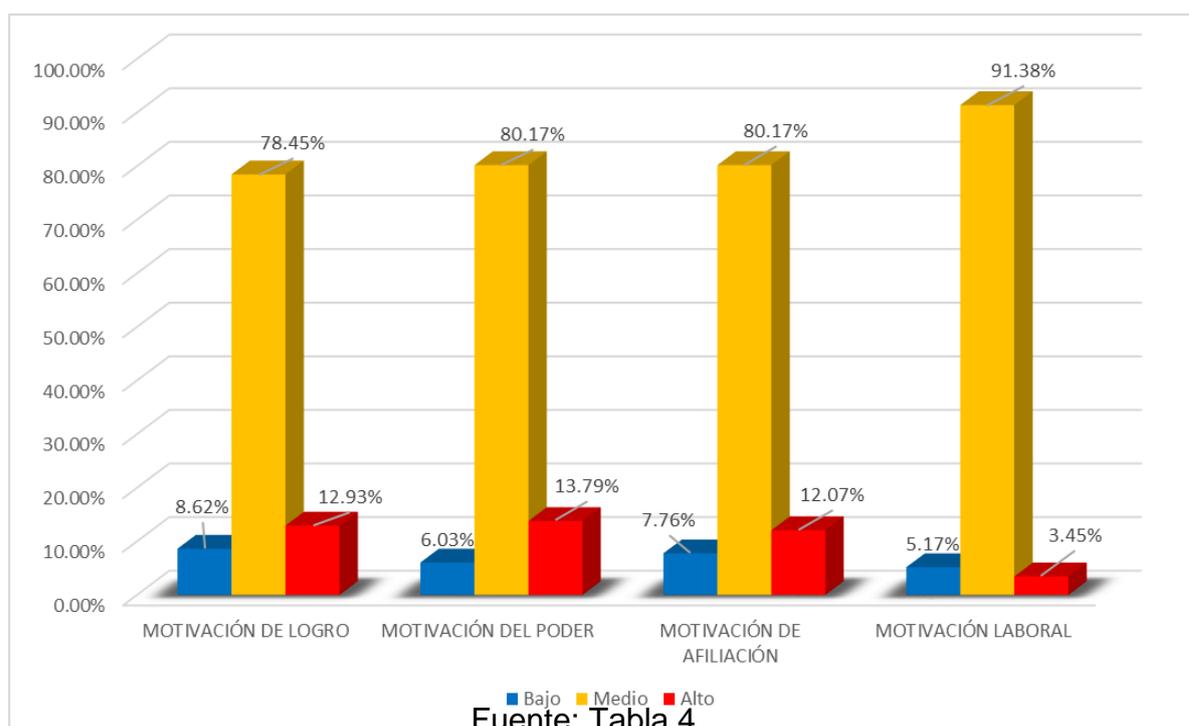


Figura 1. Gráfico de barra de las dimensiones de motivación laboral de los empleados administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo – Huaraz.

Descripción:

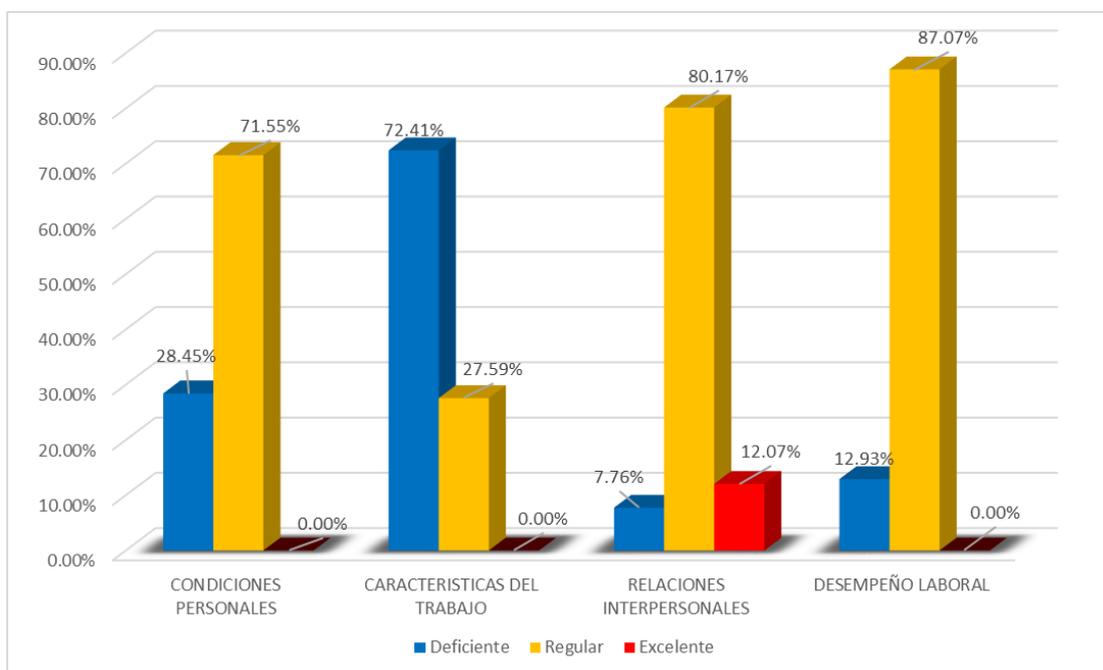
Los resultados de la tabla 04 y gráfico 01 reflejan los puntajes calculados, en la dimensión motivación del logro el nivel bajo ha obtenido un 8,62 %, el nivel medio muestra un 78,45 % por último en nivel alto muestra un 12,93 %, datos calculados según la apreciación de los empleados administrativos de la Universidad en estudio. Por otro lado, para la dimensión motivación del poder, se ha obtenido para el nivel bajo un 6,03 %; mientras que el nivel medio muestra un 80,17 %, y el nivel alto un 13,79 %. Por otro lado, para la dimensión motivación de afiliación se ha obtenido un 7,76 % para el nivel bajo; el nivel medio muestra un 80,17 %, y el nivel alto un 12,07 %. Además, los datos calculados de la Variable motivación laboral, es de un 5,17 % para el nivel bajo; el nivel medio muestra un 91,38 %, por último, el nivel alto con un 3,45 %. De los resultados calculados en la tabla 04 respecto a la motivación laboral se puede concluir que los empleados de la UNASAM, reflejan un nivel medio en cuanto a motivación.

3.2. Resultados para el objetivo específico:

Tabla 5. Frecuencias de las dimensiones de la variable desempeño laboral de los empleados administrativos de la UNASAM – Huaraz.

NIVEL	DIMENSIONES						VARIABLE	
	CONDICIONES PERSONALES		CARACTERISTICAS DEL TRABAJO		RELACIONES INTERPERSONALES		DESEMPEÑO LABORAL	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
Deficiente	33	28.45%	84	72.41%	9	7.76%	15	12.93%
Regular	83	71.55%	32	27.59%	93	80.17%	101	87.07%
Excelente	0	0.00%	0	0.00%	14	12.07%	0	0.00%
TOTAL	116	100.00%	116	100.00%	116	100.00%	116	100.00%

Fuente: Base de datos anexos



Fuente: Tabla N° 05

Figura 2. Gráfico de barra de las dimensiones de desempeño laboral de los empleados administrativos de la UNASAM – Huaraz.

Descripción:

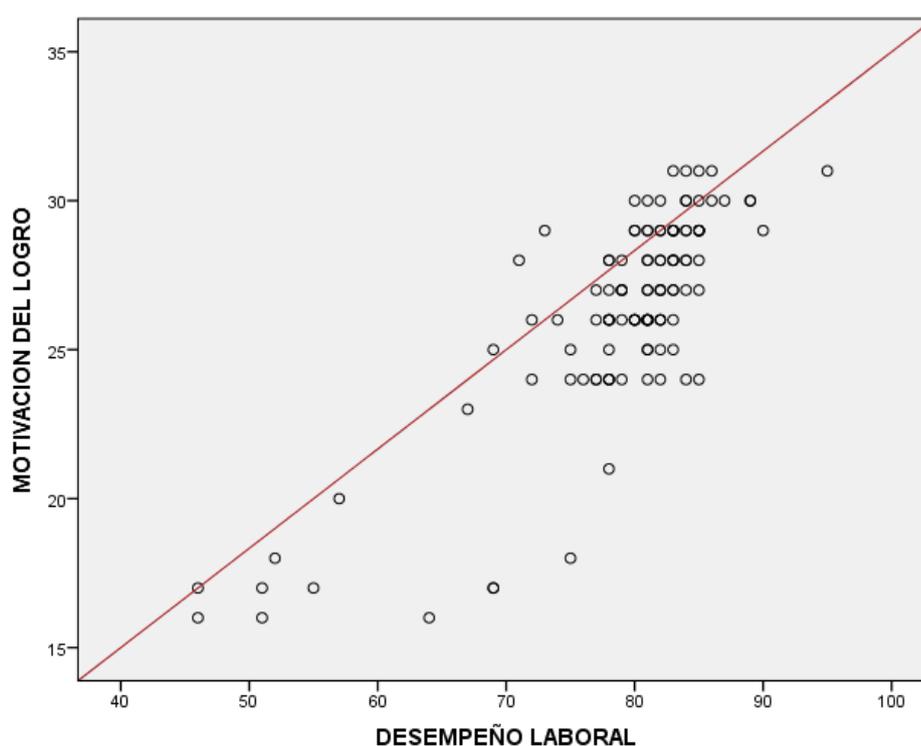
Por medio de la tabla 05 y figura 2, reflejan los puntajes calculados para la dimensión condiciones personales un 28,45 %, para el nivel deficiente; el nivel regular muestra un 71,55 %, y el nivel excelente un 0,00 %; para la dimensión características del trabajo, se ha obtenido 72,41 % para el nivel deficiente; para el nivel regular 27,59 %, y el nivel excelente muestra un 0.00 %. Para la dimensión relaciones interpersonales se ha obtenido 7,76 % para el nivel deficiente; el nivel regular muestra un 80,17 %, y el nivel excelente muestra un 12,07 %. Además, de los datos calculados de la Variable desempeño laboral, se tiene un 12,93 % para el nivel deficiente; para el nivel regular 87,07 %, y el nivel excelente muestra un 0,00 %. datos calculados según la valoración de los empleados administrativo de la UNASAM. Por lo tanto, el nivel de desempeño laboral es regular.

3.3. Resultados para el objetivo específico:

Tabla 6. Asociación entre la dimensión motivación del logro y el desempeño laboral de los empleados administrativos de la UNASAM – Huaraz.

		DESEMPEÑO LABORAL
MOTIVACION DEL LOGRO	Asociación de Pearson	,536**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	116

Fuente: Base de datos anexos



Fuente: Tabla 06

Figura 3. Gráfico de dispersión de la relación entre la motivación del logro y el desempeño laboral de los empleados administrativos de la UNASAM – Huaraz.

Descripción:

A partir de lo expuesto en la tabla 06 y figura 03 referente a la asociación entre la motivación del logro y el desempeño laboral a partir de las respuestas proporcionadas por el personal administrativo de la UNASAM, se ha calculado un grado de asociación de $r = 0,536^{**}$, evaluado según la tabla de asociación de Pearson como “Regular”, con una significación de $p = 0,000$ por debajo al nivel

bilateral 0,01, datos brindados por el programa SPSS V. 23.0, lo cual permite contrastar con un nivel de confianza del 99 % respecto a la asociación con un margen de error de 1 %. Esta interpretación se hace empleando la fórmula de “r” de Pearson.

Tabla 7. Prueba Chi Cuadrado para la relación entre motivación del logro y el desempeño laboral de los empleados administrativos de la UNASAM – Huaraz.

			DESEMPEÑO LABORAL		Total
			DEFICIENTE	REGULAR	
MOTIVACION DEL LOGRO	BAJO	Recuento	9	1	10
		Recuento esperado	1,3	8,7	10,0
	MEDIO	Recuento	6	85	91
		Recuento esperado	11,8	79,2	91,0
	ALTO	Recuento	0	15	15
		Recuento esperado	1,9	13,1	15,0
Total	Recuento	15	101	116	
	Recuento esperado	15,0	101,0	116,0	

Fuente: Base de datos anexos

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	58,229 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	38,811	2	,000
Asociación lineal por lineal	33,060	1	,000
N de casos válidos	116		

Fuente: Base de datos anexos

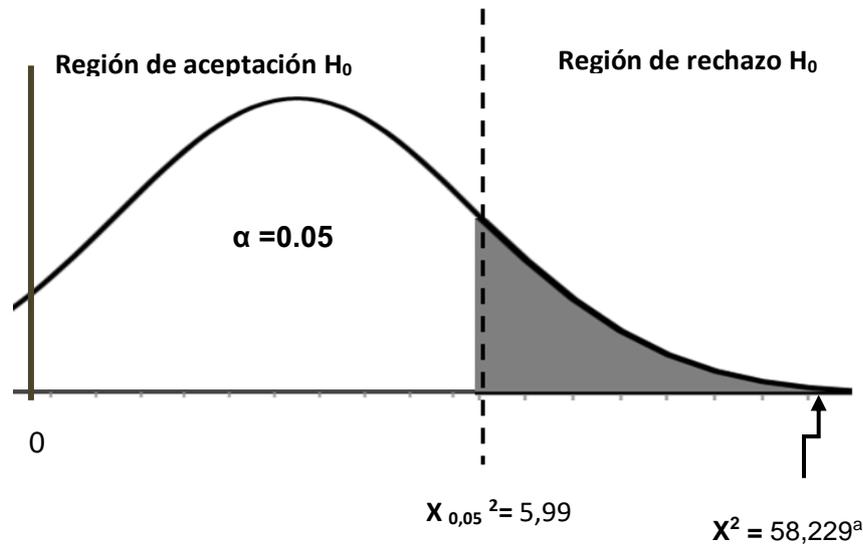


Figura 4. Prueba Chi cuadrado para la relación entre motivación del logro y el desempeño laboral de los empleados administrativos de la UNASAM – Huaraz.

Descripción:

De los resultados calculados en la tabla 07 y la figura 04 para jugar la prueba de Chi-cuadrado con respecto a la conexión entre la inspiración del logro y la ejecución del trabajo del personal directivo de la Universidad, con grados de oportunidad 2, que cuando se aconseja con la tabla de apropiación X² para el grado de significancia 0.95 obtener la estimación normal de 5.99, que cuando se compara y el valor de Chi-cuadrado encontrado 58.229a, se confirma que el valor de Chi-cuadrado encontrado es más notable de lo anticipado, a pesar de ser así la estima notable (Bilateral) $p = 0.000$ menor que el alfa acumulado ($\alpha = 0.05$), lo que demuestra que existe una conexión inmediata y crítica entre la inspiración para el logro y la ejecución del trabajo por parte del personal autorizado de la UNASAM.

3.4. Resultados para el objetivo específico:

Tabla 8. Asociación entre la dimensión motivación del poder y el desempeño laboral de los empleados administrativos de la UNASAM – Huaraz.

		Desempeño laboral
Motivación del poder	Asociación de Pearson	,478**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	116

Fuente: Base de datos anexos

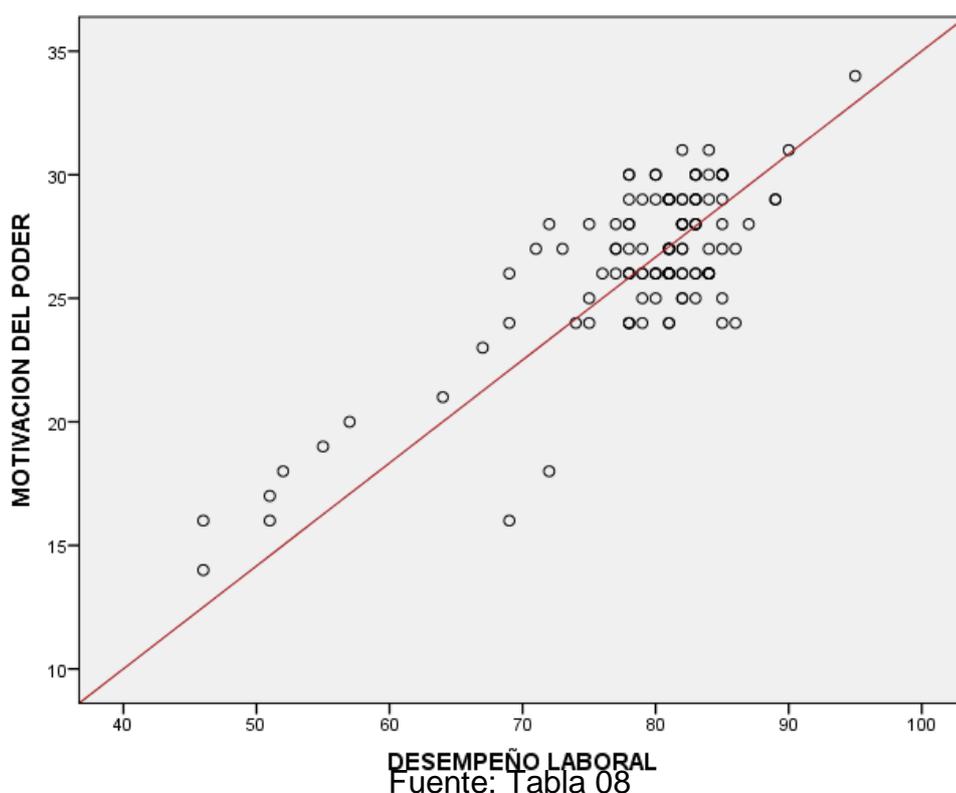


Figura 5. Gráfico de dispersión de la relación entre la motivación del poder y el desempeño laboral de los empleados administrativos de la UNASAM – Huaraz.

Descripción: De los resultados aparecidos en la Tabla 08 y la Figura 05 con respecto a la conexión entre la inspiración de la intensidad y la ejecución del trabajo a partir de la conclusión del personal directivo de la UNASAM, se ha obtenido un nivel de relación de $r = 0.478^{**}$, que se traduce por la tabla de conexión de Pearson como una relación "Ordinaria", con una importancia de $p = 0.000$ menor que el nivel bilateral 0.01, información dada por el programa SPSS V. 23.0, que permite

aparecer de manera diferente en relación con un Nivel de certeza del 99% con respecto a la conexión con una sala de maniobra del 1%. Esta aclaración se realiza empleando la ecuación "r" de Pearson.

Tabla 9. *Prueba Chi Cuadrado para la relación entre motivación del poder y el desempeño laboral de los empleados administrativos de la UNASAM – Huaraz.*

			DESEMPEÑO LABORAL		Total
			DEFICIENTE	R	
MOTIVACION DEL PODER	BAJO	Recuento	7	0	7
		Recuento esperado	,9	6,1	7,0
	MEDIO	Recuento	8	85	93
		Recuento esperado	12,0	81,0	93,0
	ALTO	Recuento	0	16	16
		Recuento esperado	2,1	13,9	16,0
	Total	Recuento	15	101	116
		Recuento esperado	15,0	101,0	116,0

Fuente: Base de datos anexos

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	51,057 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	34,795	2	,000
Asociación lineal por lineal	26,314	1	,000
N de casos válidos	116		

Fuente: Base de datos anexos

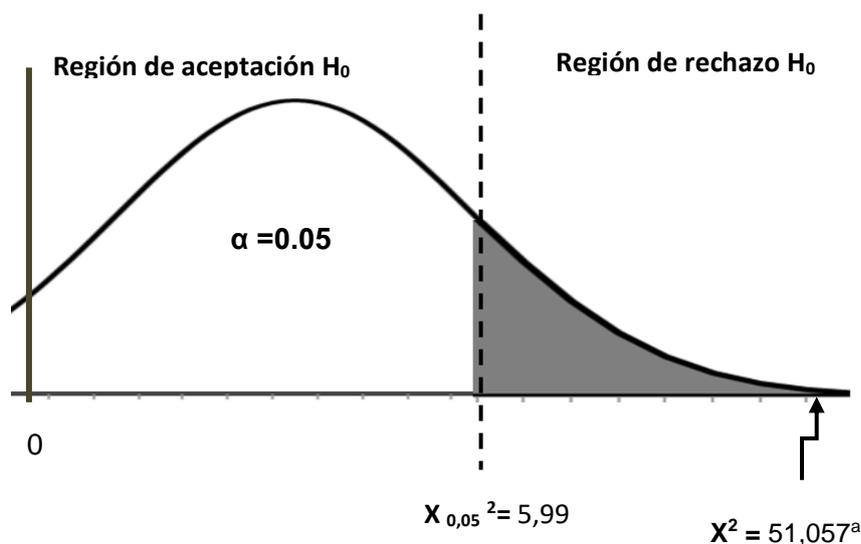


Figura 6. Prueba Chi cuadrado para la relación entre motivación del poder y el desempeño laboral de los empleados administrativos de la UNASAM – Huaraz.

Descripción:

De los resultados calculados en la tabla 09 y la figura 06 para jugar la prueba de Chi-cuadrado en relación con la conexión entre la inspiración de la intensidad y la ejecución del trabajo del personal directivo de la UNASAM, con grados de oportunidad 2, que cuando se aconseja con la tabla de difusión X2 el grado de esencialidad 0.95 obteniendo la estimación normal de 5.99, que cuando se contrasta y el valor de Chi-cuadrado se encuentra en 51.057, es evidente que el valor de Chi-cuadrado encontrado es más alto de lo anticipado, al igual que la estima notable (Bilateral) $p = 0.000$ menor que el alfa acumulado ($\alpha = 0.05$), lo que demuestra que existe una conexión inmediata y notable entre la inspiración de la intensidad y la ejecución del trabajo del personal regulador de la UNASAM.

3.5. Resultados para el objetivo específico:

Tabla 10. Asociación entre la dimensión motivación de afiliación y el desempeño laboral de los empleados administrativos de la UNASAM – Huaraz.

		DESEMPEÑO LABORAL
MOTIVACION DE AFILIACION	Asociación de Pearson	,443**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	116

Fuente: Base de datos anexos

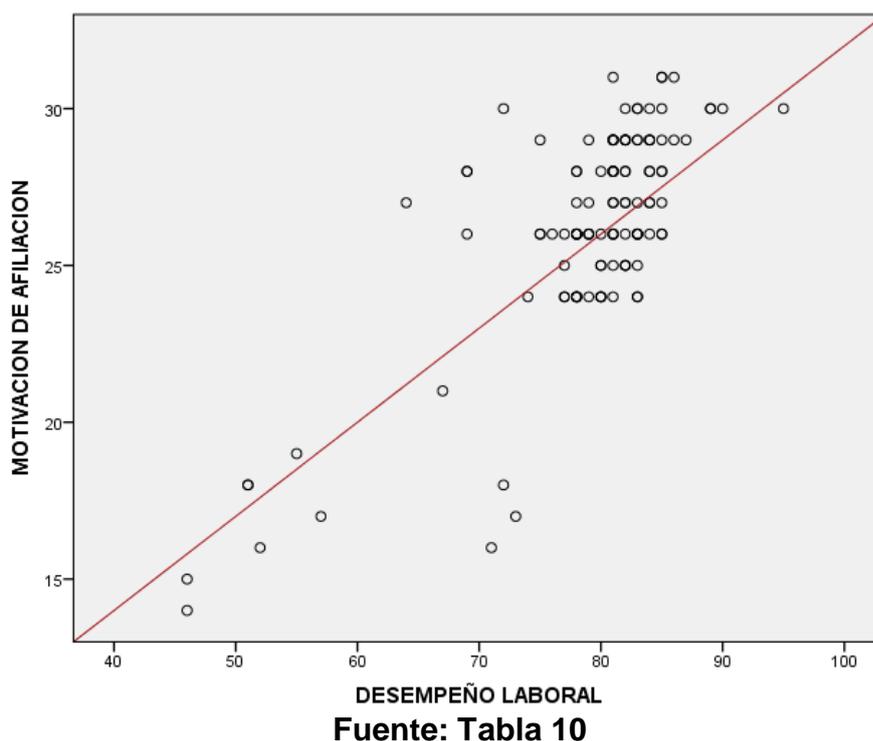


Figura 7. Gráfico de dispersión de la relación entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral de los empleados administrativos de la UNASAM – Huaraz

Descripción:

De los resultados aparecidos en la tabla 10 y la figura 07 con respecto a la relación entre la inspiración de asociación y la ejecución del trabajo del sentimiento del personal directivo de la UNASAM, se ha obtenido un nivel de conexión de $r = 0.443^{**}$, que es descifrado por la tabla de relaciones de Pearson como una conexión "habitual", con una importancia de $p = 0.000$ menor que el nivel bilateral 0.01, información dada por el programa SPSS V. 23.0, que permite aparecer de manera diferente en relación con un 99 % de nivel de certeza con respecto a la conexión con un espacio para dar y recibir del 1%. Esta comprensión se realiza empleando la ecuación "r" de Pearson.

Tabla 11. Prueba Chi Cuadrado para la relación entre motivación de afiliación y el desempeño laboral de los empleados administrativos de la UNASAM – Huaraz.

		DESEMPEÑO LABORAL			
		DEFICIENTE	REGULAR	Total	
MOTIVACION DE AFILIACION	BAJO	Recuento	8	1	9
		Recuento esperado	1,2	7,8	9,0
	MEDIO	Recuento	6	87	93
		Recuento esperado	12,0	81,0	93,0
	ALTO	Recuento	1	13	14
		Recuento esperado	1,8	12,2	14,0
	Total	Recuento	15	101	116
		Recuento esperado	15,0	101,0	116,0

Fuente: Base de datos anexos

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	50,005 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	31,359	2	,000
N de casos válidos	116		

Fuente: Base de datos anexos

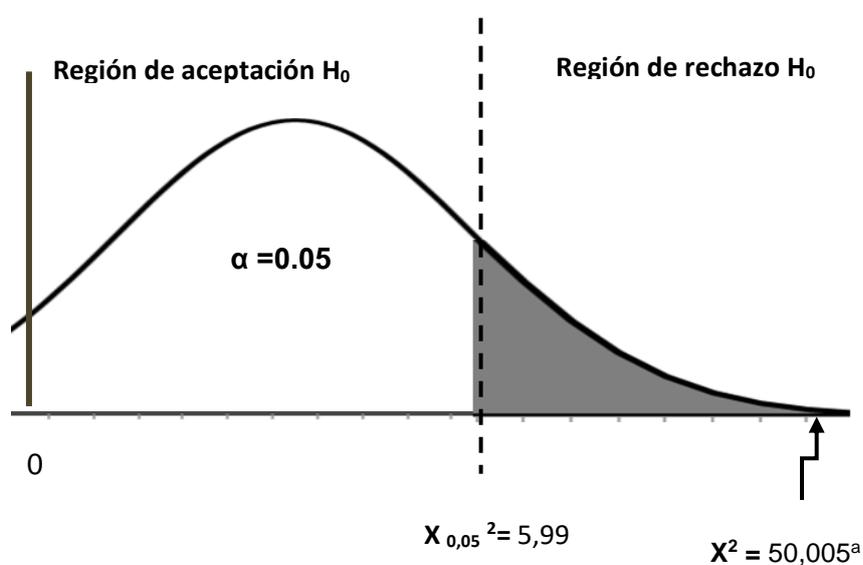


Figura 8. Prueba Chi cuadrado para la relación entre motivación de afiliación y el desempeño laboral de los empleados administrativos de la UNASAM – Huaraz.

Descripción:

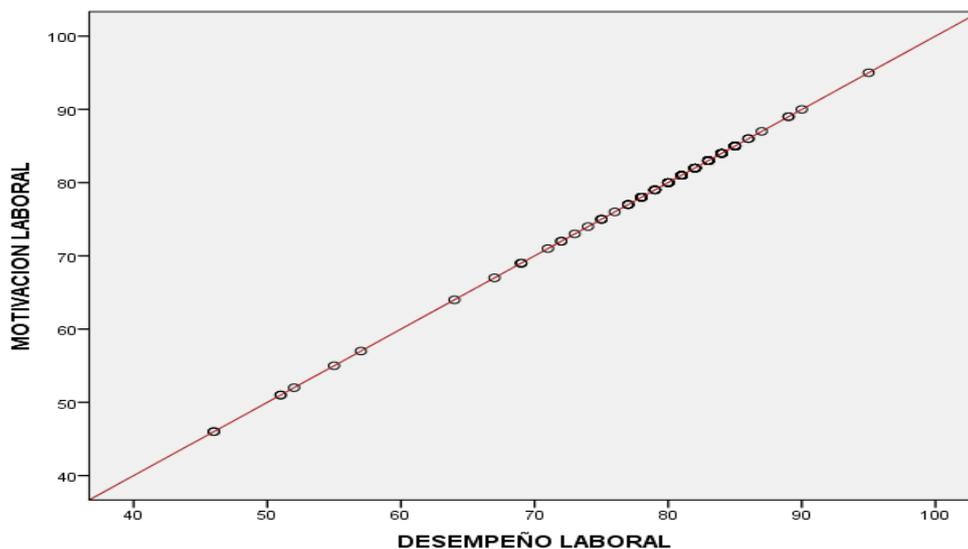
De los resultados adquiridos en la tabla 11 y la figura 08 para realizar la prueba de Chi-cuadrado con respecto a la conexión entre la inspiración de la alianza y la ejecución del trabajo del personal regulador de la UNASAM, con grados de oportunidad 2, que cuando se aconseja con la tabla de difusión X2 el grado de esencialidad 0.95 obteniendo la estimación normal de 5.99, que cuando se contrasta y el valor de Chi-cuadrado encontrado 50,005, se confirma que el valor de Chi-cuadrado encontrado es más alto de lo anticipado, además el valor es enorme (Bilateral) $p = 0.000$ menor que el alfa establecido ($\alpha = 0.05$), lo que demuestra que existe una conexión inmediata y notable entre la inspiración de la asociación y la ejecución del trabajo del personal directivo de la UNASAM.

3.6. Resultados para el objetivo general:

Tabla 12. Asociación entre las variables motivación y el desempeño laboral de los empleados administrativos de la UNASAM – Huaraz.

		DESEMPEÑO LABORAL
MOTIVACION LABORAL	Asociación de Pearson	,503**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	116

Fuente: Base de datos anexos



Fuente: Tabla 12

Figura 9. Gráfico de dispersión de la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados administrativos de la UNASAM – Huaraz

Descripción:

A partir de los resultados que aparecen en la tabla 12 y la figura 09 con respecto a la conexión entre la inspiración laboral y la ejecución del trabajo a partir del sentimiento del personal directivo de la UNASAM, se ha obtenido un nivel de relación de $r = 0.503^*$, que se traduce por la tabla de relaciones de Pearson como una conexión "Estándar", con una centralidad de $p = 0.000$ menor que el nivel respectivo de 0.01, información dada por el programa SPSS V. 23.0, que permite aparecer de manera diferente en relación con un nivel de certeza del 99% en lo que respecta a la conexión con una sala de maniobra del 1%. Esta aclaración se realiza empleando la receta "r" de Pearson.

Para realizar la contrastación de la hipótesis se realizó con la prueba chi cuadro de Pearson el cual se detalla en el siguiente gráfico:

Tabla 13. Prueba Chi Cuadrado para la relación entre motivación y el desempeño laboral de los empleados administrativos de la UNASAM – Huaraz.

			DESEMPEÑO LABORAL		
			REGULA		Total
			DEFICIENTE	R	
MOTIVACION LABORAL	BAJO	Recuento	6	0	6
		Recuento esperado	,8	5,2	6,0
	MEDIO	Recuento	9	97	106
		Recuento esperado	13,7	92,3	106,0
	ALTO	Recuento	0	4	4
		Recuento esperado	,5	3,5	4,0
Total	Recuento	15	101	116	
	Recuento esperado	15,0	101,0	116,0	

Fuente: Base de datos anexos

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	42,850 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	27,732	2	,000
Asociación lineal por lineal	29,126	1	,000
N de casos válidos	116		

Fuente: Base de datos anexos

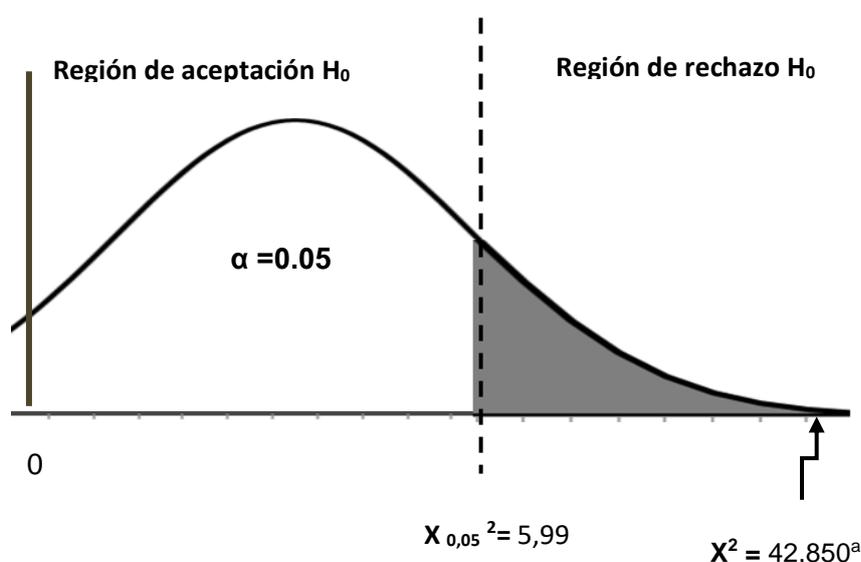


Figura 10. Prueba Chi cuadrado para la relación entre motivación y el desempeño laboral de los empleados administrativos de la UNASAM – Huaraz.

Descripción:

De los resultados adquiridos en la tabla 13 y la figura 10 para realizar la prueba de Chi-cuadrado en lo que respecta a la conexión entre la inspiración y la ejecución del trabajo del personal directivo de la UNASAM, con grados de oportunidad 2, que cuando se aconseja con la tabla de apropiación X^2 para el grado de criticidad de 0.95, obteniendo la estimación normal de 5.99, que, en contraste con el valor de Chi-cuadrado encontrado 42.850, demuestra que el valor de Chi-cuadrado encontrado es más alto de lo previsto, siendo así también el estima de esencialidad (Bilateral) $p = 0.000$ menor que el alfa establecido ($\alpha = 0.05$), se toma la decisión de reconocer la especulación propuesta y rechazar la no válida, lo que demuestra que existe una conexión inmediata y enorme entre el trabajo de inspiración y ejecución por El personal autorizado de la UNASAM.

V. DISCUSIÓN

Los resultados calculados de la asociación de la motivación y el desempeño laboral por parte del personal administrativo de la UNASAM para realizar la siguiente discusión:

En lo que se refiere a los resultados para el objetivo general, Para decidir la conexión entre la inspiración y la ejecución del trabajo de los especialistas gerenciales de la UNASAM - Huaraz, 2016, la Tabla 12 demuestra una relación ordinaria entre la inspiración y la ejecución del trabajo al haber adquirido un nivel de conexión de $r = 0.503^{**}$, con un margen de maniobra del 5%, y descifrado por la receta "r" de Pearson; Del mismo modo, la tabla 13 en relación con la prueba de especulación muestra el valor de Chi-cuadrado 42.850 que es más alto que el fijo; De esta manera, se observa que el personal regulador piensa que existe una conexión inmediata y enorme entre la inspiración y la ejecución del trabajo, tolerando la teoría propuesta por la exploración y descartando la especulación inválida; información como las encontradas por el científico Sánchez (2011), quien llego a concluir, quien razona que hay un alto ritmo de El descontento en el personal ya que el sueldo que reciben no se corresponde con las capacidades que satisfacen, en este sentido se considera que sus necesidades persuasivas se cumplen respetablemente. El establecimiento hipotético es referenciado por Cavalcante (2004), quien sostiene que la motivación es una variable que afecta más que la consistencia de ejecución y los resultados beneficiosos. La consistencia y la motivación no se exponen entre sí, por ejemplo, un delegado puede estar contento con su trabajo, pero no enérgico, es ese individuo quien inspecciona decididamente su condición maestra, en cualquier caso, cuyo esfuerzo no da medidas de ejecución anómalas. Concentrándose en el campo de trabajo, la motivación es la cualidad interna que empuja a las personas a trabajar y administrar su trabajo escolar. (Infestas, 2001). Desde el punto de vista de la investigadora se puede afirmar que la motivación en el personal es un elemento fundamental para mejorar el rendimiento laboral y lograr que la institución alcance los objetivos planteados.

Al determinar los resultados para el objetivo, identificar el nivel de motivación laboral de los empleados administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo – Huaraz; según se ubica en la tabla 04 y su representación gráfica, se reflejan los puntajes calculados, en la dimensión motivación del logro el nivel bajo ha obtenido un 8,62 %, el nivel medio muestra un 78,45 % por último en nivel alto muestra un 12,93 %, datos calculados según la apreciación de los empleados administrativos de la UNASAM. Así mismo, para la dimensión motivación del poder, se ha obtenido para el nivel bajo un 6,03 %; mientras que el nivel medio muestra un 80,17 %, y el nivel alto un 13,79 %. Por otro lado, para la dimensión motivación de afiliación se ha obtenido un 7,76 % para el nivel bajo; el nivel medio muestra un 80,17 %, y el nivel alto un 12,07 %. Además, los datos calculados de la Variable motivación laboral, es de un 5,17 % para el nivel bajo; el nivel medio muestra un 91,38 %, por último, el nivel alto con un 3,45 %. Según estos resultados se observa que el porcentaje más alto se encuentra en el nivel medio, y podemos concluir que los empleados de la UNASAM, Huaraz-2016, se encuentran en el nivel medio en cuanto a motivación. Los resultados pueden ser contrastados a los encontrados por el investigador Gallardo (2015), quien concluye que los encuestados reflejan un nivel de motivación laboral medio, además el 23.9% tienen alta motivación laboral y ningún colaborador muestra baja motivación laboral. Un marco de diagnóstico de la presentación que favorezca la práctica laboral que se suma a la inclinación general de los representantes y de esta manera a la asociación es fundamental. La diagnóstico impacta decididamente el cumplimiento de los destinos del establecimiento y es de importancia imperativa en su conducta jerárquica. Para lograr una administración agradable de recursos humanos, se requiere un cambio extremo por medio de la asociación y el disfraz de otra perspectiva y la actuación de cada uno de los personajes en pantalla de la fundación. El establecimiento hipotético depende de lo que afirma McClelland (1965), quien afirma que las organizaciones son cada vez más conscientes del significado de la inspiración; Esa es la razón por la que cada día más organizaciones usan activos para identificar el grado de inspiración de sus representantes y para establecer componentes que los mantengan profundamente enérgicos, ya que la exposición de los empleados depende, entre distintos elementos, de la inspiración que tengan. para construir de manera viable

el trabajo que se les ha otorgado. No obstante, estos datos no tendrían un valor genuino en el caso de que no decidiéramos el tipo dominante de necesidad, ya que su cumplimiento será el impulso de un impacto más prominente en la inspiración.

En cuanto a los resultados para el objetivo, identificar el nivel de desempeño laboral de los empleados administrativos de la UNASAM – Huaraz; los resultados ubicados en la tabla 05 y su representación gráfica muestra que respecto a la dimensión condiciones personales, el mayor porcentaje se encuentra en el nivel regular con 71,55 %; la dimensión características del trabajo se ubica en el nivel deficiente con un porcentaje de 72,41 %; la dimensión relaciones interpersonales el mayor porcentaje se ubica en el nivel regular con un 80,17 %; en cuanto a la variable desempeño laboral se caracteriza por el nivel regular con un porcentaje de 87,07 %. De estos resultados se deduce que el personal administrativo de la UNASAM, considera que el desempeño laboral se realiza de una manera regular. Los resultados son similares a los encontrados por el investigador Torres (2013), quien concluye que se ha establecido que un bajo nivel de la satisfacción en el trabajo influye sensiblemente en el desempeño laboral de los funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Huaylas. Los empleados administrativos de la MPH se encuentran poco satisfechos y como resultado de esto el desempleo laboral de los mismos se ha visto afectado, encontrándose niveles de desempeño mayoritarios entre regular y deficiente. Se ha determinado que el nivel de rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial es bajo, es decir, está por debajo del estándar laboral o es insatisfactorio respecto a factores como eficiencia, comprensión del trabajo, la habilidad para razonar, iniciativa e irresponsabilidad. Sin embargo, a nivel de desempeño por los servicios recibidos es satisfactorio según la perspectiva de los usuarios de la Municipalidad Provincial de Huaylas. Esto se fundamenta por lo que plantea Bittel (2000) que la ejecución de la actividad se ve afectada en gran medida por los supuestos del empleado con respecto a la actividad, su estado de ánimo hacia los logros y su ansia de concordancia. En consecuencia, la ejecución del trabajo está conectada o conectada a aptitudes y aprendizajes que ayudan a las actividades del especialista, a fin de unir los objetivos de la asociación.

En lo que se refiere a los resultados para el objetivo, establecer la relación entre motivación de logro y desempeño laboral de los empleados administrativos de la UNASAM; la tabla 06 nos reflejan una asociación regular entre la motivación del logro y el desempeño laboral al haber obtenido un grado de asociación de $r = 0,536^{**}$, con un margen de error de 5 %, e interpretado mediante la fórmula de “r” de Pearson; Por otro lado, la tabla 07 en relación a la prueba hipótesis indica el valor Chi-cuadrado 58,229^a que es superior al fijado; al respecto se puede señalar que el personal administrativo considera que existe una relación directa y significativa entre la motivación del logro y el desempeño laboral en la UNASAM, aceptando la hipótesis planteada por la estudio y rechazando la hipótesis nula; desde la percepción de la investigadora puede inferir que un empleado que está motivado en superarse y alcanzar nuevas expectativas salariales y laborales realiza mejor su trabajo. Los resultados son similares a los encontrados por el investigador Vázquez (2013), en donde concluye que el salario de los empleados de dicho centro de salud no es el adecuado, por lo que el desempeño y esfuerzo en las actividades que desarrollan es bajo y no eficiente con respecto a las necesidades de la institución. Para la fundamentación teórica nos basamos en Chiavenato (2007) quien sostiene que, al hacer un programa de diagnóstico de ejecución organizado, facilitado y bien creado, obtiene beneficios a corto, mediano y largo plazo. Ventajas para la asociación: examina su potencial humano a corto, mediano y largo plazo, y caracteriza el compromiso de cada representante; Puede distinguir a los empleados que necesitan refrescarse o mejorar en regiones específicas de acción, y seleccionar a los empleados que tienen condiciones para avanzar o moverlos; Dinamiza su disposición de recursos humanos, ofreciendo oportunidades a los empleados (para el avance, pero para el avance y la autoconciencia), ya que vigoriza la rentabilidad y mejora las relaciones humanas en el trabajo.

En lo que se refiere a los resultados para el objetivo, establecer la relación entre motivación de poder y desempeño laboral de los empleados administrativos; la tabla 08 nos muestra una asociación regular entre la motivación del poder y el desempeño laboral al haber obtenido un grado de asociación de $r = 0,478^{**}$, con un margen de error de 5 %, e interpretado mediante la fórmula de “r” de Pearson; Por otro lado, la tabla 09 en relación a la prueba hipótesis indica el valor Chi-cuadrado

51,057^a que es superior al fijado; al respecto se puede señalar que el personal administrativo consideran que existe una relación directa y significativa entre la motivación del poder y el desempeño laboral, aceptando la hipótesis planteada por el estudio y rechazando la hipótesis nula;. Haciendo referencia al marco teórico la motivación del poder se trata del impulso para producir impacto y obtener reconocimiento de importancia. Se muestra en dos estilos de organización completamente distintos: el poder personal, la batalla para ser abrumador y despertar regularmente a los subordinados y excitar la increíble lealtad individual. Del mismo modo, pueden atacar y entrometerse en el trabajo individual de los subordinados más cerca de la necesidad de dominación del hogar que por las solicitudes del recado; Poder social o institucional, canalizar sus esfuerzos para impactar a otros; no planean con él adquirir alojamiento para su individuo, pero una promesa genérica de completar lo que requiere la tarea. Reflejan un obstáculo en la práctica del control individual fuera del alcance del recado. (McClelland, 1996). Los resultados son similares a los encontrados por el investigador Vázquez (2013), en su estudio “Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico – H. R. D. L. M. Chiclayo, 2011”; en la que concluye que el salario de los empleados de dicho centro de salud, no es el adecuado, por lo que el desempeño y esfuerzo en las actividades que desarrollan es bajo y no eficiente con respecto a las necesidades de la institución, también hay que tener en cuenta que estos factores son los más mostrados y afrontados por los empleados de cualquier organización.

En lo que se refiere a los resultados para el objetivo, establecer la relación entre motivación de afiliación y desempeño laboral de los empleados administrativos; la tabla 10 nos muestra una asociación regular entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral al haber obtenido un grado de asociación de $r = 0,443^{**}$, con un margen de error de 5 %, e interpretado mediante la fórmula de “r” de Pearson; Por otro lado, la tabla 11 en relación a la prueba hipótesis indica el valor Chi-cuadrado 50,005^a que es superior al fijado; al respecto se puede señalar que el personal administrativo considera que existe una relación directa y significativa entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral, aceptando la hipótesis planteada por el estudio y rechazando la hipótesis nula; desde la

percepción de la investigadora puede inferir que la motivación por alcanzar la superación personal y ser reconocidos forma parte de todo profesional; Los resultados pueden ser contrastados a los encontrados por el investigador Fernández (2013), quien concluyó que la escasa motivación influye desfavorablemente en la productividad laboral de los empleados en la Empresa Minera Santa Luisa Unida Recuerdo. El sistema motivacional muestra como factores desmotivadores a la supervisión; el reconocimiento, la relación con los jefes; las políticas de la empresa, las condiciones de trabajo y las remuneraciones. De acuerdo al estudio, los empleados manifestaron estar completamente de acuerdo, al considerar que la motivación laboral incrementa la productividad. Fundamentación teórica: Por otro lado, maneja la motivación para cuidar de conexiones atractivas, bien dispuestas y cercanas a su hogar, sintiendo una parte de una reunión; son individuos que disfrutaban de ser apreciados y, en general, mantendrán una distancia estratégica del tormento de ser rechazados por la reunión social. Probablemente van a manejar el apoyo de maravillosas conexiones sociales, apreciarán un sentimiento de confianza y comprensión y están ansiosos por consolar y ayudar a otras personas que se encuentran en una situación difícil, al igual que aprecian una asociación benevolente con otros; Los estudios demostraron que los jefes que fueron fructíferos y que demostraron este tipo de necesidad como cada vez más convincente en su conducta, tenían ocupaciones que requerían coordinación entre las divisiones (McClelland, 1996).

VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones planteadas han sido realizadas en respuesta a los objetivos y resultados calculados, los cuales responden a las variables de estudio motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo:

Primero: La motivación laboral demuestra una asociación normal con la ejecución del trabajo a partir de la impresión de los empleados gerenciales de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo - Huaraz, según los resultados ubicados en la tabla 12, donde se muestra que ha adquirido un nivel de conexión de $r = 0.503$, cuyo el entendimiento se hace empleando la receta "r" de Pearson, de la misma manera, la prueba de especulación que aparece en la Tabla 13 demuestra que un Chi-cuadrado 42.850 es un incentivo mejor que el fijo; gire la estima del sig. $p = 0.000$ no es exactamente $\alpha = 0.05$, por lo que se tomó la decisión de reconocer la especulación propuesta y expresar que existe una conexión inmediata y enorme entre los factores de examen.

Segundo: La motivación laboral muestra un nivel medio según la percepción de los empleados administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo – Huaraz, sustentado en los resultados ubicados en la tabla 04, donde la dimensión motivación del logro se encuentra en el nivel medio con 78,45 %; al igual que la dimensión motivación del poder con un porcentaje de 80,17 %; y la dimensión motivación de afiliación con un 80,17 %. considerando que la motivación laboral muestra un nivel medio para realizar las tareas y actividades asignadas dentro de la institución.

Tercero: El desempeño laboral, muestra un nivel regular según la percepción de los empleados administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo – Huaraz, sustentado en los resultados calculados en la tabla 05, donde la dimensión condiciones personales, muestra un porcentaje mayor en el nivel regular con 71,55 %; la dimensión características del trabajo se ubica en el nivel deficiente con un porcentaje

de 72,41 %; y para la dimensión relaciones interpersonales el mayor porcentaje se ubica en el nivel regular con 80,17 %. deduciendo que el personal administrativo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo considera que el desempeño laboral se realiza de una manera regular.

Cuarto: La motivación del logro demuestra una asociación ordinaria con la ejecución del trabajo desde el punto de vista de los empleados gerenciales de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo - Huaraz, según los resultados ubicados en la tabla 06 donde se demuestra que ha alcanzado un nivel de conexión de $r = 0.536$, cuya comprensión se realiza empleando la ecuación "r" de Pearson, de la misma manera, la prueba de teoría que aparece en la Tabla 08 demuestra que un incentivo de Chi-cuadrado 582929 es mejor que el fijo; gire la estima del sig. $p = 0.000$ no es exactamente $\alpha = 0.05$, por lo que se tomó la decisión de reconocer la especulación propuesta y expresar que existe una conexión inmediata y enorme entre los factores de estudio. Asumiendo que un empleado que está motivado en superarse y alcanzar nuevas expectativas salariales y laborales realiza mejor su trabajo.

Quinto: La motivación de poder demuestra una asociación ordinaria con la ejecución del trabajo desde el punto de vista de los empleados autorizados de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo - Huaraz, según los resultados ubicados en la tabla 09, donde se muestra que ha obtenido un nivel de relación de $r = 0.478$, cuya aclaración se realiza empleando la ecuación "r" de Pearson, de manera similar, la prueba de especulación que aparece en la Tabla 10 demuestra que un incentivo de Chi-cuadrado 51.057 es mejor que el fijo; gire la estima del sig. $p = 0.000$ no es exactamente $\alpha = 0.05$, por lo que se tomó la decisión de reconocer la especulación propuesta y expresar que existe una conexión inmediata y enorme entre los factores de estudio. Aceptar que un empleado inspirado con los avances en el empleo mejora la ejecución de la actividad del personal regulador.

Sexto: La motivación de afiliación demuestra una asociación estándar con la ejecución del trabajo a partir de la impresión de los especialistas reguladores de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo - Huaraz, como lo indican los resultados ubicados en la tabla 11 donde se muestra que ha adquirido un nivel de relación de $r = 0.443$, cuya aclaración se realiza empleando la ecuación "r" de Pearson, de la misma manera, la prueba de especulación que aparece en la Tabla 12 demuestra que un $50,005^0$ Chi-cuadrado es un incentivo mejor que el fijo; gire la estima del sig. $p = 0.000$ no es exactamente $\alpha = 0.05$, por lo que se tomó la decisión de reconocer la teoría propuesta y expresar que existe una conexión inmediata y crítica entre los factores de estudio. Aceptar que un empleado que es percibido por su trabajo es un factor significativo y mejora la ejecución del trabajo del personal regulador.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Al director General de Administración de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo – Huaraz, a implementar factores motivacionales para el personal administrativo, ya que éstos influyen en el rendimiento laboral y consecuentemente en los resultados del trabajo y permite al personal administrativo a esforzarse más en lograr las metas y objetivos propuestos por la universidad.

A la Dirección de Recursos Humanos:

Segundo: Implementar políticas de diagnóstico de desempeño laboral con la finalidad de observar y detectar cuáles son los problemas personales y laborales que están afectando al empleado ya que de acuerdo al resultado del estudio se deduce que es regular.

Tercero: Habiendo dado como resultado que las dimensiones de motivación de logro, motivación de poder y motivación de afiliación reflejan un nivel medio con el desempeño laboral dentro de la institución, la Dirección de Recursos Humanos debe emplear nuevos mecanismos para detectar el nivel de motivación de los empleados, a fin de lograr una alta motivación.

Cuarto: Establecer políticas de reconocimiento y recompensas al esfuerzo laboral de los empleados administrativos de la Universidad, con el objeto de que el personal desempeñe su labor lo más eficientemente posible.

Quinto: Al personal administrativo a preocuparse por lograr las metas y objetivos asignados para crear un ambiente de trabajo efectivo y mejorar la imagen institucional.

REFERENCIAS

- Acosta, J. (2013) *Orientaciones hacia el aprendizaje y el desempeño relacionado con el trabajo inteligente de la fuerza de ventas*. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marco.
- Acuña, M. (2010) *Trabajo en equipo: el desafío de dejar de ser uso solo contra todo*. Santiago de Chile: Universidad Católica.
- Amorós, E. (2007) *Comportamiento Organizacional. En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas*. Lambayeque – Perú: Universidad Nacional de Lambayeque.
- Bittel, L. (2000) *Administración del personal*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Bohlander, G. y Sherman, A. (2001) *Administración de los Recursos Humanos*. 3ra. ed. México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Buceta, J. (2008) *Psicología y la motivación intrínseca*. Madrid: Dykinson
- Cáceres, J. (2013) *Motivación laboral*. Santiago de Chile: Comunidad de emprendedores.
- Castillo, J. & Prieto, C. (2009) *Condiciones de trabajo un enfoque renovador de la sociología del trabajo*. Madrid: CIS.
- Cavalcante, J. (2004) *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina*. Bahía-Brasil: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Chiavenato (2000) *Introducción a la teoría general de la administración*. México. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2000) *Administración de Recursos Humanos*. 3era. ed. México: McGraw-Hil

- Chiavenato, I. (2007) *Administración de recursos humanos*. 8va ed. México: editora McGraw-Hill.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1999) *Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional*. México: Mac Graw Hill Interamericana S.A.
- Delgado, M. (2010) *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional*. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Dessler, G. (2003) *Administración de personal*. 4ta ed. México: Prentice Hispanoamericano S.A.
- Díaz, P (2008) *Lecciones de Psicología*. Caracas: Ediciones Insula.
- Drovett, S. (1992) *Diversión de la Salud*. Buenos Aires: Editorial Maechi.
- Erther y Davis. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. Quinta edición. México: McGraw-Hill
- Estrada, A. (2010) *El clima organizacional y la motivación del recurso humano en una institución administrativa de salud pública en la ciudad capital. Tesis de maestría en Administración de Recursos Humanos*. Guatemala: Universidad Mariano Gálvez.
- Fernández, L. (2013). *La Motivación en el Trabajo y la Productividad Laboral de los Trabajadores del Área de Operaciones Mina de la Empresa Minera Santa Luisa-Unidad Huanzála, 2012*. (Tesis de maestría). Huaraz: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo,
- Gallardo, J. (2015). *La motivación laboral y el desempeño de los colaboradores en la Zona Registral N°VII Sede Huaraz, 2014* (Tesis de maestría). Huaraz: Universidad César Vallejo.

- García, F. (2012) *La motivación extrínseca y la psicología*. Buenos Aires: Editorial Lyoc.
- Gascó, L. y Llopis, J. (2004) *Los recursos humanos en la empresa: un enfoque directivo*. Madrid: Cívitas.
- Gonzales, S. (2014) *Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz*. Tesis de Maestría. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Hackman, J. y Oldham, R. (2006) *Motivation through the design of work: Test of a theory*. *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 16, pp. 250–279.
- Hernandez, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1997) *Metodología de la investigación*. México D.F: Mc Graw Hill Interamericana.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. 5ta ed. México D.F.: Mac Graw Hill.
- Herzberg, F. Mausner, B. y Snyderman, B. (1959) *The motivation to work*. New York: John Wiley.
- Infestas, A. (2001) *Sociología de la empresa*. Salamanca: Amarú Ediciones.
- Iturbe, J. (2011) *La teoría motivacionales de los dos factores: un caso de estudio*. Tesis de Maestría. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ivancevich, J. (2005) *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw-Hill.
- Keith, D. y Newstrom, J. (1991) *Comportamiento Humano en el trabajo- Comportamiento organizacional*. 8va Ed. México: Editorial Mc Graw Hill. p. 118.
- Koenes, A. (1996) *Gestión de la calidad total*. Madrid: Ed. Díaz de Santos.

Llanes, G. (2012) *Desempeño laboral*. Lima: Grijley.

Machillanda (2013) *Desempeño laboral de los trabajadores del Hospital "Vargas de Caracas" durante el segundo trimestre del 2012*. Tesis de Maestría. Venezuela: Universidad Central de Venezuela.

McClelland, D. (1996) *The Achieving Society*. New York: Van Nostrand Company.

Medina, L. (2011) *Diseño de una propuesta estratégica para mejorar la percepción final del consumidor a través de la motivación del personal en las empresas de servicios públicos domiciliarios caso Manizales*. Tesis de Maestría. Manizales: Universidad Nacional de Colombia.

Mizala, A. Romaguera, P. (2002) *Evaluación del desempeño e incentivos en la Educación Chilena*. Santiago, Chile: Cuadernos de Economía.

Nash, M. (1998) *Como Incrementa la Productividad del Recurso Humano*. Colombia: Editorial Norma.

Pérez, A. (2007) *Motivación y satisfacción laboral: retrospectiva sobre sus formas de análisis*. Universidad de Extremadura.

Pfeffer, J. (1994) *Competitive advantage through people*. Boston: Harvard University Press

Pino, R. (2007) *Metodología de la investigación*. Lima – Perú: San Marcos.

Pollit y Hungler (1984) *Metodología de la investigación en salud*. México: McGraw Hill.

Portilla, F. (2011) *Como desarrollar la autoestima*. España: UPE Estratégico.

- Quintanilla, K. (2013) *Gestión por competencias y desempeños laborales en las municipalidades de Ayacucho*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Ayacucho.
- Quintero, N. y Africano, N. (2014) *Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados Costa Oriental del Lago*. Tesis de Maestría. Venezuela: Universidad del Zulia.
- Reeve, J. (1994) *Motivación y emoción*. Madrid-España: Ediciones Mc Graw Hill.
- Robbins, S. (2004) *Comportamiento organizacional*. México: Ediciones Pearson.
- Romero, F. y Urdaneta, E. (2010) *Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas*. Tesis Doctoral. Venezuela: Universidad Rafael Bellosó Chacín.
- Sánchez, F. (2008) *Psicología social*. Madrid: Mac Graw Hill.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1998) *Metodología y Diseño en la Investigación Científica*. Lima, Perú: Edit. Mantaro.
- Sánchez, M (2011). *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital Dr. Adolfo Prince Lara*. (Tesis de grado). Puerto Cabello, Estado Carabobo: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional
- Sánchez, J. (2013) *Desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión 2013*. Tesis de Maestría. Huacho: Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión
- Sander, B. (2010) *Administración y nivel de pertinencia*. Brasil: Fortaleza UFC.
- Schubert, I. (2009) *La influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de los empleados que trabajan en un institución autónoma de la ciudad de*

san Salvador. Tesis de Maestría. San Salvador: Universidad Francisco Gavidia.

Silvera, S. (2006) *La inteligencia emocional y el desempeño laboral*. Madrid: Mc Graw Hill.

Stoner, J. Freeman, R. y Gilbert, D. (2005) *Administración*. México: Pearson Educación.

Torres, S. (2013). *Satisfacción en el Trabajo y Rendimiento Laboral del Personal Administrativo en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2011* (Tesis de maestría). Huaraz-Perú: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.

Toro, F. (2009) *Desempeño y Productividad. Contribuciones de la psicología ocupacional*. Medellín: Centro de investigación e interventoría en comportamiento organizacional.

Vázquez, M. (2013) *Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico – H. R. D. L. M. Chiclayo, 2011*. Tesis de Maestría. Chiclayo: Universidad católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Vroom, H. (1964) *Work and motivation*. New York: Wiley y Sons.

Zambrano, D. (2003) *La motivación al logro del desempeño*. Maracaibo: Universidad de Chacín.

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Motivación laboral	Es un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos (Koenes, 1996).	Procesos y estrategias que utiliza el empleado para autogenerarse un interés e identidad con relación a los fines y objetivos de la institución.	Motivación de Logro	<ul style="list-style-type: none"> • Obtener éxito • Trabaja bien • Establecer objetivos • Fijarse metas • Toleración del fracaso • Escases de Capacidad • Escases de esfuerzo 	<p style="text-align: center;">Ordinal</p> <p style="text-align: center;">Alto (89 – 120)</p> <p style="text-align: center;">Medio (57 – 88)</p> <p style="text-align: center;">Bajo (24 – 56)</p>
			Motivación de poder	<ul style="list-style-type: none"> • Poder personal • Busca reconocimiento • Sentirse poderoso • Poder social • Influencia • Personas autoritarias • Habilidad de controlar 	
			Motivación de afiliación	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones personales • Trabajo en grupo • Interacción amistosa • Reconocimiento ajeno 	
Variable 2:	Es la forma en que los empleados realizan su trabajo.	Actividades y tareas que realizan los empleados en	Condiciones personales	Asistencia y puntualidad	<p style="text-align: center;">Ordinal</p> <p style="text-align: center;">Excelente</p>
				Conocimiento del trabajo	
				Habilidad para el planeamiento	

Desempeño laboral	Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta ciertos factores (Erther y Davis, 2000).	un cumplimiento de las funciones del puesto laboral relacionadas con las condiciones personales, características del trabajo y sus relaciones interpersonales.		Iniciativa	(114 – 155) Regular (73 – 113) Deficiente (31 – 72)
				Esfuerzo y responsabilidad	
			Características del trabajo	Cantidad de trabajo	
				Calidad del trabajo	
				Relevancia de la tarea	
				autonomía	
				Retroalimentación del trabajo	
			Relaciones interpersonales	Habilidad para trabajar con otros	
				Liderazgo	
				Cooperación	
Comunicación					

Anexo 2: Instrumentos

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL

Esta escala tiene como propósito de levantar información sobre el grado de Motivación laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Dichos datos serán totalmente confidenciales.

1. Instrucciones:

Lea detenidamente cada ítem y marque con sinceridad la opción de respuesta que más le convenga:

N°	ÍTEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Motivación de Logro						
1	Me siento exitoso (a) dentro de mi trabajo					
2	Me siento motivado (a) cuando los trabajos que realizo me salen bien					
3	Mis objetivos son claros y precisos en el trabajo					
4	Son congruentes las metas que me propongo					
5	Si llegaría a fracasar en el trabajo, analizaría el problema					
6	Busco automotivarme después de no haber logrado lo que me propuse					
7	Creo que me falta capacidad para trabajar					
8	He sentido que no doy todo de mí en la empresa					
Motivación de poder						
9	El sentirme poderoso (a) en el trabajo me motiva a seguir creciendo como persona					
10	Merezco reconocimientos en la empresa					
11	Estoy en condiciones de liderar un grupo de trabajo					
12	Me siento motivado a ocupar cargos importantes en la empresa que me hacen sentir poderoso en el trabajo.					

13	Me dejo influenciar rápidamente por lo que mis amigos de trabajo me dicen					
14	Soy influyente con mi grupo de trabajo					
15	Me considero una persona autoritaria en el trabajo					
16	Tengo la habilidad para controlar a un grupo de trabajo					
Motivación de afiliación						
17	Me relaciono de buena manera con los demás trabajadores.					
18	Me motiva saber que soy aceptado por mis compañeros de trabajo					
19	Soy consciente del valor que tiene mi grupo de trabajo					
20	Cuando algo sale mal, sigo motivando al grupo de trabajo					
21	Mantiene una interacción amistosa con sus compañeros de trabajo					
22	Me gusta el reconocimiento de los demás trabajadores de la empresa					
23	Mis compañeros de trabajo reconocen mi esfuerzo y eso me motiva					
24	Mi familia me motiva en mi trabajo y me acepta tal como soy					

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO MOTIVACIÓN LABORAL

1. DATOS DEL INSTRUMENTO:

- 1.1. **NOMBRE** : Escala de Motivación laboral.
- 1.2. **AUTORA** : VELASQUEZ RIVERA Ninfa Herlinda
- 1.3. **AÑO** : 2016
- 1.4. **ADMINISTRACIÓN**: Individual
- 1.5. **DURACIÓN** : 25 minutos

2. PROPÓSITO :

Recoger la opinión sobre la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo - Huaraz 2016.

3. MUESTRA :

116 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo - Huaraz 2016.

4. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

- **Partes:** Consta de 2, la primera parte contiene la presentación del instrumento, en el que se indica el propósito de su aplicación; hay que destacar que no se consideran los nombres de los trabajadores, es decir es anónima. En la segunda parte están los ítems (24), que serán evaluados.
- **Ítems:** Está constituido en base a 24 ítems, distribuidos en 3 dimensiones: Motivación de Logro (ítems del 1 al 8), Motivación de poder (ítems del 9 al 16) y Motivación de afiliación (ítems del 17 al 24) conforme a la operacionalización que se hizo de la variable.
- Para dar respuesta a la encuesta, se utilizará una frecuencia con 5 alternativas con sus respectivas valoraciones, tal como se aprecia en el siguiente cuadro:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

5. PROCESAMIENTO DE LOS DATOS OBTENIDOS:

Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a categorías (**valoración ordinal**) establecidas:

	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Variable
Categorías	Motivación de Logro	Motivación de poder	Motivación de afiliación	Motivación laboral
Alto	30 - 40	30 - 40	30 - 40	89 - 120
Medio	19- 29	19- 29	19- 29	57 - 88
Bajo	8 – 18	8 – 18	8 – 18	24 - 56

6. Descripción de las categorías

Categoría	Descripción
Alto	Se considera cuando el trabajador administrativo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, muestra a través de sus puntuaciones poseer un alto grado de motivación laboral.
Medio	Se considera cuando el trabajador administrativo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, muestra a través de sus puntuaciones poseer un grado medio de motivación laboral.
Bajo	Se considera cuando el trabajador administrativo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, muestra a través de sus puntuaciones poseer un bajo grado de motivación laboral.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

A continuación se presenta una serie de ítems elaborados para que autoevalúes tu desempeño laboral en el trabajo en la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, así como las dimensiones que intervienen en éste, para ello se le pide responder a todas la preguntas con sinceridad y absoluta libertad.

Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa que usted considere refleja mejor su situación, marcando con una equis (X) tu respuesta.

ITEMS	SIEMPRE	CASI	A VECES	CASI	NUNCA
Condiciones personales					
1. Usted llega puntualmente a su trabajo					
2. Cumple con su horario de trabajo establecido por la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo					
3. Supera las dificultades para realizar su trabajo gracias a los conocimientos que posee					
4. Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su área de trabajo					
5. Usted participa en la planificación de las actividades de la Universidad					
6. Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones					
7. Usted emprende sus actividades, sin esperar que se lo indiquen					
8. Propone ideas para mejorar el servicio en la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo?					
9. En su trabajo, usted persiste hasta que alcanza la meta fijada por la Jefatura o Dirección					
10. Usted realiza con dedicación sus actividades designadas					

11. Se considera responsable de las tareas que le son asignadas					
Características del trabajo					
12. Cuando usted llega a la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, comienza a trabajar inmediatamente					
13. Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral					
14. Usted, se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte de su jornada de trabajo					
15. Usted informa de los errores cometidos para su posterior corrección					
16. Considera que los conocimientos que tiene son mejorados permanentemente a partir de la superación de errores					
17. En su área de trabajo, Usted desarrolla un trato cortés para con los usuarios					
18. Considera que sus compañeros valoran su trabajo como importante y necesario					
19. Gracias a su trabajo, los usuarios de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, reciben un buen servicio					
20. Resuelve los problemas relacionados con las actividades en su área de trabajo, sin recurrir a los demás					
21. Usted aprovecha la libertad para disponer, cómo y cuándo hacer sus tareas en favor de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo					
22. Durante la realización de su trabajo, usted se preocupa por saber a cada paso, si lo está haciendo bien					
23. Cuando ha concluido su jornada laboral, usted evalúa si terminó satisfactoriamente con sus tareas del día					
Relaciones interpersonales					
24. En relación a los conflictos en el trabajo, usted, tiene una actitud conciliadora					
25. Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, ¿le gusta cooperar con sus compañeros?					

26. Usted, alienta los aciertos de sus compañeros de área, lo cual impulsa a trabajar mejor.					
27. Considera usted que tiene la habilidad para guiar y desarrollar eficientemente al personal que trabaja en su entorno.					
28. En el trabajo, usted propicia un grado de colaboración y entusiasmo con sus compañeros.					
29. Usted ayuda al resto del personal de su área de trabajo a resolver los problemas					
30. Considera usted que en su trabajo tiene facilidad para comunicar sus ideas y hacer entender.					
31. Los informes escritos y otros documentos elaborados por su personal constituyen un aporte a la gestión institucional.					

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

1. DATOS DEL INSTRUMENTO:

- 1.1. **NOMBRE** : Cuestionario de desempeño laboral.
- 1.2. **AUTORA** : VELASQUEZ RIVERA Ninfa Herlinda
- 1.3. **AÑO** : 2016
- 1.4. **ADMINISTRACIÓN**: Individual
- 1.5. **DURACIÓN** : 25 minutos

2. PROPÓSITO :

Recoger la opinión sobre el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo - Huaraz 2016.

3. MUESTRA :

116 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo - Huaraz 2016.

DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

- **Partes:** Consta de 2, la primera parte contiene la presentación del instrumento, en el que se indica el propósito de su aplicación; hay que destacar que no se consideran los nombres de los trabajadores, es decir es anónima. En la segunda parte están los ítems (31), que serán evaluados.
- **Ítems:** Está constituido en base a 31 ítems, distribuidos en 3 dimensiones: Condiciones personales (ítems del 1 al 11), Características del trabajo (ítems del 12 al 23) y Relaciones interpersonales (ítems del 24 al 31) conforme a la operacionalización que se hizo de la variable.
- Para dar respuesta a la encuesta, se utilizará una frecuencia con 5 alternativas con sus respectivas valoraciones, tal como se aprecia en el siguiente cuadro:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
5	4	3	2	1

4. PROCESAMIENTO DE LOS DATOS OBTENIDOS:

Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a categorías (**valoración ordinal**) establecidas:

(ítems del 1 al 11), (ítems del 12 al 23) y (ítems del 24 al 31)

Categorías	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Variable
	Condiciones personales	Características del trabajo	Relaciones interpersonales	Desempeño laboral
Excelente	41 - 55	45 - 60	30 - 40	114 - 155
Regular	26- 40	29 - 44	19- 29	73 - 113
Deficiente	11 – 25	12 – 28	8 – 18	31 - 72

5. Descripción de las categorías

Categoría	Descripción
Excelente	Se considera cuando el trabajador administrativo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, muestra a través de sus puntuaciones poseer un alto nivel de desempeño laboral.
Regular	Se considera cuando el trabajador administrativo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, muestra a través de sus puntuaciones poseer un nivel medio de desempeño laboral.
Deficiente	Se considera cuando el trabajador administrativo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo,

	muestra a través de sus puntuaciones poseer un bajo nivel de desempeño laboral.
--	---

Anexo 3: Validez del instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN MOTIVACIÓN LABORAL

TÍTULO DE LA TESIS: MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO - HUARAZ 2016.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O	
				Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	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			
Variable 1: Motivación laboral	• Motivación de Logro	• Obtener éxito	• Me siento exitoso (a) dentro de mi trabajo						X			X		X		X			
		• Trabaja bien	• Me siento motivado (a) cuando los trabajos que realizo me salen bien.							X		X		X					
		• Establecer objetivos	• Mis objetivos son claros y precisos en el trabajo.							X		X		X					
		• Fijarse metas	• Son congruentes las metas que me propongo.							X		X		X					
		• Toleración del fracaso	• Si llegaría a fracasar en el trabajo, analizaría el problema.							X		X		X					
		• Falta de Capacidad	• Busco auto motivarme después de no haber logrado lo que me propuse.							X		X		X					
		• Falta de esfuerzo	• Creo que me falta capacidad para trabajar.							X		X		X					

			<ul style="list-style-type: none"> • He sentido que no doy todo de mí en la institución. 								X		X		X		
Motivación de poder	<ul style="list-style-type: none"> • Poder personal • Busca reconocimien to • Sentirse poderoso 	<ul style="list-style-type: none"> • El sentirme poderoso (a) en el trabajo me motiva a seguir creciendo como persona 							X	X		X					
		<ul style="list-style-type: none"> • Merezco reconocimientos en la empresa. 							X		X						
		<ul style="list-style-type: none"> • Estoy en condiciones de liderar un grupo de trabajo. 									X		X				
		<ul style="list-style-type: none"> • Me siento motivado a ocupar cargos importantes en la empresa que me hacen sentir poderoso en el trabajo. 								X		X		X			
	<ul style="list-style-type: none"> • Poder social 	<ul style="list-style-type: none"> • Me dejo influenciar rápidamente por lo que mis amigos de trabajo me dicen 								X		X		X			
	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Soy influyente con mi grupo de trabajo 								X		X		X			
	<ul style="list-style-type: none"> • Persona autoritarias 	<ul style="list-style-type: none"> • Me considero una persona autoritaria en el trabajo 								X		X		X			
	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidad de controlar 	<ul style="list-style-type: none"> • Tengo la habilidad para controlar a un grupo de trabajo 								X		X		X			
Motivación personal	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones personales 	<ul style="list-style-type: none"> • Me relaciono de buena manera con los demás trabajadores. 								X		X		X			

			• Me motiva saber que soy aceptado por mis compañeros de trabajo						X		X		X		X			
	•Trabajo en grupo		• Soy consciente del valor que tiene mi grupo de trabajo.							X			X		X			
			• Cuando algo sale mal, sigo motivando al grupo de trabajo											X		X		
	•Interacción amistosa		• Mantiene una interacción amistosa con sus compañeros de trabajo.							X			X		X			
	• Reconocimiento ajeno		• Me gusta el reconocimiento de los demás trabajadores de la Institución.											X		X		
			• Mis compañeros de trabajo reconocen mi esfuerzo y eso me motiva											X		X		
			• Mi familia me motiva en mi trabajo y me acepta tal como soy												X		X	

OBSERVACIONES:

C. Zabache
 Maa. Carmen Zabache Asquino
 DOCENTE

Dr. A. Hebert Peláez Cruzado
 Dr. A. Hebert Peláez Cruzado
 DIRECTOR DE PLANIFICACION
 Oficina de Planificación y Presupuesto
 FIRMA DEL EVALUADOR
 -UNASAM-

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de motivación laboral

OBJETIVO: Recoger la opinión sobre la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo – Huaraz, 2016.

DIRIGIDO A: Trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo – Huaraz, 2016.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CARMEN ROSA AZABACHE ARQUINIO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN

VALORACIÓN:

Muy Alto	X	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	----------	------	-------	------	----------


Mag. Carmen Azabache Arquino
DOCENTE

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

TÍTULO DE LA TESIS: MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO - HUARAZ 2016.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	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			
Variable 2: Desempeño laboral	Condiciones personales	Asistencia y puntualidad	<ul style="list-style-type: none"> Usted llega puntualmente a su trabajo 						X		X		X		X				
			<ul style="list-style-type: none"> Cumple con su horario de trabajo establecido por la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. 					X						X					
		Conocimiento del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Supera las dificultades para realizar su trabajo gracias a los conocimientos que posee. 										X		X		X		
			<ul style="list-style-type: none"> Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su área de trabajo. 					X								X			
		Habilidad para el planeamiento	<ul style="list-style-type: none"> Usted participa en la planificación de las actividades de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. 										X		X		X		
			<ul style="list-style-type: none"> Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones. 					X								X			

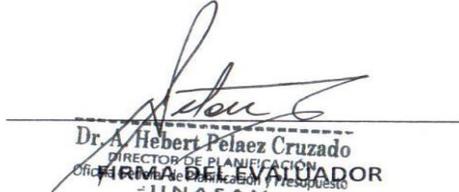
Características del trabajo	Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> • Usted emprende sus actividades, sin esperar que se lo indiquen. • Propone ideas para mejorar el servicio de la Universidad Nacional Santiago Antúñez de Mayolo 								X		X		X			
		Esfuerzo y responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • En su trabajo, usted persiste hasta que alcanza la meta fijada por la jefatura o dirección. 										X		X		
			<ul style="list-style-type: none"> • Usted realiza sus actividades designadas con dedicación. 											X		X	
	<ul style="list-style-type: none"> • Se considera responsable de las tareas que le son asignadas. 												X		X		
	Cantidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando usted llega a la Universidad Nacional Santiago Antúñez de Mayolo, ¿comienza a trabajar inmediatamente. 						X		X		X		X			
		<ul style="list-style-type: none"> • Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral. 										X		X			
		<ul style="list-style-type: none"> • Usted, se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte de su jornada de trabajo. 										X		X			
	Calidad del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Usted informa de los errores cometidos para su posterior corrección 								X		X		X			
		<ul style="list-style-type: none"> • Considera que los conocimientos que tiene son mejorados permanentemente a partir de la superación de errores. 										X		X			

			<ul style="list-style-type: none"> En su área de trabajo, Usted desarrolla un trato Cortés para con los usuarios. 									X		X		
		Relevancia de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> Considera que sus compañeros valoran su trabajo como importante y necesario. Gracias a su trabajo, los usuarios de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, reciben un buen servicio 									X		X		
		autonomía	<ul style="list-style-type: none"> Resuelve los problemas relacionados con las actividades en su área de trabajo, sin recurrir a los demás 									X		X		
			<ul style="list-style-type: none"> Usted aprovecha la libertad para disponer, cómo y cuándo hacer sus tareas en favor de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo 										X		X	
		Retroalimentación del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Durante la realización de su trabajo, usted se preocupa por saber a cada paso, si lo está haciendo bien. 									X		X		
			<ul style="list-style-type: none"> Cuando ha concluido su jornada laboral, usted evalúa si terminó satisfactoriamente con sus tareas del día. 										X		X	
	Relac	Habilidad para trabajar con otros	<ul style="list-style-type: none"> En relación a los conflictos en el trabajo, usted, ¿tiene una actitud conciliadora. 											X		X

			<ul style="list-style-type: none"> • Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, ¿le gusta cooperar con sus compañeros. 						X		X		X		
		Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Usted, alienta los aciertos de sus compañeros de área, lo cual impulsa a trabajar mejor. 							X		X		X	
			<ul style="list-style-type: none"> • Considera usted que tiene la habilidad para guiar y desarrollar eficientemente al personal que trabaja en su entorno. 									X		X	
		Cooperación	<ul style="list-style-type: none"> • En el trabajo, usted propicia un grado de colaboración y entusiasmo con sus compañeros. 							X		X		X	
			<ul style="list-style-type: none"> • Usted ayuda al resto del personal de su área de trabajo a resolver los problemas 								X		X		X
		Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Considera usted que en su trabajo tiene facilidad para comunicar sus ideas y hacer entender. 							X		X		X	
			<ul style="list-style-type: none"> • Los informes escritos y otros documentos elaborados por su personal constituyen un aporte a la gestión institucional. 									X		X	

OBSERVACIONES:


 Mag. Carmen Azabache Asquino
 DOCENTE


 Dr. A. Hebert Pelaez Cruzado
 DIRECTOR DE PLANIFICACION
 Oficina de Planificación y Presupuesto
 FIRMA DEL EVALUADOR
 -UNASAM-

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: Recoger la opinión sobre el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo – Huaraz, 2016.

DIRIGIDO A: Trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo – Huaraz, 2016.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: AZABACHE ARQUINIO CARMEN ROSA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------



Mag. Carmen Azabache Arquino
DOCENTE

FIRMA DEL EVALUADOR

PRUEBA PILOTO DE LA VARIABLE MOTIVACION LABORAL

CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE METODO DE ALFA DE CROMBACH

Sujetos	Preguntas																								TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	3	3	2	4	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	71
2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	64
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	5	5	3	3	76
4	1	2	2	2	1	1	4	4	5	4	4	4	3	3	3	5	4	5	5	4	3	3	2	3	77
5	2	3	3	3	2	2	2	1	4	4	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	78
6	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	2	2	2	3	1	2	2	3	72
7	2	2	4	4	3	3	2	3	3	4	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	2	3	79
8	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	69
9	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	67
10	3	3	2	2	4	4	2	3	3	4	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	59
11	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	5	5	2	1	3	5	5	2	1	3	3	3	3	3	73
12	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	45
13	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	57
14	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	52
15	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	57
VARIANZA	0,5	0,2	0,4	0,5	0,8	1,1	0,9	0,9	0,7	0,9	1,2	1,3	0,9	0,6	0,6	1,4	1,3	1,1	0,9	0,5	1,0	0,8	0,4	0,2	100,2
TOTAL	19,3																								

VARIABLE 1: MOTIVACION LABORAL

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

DATOS	
K	Numero de Items
$\sum S^2 \text{Items}$	Calculo Varianza de los Items
$\sum S^2 T$	Calculo Varianza Total

$$\alpha = \frac{24}{23} \left[1 - \frac{19,3}{100,2} \right]$$

$$\alpha = 1,0434783 \left[1 - 0,192693 \right]$$

$$\alpha = 1,0434783 \left[0,807306908 \right]$$

$\alpha = 0,842407208$

PRUEBA PILOTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE METODO DE ALFA DE CROMBACH

Sujetos	Preguntas																															TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
1	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	97
2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	75	
3	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	72	
4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	91	
5	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	84	
6	2	2	2	4	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	77	
7	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	4	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	83	
8	3	4	4	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	83	
9	2	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	1	2	3	2	3	2	76	
10	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	1	2	3	2	72	
11	2	2	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	1	2	5	5	2	4	3	3	2	2	5	2	5	2	2	3	3	94	
12	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	5	5	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	92	
13	2	2	3	3	3	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	75
14	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	3	2	3	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	64	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	80	
VARIANZA	0.2	0.5	0.5	0.5	0.5	0.6	0.5	0.9	0.9	0.9	0.6	0.3	0.6	0.8	1.0	0.6	0.8	0.6	0.2	0.4	0.2	0.4	0.3	0.4	0.6	0.6	0.7	0.6	0.4	0.6	0.4	81.9	
TOTAL	17.4																																

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum s^2_{Items}}{\sum s^2_T} \right)$$

DATOS	
K	Número de ítems
$\sum s^2_{Items}$	CALCULO VARIANZA ITEM
$\sum s^2_T$	VARIANZA TOTAL

$$\alpha = \frac{31}{30} \left[1 - \frac{17.4}{81.9} \right]$$

$$\alpha = 1.033333 \left[1 - 0.2127 \right]$$

$$\alpha = 1.033333 \left[0.787296417 \right]$$

$\alpha = 0.81353963$

Anexo 4: Permiso de la institución donde aplico el estudio



UNIVERSIDAD NACIONAL
SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO



"Una Nueva Universidad para el Desarrollo"

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Av. Centenario N°200-Telefax: 043-421452- Anexo 110

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL "SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO", HUARAZ-ANCASH.

HACE CONSTAR:

Que, la Br. VELASQUEZ RIVERA, Ninfa Herlinda, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad "Cesar Vallejo", ha realizado en la Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo-UNASAM, la investigación titulada: "Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz 2015.

Asimismo, se hace constar que dicha investigadora ha demostrado la práctica de principios éticos de la investigación científica.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Huaraz, 08 de setiembre de 2016.




Dr. Ing. Julio A. Henostroza Torres
DIRECTOR (e)
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
- UNASAM -

Anexo 5: Base de datos

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

ENCUESTADOS	PREGUNTAS																												VARIABLE TOTAL
	MOTIVACIÓN DE LOGRO									MOTIVACIÓN DEL PODER									MOTIVACION DE AFILIACIÓN										
	1	2	3	4	5	6	7	8	SUB	9	10	11	12	13	14	15	16	SUB	17	18	19	20	21	22	23	24	SUB		
1	3	3	2	3	2	2	4	2	21	2	3	5	4	5	3	4	3	29	4	2	3	5	4	3	4	3	28	78	
2	2	1	3	2	3	2	2	2	17	2	2	2	1	2	2	1	2	14	1	2	1	2	3	2	2	2	15	46	
3	2	3	4	3	4	4	2	4	26	1	3	4	5	3	4	3	3	26	2	2	3	4	5	3	4	3	26	78	
4	3	5	3	4	3	4	2	4	28	3	5	3	4	3	2	4	3	27	3	3	4	5	3	5	2	4	29	84	
5	2	3	3	5	4	2	4	3	26	3	2	5	2	4	3	4	3	26	2	2	5	3	4	3	4	3	26	78	
6	4	3	4	3	2	3	5	2	26	2	5	4	3	3	3	4	3	27	4	5	3	4	2	3	4	3	28	81	
7	3	5	3	4	3	3	4	4	29	2	4	3	5	4	2	4	2	26	3	3	5	3	3	5	4	3	29	84	
8	2	3	1	2	2	1	3	2	16	1	3	2	3	1	3	2	1	16	2	1	3	2	1	2	2	1	14	46	
9	3	5	4	3	3	4	2	3	27	3	2	3	5	3	2	3	3	24	3	2	4	3	5	3	2	5	27	78	
10	4	3	3	5	4	3	3	5	30	4	3	4	3	2	3	5	2	26	5	3	4	2	2	3	4	5	28	84	
11	2	3	5	2	3	2	4	3	24	3	5	3	4	3	3	4	4	29	3	3	5	3	3	4	5	3	29	82	
12	3	4	3	5	4	3	4	5	31	5	3	5	4	5	4	3	5	34	5	3	5	3	4	3	2	5	30	95	
13	2	3	4	3	4	4	2	4	26	3	5	4	3	3	4	2	3	27	3	2	3	5	3	2	3	3	24	77	
14	3	1	3	2	3	1	2	1	16	2	1	3	2	1	3	3	2	17	2	3	2	3	2	3	1	2	18	51	
15	2	3	3	5	4	2	4	3	26	2	3	5	2	3	2	4	3	24	3	5	3	4	3	3	4	4	29	79	
16	4	3	4	3	2	3	5	2	26	3	4	3	5	4	3	4	5	31	2	3	5	4	2	4	3	2	25	82	
17	3	5	3	4	3	3	4	4	29	2	3	4	3	4	4	2	4	26	3	5	4	3	3	4	2	3	27	82	
18	2	3	5	4	2	4	3	2	25	3	5	3	4	3	4	2	4	28	4	3	3	5	4	3	3	5	30	83	
19	3	5	4	3	3	4	2	3	27	2	3	3	5	4	2	4	3	26	2	3	5	2	3	2	4	3	24	77	
20	1	3	3	2	4	3	3	1	20	1	3	4	3	2	3	2	2	20	2	2	1	3	1	3	2	3	17	57	
21	2	3	5	2	3	2	4	3	24	3	5	3	4	3	3	4	4	29	4	5	3	4	2	3	4	3	28	81	
22	3	4	3	5	4	3	4	5	31	2	3	5	4	2	4	3	2	25	3	3	5	3	3	5	4	3	29	85	
23	3	2	4	3	5	3	2	5	27	4	3	4	3	2	3	5	2	26	4	5	3	2	4	2	2	4	26	79	
24	5	3	4	2	2	3	4	5	28	3	5	3	4	3	3	4	4	29	3	2	4	3	5	3	2	5	27	84	
25	3	3	5	3	3	4	5	3	29	2	3	5	4	2	4	3	2	25	5	3	4	2	2	3	4	5	28	82	
26	5	3	5	3	4	3	2	5	30	3	5	4	3	3	4	2	3	27	3	3	5	3	3	4	5	3	29	86	
27	3	2	3	5	3	2	3	3	24	4	3	3	5	4	3	3	5	30	5	3	5	3	4	3	2	5	30	84	
28	4	3	4	3	2	3	5	2	26	2	3	5	2	3	2	4	3	24	3	2	3	5	3	2	3	3	24	74	
29	3	5	3	4	3	3	4	4	29	2	2	5	3	4	3	4	3	26	4	3	4	3	2	3	5	2	26	81	
30	2	3	5	4	2	4	3	2	25	4	5	3	4	2	3	4	3	28	3	5	3	4	3	3	4	4	29	82	
31	3	5	4	3	3	4	2	3	27	3	3	5	3	3	5	4	3	29	2	3	5	4	2	4	3	2	25	81	
32	1	3	1	2	1	3	3	2	16	4	1	3	2	4	1	2	4	21	3	5	4	3	3	4	2	3	27	64	
33	2	3	5	2	3	2	4	3	24	3	2	2	3	2	3	2	1	18	4	3	3	5	4	3	3	5	30	72	
34	2	2	5	3	4	3	4	3	26	5	3	4	2	2	3	4	5	28	2	3	5	2	3	2	4	3	24	78	
35	4	5	3	4	2	3	4	3	28	3	5	4	3	3	4	2	3	27	3	1	3	1	2	3	2	1	16	71	
36	3	3	5	3	3	5	4	3	29	4	3	3	5	4	3	3	5	30	2	3	4	3	4	4	2	4	26	85	
37	4	2	3	2	1	2	2	1	17	2	3	5	2	3	2	4	3	24	3	5	3	4	3	4	2	4	28	69	
38	3	2	4	3	5	3	2	5	27	3	4	3	5	4	3	4	5	31	2	3	3	5	4	2	4	3	26	84	
39	3	4	5	3	3	5	4	2	29	3	2	4	3	5	3	2	5	27	1	3	2	3	2	3	1	2	17	73	
40	2	2	3	4	5	3	4	3	26	5	3	4	2	2	3	4	5	28	3	5	3	4	3	3	4	4	29	83	
41	3	3	4	5	3	5	2	4	29	3	3	5	3	3	4	5	3	29	2	3	5	4	2	4	3	2	25	83	
42	2	2	5	3	4	3	4	3	26	5	3	5	3	4	3	2	5	30	3	2	3	5	3	2	3	3	24	80	
43	4	5	3	4	2	3	4	3	28	3	2	3	5	3	2	3	3	24	4	3	4	3	2	3	5	2	26	78	
44	3	3	5	3	3	5	4	3	29	4	3	4	3	2	3	5	2	26	3	5	3	4	3	3	4	4	29	84	
45	4	5	3	2	4	2	2	4	26	3	5	3	4	3	3	4	4	29	2	3	5	4	2	4	3	2	25	80	
46	3	2	4	3	5	3	2	5	27	2	3	5	4	2	4	3	2	25	3	5	4	3	3	4	2	3	27	79	
47	5	3	4	2	2	3	4	5	28	3	5	4	3	3	4	2	3	27	4	3	3	5	4	3	3	5	30	85	
48	3	3	5	3	3	4	5	3	29	4	3	3	5	4	3	3	5	30	2	3	5	2	3	2	4	3	24	83	
49	5	3	5	3	4	3	2	5	30	2	3	5	2	3	2	4	3	24	3	4	3	5	4	3	4	5	31	85	
50	2	3	5	2	3	2	4	3	24	2	3	3	5	4	2	4	3	26	2	3	4	3	4	4	2	4	26	76	
51	2	2	5	3	4	3	4	3	26	4	3	4	3	2	3	5	2	26	3	5	3	4	3	4	2	4	28	80	
52	4	5	3	4	2	3	4	3	28	3	5	3	4	3	3	4	4	29	2	3	3	5	4	2	4	3	26	83	
53	3	3	5	3	3	5	4	3	29	2	3	5	4	2	4	3	2	25	4	3	4	3	2	3	5	2	26	80	
54	4	5	3	2	4	2	2	4	26	3	5	4	3	3	4	2	3	27	3	5	3	4	3	3	4	4	29	82	
55	3	2	4	3	5	3	2	5	27	4	3	3	5	4	3	3	5	30	5	3	4	2	2	3	4	5	28	85	

56	5	3	4	2	2	3	4	5	28	2	3	5	2	3	2	4	3	24	3	3	5	3	3	4	5	3	29	81
57	3	3	5	3	3	4	5	3	29	3	4	3	5	4	3	4	5	31	5	3	5	3	4	3	2	5	30	90
58	5	3	5	3	4	3	2	5	30	2	3	4	3	4	4	2	4	26	3	2	3	5	3	2	3	3	24	80
59	3	2	3	5	3	2	3	3	24	3	5	3	4	3	4	2	4	28	4	3	4	3	2	3	5	2	26	78
60	4	3	4	3	2	3	5	2	26	2	3	3	5	4	2	4	3	26	3	5	3	4	3	3	4	4	29	81
61	3	5	3	4	3	3	4	4	29	4	3	4	3	2	3	5	2	26	2	3	5	4	2	4	3	2	25	80
62	2	3	5	4	2	4	3	2	25	3	5	3	4	3	3	4	4	29	3	5	4	3	3	4	2	3	27	81
63	3	5	4	3	3	4	2	3	27	2	3	5	4	2	4	3	2	25	4	3	3	5	4	3	3	5	30	82
64	4	3	3	5	4	3	3	5	30	3	5	4	3	3	4	2	3	27	2	3	5	2	3	2	4	3	24	81
65	2	3	5	2	3	2	4	3	24	4	3	3	5	4	3	3	5	30	3	4	3	5	4	3	4	5	31	85
66	3	4	3	5	4	3	4	5	31	2	2	5	3	4	3	4	3	26	2	3	4	3	4	4	2	4	26	83
67	2	3	3	5	4	2	4	3	26	4	5	3	4	2	3	4	3	28	3	5	3	4	3	4	2	4	28	82
68	4	3	4	3	2	3	5	2	26	3	3	5	3	3	5	4	3	29	2	3	3	5	4	2	4	3	26	81
69	3	5	3	4	3	4	4	4	29	4	5	3	2	4	2	2	4	26	4	3	4	3	2	3	5	2	26	81
70	2	3	5	4	2	4	3	2	25	3	2	4	3	5	3	2	5	27	3	5	3	4	3	3	4	4	29	81
71	3	2	3	5	3	2	3	3	24	5	3	4	2	2	3	4	5	28	2	3	5	4	2	4	3	2	25	77
72	1	3	2	3	2	3	1	2	17	3	3	1	3	3	2	1	3	19	1	3	3	1	4	3	3	1	19	55
73	3	5	3	4	3	3	4	4	29	5	3	5	3	4	3	2	5	30	2	3	5	2	3	2	4	3	24	83
74	2	3	5	4	2	4	3	2	25	2	3	5	2	3	2	4	3	24	2	2	5	3	4	3	4	3	26	75
75	3	5	4	3	3	4	2	3	27	2	2	5	3	4	3	4	3	26	4	5	3	4	2	3	4	3	28	81
76	4	3	3	5	4	3	3	5	30	4	5	3	4	2	3	4	3	28	3	3	5	3	3	5	4	3	29	87
77	2	3	5	2	3	2	4	3	24	3	3	5	3	3	5	4	3	29	4	5	3	2	4	2	2	4	26	79
78	3	4	3	5	4	3	4	5	31	4	5	3	2	4	2	2	4	26	3	2	4	3	5	3	2	5	27	84
79	2	3	4	3	4	4	2	4	26	3	2	4	3	5	3	2	5	27	5	3	4	2	2	3	4	5	28	81
80	3	5	3	4	3	4	2	4	28	5	3	4	2	2	3	4	5	28	3	5	4	3	3	4	2	3	27	83
81	4	3	3	5	4	3	3	5	30	3	3	5	3	3	4	5	3	29	4	3	3	5	4	3	3	5	30	89
82	2	3	5	2	3	2	4	3	24	5	3	5	3	4	3	2	5	30	2	3	5	2	3	2	4	3	24	78
83	2	2	5	3	4	3	4	3	26	3	2	3	5	3	2	3	3	24	3	4	3	5	4	3	4	5	31	81
84	4	5	3	4	2	3	4	3	28	4	3	4	3	2	3	5	2	26	3	2	4	3	5	3	2	5	27	81
85	3	3	5	3	3	5	4	3	29	3	5	3	4	3	4	2	4	28	5	3	4	2	2	3	4	5	28	85
86	4	5	3	2	4	2	2	4	26	2	3	3	5	4	2	4	3	26	3	3	5	3	3	4	5	3	29	81
87	3	2	4	3	5	3	2	5	27	4	3	4	3	2	3	5	2	26	5	3	5	3	4	3	2	5	30	83
88	5	3	4	2	2	3	4	5	28	3	5	3	4	3	3	4	4	29	2	3	5	4	2	4	3	2	25	82
89	3	5	4	3	3	4	2	3	27	5	3	4	2	2	3	4	5	28	3	5	4	3	3	4	2	3	27	82
90	4	3	3	5	4	3	3	5	30	3	3	5	3	3	4	5	3	29	4	3	3	5	4	3	3	5	30	89
91	2	3	5	2	3	2	4	3	24	5	3	5	3	4	3	2	5	30	2	3	5	2	3	2	4	3	24	78
92	3	4	3	5	4	3	4	5	31	3	2	3	5	3	2	3	3	24	3	4	3	5	4	3	4	5	31	86
93	3	2	4	3	5	3	2	5	27	4	3	4	3	2	3	5	2	26	2	3	3	5	4	2	4	3	26	79
94	5	3	4	2	2	3	4	5	28	3	5	3	4	3	3	4	4	29	4	3	4	3	2	3	5	2	26	83
95	3	3	5	3	3	4	5	3	29	2	3	5	4	2	4	3	2	25	3	5	3	4	3	3	4	4	29	83
96	5	3	5	3	4	3	2	5	30	3	5	4	3	3	4	2	3	27	2	3	5	4	2	4	3	2	25	82
97	2	2	5	3	4	3	4	3	26	4	3	3	5	4	3	3	5	30	3	2	3	5	3	2	3	3	24	80
98	1	3	1	3	1	3	3	3	18	3	1	3	4	3	1	2	1	18	1	3	1	3	2	3	1	2	16	52
99	3	3	5	3	3	5	4	3	29	4	3	3	5	4	3	3	5	30	2	2	5	3	4	3	4	3	26	85
100	4	5	3	2	4	2	2	4	26	2	3	5	2	3	2	4	3	24	4	5	3	4	2	3	4	3	28	78
101	3	2	4	3	5	3	2	5	27	2	2	5	3	4	3	4	3	26	3	3	5	3	3	5	4	3	29	82
102	5	3	4	2	2	3	4	5	28	4	5	3	4	2	3	4	3	28	4	5	3	2	4	2	2	4	26	82
103	3	3	5	3	3	4	5	3	29	3	3	5	3	3	5	4	3	29	3	2	4	3	5	3	2	5	27	85
104	5	3	5	3	4	3	2	5	30	4	5	3	2	4	2	2	4	26	5	3	4	2	2	3	4	5	28	84
105	3	2	3	5	3	2	3	3	24	3	2	4	3	5	3	2	5	27	3	3	5	3	3	1	5	3	26	77
106	4	3	4	3	2	3	5	2	26	5	3	4	2	2	3	4	5	28	1	3	1	3	4	3	2	1	18	72
107	3	5	3	4	3	4	2	4	28	3	5	4	3	3	4	2	3	27	3	2	3	5	3	2	3	3	24	79
108	3	4	3	5	4	2	3	3	27	4	3	3	5	4	3	3	5	30	4	3	4	3	2	3	5	2	26	83
109	3	2	4	3	5	3	3	2	25	3	2	3	1	1	2	1	3	16	3	5	3	4	3	4	2	4	28	69
110	2	3	4	2	2	4	5	3	25	4	2	4	3	2	3	5	4	27	2	3	3	5	4	2	4	3	26	78
111	1	3	2	3	2	2	3	1	17	3	3	3	4	3	3	4	3	26	4	3	4	3	2	3	5	2	26	69
112	2	3	2	3	4	2	1	1	18	2	4	5	4	2	4	3	4	28	3	5	3	4	3	3	4	4	29	75
113	3	2	5	3	4	3	1	2	23	2	2	3	5	3	2	3	3	23	2	3	1	4	2	4	3	2	21	67
114	3	5	3	4	2	5	3	3	28	3	3	4	3	2	3	5	3	26	3	2	3	5	3	2	3	3	24	78
115	2	3	1	3	1	3	3	1	17	2	1	1	3	2	3	1	3	16	3	3	1	3	2	3	1	2	18	51
116	2	5	4	3	2	3	2	3	24	2	4	2	4	3	4	2	4	25	2	2	5	3	4	3	4	3	26	75

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

ENCUESTADOS	PREGUNTAS																																	VARIABLE TOTAL		
	CONDICIONES PERSONALES											CARACTERISTICAS DE TRABAJO											RELACIONES INTERPERSONALES													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	SUB	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	SUB	24	25	26	27	28	29	30	31		SUB	
1	3	3	2	3	5	4	5	2	2	4	2	35	2	3	3	2	3	5	5	4	5	3	4	3	42	4	2	3	3	4	3	4	3	26	103	
2	2	1	3	2	2	1	2	3	2	2	2	22	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2	22	1	2	1	2	3	2	2	2	15	59	
3	2	3	4	3	4	5	3	4	4	2	4	38	1	3	3	4	3	4	4	5	3	4	3	3	40	2	2	3	4	3	3	4	3	24	102	
4	3	5	3	4	3	4	3	3	4	2	4	38	3	5	5	3	4	3	3	4	3	2	4	3	42	3	3	4	5	3	5	2	4	29	109	
5	2	3	3	5	5	2	4	4	2	4	3	37	3	2	3	3	5	5	5	2	4	3	4	3	42	2	2	3	3	4	3	4	3	24	103	
6	4	3	4	3	4	3	3	2	3	5	2	36	2	5	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	41	4	3	3	4	2	3	4	3	26	103	
7	3	5	3	4	3	5	4	3	3	4	4	41	2	4	5	3	4	3	3	5	4	2	4	2	41	3	3	5	3	3	3	4	3	27	109	
8	2	3	1	2	2	3	1	2	1	3	2	22	1	3	3	1	2	2	2	3	1	3	2	1	24	2	1	3	2	1	2	2	1	12	60	
9	3	5	4	3	3	5	3	3	4	2	3	38	3	2	5	4	3	3	3	5	3	2	3	3	39	3	2	4	3	2	3	2	3	2	99	
10	4	3	3	5	4	3	2	4	3	3	5	39	4	3	3	3	5	4	4	3	2	3	5	2	41	5	3	4	2	2	3	4	5	28	108	
11	2	3	5	2	3	4	3	3	2	4	3	34	3	5	3	5	2	3	3	4	3	3	4	4	42	3	3	3	3	3	4	3	3	25	101	
12	3	4	3	5	5	4	5	4	3	4	5	45	5	3	4	3	5	5	5	4	5	4	3	5	51	2	3	3	3	3	3	2	5	24	120	
13	2	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	36	3	5	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	41	3	2	3	2	3	2	3	3	21	98	
14	3	1	3	2	3	2	1	3	1	2	1	22	2	1	1	3	2	3	3	2	1	3	3	2	26	2	3	2	3	2	3	1	2	18	66	
15	2	3	3	5	5	2	3	4	2	4	3	36	2	3	3	5	5	5	2	3	2	4	3	40	3	3	3	3	3	3	4	4	26	102		
16	4	3	4	3	3	5	4	2	3	5	2	38	3	4	3	4	3	3	5	4	3	4	5	44	2	3	5	3	2	4	3	2	24	106		
17	3	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	40	2	3	5	3	4	4	4	3	4	4	2	4	42	3	3	3	3	3	4	2	3	24	106	
18	2	3	5	4	3	4	3	2	4	3	2	35	3	5	3	5	4	3	3	4	3	4	2	4	43	4	3	3	3	4	3	3	5	28	106	
19	3	5	4	3	3	5	4	3	4	2	3	39	2	3	5	4	3	3	3	5	4	2	4	3	41	2	3	5	2	3	2	3	3	23	103	
20	1	3	3	2	4	3	2	4	3	3	1	29	1	3	3	3	2	4	4	3	2	3	2	2	32	2	2	1	3	1	3	2	3	17	78	
21	2	3	5	2	3	4	3	2	4	3	3	34	3	5	3	5	2	3	3	4	3	3	4	4	42	4	3	3	4	2	3	3	3	25	101	
22	3	4	3	5	5	4	2	4	3	4	5	42	2	3	4	3	5	5	5	4	3	2	4	3	42	3	3	5	3	3	5	4	3	29	113	
23	3	2	4	3	4	3	2	5	3	2	5	36	4	3	2	4	3	4	4	3	2	3	5	2	39	4	3	3	2	4	2	2	4	24	99	
24	5	3	4	2	3	4	3	2	3	4	5	38	3	5	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	41	3	2	4	3	5	3	2	3	25	104	
25	3	3	5	3	5	4	2	3	4	5	3	40	2	3	3	5	3	5	5	4	2	4	3	2	41	5	3	4	2	2	3	4	5	28	109	
26	5	3	5	3	4	3	3	4	3	2	5	40	3	5	3	5	3	4	4	3	3	4	2	3	42	3	3	3	3	3	4	3	3	25	107	
27	3	2	3	5	3	5	4	3	2	3	3	36	4	3	2	3	5	3	3	5	4	3	3	5	43	5	3	3	3	4	3	2	5	28	107	
28	4	3	4	3	5	2	3	2	3	5	2	36	2	3	3	4	3	5	5	2	3	2	4	3	39	3	2	3	5	3	2	3	3	24	99	
29	3	5	3	4	5	3	4	3	3	4	4	41	2	2	5	3	4	5	5	3	4	3	4	3	43	4	3	3	3	2	3	3	2	23	107	
30	2	3	5	4	3	4	2	2	4	3	2	34	4	5	3	5	4	3	3	4	2	3	4	3	43	3	5	3	4	3	3	4	4	29	106	
31	3	5	4	3	5	3	3	3	4	2	3	38	3	3	5	4	3	5	5	3	3	5	4	3	46	2	3	4	4	2	4	3	2	23	107	
32	1	3	1	2	3	2	4	1	3	3	2	25	4	1	3	1	2	3	3	2	4	1	2	4	30	3	5	4	3	4	2	3	3	27	82	
33	2	3	5	2	2	3	2	3	2	4	3	31	3	2	3	5	2	2	2	3	2	3	2	1	30	4	3	3	3	4	3	3	5	28	89	
34	2	2	5	3	4	2	2	4	3	4	3	34	5	3	2	5	3	4	4	2	2	3	4	5	42	2	3	3	2	3	2	4	3	22	98	
35	4	5	3	4	4	3	3	2	3	4	3	38	3	5	5	3	4	4	4	3	3	4	2	3	43	3	1	3	1	2	3	2	1	16	97	
36	3	3	5	3	3	5	4	3	5	4	3	41	4	3	3	5	3	3	3	5	4	3	3	5	44	2	3	3	3	4	3	2	4	24	109	
37	4	2	3	2	5	2	3	1	2	2	1	27	2	3	2	3	2	5	5	2	3	2	4	3	36	3	5	3	4	3	4	2	4	28	91	
38	3	2	4	3	3	5	4	5	3	2	5	39	3	4	2	4	3	3	5	4	3	5	4	3	43	1	3	2	3	2	3	1	2	17	101	
39	3	4	5	3	4	3	5	3	5	4	2	41	3	2	4	5	3	4	4	3	5	3	2	5	43	3	5	3	4	3	4	2	4	3	26	108
40	2	2	3	4	4	2	2	5	3	4	3	34	5	3	2	3	4	4	4	2	2	3	4	5	41	3	5	3	4	3	3	4	4	29	104	
41	3	3	4	5	5	3	3	3	5	2	4	40	3	3	3	4	5	5	5	3	3	4	5	3	46	2	3	5	4	2	3	3	2	24	110	
42	2	2	5	3	5	3	4	4	3	4	3	38	5	3	2	5	3	5	5	3	4	3	2	5	45	3	2	3	3	3	2	3	3	22	105	
43	4	5	3	4	3	5	3	2	3	4	3	39	3	2	5	3	4	3	3	5	3	2	3	3	39	4	3	4	3	2	3	5	2	26	104	
44	3	3	5	3	4	3	2	3	5	4	3	38	4	3	3	5	3	4	4	3	2	3	5	2	41	3	5	3	4	3	3	4	4	29	108	
45	4	5	3	2	3	4	2	2	4	3	2	36	3	5	5	3	2	3	3	4	3	3	4	4	42	2	3	5	3	2	4	3	2	24	102	
46	3	2	4	3	5	4	2	5	3	2	5	38	2	3	2	4	3	5	5	4	2	4	3	2	39	3	5	4	3	3	3	2	3	26	103	
47	5	3	4	2	4	3	3	2	3	4	5	38	3	5	3	4	2	4	4	3	3	4	2	3	40	4	3	3	3	4	3	3	5	28	106	
48	3	3	5	3	3	5	4	3	4	5	3	41	4	3	3	5	3	3	3	5	4	3	3	5	44	2	3	5	2	3	2	4	3	24	109	
49	5	3	5	3	5	2	3	4	3	2	5	40	2	3	3	5	3	5	5	2	3	2	4	3	40	3	4	3	5	3	3	4	5	30	110	
50	2	3	5	2	3	5	4	3	2	4	3	36	2	3	3	5	2	3	3	5	4	2	4	3	39	2	3	4	3	4	4	3	4	27	102	
51	2	2	5	3	4	3	2	4	3	4	3	35	4	3	2	5	3	4	4	3	2	3	5	2	40	3	5	3	3	3	4	2	4	27	102	
52	4	5	3	4	3	4	3	2	3	4	3	38	3	5	5	3	4	3	3	4	3	3	4	4	44	2	3	3	5	4	2	3	3	25	107	
53	3	3	5	3	5	4	2	3	5	4	3	40	2	3	3	5	3	5	5	4	2	4	3	2	41	4	3	3								

58	5	3	5	3	4	3	4	4	3	2	5	41	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	2	4	41	3	2	3	5	3	2	3	3	24	106
59	3	2	3	5	3	4	3	3	2	3	3	34	3	5	2	3	5	3	3	4	3	4	2	4	41	4	3	4	3	2	3	5	2	26	101
60	4	3	4	3	3	5	4	2	3	5	2	38	2	3	3	4	3	3	3	5	4	2	4	3	39	3	5	3	4	3	3	4	4	29	106
61	3	5	3	4	4	3	2	3	3	4	4	38	4	3	5	3	4	4	4	3	2	3	5	2	42	2	3	3	3	2	4	3	2	22	102
62	2	3	5	4	3	4	3	2	4	3	2	35	3	5	3	5	4	3	3	4	3	3	4	4	44	3	5	4	3	3	4	2	3	27	106
63	3	5	4	3	5	4	2	3	4	2	3	38	2	3	5	4	3	5	5	4	2	4	3	2	42	4	3	3	3	4	3	3	5	28	108
64	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	5	40	3	5	3	3	5	4	4	3	3	4	2	3	42	2	3	5	2	3	2	4	3	24	106
65	2	3	5	2	3	5	4	3	2	4	3	36	4	3	3	5	2	3	3	5	4	3	3	5	43	3	4	3	5	3	3	4	5	30	109
66	3	4	3	5	5	3	4	4	3	4	5	43	2	2	4	3	5	5	5	3	4	3	4	3	43	2	3	3	3	4	3	2	4	24	110
67	2	3	3	5	3	4	2	4	2	4	3	35	4	5	3	3	5	3	3	4	2	3	4	3	42	3	5	3	4	3	4	2	4	28	105
68	4	3	4	3	5	3	3	2	3	5	2	37	3	3	3	4	3	5	5	3	3	5	4	3	44	2	3	3	5	4	2	4	3	26	107
69	3	5	3	4	3	2	4	3	3	4	4	38	4	5	5	3	4	3	3	2	4	2	2	4	41	4	3	4	3	2	3	5	2	26	105
70	2	3	5	4	4	3	5	2	4	3	2	37	3	2	3	5	4	4	4	3	5	3	2	5	43	3	3	3	4	3	3	4	4	27	107
71	3	2	3	5	4	2	2	3	2	3	3	32	5	3	2	3	5	4	4	2	2	3	4	5	42	2	3	5	4	2	3	3	2	24	98
72	1	3	2	3	1	3	3	2	3	1	2	24	3	3	3	2	3	1	1	3	3	2	1	3	28	1	3	3	1	4	3	3	1	19	71
73	3	5	3	4	5	3	4	3	2	3	4	41	5	3	5	3	4	5	5	3	4	3	2	5	47	2	3	5	2	3	2	4	3	24	112
74	2	3	5	4	5	2	3	2	4	3	2	35	2	3	3	5	4	5	5	2	3	2	4	3	41	2	2	5	3	3	3	4	3	25	101
75	3	5	4	3	5	3	4	3	4	2	3	39	2	2	5	4	3	5	5	3	4	3	4	3	43	4	5	3	4	2	3	4	3	28	110
76	4	3	3	5	3	4	2	4	3	3	5	39	4	5	3	3	5	3	3	4	2	3	4	3	42	3	3	5	3	3	3	4	3	27	108
77	2	3	5	2	5	3	3	2	4	3	3	35	3	3	3	5	2	5	5	3	3	5	4	3	44	4	5	3	2	4	2	2	4	26	105
78	3	4	3	5	3	2	4	4	3	4	5	40	4	5	4	3	5	3	3	2	4	2	2	4	41	3	2	3	3	5	3	2	5	26	107
79	2	3	4	3	4	3	5	4	4	2	4	38	3	2	3	4	3	4	4	3	5	3	2	5	41	5	3	4	2	2	3	3	5	27	106
80	3	5	3	4	4	2	2	3	4	2	4	36	5	3	5	3	4	4	4	2	2	3	4	5	44	3	5	4	3	3	4	2	3	27	107
81	4	3	3	5	5	3	3	4	3	3	5	41	3	3	3	3	5	5	5	3	3	4	5	3	45	4	3	3	3	4	3	3	5	28	114
82	2	3	5	2	5	3	4	3	2	4	3	36	5	3	3	5	2	5	5	3	4	3	2	5	45	2	3	3	2	3	2	4	3	22	103
83	2	2	5	3	3	5	3	4	3	4	3	37	3	2	2	5	3	3	3	5	3	2	3	3	37	3	4	3	3	4	3	4	3	27	101
84	4	5	3	4	4	3	2	2	3	4	3	37	4	3	5	3	4	4	4	3	2	3	5	2	42	3	2	4	3	3	3	2	5	25	104
85	3	3	5	3	3	4	3	3	5	4	3	39	3	5	3	5	3	3	3	4	3	4	2	4	42	5	3	4	2	2	3	4	5	28	109
86	4	5	3	2	3	5	4	4	2	2	4	38	2	3	5	3	2	3	3	5	4	2	4	3	39	3	3	5	3	3	4	3	3	27	104
87	3	2	4	3	4	3	2	5	3	2	5	36	4	3	2	4	3	4	4	3	2	3	5	2	39	5	3	5	3	4	3	2	5	30	105
88	5	3	4	2	3	4	2	3	4	4	5	38	3	5	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	41	2	3	5	3	2	4	3	2	24	103
89	3	5	4	3	4	2	2	3	4	2	3	35	5	3	5	4	3	4	4	2	2	3	4	5	44	3	5	3	3	3	4	2	3	26	105
90	4	3	3	5	5	3	3	4	3	3	5	41	3	3	3	3	5	5	5	3	3	4	5	3	45	4	3	3	5	4	3	3	3	28	114
91	2	3	5	2	5	3	4	3	2	4	3	36	5	3	3	5	2	5	5	3	4	3	2	5	45	2	3	5	2	3	2	4	3	24	105
92	3	4	3	5	3	5	3	4	3	4	5	42	3	2	4	3	5	3	3	5	3	2	3	3	39	3	4	3	5	3	3	4	5	30	111
93	3	2	4	3	4	3	2	5	3	2	5	36	4	3	2	4	3	4	4	3	2	3	5	2	39	2	3	3	3	4	2	4	3	24	99
94	5	3	4	2	3	4	3	2	3	4	5	38	3	5	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	41	3	3	4	3	2	3	5	2	25	104
95	3	3	5	3	5	4	2	3	4	5	3	40	2	3	3	5	3	5	5	4	2	4	3	2	41	3	5	3	4	3	3	4	4	29	110
96	5	3	5	3	4	3	3	4	3	2	5	40	3	5	3	5	3	4	4	3	3	4	2	3	42	2	3	5	3	2	4	3	2	24	106
97	2	2	5	3	3	5	4	4	3	4	3	38	4	3	2	5	3	3	3	5	4	3	3	5	43	3	2	3	5	3	2	3	3	24	105
98	1	3	1	3	3	4	3	1	3	3	3	28	3	1	3	1	3	3	3	4	3	1	2	1	28	1	3	1	3	2	3	1	2	16	72
99	3	3	5	3	3	5	4	3	5	4	3	41	4	3	3	5	3	3	3	5	4	3	3	5	44	2	2	5	3	3	3	4	3	25	110
100	4	5	3	2	5	2	3	4	2	2	4	36	2	3	5	3	2	5	5	2	3	2	4	3	39	4	5	3	4	2	3	4	3	28	103
101	3	2	4	3	5	3	4	5	3	2	5	39	2	2	2	4	3	5	5	3	4	3	4	3	40	3	3	3	3	3	5	4	3	27	106
102	5	3	4	2	3	4	2	2	3	4	5	37	4	5	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3	40	4	5	3	2	4	2	2	4	26	103
103	3	3	5	3	5	3	3	4	5	3	3	40	3	3	3	5	3	5	5	3	3	5	4	3	45	3	2	4	3	5	3	2	3	25	110
104	5	3	5	3	3	2	4	4	3	2	5	39	4	5	3	5	3	3	3	2	4	2	2	4	40	5	3	3	2	2	3	4	5	27	106
105	3	2	3	5	4	3	5	3	2	3	3	36	3	2	2	3	5	4	4	3	5	3	2	5	41	3	3	5	3	3	1	3	3	24	101
106	4	3	4	3	4	2	2	2	3	5	2	34	5	3	3	4	3	4	4	2	2	3	4	5	42	1	3	1	3	4	3	2	1	18	94
107	3	5	3	4	4	3	3	3	4	2	4	38	3	5	5	3	4	4	4	3	3	4	2	3	43	3	2	3	3	3	2	3	3	22	103
108	3	4	3	5	3	5	4	4	2	3	3	39	4	3	4	3	5	3	3	5	4	3	3	5	45	4	3	4	3	2	3	3	2	24	108
109	3	2	4	3	3	1	1	5	3	3	2	30	3	2	2	4	3	3	3	1	1	2	1	3	28	3	5	3	4	3	4	2	4	28	86
110	2	3	4	2	4	3	2	2	4	5	3	34	4	2	3	4	2	4	4	3	2	3	5	4	40	2	3	3	3	4	2	4	3	24	98
111	1	3	2	3	3	4	3	2	2	3	1	27	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	37	4	3	4	3	2	3	3	2	24	88	
112	2	3	2	3	5	4	2	4	2	1	1	29	2																						

Anexo 6: Artículo científico

1. **TITULO:** Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo - Huaraz, 2016

2. **AUTORA:** Velasquez Rivera, Ninfa Herlinda

Correo electrónico: herli0405@hotmail.com

3. RESUMEN:

Se consideró el tipo de investigación no experimental y un diseño correlacional, con una población de 332 trabajadores administrativos y una muestra de 116, obtenida mediante métodos probabilísticos. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumentos el cuestionario en relación a las variables motivación y desempeño laboral. Los instrumentos fueron validados mediante el Alfa de Crombach obteniendo para el cuestionario de motivación 0,842 y para el cuestionario de desempeño laboral 0,874; a su vez se empleó el método empírico y el método hipotético deductivo. Esta investigación concluye que la motivación laboral presenta una relación regular con el desempeño laboral desde la percepción de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo – Huaraz, 2016, según los resultados ubicados en la tabla 12 donde se indica haber obtenido un grado de correlación de $r = 0.503$, cuya interpretación se hace utilizando la fórmula de “r” de Pearson, asimismo, la prueba de hipótesis presentada en la tabla 13 presenta un valor Chi-cuadrado 42,850^a como superior al fijado; a su vez el valor sig. $p = 0,000$ es inferior al $\alpha = 0.05$, por lo cual se tomó la decisión de aceptar la hipótesis propuesta y afirmando que existe una relación directa y significativa entre las variables de estudio. Según las conclusiones arribadas se establecieron las siguientes recomendaciones: Al Director General de Administración de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo-Huaraz, a implementar factores motivacionales, ya que éstos influyen en el rendimiento laboral y consecuentemente en los resultados del trabajo y permitirá al personal administrativo a esforzarse más en lograr las metas y objetivos propuestos por la universidad.

4. PALABRAS CLAVES:

Motivación laboral, motivación del logro, desempeño laboral, condiciones

personales, iniciativa.

5. ABSTRACT:

The type of non-experimental research and a correlational design was considered, with a population of 332 administrative workers and a sample of 116, obtained by probabilistic methods. The survey was used as a technique and as a tool the questionnaire in relation to the variables of motivation and work performance. The instruments were validated using Crombach's Alpha obtaining 0.842 for the motivation questionnaire and 0.874 for the job performance questionnaire; In turn, the empirical method and the deductive hypothetical method were used. This investigation concludes that the labor motivation presents a regular relation with the labor performance from the perception of the administrative workers of the National University Santiago Antúnez de Mayolo - Huaraz, 2016, according to the results located in the table 12 where it is indicated to have obtained a degree of correlation of $r = 0.503$, whose interpretation is made using the formula of "r" of Pearson, likewise, the hypothesis test presented in table 13 presents a Chi-squared value 42.850a as superior to the fixed one; turn the value sig. $p = 0.000$ is lower than $\alpha = 0.05$, so the decision was made to accept the proposed hypothesis and affirming that there is a direct and significant relationship between the study variables. According to the conclusions reached, the following recommendations were established: To the General Director of Administration of the National University Santiago Antúnez de Mayolo-Huaraz, to implement motivational factors, since these influence the work performance and consequently the results of the work and will allow the personnel administrative to strive more to achieve the goals and objectives proposed by the university.

6. KEYWORDS:

Work motivation, achievement motivation, work performance, personal conditions, initiative.

7. INTRODUCCIÓN:

En todos los ámbitos de la existencia humana interviene la motivación como mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar determinadas metas,

ya que, representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad. La motivación es un elemento importante del comportamiento organizacional, que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador, permitiéndole sentirse mejor respecto a lo que hace y estimulándolo a que trabaje más para el logro de los objetivos de la organización. Por otro lado, se buscó antecedentes relacionados al tema de investigación en los diferentes ámbitos internacional, nacional y local, en el ámbito Internacional se encontró a Sánchez (2011), en su tesis de maestría “Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital Dr. Adolfo Prince Lara”, en Venezuela; de tipo correlacional, descriptiva y de campo, con una población de doce (12) trabajadores. La técnica e instrumento utilizado para la recolección de datos fue la encuesta tipo cuestionario con 39 preguntas cerradas escala de Lickert. Concluyó que existe un alto índice de descontento en el personal ya que el ingreso que perciben no le parece acorde con las funciones que cumplen en los departamentos de Administración y Recursos Humanos, por tal motivo se considera que sus necesidades motivacionales se encuentran medianamente satisfechas. Por lo tanto, se pudo observar que, si el personal no tiene un alto nivel de motivación, su rendimiento laboral no es el más adecuado para realizar sus actividades.

Además de los antecedentes que fundamenta la investigación se realizó una búsqueda de teorías y enfoques teniendo en cuenta ambas variables de estudio: La motivación es una variable que influye en mayor medida que la satisfacción en el desempeño y resultados productivos. La satisfacción y la motivación no son dependientes entre ellas, por ejemplo, un empleado puede estar satisfecho con su trabajo, pero no motivado, se trata de aquel individuo que evalúa favorablemente su situación profesional, pero cuyo esfuerzo no proporciona niveles de desempeño elevados (Cavalcante, 2004).

Centrándonos en el ámbito del trabajo, la motivación es la fuerza interior que empuja a la gente a trabajar y a cuidar su tarea (Infestas, 2001) o esa “misteriosa” cualidad que impulsa al trabajador a emprender la acción para ejecutar la tarea.

Es un estado interno que activa o induce a algo; es lo que da energía, dirige, encauza y sostiene las acciones y el comportamiento de los empleados.

La motivación entonces es un medio para conseguir un fin. El desafío de los administradores de obras es entonces, identificar en los trabajadores de construcción sus impulsos y necesidades; a través de una correcta canalización se busca que el comportamiento y desempeño en el trabajo sea el óptimo.

Los modelos de motivación que se presentará durante el desarrollo del capítulo, demostrarán de manera sencilla y aplicativa el importante rol que cumple la motivación en la búsqueda de un buen desempeño y mayores beneficios tanto para el empleador como para el empleado.

Las empresas son cada día más conscientes sobre la importancia de la motivación; es por ello que cada día más empresas emplean recursos para detectar el nivel de motivación de sus empleados y para establecer mecanismos que mantengan a éstos con alta motivación, puesto que el rendimiento de los trabajadores depende, entre otros factores, de la motivación que éstos posean para desarrollar con eficacia el trabajo que tienen encomendado. Sin embargo, esta información carecería de su real valor si no determinamos el tipo de necesidad predominante, dado que la satisfacción de ésta será el impulso de mayor influencia sobre la motivación (McClelland, 1965).

En referencia a la segunda variable según Chiavenato (2000), el desempeño laboral se define como las acciones o comportamientos observados e los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un bueno desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Dentro de las teorías del desempeño laboral tenemos a la Evaluación de 360 °, este tipo de evaluación es llamada también evaluación integral y es una de las evaluaciones que hoy en día se están aplicando. Esta evaluación es un método cada vez más popular que incluye reactivos de evaluación de múltiples niveles dentro de la empresa, así como de fuentes externas. En este método, todas las personas que se relacionan con el empleado evaluado, como directivos, el empleado mismo, supervisores subordinados, colegas, miembros del equipo, así como clientes internos o externos, le asignan una calificación. Según la empresa

de consultoría en recursos humanos William M. Mercer, el 40% de las compañías usaron la retroalimentación de 360 grados en 1995 y para el año 2000, esta cifra aumentó a un 65%. Entre las empresas que usan la retroalimentación de 360 grados están McDonnell-Douglas ATyT, Allied Signal, Dupont, Honeywell, Boeing e Intel. La utilizan con el fin de proporcionar evaluaciones para usos convencionales. Sin embargo, para este proceso se aplica estrictamente en el desarrollo de empleados y sólo dos gerentes evaluados ven la retroalimentación.

8. MÉTODO:

En lo referido a la metodología el estudio sigue las pautas del método empírico puesto que se han aplicado instrumentos para recoger información empírica de las variables estudiadas: motivación y desempeño laboral; dicha información ha permitido conocer el comportamiento de las variables y la relación entre ellas (Carrasco, 2005).

Es además una investigación hipotético - deductivo. Ha partido por la revisión de los referentes teóricos para plantear las hipótesis de carácter correlacional las mismas que han sido comprobadas utilizando los respectivos procedimientos estadísticos, en base a ello se han derivado las conclusiones a las que arriba la investigación. Además, Bernal (2010), manifiesta que consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos.

9. RESULTADOS:

La correlación entre la motivación laboral y el desempeño laboral desde la opinión del personal administrativo de la Universidad Nacional Santiago Antúñez de Mayolo, se ha obtenido un grado de correlación de $r = 0,503^{**}$, que se interpreta según la tabla de correlación de Pearson como una correlación "Regular", con una significación de $p = 0,000$ inferior al nivel bilateral 0,01, datos proporcionados por el programa SPSS V. 23.0, lo cual permite contrastar con un nivel de confianza del 99 % respecto a la correlación con un margen de error de 1 %. Esta interpretación se hace utilizando la fórmula de "r" de Pearson. Además para la prueba Chi cuadrado respecto a la relación entre motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional

Santiago Antúnez de Mayolo, con grados de libertad 2, que al ser consultado con la tabla de distribución X² para el nivel de significancia 0,95 obteniendo el valor esperado de 5,99, que al ser comparado con el valor Chi-cuadrado encontrado 42,850^a, se evidencia que el valor Chi-cuadrado encontrado es superior al esperado, además siendo a su vez el valor significancia (Bilateral) $p=0,000$ inferior al alfa establecido ($\alpha=0.05$), se toma la decisión de aceptar la hipótesis propuesta y rechazar la nula, indicando que existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral por parte del personal administrativo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.

10. DISCUSIÓN:

En lo que se refiere a los resultados para al objetivo, determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo – Huaraz, 2016, nos muestran una correlación regular entre la motivación y el desempeño laboral al haber obtenido un grado de correlación de $r =0,503^{**}$, con un margen de error de 5 %, e interpretado mediante la fórmula de “r” de Pearson; asimismo, la prueba hipótesis indica el valor Chi-cuadrado 42,850^a que es superior al fijado; al respecto se puede señalar que el personal administrativo consideran que existe una relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, aceptando la hipótesis planteada por la investigación y rechazando la hipótesis nula; similar resultado es referenciado por Cavalcante (2004), citado en el marco teórico quien manifiesta que la motivación es una variable que influye en mayor medida que la satisfacción en el desempeño y resultados productivos. La satisfacción y la motivación no son dependientes entre ellas, por ejemplo, un empleado puede estar satisfecho con su trabajo, pero no motivado, se trata de aquel individuo que evalúa favorablemente su situación profesional, pero cuyo esfuerzo no proporciona niveles de desempeño elevados.

Desde el punto de vista de la investigadora, puede afirmar que la motivación en el personal es un elemento fundamental para mejorar el rendimiento laboral y lograr que la institución alcance los objetivos planteados; datos similares a los encontrados por el investigador Sánchez (2011), en su tesis de maestría

“Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital Dr. Adolfo Prince Lara”, quien concluyó que existe un alto índice de descontento por el personal ya que el ingreso que perciben no le parece acorde con las funciones que cumplen en los departamentos de Administración y Recursos Humanos, por tal motivo se considera que sus necesidades motivacionales se encuentran medianamente satisfechas. Por lo tanto, se pudo observar que si el personal no tiene un alto nivel de motivación, su rendimiento laboral no es el más adecuado para realizar sus actividades.

11. CONCLUSIONES:

La motivación laboral presenta una relación regular con el desempeño laboral desde la percepción de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo – Huaraz, según los resultados ubicados indica haber obtenido un grado de correlación de $r = 0.503$, cuya interpretación se hace utilizando la fórmula de “r” de Pearson, asimismo, la prueba de hipótesis presenta un valor Chi-cuadrado 42,850^a como superior al fijado; a su vez el valor sig. $p = 0,000$ es inferior al $\alpha = 0.05$, por lo cual se tomó la decisión de aceptar la hipótesis propuesta y afirmando que existe una relación directa y significativa entre las variables de estudio.

12. REFERENCIAS:

- Amorós, E. (2007) *Comportamiento Organizacional. En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas*. Lambayeque – Perú: Universidad Nacional de Lambayeque.
- Bittel, L. (2000) *Administración del personal*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Cavalcante, J. (2004) *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina*. Bahía-Brasil: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Chiavenato, I. (2000) *Administración de Recursos Humanos*. 3era. ed. México: McGraw-Hill
- Infestas, A. (2001) *Sociología de la empresa*. Salamanca: Amarú Ediciones.
- Koenes, A. (1996) *Gestión de la calidad total*. Madrid: Ed. Díaz de Santos.

McClelland, D. (1996) *The Achieving Society*. New York: Van Nostrand Company.

Sánchez, M (2011). *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital Dr. Adolfo Prince Lara*. (Tesis de grado). Puerto Cabello, Estado Carabobo: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional