



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Características motivacionales del desempeño laboral del
personal administrativo de la Unidad de Gestión
Educativa Local de Surcubamba –Huancavelica 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTOR:

Br. Chamorro Parejas Humberto

ASESOR:

Dr. Peralta Villanes Arturo Alfredo

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018

DEDICATORIA

A mi esposa Ines y a mis dos hijas Analy y Charito, por el sacrificio, su valioso tiempo y el interés que me motivó para hacer realidad el presente trabajo, en la búsqueda de la verdad.

Humberto

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro reconocimiento a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo por la calidad de formación científica que brinda.

A la plana docente de la Mención Docencia y Gestión Educativa que -sin fronteras ni actos mezquinos- supieron plasmar en los maestristas una nueva forma de ver y entender el mundo.

Mi más sincero reconocimiento y gratitud al Dr. Arturo Alfredo Peralta Villanes, maestro y ejemplo, a quien debemos su disciplina y rigor científico, de quien sumergido en la investigación educativa acopiamos sus experiencias y vivencias en el campo de la investigación educativa.

Mi profunda gratitud al Dr. Felen Hinostraza Daniel, Dr. Suarez Reynoso Carlos, por sus valiosas orientaciones, paciencia, exigencia y disciplina.

Mi gratitud al Prof. Cárdenas Huamantico Gerardo, Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Surcubamba, por su apoyo durante la aplicación de los instrumentos para la ejecución de la tesis.

El autor.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD


Yo, Humberto Chamorro Parejas, estudiante del Programa de Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 19861752, con la tesis titulada: *Características motivacionales del desempeño laboral del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Surcubamba, Huancavelica – 2018*

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido plagiada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citas a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, agosto de 2018.



Humberto Chamorro Parejas
DNI N° 19861752

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la tesis titulada: *Características motivacionales del desempeño laboral del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Surcubamba Huancavelica – 2018*. Con la finalidad Identificar las características motivacionales que intervienen en el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local De Surcubamba– Huancavelica-2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.

Esta investigación está desarrollada en siete capítulos:

Está referido a la introducción de la investigación donde se incluye realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y los objetivos.

Se consideró el diseño de la investigación, variables, Operacionalización, población y muestra, técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad, método de análisis de datos y aspectos éticos.

Aquí se presenta los resultados descriptivos de la investigación y la prueba de hipótesis, en cada uno de ellos se consideró el gráfico que corresponde y la interpretación respectiva. Cuarto capítulo; En este capítulo se trata sobre la discusión de los resultados donde se interpretó y analizó los hallazgos de la investigación.

Conclusiones a la que se llegó en el presente trabajo.

Las recomendaciones se adecúan a la realidad problemática, de los trabajadores administrativos de la UGEL de Surcubamba. Se considera el material bibliográfico considerado en la investigación bajo las normas APA y se concluye con los Anexo; en ella se muestran las evidencias de la investigación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor.

ÍNDICE

	Pág.
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de figuras	ix
Índice de tablas	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	39
1.5. Justificación del estudio	41
1.6. Objetivos	41
II. MÉTODO	43
2.1. Diseño de investigación	43
2.2. Variable y operacionalización	45
2.3. Población y muestra	47
2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	47
2.5. Método de análisis de datos	50

2.6. Aspectos éticos	50
III. RESULTADOS	51
3.1. Frecuencia porcentual y distribución porcentual de datos generales:	51
3.2. Frecuencia porcentual y distribución porcentual de las dimensiones:	56
IV. DISCUSIÓN	64
V. CONCLUSIÓN	72
VI. RECOMENDACIONES	74
VII. REFERENCIAS	76
ANEXOS	78
Anexo N° 01: Matriz de consistencia	
Anexo N° 02: Cuadro de operacionalización de variable	
Anexo N° 03: Matriz de Validación del Instrumento	
Anexo N° 04: Instrumento	
Anexo N° 05: Base de datos de confiabilidad del instrumento	
Anexo N° 06: Base de datos	
Anexo N° 07: Autorización y/o constancia de aplicación de instrumento	
Anexo N° 08: Evidencias Fotográficas	

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Distribución porcentual de la variable edad	52
Figura 2: Distribución porcentual de la variable sexo	53
Figura 3: Distribución porcentual de la variable tiempo laboral	54
Figura 4: Distribución porcentual de la variable condición laboral	55
Figura 5: Distribución porcentual de la variable horario de trabajo	56
Figura 6: Distribución porcentual del variable reconocimiento	57
Figura 7: Distribución porcentual de la variable realización personal	58
Figura 8: Distribución porcentual de la variable progreso profesional	59
Figura 9: Distribución porcentual de la variable responsabilidad	60
Figura 10: Distribución porcentual de la variable supervisión adecuada	61
Figura 11: Distribución porcentual de la variable seguridad laboral	62
Figura 12: Distribución porcentual de la variable salario	63

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Cuadro de operacionalización	45
Tabla 2: Validación del instrumento	49
Tabla 3: Confiabilidad respecto al cuestionario	49
Tabla 4: Estadística de fiabilidad	49
Tabla 5: Frecuencia porcentual de la variable edad	51
Tabla 6: Frecuencia porcentual de la variable sexo	52
Tabla 7: Frecuencia porcentual de la variable tiempo laboral	53
Tabla 8: Frecuencia porcentual de la variable condición laboral	54
Tabla 9: Frecuencia porcentual de la variable horario de trabajo	55
Tabla 10: Frecuencia porcentual de la variable reconocimiento	57
Tabla 11: Frecuencia porcentual de la variable realización personal	58
Tabla 12: Frecuencia porcentual de la variable progreso profesional	59
Tabla 13: Frecuencia porcentual de la variable responsabilidad	60
Tabla 14: Frecuencia porcentual de la variable supervisión adecuada	61
Tabla 15: Frecuencia porcentual de la variable seguridad laboral	62
Tabla 16: Frecuencia porcentual de la variable salario	63

Características motivacionales del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Surcubamba, Huancavelica 2018.

RESUMEN

La presente investigación inició formulándose el siguiente problema ¿Cuáles son las características motivacionales del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Surcubamba-Huancavelica 2018?, cuyo propósito fue Identificar las Características motivacionales del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Surcubamba– Huancavelica-2018.

Se utilizó el método científico como método general, así mismo como métodos específicos se utilizaron el método estadístico y descriptivo. La investigación es de tipo no experimental, con diseño descriptivo estadístico, con una población de 50 trabajadores que conforman el personal administrativo de la Unidad de gestión educativa local Surcubamba. En su ejecución se aplicó como instrumento el cuestionario de preguntas con las siguientes características: El instrumento de la variable características motivacionales.

Es un cuestionario de pregunta compuesto de 30 ítems, dividido en 7 dimensiones (Reconocimiento, realización personal, progreso profesional, responsabilidad, supervisión adecuada, seguridad laboral, salario), mediante una escala de tipo Likert de 3 puntos (Bajo, Regular y Alto).

Los resultados de la observación del total de evaluados indican que las dimensiones con mayor promedio fueron: con una buena realización personal el 46%, siempre tienen responsabilidad el 62% y el progreso profesional bueno un 50%, las dimensiones con promedio regular son la supervisión adecuada el 46%, la seguridad laboral el 58%, y el salario el 70% y la dimensión con bajo promedio: nunca ha tenido un reconocimiento el 74%.

Palabras clave: Características Motivacionales, reconocimiento, realización personal, progreso profesional, responsabilidad, supervisión adecuada, seguridad laboral, salario.

Motivational Characteristics of Labor Performance of the Administrative Staff of the Local Educational Management Unit of Surcubamba, Huancavelica 2018.

ABSTRACT

The present investigation began by formulating the following problem: What are the motivational characteristics of the work performance of the administrative staff of the Local Educational Management Unit of Surcubamba-Huancavelica 2018 ?, whose purpose was to identify the motivational characteristics that intervene in the work performance of administrative personnel of the Local Educational Management Unit of Surcubamba-Huancavelica-2018.

The scientific method was used as a general method, as well as specific methods were used the statistical and descriptive method. The research is non-experimental, with a descriptive statistical design, with a population of 50 workers that make up the administrative staff of the UGEL Surcubamba. In its execution, the questionnaire with the following characteristics was applied as an instrument: The instrument of the variable motivational characteristics.

It is a questionnaire composed of 30 items, divided into 7 dimensions (Recognition, personal fulfillment, professional progress, responsibility, adequate supervision, job security, salary), using a Likert scale of 3 points (Low, Regular and High). .

The results of the observation of the total evaluated indicate that the dimensions with the highest average were: with a good personal performance 46%, 62% always have responsibility and good professional progress 50%, the dimensions with regular average are the supervision adequate 46%, job security 58%, and salary 70% and the dimension with low average: 74% has never had an acknowledgment.

Keywords: Motivational characteristics, recognition, personal fulfillment, professional progress, responsibility, adequate supervision, job security, salary.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La motivación forma parte de la vida, está presente en nuestras vivencias y hace que muchas de las actividades cotidianas se orienten hacia la búsqueda de objetivos concretos, relacionados con la interacción que tiene con el medio ambiente. En el campo laboral, la motivación tiene un papel importante, pues para la mayoría de los profesionales de Administración Educativa, que se encuentran en sus áreas de trabajo, no es un simple medio para sobrevivir, sino un elemento esencial de superación personal, el cual se debe en gran parte a la eficiencia y eficacia de los factores motivacionales.

A nivel mundial existe desmotivación laboral del personal Administrativo causado por diferentes factores intrínsecos y extrínsecos. Los factores intrínsecos como el interés laboral del personal Administrativo , la práctica de valores, problemas personales, entre otros, así como situaciones a las que se enfrenta el profesional en su desempeño laboral diario, que crean conflictos y situaciones de estrés laboral y los factores extrínsecos como la falta de incentivos laborales, la ausencia de capacitación profesional, insuficientes recursos materiales y humanos, la falta del reconocimiento del desempeño laboral, la sobrecarga laboral, el incumplimiento de beneficios laborales según ley: vacaciones, licencias y gratificaciones, las relaciones interpersonales deficientes y el ambiente inadecuado donde labora el

personal Administrativo genera un déficit de recursos humanos en Educación

Existe una serie de factores comunes en todos los países, en el caso del personal administrativo que apuntan al déficit causado por la falta de motivación, incluyendo factores como el envejecimiento, la jubilación, las inadecuadas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, situaciones de estrés, carga laboral, falta de capacitación profesional, inadecuado reconocimiento de sus labores y remuneraciones, entre otros.

Un aspecto central en la calidad del personal administrativo es la motivación, toda vez que viven diferentes situaciones en su día a día dentro de la institución, que pueden afectar su estado emocional, toda vez que enfrentan la presión de los directores, docentes, la dirección regional de educación y como también del Ministerio de Educación, los mismos que pueden afectar su desempeño profesional, Es por ello, que los profesionales de Administración educativa, deben encontrar en su lugar de trabajo incentivos y/o estímulos que le permitan desempeñar cada día su mejor labor que le corresponda, ya que una persona satisfecha que valora su trabajo, lo transmite y disfruta el atender a los usuarios, si eso no es posible, al menos lo intentará.

Siendo necesario conocer las características motivacionales de desempeño, es un factor que intervienen en la motivación laboral del personal de administración educativa, ya que como una unidad educativa no solo se requiere de un funcionamiento normal, sino de un funcionamiento excelente y para ello todo el personal debe estar motivado con la labor que desarrolla. De ahí que la motivación es indispensable, toda vez que el fin principal está relacionada con la atención a seres humano,

El trabajador administrativo en educación, al interactuar con el personal docente manifestaron: “a veces salimos tarde y no reconocen nuestro trabajo”, y el trabajo que se realiza en el campo es sumamente sacrificado toda vez que no contamos con una movilidad, ni los recursos suficientes, por lo que tenemos que caminar largas horas para llegar a los centros educativos, por la misma situación geográfica dispersa, en el ámbito de la

unidad de gestión educativa local de Surcubamba, por la cual “no me siento motivado por los salarios percibidos , en caso del personal CAS”, “no hay incentivos y/o recompensas”, observándose en algunas oportunidades los directores con tendencia a la apatía en la labor, estados de depresión, estrés, entre otros aspectos.

1.2. Trabajos previos

Sum (2015) presenta el trabajo de investigación titulada: *Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, Guatemala*. para optar el grado de Maestra, presentó como objetivo de la investigación: Establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La investigación se desarrolló en una muestra no probabilística de 34 colaboradores del personal administrativo.

Concluye que, determina que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo.

Huila (2015) presenta el trabajo de investigación titulada: *Factores motivacionales que permitieron el surgimiento de los productores de cafés especiales en el departamento del huila, Colombia*. El estudio tuvo como objetivo determinar que tipo de motivación influyó en los productores de café que lograron trascender del mercado tradicional y homogéneo al segmento diferenciado.

La muestra correspondió a 15 caficultores del departamento, entre los cuales se encuentran los cuatro ganadores de tazas de excelencia. Concluye que que efectivamente los productores que durante los últimos 10 años pasaron de un segmento a otro lo hicieron motivados por factores sociales y personales, más cercanos a alcanzar cierto reconocimiento social y despuntar como un grupo exclusivo de productores en la región.

Zavala (2014) presenta el trabajo de investigación titulada: *“Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas”*, Mexico.D.F. El estudio tuvo como

objetivo la elaboración de un instrumento de medición que abordara el tema de la motivación y satisfacción laboral y su posterior análisis mediante técnicas cuantitativas y cualitativas. La muestra estuvo conformada por 58 individuos en el Centro de Servicios Compartidos de una empresa embotelladora de bebidas carbonatadas de capital mexicano ubicado en la Ciudad de México. Se concluye que la población de estudio manifiesta niveles de motivación y satisfacción laboral altos o muy altos. Así mismo, no se encontraron diferencias significativas para los grupos analizados de: género, escolaridad, ingreso mensual, tipo de puesto ni edad. Para estos casos, se concluye que existe homogeneidad en la percepción de la motivación y satisfacción laboral. El único caso en el que se encontraron diferencias significativas fue para la variable independiente antigüedad en la empresa.

García, V. (2013), en su trabajo titulado *“Motivación laboral que lleva a los trabajadores a realizar su trabajo motivados”*. Valladolid, España. El estudio tuvo como objetivo exponer con datos obtenidos a través de entrevistas, como no sólo la retribución económica es elemento motivador para que se llegue a la consecución de los objetivos de la empresa por los trabajadores.

El tipo de estudio fue no experimental, empleando un diseño descriptivo simple, donde buscó las características que describen a una determinada población laboral, donde además buscó elementos motivadores en los grupos de trabajadores con una situación laboral estable. El estudio tuvo un tamaño muestral de 30 trabajadores, entre las edades de 25 a 45 años.

El estudio concluye que la retribución económica es una parte importante, ya que se pudo observar como fuente de motivación; no obstante, existe un abandono de un 45 % de los entrevistados, pero el salario emocional o motivador es fundamental. De la misma manera un 55% de los entrevistados abandonaría su trabajo por un mal ambiente laboral. Por lo tanto, la retribución económica es de suma importancia para que un trabajador se encuentre motivado y así obtenga un buen rendimiento laboral.

Ortiz (2016) presenta el trabajo de investigación titulado: Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 16 de Barranca – 2016, en la Universidad Cesar Vallejo.Lima,para optar el título de Magister en Gestión Pública, presentó como objetivo de la investigación: establecer la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo.

La investigación se desarrolló a una muestra no probabilística de 65 trabajadores ,personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 16 de la provincia de Barranca.Concluye que,el clima organizacional y la satisfacción laboral se relacionan significativamente, a partir del valor sig. igual a $0.00 < 0.05$ con un coeficiente equivalente a $Rho = 0,645$. De igual manera se demostró que el clima organizacional se relaciona con cada una de las dimensiones de la satisfacción laboral.

Marin (2016) presenta el trabajo de investigación titulado: *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). Lima.

El tipo de Estudio descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional. La muestra fue de 136 trabajadores.El objetivo de la investigación fue establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú; Ilegándose a la conclusión principal que, La relación entre la motivación y la satisfacción laboral es de una baja correlación positiva. El nivel de la motivación laboral fue "medianamente motivado". El nivel de la satisfacción laboral fue "medianamente satisfecho".

Espino(2014) presenta el trabajo de investigación titulado: Los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Cajamarca: una propuesta de programa de motivación - 2014, Universidad Nacional de Cajamarca. Facultad De Ciencias Economicas Contables Y Administrativas.Para optar el grado de licenciado en administración, presentó como objetivo de la investigación: Determinar los factores motivacionales que influyen en el

desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Cajamarca .

El tipo de estudio descriptivo y prepositiva de los factores motivacionales. Se tomó como muestra a 93 trabajadores. En conclusión permitió realizar un diagnóstico situacional sobre los factores de motivación, que influyen en el desempeño laboral del personal administrativo, así mismo, permitió identificar los factores extrínsecos tales como: las remuneraciones, la comodidad física, la socialización, y los factores intrínsecos como: los ascensos, los reconocimientos, las capacitaciones, la iniciativa y la participación en la toma de decisiones, que sirvieron de insumo para la elaboración de un programa de motivación todo ello con el fin de incentivar un desempeño efectivo y un desarrollo organizacional.

Pisconti (2014) presenta el trabajo de investigación titulado: *Motivación y Clima Laboral De Los Docentes De Las Instituciones Educativas De La Ugel 03*.Lima.Presentó como objetivo de la investigación: determinar si existe una relación significativa entre la motivación y el clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03.El tipo de estudio fue descriptivo –explicativo. La población estuvo conformada por 99 personas que laboran en 03 Instituciones Educativas ,la muestra representó un 60.43% del total.Concluye que, existe correlación positiva significativa entre el aspecto Satisfacción en el trabajo y el clima laboral.

Arana Walter (2010.) presenta el trabajo de investigación titulado: "Diseño y validación de un modelo para la identificación y medición de los factores motivacionales de los trabajadores según la teoría de frederick herzberg". Huancayo.Llegó a las siguientes conclusiones;La investigación de tipo aplicada ha tenido como producto la elaboración de un modelo destinado a servir de herramienta de gestión de los recursos humanos en el ámbito empresarial peruano que permite identificar y medir la sustracción,lanzando un test basado en el modelo de F. Herzberg.

Alfonso Yovana,Qispe Deysi (2012), presenta el trabajo de investigación titulado *"Factores motivacionales, de los trabajadores*

administrativos de la municipalidad provincial de Huancavelica". Presentó como objetivo de la investigación: Determinar los Factores Motivacionales, de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica.

La población y muestra estuvo conformada por 110 trabajadores administrativos. Concluye que el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huancavelica un 77% (89), si cuenta con los diversos Factores Motivacionales y un 33% (26), no cuenta con los Factores Motivacionales. Al ser analizado los resultados estadísticos, existe un respaldo a la hipótesis de investigación donde se cumple con los factores Motivacionales de Autorrealización, Autoestima y Sociales.

A nivel Local no se evidenciaron trabajos relacionados al tema, por el cual el presente trabajo servirá como estudio previo para futuras investigaciones en el ámbito del distrito de Surcubamba.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Generalidades sobre Motivación

Escobar (2012) Manifiesta: La palabra motivación se deriva del vocablo latín "moveré" que significa mover; por lo que se vincula con aspectos tanto individuales como socioculturales. Es una herramienta de vital importancia para el individuo a la hora de desarrollar cualquier actividad, y por tanto también para aumentar el desempeño de los trabajadores. Asimismo, es el estímulo o impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar el objetivo deseado.

Cuando se habla de motivación, es para hacer alusión al impulso que inicia, guía y mantiene la conducta para alcanzar una meta u objetivo deseado.

Herzberg (1959), señala que "la motivación me indica hacer algo porque resulta muy importante para mi hacerlo". (p. 45)

Según Márquez (2000), "la motivación comienza siendo mayormente intrínseca en edades más tempranas para luego pasar hacer más extrínseca a medida que van transcurriendo los años". (p. 234)

La motivación es el conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y persistencia de la conducta. Es el impulso que da eficiencia al individuo a la búsqueda continua de mejorar prestaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado.

De las definiciones anteriores; podemos resumir que la motivación es una variable compleja en la que intervienen aspectos conscientes, inconscientes, cognitivos, afectivos y que resulta distintiva para imprimir fuerza y direccionalidad al comportamiento humano, razón por la que ha sido objeto de estudio de disímiles disciplinas científicas.

Aun cuando no se ha podido postular con fundamento que la conducta humana, ni los fenómenos psíquicos, sean aleatorios o fortuitos, se admite que existe alguna clase de motivación, razón por la cual un individuo requiere de ésta para ejecutar una acción al querer realizar una actividad, ya sea personal, laboral o profesional.

El hombre no solo tiene como motivos para sobrevivir las necesidades fisiológicas, sino también motivos sociales, como deseos de progreso o ascenso, el pertenecer a determinados grupos, obtener sueldos elevados, entre otros los cuales de alguna manera nos proporciona la energía para continuar nuestras actividades y dirigir la conducta del hombre. Se dice que los motivos sociales no son innatos adquiridos en el progreso de interacción con otros seres humanos, sino que estos son en número y variedad cargados de motivos sociales infinitos.

El comportamiento humano y la motivación

Al respecto es necesario comprender el comportamiento humano, para lo cual es importante conocer la motivación humana. Estas posiciones presuponen la existencia de ciertas leyes o principios que pueden explicar el comportamiento humano y los procesos motivacionales desde varios puntos de vista.

En general, motivo es el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera, originando un comportamiento específico, es decir

este impulso a actuar puede ser provocado por un estímulo externo que proviene del ambiente o generado por procesos mentales de la persona. Por lo que todos de alguna u otra forma vivimos siempre con algunas motivaciones, las cuales se basan en necesidades primarias (aire, alimento, sueño, etc.), o necesidades secundarias (autoestima, afiliación, etc.) es un sentimiento que nos lleva e impulsa a realizar lo que deseamos para luego sentirnos satisfechos.

En cualquier modelo de motivación el factor inicial, es el motivo para actuar, la razón, el deseo, la necesidad inadecuadamente satisfecha, lo que hace que el individuo busque la realización e inicie acciones para satisfacerlas de muchas formas.

La motivación representa la acción de fuerzas activas o impulsora, solo se comprende parcialmente, implica necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas. Esto implica que existe algún desequilibrio, insatisfacción dentro de la relación existente entre el individuo y su medio. Por lo que identifica metas y siente la necesidad de llevar a cabo determinado comportamiento que varía de individuo a individuo, determinado por los valores y sistemas cognitivos, así como las habilidades para poder alcanzar objetivos personales.

Estas necesidades, valores personales y capacidades varían en el mismo individuo en el transcurso del tiempo, está sujeta a las etapas por las que atraviesa el hombre, desde niño busca culminar sus estudios o cuando es trabajador tiene otras aspiraciones y motivaciones.

El proceso que dinamiza el comportamiento humano, es más o menos semejante en todas las personas, a pesar de las diferentes mencionadas anteriormente.

Según Chiavenato(2001), existen tres premisas que explican el comportamiento humano.

El comportamiento es causado: Es decir, existe una causa interna o externa que origina el comportamiento humano producto de la influencia de la herencia y del medio ambiente. El comportamiento es causado por

estímulos internos y externos.

El comportamiento es motivado: En todo comportamiento existe un impulso, un deseo, una necesidad, una tendencia, exposiciones que sirven para indicar los motivos del comportamiento.

El comportamiento está orientado hacia objetivos: En todo comportamiento humano existe una finalidad, dado que hay una causa que lo genera. El comportamiento no es causal ni aleatorio, siempre está dirigido y orientado hacia algún objetivo.

Características Motivacionales

Las necesidades o motivos no son estáticos, por el contrario son fuerzas dinámicas y persistentes que ocasionan cambios en los comportamientos. Con el aprendizaje y la repetición (refuerzo), los comportamientos se vuelven más eficaces en la satisfacción de ciertas necesidades.

Por otra parte una necesidad satisfecha, no es motivadora de comportamiento, ya que no causa tensión o incomodidad.

Una necesidad puede ser satisfecha, frustrada o compensada. En el ciclo motivacional muchas veces la tensión provocada por el surgimiento de una necesidad, encuentra una barrera o un obstáculo para su liberación.

La satisfacción de algunas necesidades es temporal. Ya que al quedar satisfecha una necesidad, aparecen otras. Es decir, la motivación humana es cíclica y orientada por diferentes necesidades ya sean psicológicas, fisiológicas o sociales.

En cualquier modelo de motivación, el factor inicial es el motivo para actuar, la razón, el deseo, la necesidad inadecuadamente satisfecha.

El incentivo es la fuerza imantada que atrae la atención del individuo, porque le promete recompensas y logros que pueden satisfacer sus deseos y motivos. La consideración principal de este punto se centra en el grado de satisfacción que lograra mediante el esfuerzo dedicado a ellos si el esfuerzo es eficaz y si percibe la recompensa prometida.

Componentes de la motivación

La motivación se encuentra estrechamente relacionada con la supervivencia, y con el crecimiento en general, que puede ser considerado como un incremento exponencial en la probabilidad de que un individuo consiga los objetivos que persigue; es decir, es un proceso adaptativo en el que resulta imprescindible considerar la existencia de diversos componentes.

Necesidad, son los anhelos de satisfacer alguna carencia o desequilibrio fisiológico (necesidad de agua, alimentos, etc.) y psicológicos (necesidad de compañía, de adquirir algo, etc.) son fundamentales para la especie, pueden ser innatas o adquiridas.

Los estímulos, es todo agente concreto o simbólico que el actuar sobre el organismo y ser percibido mediante los órganos de los sentidos, sistema nervioso, se interioriza, puede darse y estar en el ambiente o dentro del mismo organismo, además tiene estructura y fuerza.

Un impulso, es el estado resultante de la necesidad con los estímulos ni con los impulsos, los tres impulsan a actuar, pero su origen y sus funciones son muy diferentes.

El hombre, generalmente vive ligado a la importancia que le da el motivo y todos los componentes mencionados anteriormente, que forman parte de la composición del motivo. Es el hombre quien interioriza el estímulo dándole un sentido, dirección, respeto a lo que quiere alcanzar, teniendo que ser persistente.

Clases de motivación

La motivación no es un concepto sencillo, para los psicólogos es difícil describir el impulso que existe detrás de un comportamiento. La motivación de cualquier organismo, incluso del más sencillo, solo se comprende parcialmente; implica necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas.

El comportamiento subyacente es movimiento: un presionar o jalar hacia la acción. Esto implica que existe algún desequilibrio o insatisfacción

dentro de la relación existente entre el individuo y su medio: identifica las metas y siente la necesidad de llevar a cabo determinado comportamiento que los llevará hacia el logro de esas metas.

Motivos fisiológicos: Se originan en las necesidades fisiológicas y los procesos de autorregulación del organismo, son innatos, es decir que están presentes en el momento del nacimiento ejemplo: necesidad de aire, de dormir, etc.

Motivos psicológicos: Se desarrollan mediante procesos de aprendizaje, solamente aparecen cuando se han satisfecho las necesidades fisiológicas este tipo de motivación varía de un individuo a otro, y está en función de sus experiencias pasadas y de la clase de aprendizaje que haya tenido.

Motivos sociales: Son adquiridos en el curso de la socialización dentro de una cultura determinada, se forman con respecto a las relaciones interpersonales, valores sociales, las normas.

Tipos De Motivación

Motivación Intrínseca Herzberg (1959) Se caracteriza porque la persona fija su interés por el trabajo, demostrando un papel activo en la consecución de sus fines, aspiraciones y metas. La actividad se realiza por el placer que experimenta desde que se incita la exploración, conocimiento y creatividad. Este tipo de motivación se subdivide en motivación intrínseca hacia la realización, definida por el hecho de enrollarse en una actividad como resultado de la satisfacción experimentada al intentar hacer o crear algo.

Asimismo, la motivación intrínseca se basa en experiencias estimulantes, está enfocada a la realización de una acción para vivenciar sensaciones como placer sensorial, diversión, excitación y experiencias estéticas. La motivación intrínseca tiene 2 aspectos: subjetivo y objetivo.

Aspecto subjetivo: Referido a los gustos y la vocación

La vocación es lo que nos inspira, es la expresión de nuestros valores, de nuestros sueños, anhelos, del alma en relación con la vida, como

existencia válida y trascendente. La vocación permite dar respuesta a las interrogantes profundas que guarda relación con el sentido de la existencia. Es un llamado o una demanda interna relacionada íntimamente con la propia identidad o forma de ser. Es lo que entrega sentido a la vida, dando la sensación de estar cumpliendo con ella y que no es en vano. Es la máxima retribución obtenida por alguna actividad.

Todas las actividades humanas responden a una vocación, y no, como generalmente se piensa, que se expresa solo en carreras de servicio, sacerdotales o médicas, ya que independiente de cuál sea esta, el sentir es el mismo.

La vocación es una motivación permanente, al contrario de lo que son determinadas necesidades que al ser satisfechas, la motivación por ellas termina allí o ya no es la misma, por ejemplo, salir de la pobreza, tener casa propia o un departamento, obtener una carrera profesional, etc. Son motivos válidos pero transitorios, que una vez satisfechos la persona va en busca de otra motivación.

Aspecto objetivo: Referido a la calidad de la tarea

Se dice que la motivación no es algo que un administrador lleva a cabo para influir en sus subordinados, sino que es el personal el que se motiva por su propio deseo de seguir adelante.

Ya que en ocasiones, los miembros de la administración tratan de imponer sus valores a los demás sin tomar en cuenta que quizá no coincidan con los de los empleados.

Los problemas de la motivación resultan de la forma de la administración de una organización más que de la falta de voluntad del personal para trabajar, se puede aumentar la motivación mejorando la calidad de vida, entorno físico, entorno humano, resultados.

Motivación Extrínseca Herzberg (1959): Tiene en cuenta motivadores de carácter externo, como las ventajas que ofrece la actividad que se realiza, es decir, que constituye un medio para llegar a un fin y ni el fin en sí mismo.

Hay tres tipos de motivación extrínseca:

La regulación externa. La conducta se regula a través de premios y castigos como “terminaré hoy el informe porque si no seré sancionado”.

La regulación introyectada. Las razones para realizar una acción determinada se internalizan, sin embargo no es una internalización verdaderamente auto determinada sino que se limita a la interiorización de pasadas contingencias externas, por ejemplo, “tengo que terminar determinado proyecto porque el mes pasado no recibí la estimulación al dejar de hacerlo”.

La identificación. Es la medida en que la conducta es juzgada importante para la persona, quien lo percibe como escogida por el mismo, de ahí que la internacionalización de motivos extrínsecos se regula mediante la identificación, es el caso, de “elegí esta profesión porque es importante para mí”. Los investigadores han discutido sobre si las recompensas externas o internas tienen un efecto aditivo o si la recompensa externa tiene un efecto negativo sobre la motivación intrínseca.

Las primeras recomendaciones se dirigían a no entregar recompensas según el desempeño en los trabajos complejos o que implicaran tomar decisiones pues la recompensa externa disminuiría el efecto de la motivación intrínseca generada por la naturaleza del propio trabajo.

Los salarios debían tener un carácter igualitario y la estrategia iba encaminada a reforzar la motivación intrínseca para aumentar el desempeño. Estudios posteriores mostraron que no solo importaba que la recompensa fuera contingente sino que hay que considerar además el tipo de información que este entrega. Si el incentivo se percibe como forma de control, disminuye la motivación intrínseca mientras que si es percibido como información sobre la competencia, aumenta este tipo de motivación.

Otros tipos de motivación

Motivación positiva. Deseo constante de superación, guiado siempre por un espíritu positivo. Mattos dice que esta motivación puede ser intrínseca

y extrínseca.

Motivación negativa. Es la obligación que hace cumplir a la persona a través de castigos, amenazas, etc. de la familia o de la sociedad.

Teorías de la motivación

Abordar este punto es referirse a un grupo de conceptos, definiciones y proposiciones interrelacionados que presenta un panorama de elementos esenciales referente a la motivación. Se señala que todos los directivos en ejercicio, necesitan un conocimiento básico de las teorías de la motivación para de esta manera dotarse de los elementos de juicio más apropiados para lograr una mayor contribución de los trabajadores en la consecución de los objetivos organizacionales.

Entre las principales teorías de la motivación tenemos:

Teoría Monista de Taylor (1915)

Taylor ingeniero norteamericano ideó la organización científica del trabajo, nació en Germantown (Pennsylvania) en 1856 y falleció en Filadelfia en 1915, argumentaba que era necesario un incentivo para que los trabajadores no pierdan interés en ofrecer un rendimiento óptimo. Debe ser posible ganar más produciendo más, de esta manera que el salario dependerá de la productividad, utilizando incentivos tales como aumentos de sueldo según capacidad, sistemas de bonos, participación en los beneficios, en ahorros y cuotas por unidad de trabajo son ejemplos de métodos monistas. La puesta en práctica del pago por medida de trabajo, exige al empleador asegurarse de que los costos salariales no aumentan más rápidamente que la producción. Se ha observado que este sistema puede ejercer considerable presión sobre el trabajador y crear tensiones que lleven a un comportamiento indeseado.

Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow(1943)

Maslow psicólogo judío americano formulo en 1943 su concepto de jerarquía de necesidades que influyen en el comportamiento humano. Maslow concibió esa jerarquía por el hecho de que el hombre es una criatura que demuestra sus necesidades en el transcurso de la vida. En la medida en

que el hombre satisface, otras más elevadas el predominio del comportamiento. Formuló la hipótesis de que la satisfacción de las necesidades fisiológicas básicas sitúa en primer lugar la emergencia de necesidades más abstractas y que una necesidad satisfecha ya no es un elemento motivador. Los cinco grupos de necesidades básicas, en segundo lugar las de seguridad, en tercer lugar las de amor, cuarto lugar las de estima y quinto lugar las de autorrealización, orientadas hacia el área psicoemocional del hombre.

Necesidades fisiológicas. Son aquellas necesidades que el cuerpo necesita para su normal funcionamiento, como son: agua, comida, oxígeno, eliminación, descanso, ejercicio, sexo y abrigo. Las personas cuentan con un gran instinto de conservación, y en cualquier momento que sus necesidades adquieren preponderancia, Estas necesidades son relativamente independientes y deben ser satisfechas de modo reiterado para permanecer satisfechas y afecte la funcionabilidad del organismo.

Necesidades de seguridad. Las personas necesitan seguridad física, emocional y financiero, necesitan contar con un entorno estable, en el cual estén protegidas contra las amenazas de peligro y privación.

Necesidades emotivas. En este grupo de necesidades se incluyen el sentimiento de pertenecía, la aceptación, por parte de los compañeros, el reconocimiento como miembro aceptado de un grupo, el ser una parte integral de la operación, la proporción y recepción de amistad y las relaciones afectivas con otros.

Necesidades de estima. Se considera que la realización, la competencia, el reconocimiento, la independencia, el estatus, el prestigio, el aprecio, la reputación y el respeto son aspectos que contribuyen a aumentar la propia autoconfianza y autoestima.

Autorrealización. Estas necesidades se encuentran en la cúspide de la pirámide, señalando que los sentimientos de realización, de responsabilidad, de importancia, de desafío, de progreso y las nuevas experiencias y oportunidades de crecimiento contribuyen a la autorrealización, a la que todas las personas pueden llegar.

Teoría de Necesidades Básicas de Mc Clelland (1961)

David Mc Clelland catedrático famoso de psicología identificó 3 necesidades básicas que todo el mundo tiene en grados variables: la necesidad de realización, la de poder y la de afiliación. La necesidad de realización implica un deseo de contribución, de sobresalir y de tener éxito, Las personas con elevados niveles de ésta necesidad se muestran deseosas de tener responsabilidad, de asumir riesgos calculados y de obtener una respuesta a su rendimiento. En tanto que las personas que sienten una alta necesidad de poder, quieren llegar al control y desean ejercer influencia sobre otros, generalmente se muestran más interesados en el prestigio personal y en el poder que en el rendimiento ejecutivo.

Teoría de Motivación – Higiene de Herzberg o Teoría del factor doble Frederick (1959)

Herzberg profesor de psicología, propone una teoría de la motivación en el trabajo, enfatizando que el hombre se caracteriza por dos tipos de necesidades que afectan de manera diferente el comportamiento humano. La satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción; y la insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

Teoría X y Teoría Y de Mc Gregor (1960)

Douglas MC Gregor profesor y asesor en administración industrial, compara dos estilos opuestos y antagónicos de administrar, de un lado un estilo basado en la teoría tradicional, excesivamente mecanicista y pragmática y de otro un estilo basado en las concepciones modernas.

Los directivos que se inclinan por la teoría X, consideran que las personas que desean una dirección, tienen poca ambición y evitan la responsabilidad, pues quieren seguridad.

En la teoría Y, MC Gregor plantea la premisa de que a la gente le gusta trabajar, y que disfruta haciéndolo, se auto dirige y busca la responsabilidad. Al analizar las principales teorías de la motivación y los motivadores, encontramos que pocas veces se hace referencia a la recompensa y el castigo como factores motivadores.

A pesar de todas las investigaciones y teorías sobre la motivación que se han desarrollado en los últimos años, se siguen considerando la recompensa y el castigo como fuertes motivadores. Sin embargo durante siglos se pensó con demasiada frecuencia que eran las únicas fuerzas que podían motivar al hombre. Al mismo tiempo, en todas las teorías de la motivación, se reconoce a la persuasión, la que con frecuencia se trata de dinero en forma de pago o bonos.

Aun cuando el dinero no es la única fuerza motivadora, ha sido y seguirá siendo muy importante.

Las Características Motivacionales que Intervienen En El Desempeño Laboral Según La Teoría De Herzberg

Están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el progreso profesional, el reconocimiento, trabajo en sí mismo, el logro, responsabilidad, realización, etc., y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

Herzberg(1959) sostiene que el efecto de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es más profundo y estable; cuando son óptimos provocan la satisfacción en las personas. Sin embargo, cuando son precarios, la evitan. Por el hecho de estar ligados a la satisfacción de los individuos.

Según Herzberg (1959) los denomina factores de satisfacción profesional de las personas son totalmente independientes y distintos de los factores responsables de la insatisfacción profesional: “Lo opuesto de la

satisfacción profesional no es la insatisfacción sino ninguna satisfacción profesional; de la misma manera, lo opuesto de la insatisfacción profesional es ninguna insatisfacción profesional, y no la satisfacción.

De acuerdo con Herzberg, los factores que conducen a la satisfacción en el trabajo son independientes y diferentes de los que conducen al descontento en el trabajo. Por tanto los administradores que buscan eliminar factores que creen el descontento en el trabajo pueden traer armonía pero no necesariamente motivación.

Estos administradores sólo apaciguan su fuerza laboral en lugar de motivarla. Debido a que no motivan a los empleados, los factores que eliminan el descontento en el trabajo fueron caracterizados por Herzberg como factores de higiene. Cuando estos factores son adecuados, las personas no estarán descontentas, sin embargo, tampoco estarán satisfechas. Para motivar a las personas a las personas en su puesto sugirió poner énfasis en los motivadores, los factores que incrementan la satisfacción en el trabajo.

Para Herzberg, la estrategia de desarrollo organizacional más adecuada y el medio para proporcionar motivación continua en el trabajo, es la reorganización que denomina “enriquecimiento de tareas”, también llamado “enriquecimiento del cargo”, el cual consiste en la constante sustitución de las tareas más simples y elementales del cargo por tareas más complejas, que ofrezcan condiciones de desafío y de satisfacción profesional, para que de esta manera el empleado pueda continuar con su crecimiento individual, así el enriquecimiento de tareas depende del desarrollo de cada individuo y debe hacerse de acuerdo con su características personales.

Herzberg, expresa que el enriquecimiento de tareas trae efectos altamente deseables, como el aumento de la motivación y de la productividad, la reducción del ausentismo y la reducción de la rotación del personal. Las teorías de motivación desarrolladas por Maslow y Herzberg presentan puntos de coincidencias, los factores higiénicos se refieren a las necesidades primarias de Maslow (necesidades fisiológicas y de seguridad),

mientras que los factores motivacionales se refieren a llamadas necesidades secundarias (necesidades de estima y autorrealización).

A causa de esa influencia, más orientada hacia la satisfacción, Herzberg los denomina factores motivacionales, pues son esencialmente como se siente el individuo en relación con su trabajo. Por el hecho de estar más relacionados con la satisfacción, Herzberg también los denomina factores de satisfacción.

Factores extrínsecos o higiénicos (insatisfacción)

Están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que se desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administrativas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. Los principales factores higiénicos son: el salario, el estatus, condiciones laborales, seguridad laboral, factor de vida persona, supervisión adecuada, etc.

Herzberg destaca que tradicionalmente, sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de los empleados: el trabajo era considerado una actividad desagradable, y para lograr que las personas trabajaran más se hacía necesario apelar a premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes, es decir, incentivos, externos al individuo, a cambio de su trabajo. Más aún, otros incentivan el trabajo de las personas por medio de recompensas (motivación positiva), o castigos (motivación negativa).

Cuando los factores higiénicos son óptimos, solo evitan la insatisfacción de los empleados, pues no consiguen elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho tiempo. Pero cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan insatisfacción de los empleados.

Características motivacionales:

Herzberg (1959): Son los elementos, circunstancias o sensaciones de conformidad, bienestar, beneplácito o complacencia respecto a la

satisfacción en el cargo y el desempeño en las tareas que experimenta el personal administrativo, o insatisfacción por el ambiente laboral y condiciones de su trabajo.

Dimensiones:

Según Herzberg (1959) el reconocimiento consiste en reconocer el comportamiento y desempeño de los empleados se traduce en positivos efectos al ampliar los niveles de satisfacción y retención, así como mejorar la rentabilidad y productividad de la organización a todos los niveles y a un bajo coste. Las personas se sienten apreciadas, posee una actitud positiva, mayor confianza en sí mismo y habilidad por contribuir y colaborar.

En el reconocimiento está inmersa la necesidad de que los demás reconozcan en el individuo su competencia y el merecido respeto por parte de los propios colegas, el hombre desea que los demás se den cuenta y lo admiren, por lo que es común esperar recibir un elogio y reconocimiento por un trabajo bien realizado por parte del supervisor. Los gerentes no necesariamente tienen que invertir dinero para realizar un reconocimiento a sus trabajadores, existen dos tipos de reconocimiento el informal y formal.

El primero se aplica de una forma inmediata y muy simple, con un bajo costo se puede reforzar el comportamiento del personal administrativo, lo pueden poner en práctica cualquiera de los directivos con mínimo esfuerzo y planificación. Consiste en enviar una tarjeta de agradecimiento, un correo electrónico, una palmadita en la espalda o un agradecimiento en público inesperado.

El reconocimiento formal, se utiliza para felicitar un empleado por sus años de trabajo en la unidad de gestión educativa local, premiar un buen servicio en esta estrategia existen dos partes bien diferenciadas, lo intangible que es donde emana la comunicación emocional y lo tangible que es el vínculo que se utiliza para hacer que la experiencia sea memorable.

Realización personal: Describe lo que las personas deben ser capaces de realizar en las situaciones de trabajo, y en su vida personal. Los criterios de realización profesional son especificaciones que para cada

realización persiguen determinar el comportamiento de las personas correspondiente a los niveles de profesionalidad requeridos para un área ocupacional dada.

Progreso profesional: Expresa los logros o resultados esperados que la persona debe ser capaz de demostrar en el desarrollo de su profesión. Se refiere a logros técnicos, funcionales y de calidad que se esperan en el ejercicio profesional de la ocupación.

Responsabilidad: La responsabilidad profesional es la condición fundamental para el ejercicio de la actividad para que ha sido capacitada y cuya incorrecta aplicación lo coloca en la obligación de responder ante la justicia por el correspondiente reproche que esta formule. La responsabilidad profesional tiene como objetivo evitar toda falta voluntaria y disminuir en lo posible el número de faltas involuntarias por debilidad humana, flaqueza propia o negligencia ajena.

Supervisión adecuada: Es importante que los jefes asuman un liderazgo democrático ya que esto influye favorablemente en las relaciones interpersonales del personal administrativo y por ende fomenta el respeto y lealtad entre ellos. Los jefes deben mostrar preocupación e interés por el bienestar laboral.

Seguridad laboral: Se ocupa de proteger la salud de los trabajadores, controlando el entorno del trabajo para reducir o eliminar los riesgos. Los accidentes laborales o condiciones de trabajo poco seguras pueden provocar enfermedades y lesiones temporales o permanentes e incluso causar la muerte. También ocasionan una reducción de la eficiencia y una pérdida de la productividad de cada trabajador.

Salario: Son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen no solo los ingresos por hora, día o semana trabajada, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales. A estos ingresos regulares hay que sumarles primas y pagas extraordinarias, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los honorarios.

Motivación laboral en el personal administrativo

Herzberg (1959) Se refiere a todos aquellos conceptos que se vinculan a la motivación en el trabajo, en base a los factores que influyen en la conducta, encaminados hacia el cumplimiento de objetivos.

Entre los aspectos y elementos más importantes que influyen en la motivación laboral, están:

Ambiente confortable: Este ambiente debe ser agradable, debe ofrecer seguridad, a través del control y/o vigilancia.

Comunicación: Es el proceso de comunicación que tienen los distintos grupos sociales.

Comunicación organizacional. Para la organización, lo más importante es la comunicación, ya que permite llevar la dirección y saber cuál es el futuro.

Cultura Organizacional. Muy parecido al elemento anterior •
Incentivos: Se utilizan para mostrarle su interés por el trabajo que realiza el trabajador en la empresa.

Motivación del empleado: Se encuentra la motivación extrínseca y la motivación intrínseca.

Motivación en el trabajo: Le permite al hombre obtener recompensas sociales. Por ejemplo: respeto, interacciones sociales, etc.

Organización Inteligente: Son las empresas que reconocen al personal por su poder y talento frente a la actividad que desarrollan.

Responsabilidad en el trabajo: El líder responsable es la persona que se encuentra capacitada para desarrollar una respuesta rápida y es responsable en todo sentido

Tipos de motivación laboral

En el ámbito laboral o empresarial, la motivación es la base para elevar el espíritu y la moral de las personas, conduciéndolos a adoptar una actitud cada vez más positiva para que se traduzca en mayores logros personales, profesionales y organizacionales. Permite el cambio de actitudes

para lograr el comportamiento, involucramiento, participación en acciones de mejoramiento en la calidad y productividad del trabajador en su organización.

Existen diversos tipos de motivación. A lo largo de la historia han surgido numerosas teorías y autores que hablan de la motivación en sí misma. En los últimos tiempos la motivación aplicada al mundo empresarial y sus empleados va adquiriendo peso en el funcionamiento de los negocios.

En general la motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. En definitiva, los tipos de motivación no se dan de forma aislada sino que se interrelacionan y dependen de cada tipo de persona.

Entre los principales tipos de motivación laboral tenemos:

La mejora de las condiciones laborales.- Consiste en aumentar la motivación laboral mejorando los factores higiénicos, los relacionados con el texto laboral que permiten a los individuos satisfacer sus necesidades de orden y que eviten la insatisfacción laboral.

Enriquecimiento del trabajo.- Multitud de puestos de trabajo tienen una tarea muy especializada y fraccionada, llevando a que el trabajador no pueda ejercer ningún papel en la planificación y diseño de tareas limitándose a desarrollar una actividad mecánica y rutinaria. Esto es lo que hay que evitar, ya que muchas veces causa insatisfacción.

Adecuación persona – puesto de trabajo.- Esta técnica persigue incorporar en un puesto de trabajo concreto a aquella persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para desarrollar con garantía el puesto de trabajo además, este motivada e interesada por las características del mismo.

Participación y delegación.- Consiste en que los trabajadores participen en la elaboración del diseño y planificación de su trabajo. Se fundamenta en el hecho de que son los propios trabajadores quienes mejor conocen como realizar su trabajo y por tanto quienes pueden proponer las mejoras o modificaciones más eficaces.

Evaluación del rendimiento laboral.- Consiste en analizar los resultados de la conducta laboral y proporcionar la información obtenida al trabajador. Esto supone un importante estímulo motivador.

Establecimiento de objetivos.- Consiste en llegar a un acuerdo periódico entre subordinado y jefe, sobre los objetivos a alcanzar para un periodo de tiempo concreto, además exige una revisión periódica para analizar el grado de cumplimiento de objetivos.

Desempeño laboral -Morales (2009) Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. . Es la valoración con la que asocia el trabajador con sus tareas cotidianas en la entidad que labora.

El desempeño en el ámbito laboral es la aplicación de habilidades y capacidades que el puesto requiere del ocupante para el manejo eficiente de sus funciones; por otro lado, el desempeño es, la aptitud o capacidad para desarrollar completamente los deberes u obligaciones inherentes a un cargo con responsabilidad durante la realización de una actividad o tarea en el ejercicio de su profesión.

Por lo tanto en el desempeño del trabajo, no solo se necesita de las habilidades, destrezas, conocimientos, etc.; requeridos para la correcta ejecución de una determinada tarea, también es fundamental y necesaria la intervención de otros conceptos como el interés, la voluntad y la intención de realizar el trabajo.

Personal administrativo en la Unidad de gestión educativa local:

El Personal Administrativo en La Unidad de Gestion Educativa cumple una labor educativa ya que es el órgano intermedio de gestión entre el ministerio de educación y la direccion regional de educación,siendo su finalidad principal priorizar y optimizar los mayores niveles de eficiencia en el uso de recursos públicos y responsabilidades específicas de sus unidades orgánicas.

Desempeño profesional del personal administrativo en la Unidad de gestión educativa local: Para la atención al usuario, las funciones son de acuerdo a las Áreas de gestión:

Área de administración, es el órgano de apoyo, responsable de normar, programar, conducir y evaluar las acciones de los sistemas administrativos de recursos humanos, tesorería, contabilidad y abastecimiento y servicios generales en el ámbito jurisdiccional de la unidad de gestión local.

Funciones generales del área de administración:

Proporcionar oportunamente dentro del marco presupuestal los recursos económicos, bienes y servicios, que demanda la prestación de servicio de las instituciones y programas educativos a su cargo, en un marco de equidad y transparencia.

Ejecutar el presupuesto de la unidad de gestión y participar en su formulación.

Participar en las modificaciones presupuestales necesarias, en coordinación con el área de gestión institucional.

Asesorar la gestión administrativa de las instituciones y programas educativos bajo su jurisdicción, fortaleciendo su autonomía institucional.

Consolidar los cuadros de necesidades y/o requerimientos de las diferentes áreas de la Unidad de gestión educativa local, e instituciones y programas educativos para garantizar la disponibilidad de los recursos presupuestales.

Prestar apoyo administrativo y logístico a las instituciones y programas educativos públicos de su jurisdicción.

Administrar los recursos humanos, financieros, materiales y bienes patrimoniales de la sede institucional y controlar los recursos asignados a las instituciones y programas educativos de su ámbito.

Área de gestión pedagógica, es un órgano de línea de gestión educativa local, responsable de planificar, organizar, dirigir, coordinar y evaluar las acciones técnicas pedagógicas relacionadas con el desarrollo de la

cultura ,ciencia,tecnología,deporte ,recreación y tutoría en el ámbito de su jurisdicción.

Funciones generales del area de gestión pedagógica:

Difundir ,orientar y monitorear la aplicación de la politica normativa ,educativa ,nacional,regional y local en materia de gestion pedagogica,asi como evaluar sus resultados.

Romover y facilitar los procesos de diversificación desarrollo curricular y uso de materiales educativos.

Ejecutar programas de actualizacion y formación continua del personal directo docente y administrativo de las instituciones educativas.

Desarrollar y adoptar nuevas tecnologias de comunicación e información para fortalecer el sistema educativo con una orientacion intersectorial.

Formular y ejecutar programas ,experimentacion e innovacion pedagogica y evaluar su impacto en la comunidad.

Participar en los programas regionales y nacionales de evaluacion y medicion de la calidad educativa.

Insentivar la creacion e implementacion de centros de recursos educativos y tecnologicos que apoya en el proceso de aprendizaje.

Promover y ejecutar en coordinacion con las instituciones educativas,estrategias de inclusion y educacion intercultural y programas acordes con las características socioculturales y linguisticas de cada localidad.

1.4. Formulación del problema

De acuerdo a la caracterización del problema, se ha planteado la siguiente interrogante:

Problema General:

¿Cuál son las características motivacionales del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Surcubamba-Huancavelica 2018?

Problemas específicos:

¿Cuáles son las características motivacionales de reconocimiento del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Surcubamba-Huancavelica 2018?

¿Cuáles son las características motivacionales de realización personal del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Surcubamba-Huancavelica 2018?

¿Cuáles son las características motivacionales de progreso profesional del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Surcubamba-Huancavelica 2018?

¿Cuáles son las características motivacionales de la responsabilidad del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Surcubamba-Huancavelica 2018?

¿Cuáles son las características motivacionales de la supervisión adecuada del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Surcubamba-Huancavelica 2018?

¿Cuáles son las características motivacionales de seguridad laboral del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Surcubamba-Huancavelica 2018?

¿Cuáles son las características motivacionales del salario del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Surcubamba-Huancavelica 2018?

1.5. Justificación del estudio

Valor Teórico

La investigación se realizó para conocer las características motivacionales del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Surcubamba-Huancavelica 2018.

Implicancia Práctica

Consideramos que el presente estudio servirá como antecedente para que se formulen estrategias y/o un plan de mejora en el cual se proporcione al personal administrativo un programa de incentivos, estímulos y/o reconocimientos, que contribuyan en la motivación y desempeño del personal administrativo repercutiendo favorablemente en la calidad de atención que brinda al usuario.

Utilidad Metodológica

La metodología empleada en esta investigación servirá para orientar otras investigaciones de tipo descriptivas. De igual manera, tiene justificación en este rubro porque los instrumentos de acopio de datos podrán ser utilizados en estudios que tienen que ver con las características motivacionales del desempeño laboral.

1.6. Objetivos

Objetivo General

Identificar las características motivacionales del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local De Surcubamba– Huancavelica-2018

Objetivos Específicos:

Identificar las características motivacionales de reconocimiento del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local De Surcubamba– Huancavelica 2018.

Identificar las características motivacionales de realización personal del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local De Surcubamba– Huancavelica 2018.

Identificar las características motivacionales de progreso profesional del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local De Surcubamba– Huancavelica 2018.

Identificar las características motivacionales de responsabilidad del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local De Surcubamba– Huancavelica 2018.

Identificar las características motivacionales de supervisión adecuada del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local De Surcubamba– Huancavelica 2018.

Identificar las características motivacionales de seguridad laboral del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local De Surcubamba– Huancavelica 2018.

Identificar las características motivacionales de salario del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local De Surcubamba– Huancavelica 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

La metodología cuantitativa es la forma de investigar y explicar la realidad en términos causales desde el punto de vista del investigador. Se utilizan como datos de evidencia empírica los aspectos o elementos mensurables de las variables. Icart & Pulpón (2012).

Para Abarraza (2003), el diseño de investigación se define como “un conjunto de reglas mediante las cuales obtenemos observaciones del fenómeno que constituye el objeto de nuestro estudio, o también de otra forma más simplista podríamos decir que es el patrón o guía de toda investigación científica”

El presente estudio es de tipo no experimental porque no existe manipulación de las variables independientes; tipo cuantitativo, por cuanto permitirá asignar un valor numérico a la variable de estudio; método descriptivo estadístico, de tipo no experimental y es de corte transversal, ya que nos permitió obtener la información tal y como se presenta en un tiempo y espacio determinado.

El esquema:

M ——— O

Donde:

M : Muestra (50 trabajadores que conforman el personal administrativo de la UGEL Surcubamba)

O : Variable (Carácterística motivacional).

2.2. Variable y operacionalización

Tabla 1: Cuadro de operacionalización

VARIABLE UNICA	DEFINICION CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES	<p>Herzberg (1959): Son los elementos, circunstancias o sensaciones de conformidad, bienestar, beneplácito o complacencia respecto a la satisfacción en el cargo y el desempeño en las tareas que experimenta el personal administrativo, o insatisfacción por el ambiente laboral y condiciones de su trabajo.</p>	<p>Es la respuesta emitida por el personal administrativo que labora en la oficina de la UGEL, sobre las características del desempeño profesional, que será medido a través de un cuestionario dividido con dimensiones de 30 preguntas cuyo valor final será nunca, a veces y siempre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento 	1. Satisfacción por incentivos recibidos.	<p>ORDINAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nunca A veces Siempre
			<ul style="list-style-type: none"> Realización personal 	2. Decisión para lograr propósitos.	
			<ul style="list-style-type: none"> Progreso profesional 	3. Decisión para lograr propósitos.	
			<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad 	4. Disposición para cumplir deberes.	
			5. Decisión para optar, libre y responsablemente, acciones.		

			<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión adecuada 	6. Aptitud para evaluación óptima	
			<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad laboral 	7. Percepción de seguridad en el ambiente donde labora.	
			<ul style="list-style-type: none"> • Salario 	8. Satisfacción de necesidades personales	

2.3. Población y muestra

Población:

De acuerdo a Hernández y otros (2010) la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones.

La población estuvo conformada por todo el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Surcubamba-Huancavelica que son 50 administrativos.

Muestra censal

Cuando la muestra es toda la población .Hayes (1999)

Nuestra muestra es de tipo censal ya que la población estuvo conformada por todo el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Surcubamba-Huancavelica que son 50 administrativos.

2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica: para el presente trabajo de investigación la técnica que se utilizó es la encuesta; respecto a ello Nel (2010), menciona que “la encuesta parte de la premisa que si quieres conocer algo sobre el comportamiento de la persona, lo mejor, lo más directo y simple, es preguntarlo directamente a ellos”.

Instrumento: en la presente investigación el instrumento que se utilizó para la obtención de información fue un formulario tipo cuestionario; respecto al cuestionario (Aparicio, et al., s.f.), mencionan que el cuestionario busca traducir las variables de investigación en preguntas concretas, que nos proporcionen información viable o susceptible a ser cuantificado.

Ficha técnica:

Nombre del instrumento: Cuestionario para identificar las características motivacionales del desempeño Laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Surcubamba –Huancavelica 2018

Tiempo aproximado de aplicación: 45 minutos.

Escala de valoración:

NUNCA	A VECES	SIEMPRE
-------	---------	---------

Presentado por: Br. Humberto Chamorro Parejas.

Dimensiones a evaluar:

Reconocimiento

Realización personal

Progreso profesional

Responsabilidad

Supervisión adecuada

Seguridad laboral

Salario

Validador: Dr. Arturo Alfredo Peralta Villanes.

Cantidad de ítems: 30 preguntas

La validez de los instrumentos: se realiza mediante la modalidad de juicio de experto, validado por el docente asesor de la experiencia de desarrollo de investigación de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede Huancayo. Escobar & Cuervo (2008) mencionan que el juicio de expertos es una práctica generalizada que requiere interpretar y aplicar sus resultados de manera acertada, eficiente y con toda la rigurosidad metodológica y estadística, para permitir que la evaluación basada en la información obtenida de la prueba pueda ser utilizada con los propósitos para la cual fue diseñada.

Tabla 2: Validación del instrumento

Experto	Instrumento	Condición
Dr. Arturo Alfredo Peralta Villanes.	Cuestionario para evaluar las características motivacionales del desempeño laboral.	De acuerdo.

Nota. Fuente: Elaboración Propia

La confiabilidad del instrumento: se realizará mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, al respecto Gamarra & Berrospi (2008) menciona que el coeficiente Alfa de Cronbach “requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores oscilantes entre 0 y 1”

La confiabilidad del instrumento de investigación se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, está procesada con la data de una prueba piloto de 15 administrativos de la UGEL SURCUBAMBA del cual se corrigió y mejoró los ítems del cuestionario.

Tabla 3: Confiabilidad respecto al cuestionario

Resumen de procesamiento de casos			
		Nro. de Elementos	Porcentaje
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido	0	0,0
	Total	15	100,0

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4: Estadística de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nro. de elementos(Ítems)
0,8649	30

Fuente: Elaboración propia

2.5. Método de análisis de datos

Luego de la recopilación de la data en base al instrumento utilizado, fue transferida una base de datos en el software Excel para su posterior procesamiento en el Programa SPSS v 12, en la cual se procesó los datos ítem por ítem; así mismo se realizó el análisis mediante la estadística inferencial el cual nos permite inferir que la población tiene un comportamiento similar a la muestra con un nivel de confianza determinada. Los resultados de la prueba pedagógica se organizaron y analizó a través de la estadística descriptiva.

Nel (2010), refiere que la estadística descriptiva es la técnica matemática que obtiene, organiza, presenta y describe un conjunto de datos con el propósito de facilitar su uso generalmente con el apoyo de cuadros, medidas numéricas o gráficas. Además, calcula parámetros estadísticos como las medidas de centralización y de dispersión que describen el conjunto estudiado.

2.6. Aspectos éticos

Respecto a los aspectos éticos se respetaron las normas correspondientes como la norma APA, normativa exigida por la Universidad Cesar Vallejo. Respetando autorías y versiones de autores y compiladores textuales; y para la credibilidad de la aplicación de la presente investigación, se presenta constancias de solicitud, autorizaciones y de realización de la investigación por parte de los directivos de las instituciones educativas.

III. RESULTADOS

3.1. Frecuencia porcentual y distribución porcentual de datos generales:

Resultados de la variable edad

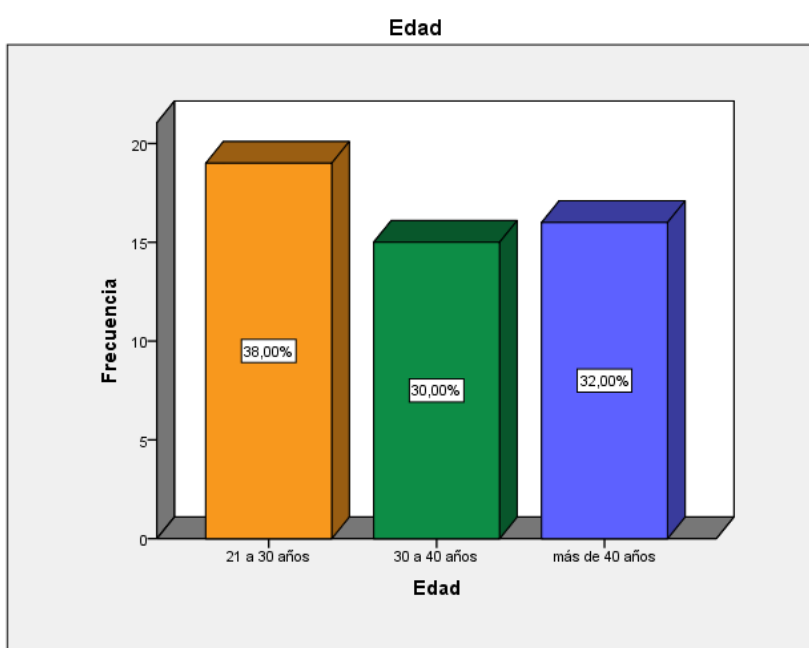
A continuación, se presenta los resultados estadísticos de la variable edad del total de evaluados.

Tabla 5: Frecuencia porcentual de la variable edad

	Edad		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
21 a 30 años	19	38.0	38.0
30 a 40 años	15	30.0	68.0
más de 40 años	16	32.0	100.0
Total	50	100.0	

Fuente. Elaboración propia de la ficha de recolección de datos - 2018

Figura 1: Distribución porcentual de la variable edad



Fuente. Elaboración propia de la ficha de recolección de datos - 2018

Interpretación:

En la tabla N°5 y gráfico N° 1 se observa que, del total de evaluados, el 38% pertenecen al rango de edad entre 21 a 30 años, el 30% pertenecen al rango de edad entre 30 a 40 años y el 32% pertenecen al rango de edad más de 40 años.

Resultados de la variable sexo

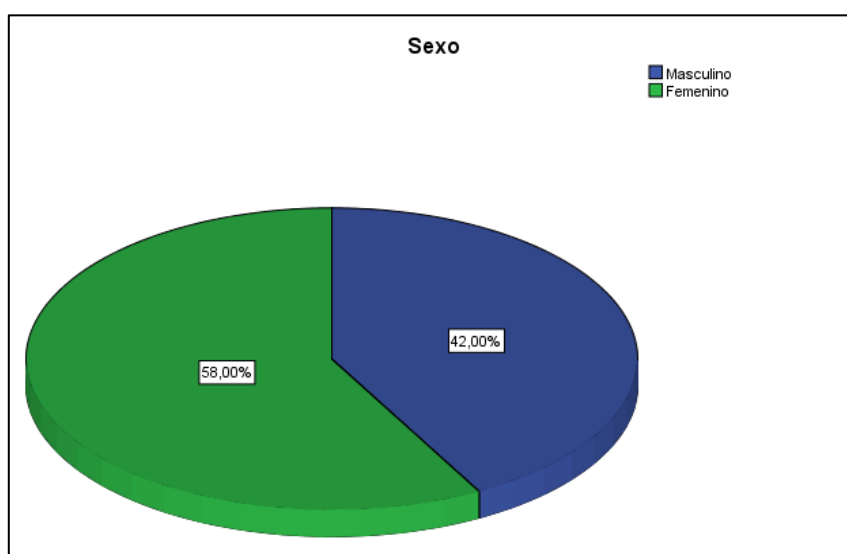
A continuación, se presenta los resultados estadísticos de la variable sexo del total de evaluados.

Tabla 6: Frecuencia porcentual de la variable sexo

Sexo			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Masculino	21	42.0	42.0
Femenino	29	58.0	100.0
Total	50	100.0	

Fuente. Elaboración propia de la ficha de recolección de datos - 2018

Figura 2: Distribución porcentual de la variable sexo



Fuente. Elaboración propia de la ficha de recolección de datos - 2018

Interpretación:

En la tabla N° 6 y gráfico N° 2 se observa que, del total de evaluados, el 58% pertenece al sexo femenino y el 42% pertenece al sexo masculino.

Resultados de la variable tiempo laboral

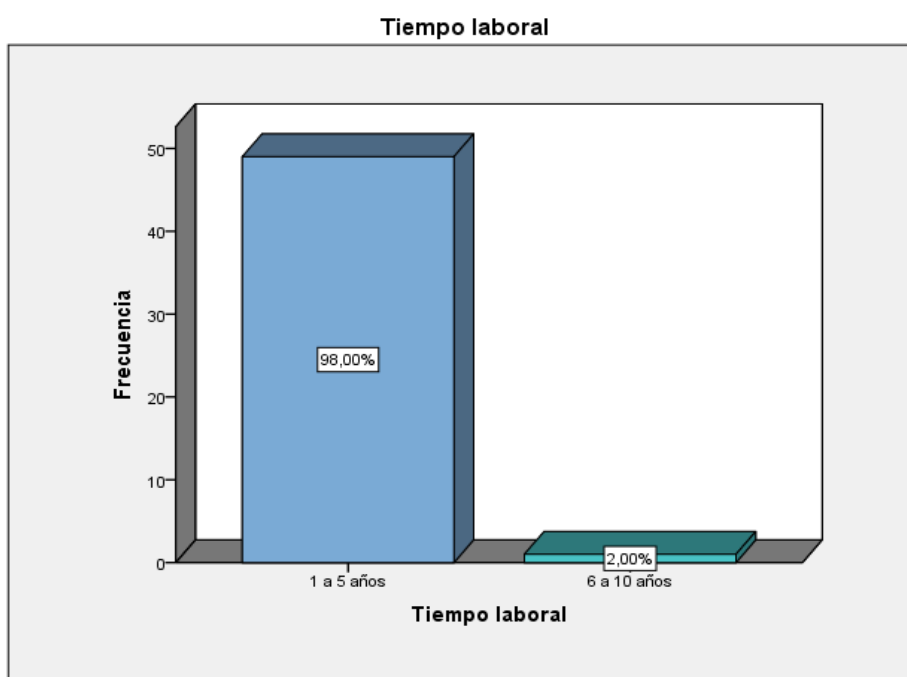
A continuación, se presenta los resultados estadísticos de la variable tiempo laboral del total de evaluados.

Tabla 7: Frecuencia porcentual de la variable tiempo laboral

Tiempo laboral			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1 a 5 años	49	98.0	98.0
6 a 10 años	1	2.0	100.0
Total	50	100.0	

Fuente. Elaboración propia de la ficha de recolección de datos - 2018

Figura 3: Distribución porcentual de la variable tiempo laboral



Fuente. Elaboración propia de la ficha de recolección de datos – 2018

Interpretación:

En la tabla N° 7 y gráfico N° 3 se observa que, del total de evaluados, el 98% tiene de 1 a 5 años de tiempo laboral y el 2% tiene de 6 a 10 años de tiempo laboral.

Resultados de la variable condición laboral

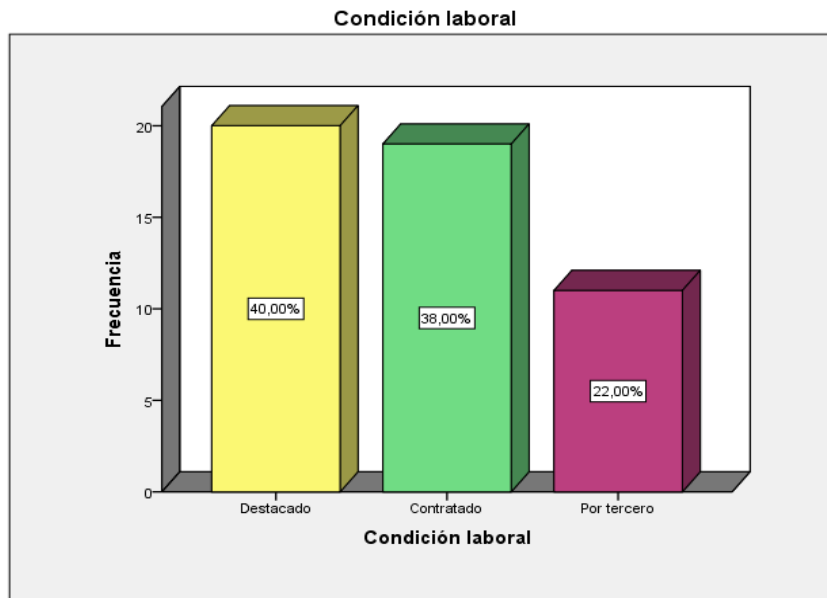
A continuación, se presenta los resultados estadísticos de la variable condición laboral del total de evaluados.

Tabla 8: Frecuencia porcentual de la variable condición laboral

Condición laboral			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Destacado	20	40.0	40.0
Contratado	19	38.0	78.0
Por tercero	11	22.0	100.0
Total	50	100.0	

Fuente. Elaboración propia de la ficha de recolección de datos - 2018

Figura 4: Distribución porcentual de la variable condición laboral



Fuente. Elaboración propia de la ficha de recolección de datos - 2018

Interpretación:

En la tabla N° 8 y gráfico N° 4 se observa que, del total de evaluados, el 40% tiene condición laboral de destacado, el 38% tiene de condición laboral de contratado y el 22% tiene condición laboral por tercero.

Resultados de la variable horario de trabajo

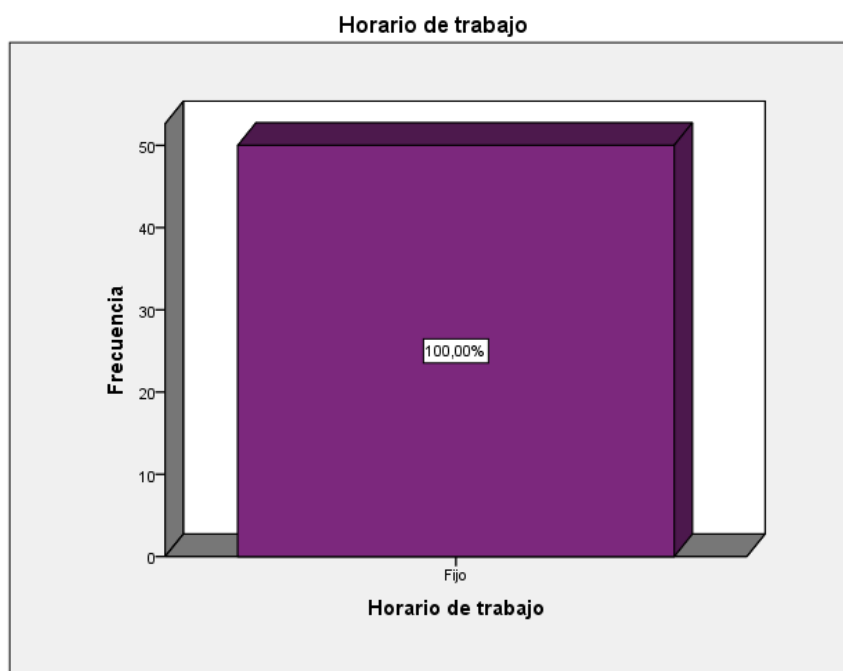
A continuación, se presenta los resultados estadísticos de la variable horario de trabajo del total de evaluados.

Tabla 9: Frecuencia porcentual de la variable horario de trabajo

Horario de trabajo			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Fijo	50	100.0	100.0

Fuente. Elaboración propia de la ficha de recolección de datos - 2018

Figura 5: Distribución porcentual de la variable horario de trabajo



Fuente. Elaboración propia de la ficha de recolección de datos - 2018

Interpretación:

En la tabla N° 9 y gráfico N° 5 se observa que, del total de evaluados, el 100% tiene un horario de trabajo fijo.

3.2. Frecuencia porcentual y distribución porcentual de las dimensiones:

Resultados de la variable reconocimiento

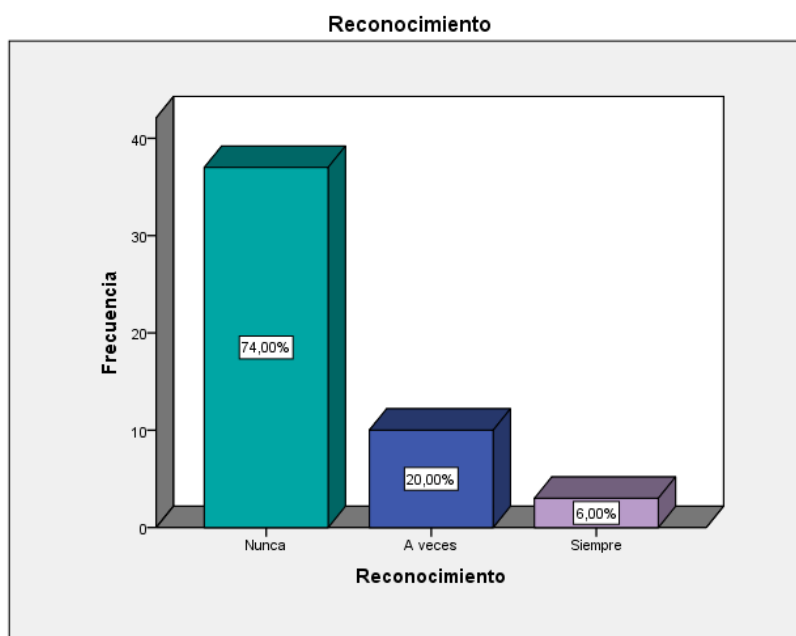
A continuación, se presenta los resultados estadísticos de la variable reconocimiento del total de evaluados.

Tabla 10: Frecuencia porcentual de la variable reconocimiento

Reconocimiento			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	37	74.0	74.0
A veces	10	20.0	94.0
Siempre	3	6.0	100.0
Total	50	100.0	

Fuente. Elaboración propia de la ficha de recolección de datos - 2018

Figura 6: Distribución porcentual del variable reconocimiento



Fuente. Elaboración propia de la ficha de recolección de datos - 2018

Interpretación:

En la tabla N° 10 y gráfico N° 6 se observa que, del total de evaluados, el 74% nunca ha tenido un reconocimiento, el 20% a veces ha tenido un reconocimiento y el 6% siempre ha tenido un reconocimiento.

Resultados de la variable realización personal

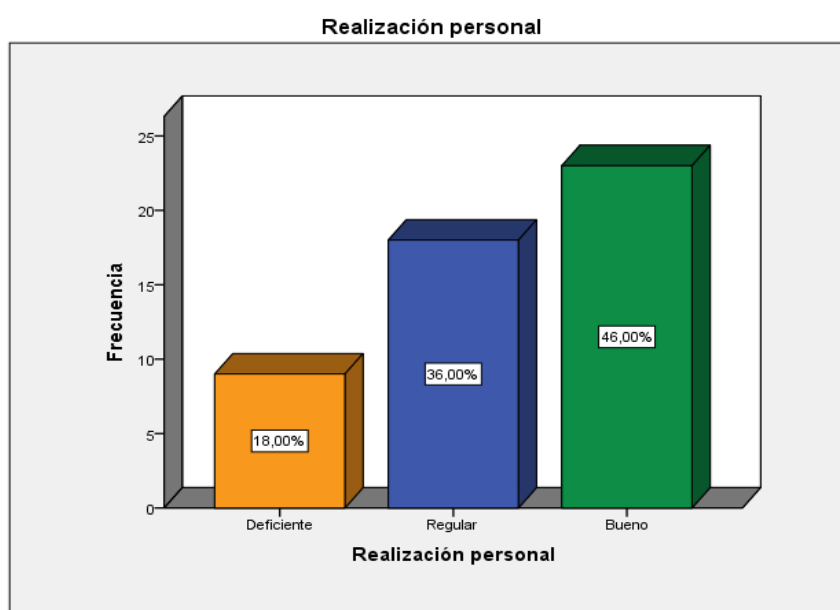
A continuación, se presenta los resultados estadísticos de la variable realización personal del total de evaluados.

Tabla 11: Frecuencia porcentual de la variable realización personal

Realización personal			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	9	18.0	18.0
Regular	18	36.0	54.0
Bueno	23	46.0	100.0
Total	50	100.0	

Fuente. Elaboración propia de la ficha de recolección de datos - 2018

Figura 7: Distribución porcentual de la variable realización personal



Fuente. Elaboración propia de la ficha de recolección de datos - 2018

Interpretación

En la tabla N° 11 y gráfico N° 7 se observa que, del total de evaluados, el 18% tiene una realización personal deficiente, el 36% tiene una realización personal regular y el 46% tiene una realización personal buena.

Resultados de la variable progreso profesional

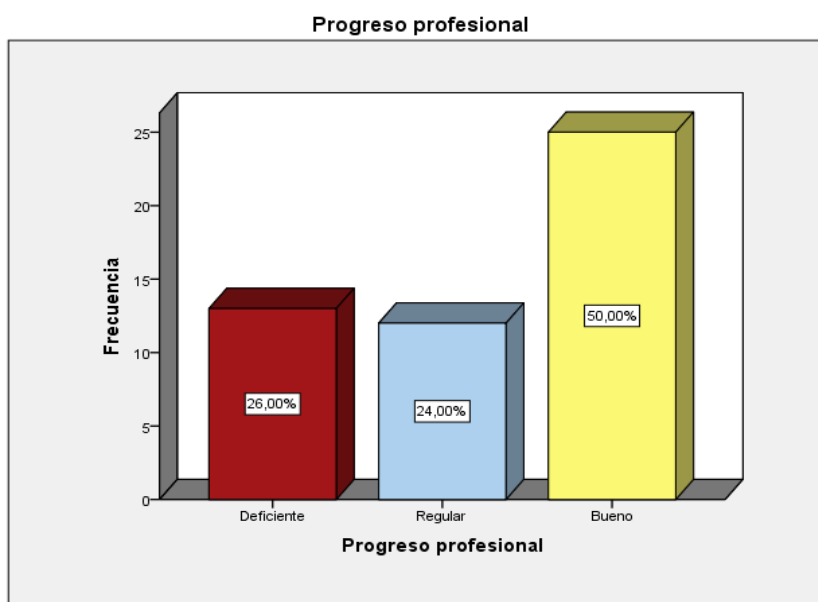
A continuación, se presenta los resultados estadísticos de la variable progreso profesional del total de evaluados.

Tabla 12: Frecuencia porcentual de la variable progreso profesional

Progreso profesional			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	13	26.0	26.0
Regular	12	24.0	50.0
Bueno	25	50.0	100.0
Total	50	100.0	

Fuente. Elaboración propia de la ficha de recolección de datos - 2018

Figura 8: Distribución porcentual de la variable progreso profesional



Fuente. Elaboración propia de la ficha de recolección de datos - 2018

Interpretación:

En la tabla N° 12 y gráfico N° 8 se observa que, del total de evaluados, el 26% tiene progreso profesional deficiente, el 24% tiene progreso profesional regular y el 50% tiene progreso profesional bueno.

Resultados de la variable responsabilidad

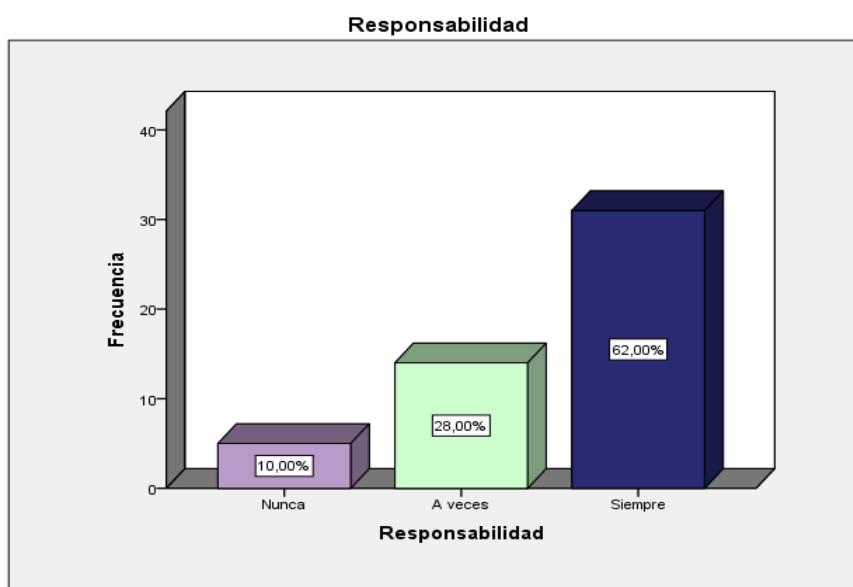
A continuación, se presenta los resultados estadísticos de la variable responsabilidad del total de evaluados

Tabla 13: Frecuencia porcentual de la variable responsabilidad

Responsabilidad			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	5	10.0	10.0
A veces	14	28.0	38.0
Siempre	31	62.0	100.0
Total	50	100.0	

Fuente. Elaboración propia de la ficha de recolección de datos - 2018

Figura 9: Distribución porcentual de la variable responsabilidad



Fuente. Elaboración propia de la ficha de recolección de datos - 2018

Interpretación:

En la tabla N° 13 y gráfico N° 9 se observa que, del total de evaluados, el 10% nunca ha tenido responsabilidad, el 28% a veces tiene responsabilidad y el 62% siempre tiene responsabilidad.

Resultados de la variable supervisión adecuada

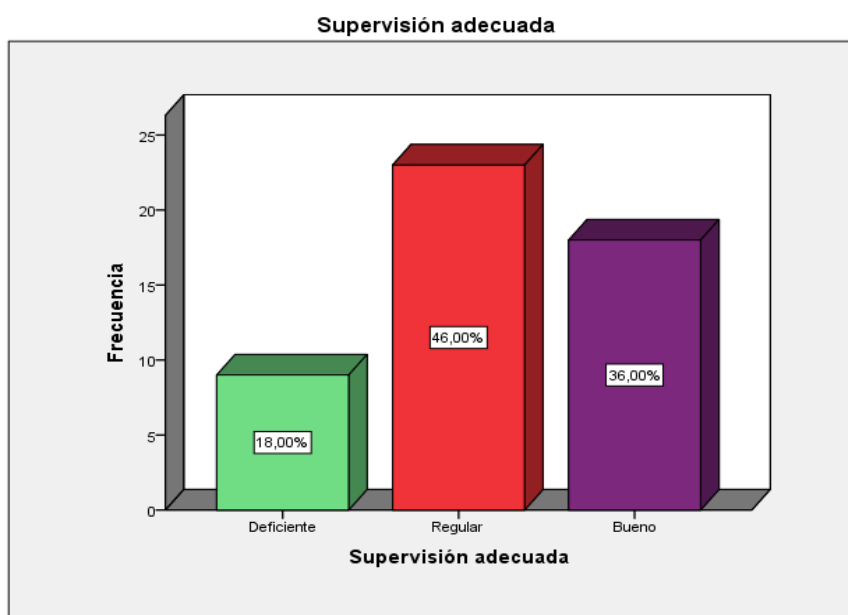
A continuación, se presenta los resultados estadísticos de la variable supervisión adecuada del total de evaluados.

Tabla 14: Frecuencia porcentual de la variable supervisión adecuada

Supervisión adecuada			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	9	18.0	18.0
Regular	23	46.0	64.0
Bueno	18	36.0	100.0
Total	50	100.0	

Fuente. Elaboración propia de la ficha de recolección de datos - 2018

Figura 10: Distribución porcentual de la variable supervisión adecuada



Fuente. Elaboración propia de la ficha de recolección de datos - 2018

Interpretación:

En la tabla N° 14 y gráfico N° 10 se observa que, del total de evaluados, el 18% tiene una supervisión adecuada deficiente, el 46% tiene una supervisión adecuada regular y el 36% tiene una supervisión adecuada buena.

Resultados de la variable seguridad laboral

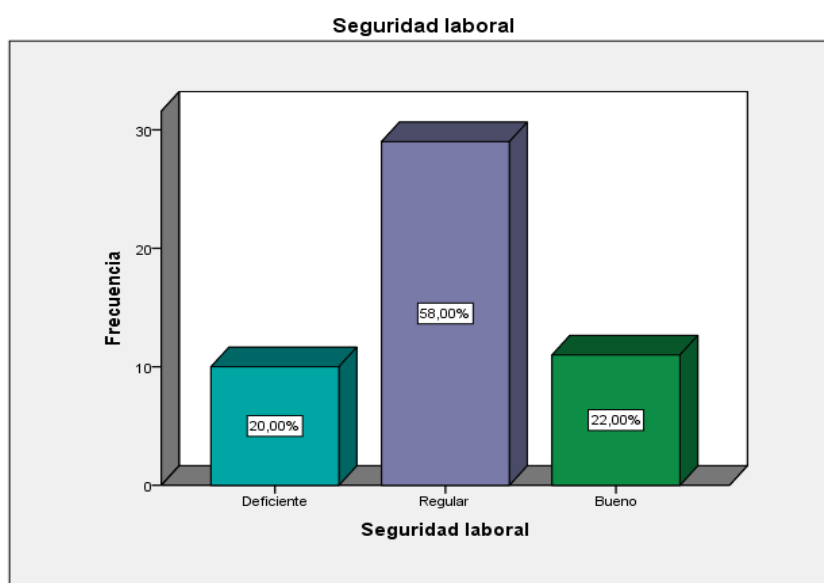
A continuación, se presenta los resultados estadísticos de la variable seguridad laboral del total de evaluados.

Tabla 15: Frecuencia porcentual de la variable seguridad laboral

Seguridad laboral			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	10	20.0	20.0
Regular	29	58.0	78.0
Bueno	11	22.0	100.0
Total	50	100.0	

Fuente. Elaboración propia de la ficha de recolección de datos - 2018

Figura 11: Distribución porcentual de la variable seguridad laboral



Fuente. Elaboración propia de la ficha de recolección de datos - 2018

Interpretación:

En la tabla N° 15 y gráfico N° 11 se observa que, del total de evaluados, el 20% tiene seguridad laboral deficiente, el 58% tiene seguridad laboral regular y el 22% tiene seguridad laboral buena.

Resultados de la variable salario

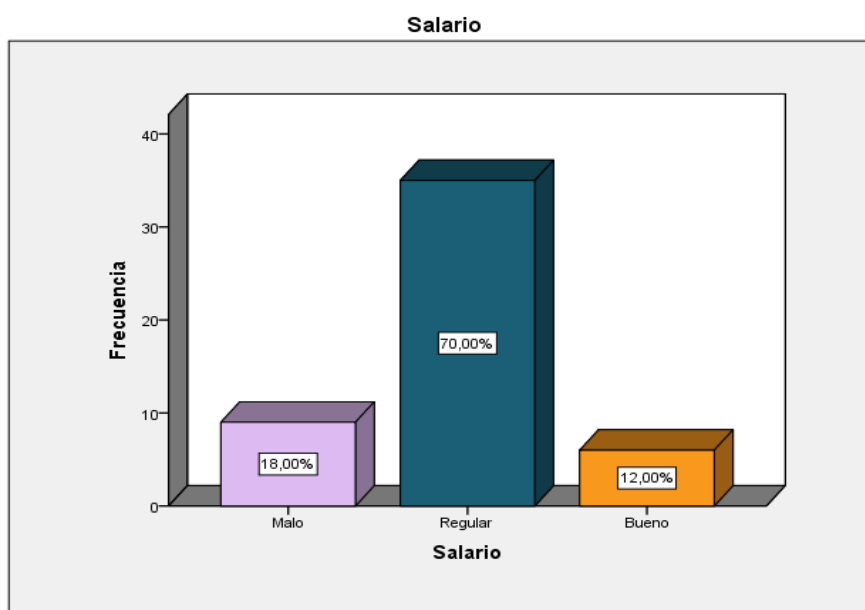
A continuación, se presenta los resultados estadísticos de la variable salario del total de evaluados

Tabla 16: Frecuencia porcentual de la variable salario

Salario			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	9	18.0	18.0
Regular	35	70.0	88.0
Bueno	6	12.0	100.0
Total	50	100.0	

Fuente. Elaboración propia de la ficha de recolección de datos - 2018

Figura 12: Distribución porcentual de la variable salario



Fuente. Elaboración propia de la ficha de recolección de datos - 2018

Interpretación:

En la tabla N° 16 y gráfico N° 12 se observa que, del total de evaluados, el 18% tiene un salario malo, el 70% tiene salario regular y el 12% tiene salario bueno.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo al análisis de los resultados obtenidos, se presenta la siguiente discusión:

Para iniciar se presentó el objetivo específico N° 1 Identificar las características motivacionales de reconocimiento del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Surcubamba–Huancavelica 2018. De la tabla y gráfico N° 6 se observa que, del total de evaluados, el 74% nunca ha tenido un reconocimiento, el 20% a veces ha tenido un reconocimiento y el 6% siempre ha tenido un reconocimiento

Con respecto a la mencionada dimensión: Marin (2016) presenta el trabajo de investigación titulado: *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). Lima.

El tipo de Estudio descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional. La muestra fue de 136 trabajadores. El objetivo de la investigación fue establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú; llegándose a la conclusión principal que, La relación entre la motivación y la satisfacción laboral es de una baja correlación positiva. El nivel de la motivación laboral fue "medianamente motivado". El nivel de la satisfacción laboral fue "medianamente satisfecho".

Según Herzberg (1959) el reconocimiento consiste en reconocer el comportamiento y desempeño de los empleados se traduce en positivos efectos al ampliar los niveles de satisfacción y retención, así como mejorar la rentabilidad y productividad de la organización a todos los niveles y a un bajo costo. Las personas se sienten apreciadas, posee una actitud positiva, mayor confianza en sí mismo y habilidad por contribuir y colaborar.

En cuanto a objetivo N° 2: Identificar las características motivacionales de realización personal del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad De Gestión Educativa Local De Surcubamba– Huancavelica 2018. De la tabla y gráfico N° 7 se observa del total de evaluados, según la dimensión indican que el 18% tiene una realización personal deficiente, el 36% tiene una realización personal regular y el 46% tiene una realización personal buena.

Espino (2014) desarrolló la tesis de investigación titulada: Los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Cajamarca: una propuesta de programa de motivación - 2014, Universidad Nacional de Cajamarca. Facultad De Ciencias Economicas Contables y Administrativas. Para optar el grado de licenciado en administración, presentó como objetivo de la investigación: Determinar los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Cajamarca .

En conclusión permitió realizar un diagnóstico situacional sobre los factores de motivación, que influyen en el desempeño laboral del personal administrativo, así mismo, permitió identificar los factores extrínsecos tales como: las remuneraciones, la comodidad física, la socialización, y los factores intrínsecos como: los ascensos, los reconocimientos, las capacitaciones, la iniciativa y la participación en la toma de decisiones, que sirvieron de insumo para la elaboración de un programa de motivación todo ello con el fin de incentivar un desempeño efectivo y un desarrollo organizacional.

A ello podemos agregar que la realización personal describe lo que las personas deben ser capaces de realizar en las situaciones de trabajo, y en su vida personal. Los criterios de realización profesional son especificaciones que para cada realización persiguen determinar el comportamiento de las personas correspondiente a los niveles de profesionalidad requeridos para un área ocupacional dada.

Como podemos indicar la motivación es una herramienta de vital importancia para el individuo a la hora de desarrollar cualquier actividad, y por tanto también para aumentar el desempeño de los trabajadores. Asimismo, es el estímulo o impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar el objetivo deseado así mismo se relaciona con la realización profesional.

En cuanto al objetivo específico 3 Identificar las características motivacionales de progreso profesional del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad De Gestión Educativa Local De Surcubamba–Huancavelica 2018. De la tabla y gráfico N° 8. Se observa del total de evaluados, según la dimensión indican que el 26% tiene progreso profesional deficiente, el 24% tiene progreso profesional regular y el 50% tiene progreso profesional bueno.

Como señala Sum (2015) en el trabajo de investigación titulada: Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, Guatemala. para optar el grado de Maestra, presentó como objetivo de la investigación: Establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La investigación se desarrolló en una muestra no probabilística de 34 colaboradores del personal administrativo. Concluye que, determina que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo.

Podemos acotar que el progreso profesional: Expresa los logros o resultados esperados que la persona debe ser capaz de demostrar en el

desarrollo de su profesión. Se refiere a logros técnicos, funcionales y de calidad que se esperan en el ejercicio profesional de la ocupación.

El progreso profesional también se puede lograr al 100% cuando hay motivación, aspecto importante y porque no decir fundamental que influye en muchos aspectos laborales y personales de una persona que aún inicia el campo laboral.

En cuanto al objetivo específico 4, Identificar las características motivacionales de responsabilidad del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Surcubamba–Huancavelica 2018. De la tabla y gráfico N° 9 se observa del total de evaluados, según la dimensión indican que el 28% a veces tiene responsabilidad y el 62% siempre tiene responsabilidad.

García (2013), presentó la tesis titulado “Motivación laboral que lleva a los trabajadores a realizar su trabajo motivados”. El estudio tuvo como objetivo exponer con datos obtenidos a través de entrevistas, como no sólo la retribución económica es elemento motivador para que se llegue a la consecución de los objetivos de la empresa por los trabajadores.

El tipo de estudio fue no experimental, empleando un diseño descriptivo simple, donde buscó las características que describen a una determinada población laboral, donde además buscó elementos motivadores en los grupos de trabajadores con una situación laboral estable. El estudio tuvo un tamaño muestral de 30 trabajadores, entre las edades de 25 a 45 años.

El estudio concluye que la retribución económica es una parte importante, ya que se pudo observar como fuente de motivación; no obstante, existe un abandono de un 45 % de los entrevistados, pero el salario emocional o motivador es fundamental. De la misma manera un 55% de los entrevistados abandonaría su trabajo por un mal ambiente laboral. Por lo tanto, la retribución económica es de suma importancia para que un trabajador se encuentre motivado y así obtenga un buen rendimiento laboral.

A ello podemos señalar que la responsabilidad profesional es la

condición fundamental para el ejercicio de la actividad para que ha sido capacitada y cuya incorrecta aplicación lo coloca en la obligación de responder ante la justicia por el correspondiente reproche que esta formule. La responsabilidad profesional tiene como objetivo evitar toda falta voluntaria y disminuir en lo posible el número de faltas involuntarias por debilidad humana, flaqueza propia o negligencia ajena.

En cuanto a objetivo N° 5 Identificar las características motivacionales de supervisión adecuada del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad De Gestión Educativa Local De Surcubamba– Huancavelica 2018. De la tabla y gráfico N° 10 se observa del total de evaluados, según la dimensión indican que el 46% tiene una supervisión adecuada regular y el 36% tiene una supervisión adecuada buena.

Pisconti (2014) presenta el trabajo de investigación titulado: *Motivación y Clima Laboral De Los Docentes De Las Instituciones Educativas De La Ugel 03.Lima*. Presentó como objetivo de la investigación: determinar si existe una relación significativa entre la motivación y el clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03. El tipo de estudio fue descriptivo –explicativo. La población estuvo conformada por 99 personas que laboran en 03 Instituciones Educativas ,la muestra representó un 60.43% del total. Concluye que, existe correlación positiva significativa entre el aspecto Satisfacción en el trabajo y el clima laboral.

Además una supervisión adecuada es importante que los jefes asuman un liderazgo democrático ya que esto influye favorablemente en las relaciones interpersonales del empleado(a) y por ende fomenta el respeto y lealtad entre ellos. Los jefes deben mostrar preocupación e interés por el bienestar laboral

En cuanto al objetivo específico 6 Identificar las características motivacionales de seguridad laboral del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad De Gestión Educativa Local De Surcubamba– Huancavelica 2018. De la tabla y gráfico N° 11 se observa del total de

evaluados, según la dimensión indican que el 20% tiene seguridad laboral deficiente, el 58% tiene seguridad laboral regular y el 22% tiene seguridad laboral buena

Ortiz (2016) presenta el trabajo de investigación titulado: Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 16 de Barranca – 2016, en la Universidad Cesar Vallejo .Lima, para optar el título de Magister en Gestión Pública, presentó como objetivo de la investigación: establecer la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo.

La investigación se desarrolló a una muestra no probabilística de 65 trabajadores ,personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 16 de la provincia de Barranca. Concluye que, el clima organizacional y la satisfacción laboral se relacionan significativamente, a partir del valor sig. igual a $0.00 < 0.05$ con un coeficiente equivalente a $Rho = 0,645$. De igual manera se demostró que el clima organizacional se relaciona con cada una de las dimensiones de la satisfacción laboral.

Seguridad laboral: Se ocupa de proteger la salud de los trabajadores, controlando el entorno del trabajo para reducir o eliminar los riesgos. Los accidentes laborales o condiciones de trabajo poco seguras pueden provocar enfermedades y lesiones temporales o permanentes e incluso causar la muerte. También ocasionan una reducción de la eficiencia y una pérdida de la productividad de cada trabajador.

La Prevención de Riesgos Laborales, regulada en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, debe ser uno de los pilares fundamentales en la organización y gestión de toda empresa en tanto en cuanto ésta cuenta con un capital humano que debe cuidar y proteger para garantizar el buen funcionamiento de la empresa, así como la salud y calidad del trabajo realizado por ese equipo humano

En cuanto a objetivo N° 7: Identificar las características motivacionales de salario del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad De

Gestión Educativa Local De Surcubamba– Huancavelica 2018. De la tabla y gráfico N° 12 se observa del total de evaluados, según la dimensión indican que el 18% tiene un salario malo, el 70% tiene salario regular y el 12% tiene salario bueno

García, V. (2013), en su trabajo titulado *“Motivación laboral que lleva a los trabajadores a realizar su trabajo motivados”*. El estudio tuvo como objetivo exponer con datos obtenidos a través de entrevistas, como no sólo la retribución económica es elemento motivador para que se llegue a la consecución de los objetivos de la empresa por los trabajadores.

El estudio concluye que la retribución económica es una parte importante, ya que se pudo observar como fuente de motivación; no obstante, existe un abandono de un 45 % de los entrevistados, pero el salario emocional o motivador es fundamental. De la misma manera un 55% de los entrevistados abandonaría su trabajo por un mal ambiente laboral. Por lo tanto, la retribución económica es de suma importancia para que un trabajador se encuentre motivado y así obtenga un buen rendimiento laboral.

El salario son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen no solo los ingresos por hora, día o semana trabajada, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales. A estos ingresos regulares hay que sumarles primas y pagas extraordinarias, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los honorarios.

El salario percibido mensualmente por los trabajadores como contraprestación por su trabajo les permite cubrir sus necesidades de alimentación, vivienda, transporte, vestido y recreación, entre otras. Es un elemento importante para la vida de toda persona ya que permite su desarrollo personal y el de su familia, fin supremo de la sociedad. De acuerdo al nivel de ingreso percibido, el trabajador va cubriendo sus necesidades básicas para luego ir destinando parte de él para gastos menos importantes como el ocio o

la recreación. A mayor salario, mayor necesidad podrá cubrir el trabajador y su familia. Cuando el estado establece el salario mínimo está garantizando que el trabajador pueda cubrir, con su trabajo, lo indispensable para su supervivencia.

El salario también funciona como incentivo para mejorar el desempeño y la productividad de los trabajadores en una empresa. Cuando más atractivo es el salario a percibir, el trabajador se fideliza, se siente valorado, se motiva y pone un mayor empeño en sus funciones. De la misma manera, cuando el ingreso es recibido a tiempo, el individuo siente la seguridad de estar en una institución que lo protege, lo respalda y le brinda las condiciones necesarias para su desarrollo. Por el contrario, un salario poco atractivo o recibido a destiempo puede generar desmotivación, molestia y deserción por parte del empleado.

V. CONCLUSIÓN

1. Se identificó que las características motivacionales de reconocimiento del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Surcubamba existe en menor porcentaje ya que el 74% nunca ha tenido un reconocimiento.
2. Se identificó que las características motivacionales de realización personal del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Surcubamba existen en mayor porcentaje con buena realización personal en un 46%.
3. Se identificó que las características motivacionales de progreso profesional del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Surcubamba existen en mayor porcentaje con buen progreso profesional en un 50 %.
4. Se identificó que las características motivacionales de responsabilidad del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Surcubamba existen en mayor porcentaje ya que siempre tienen responsabilidad en un 62%.
5. Se identificó que las características motivacionales de supervisión adecuada del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Surcubamba tienen en un 46 % una supervisión regular.
6. Se identificó que las características motivacionales de seguridad laboral

del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Surcubamba tienen en un 58 % una seguridad laboral regular.

7. Se identificó que las características motivacionales de salario del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Surcubamba tienen en un 70% un salario regular.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al director de la Unidad de Gestión Educativa de Surcubamba– Huancavelica enfocarse más en el personal Administrativo que labora en las distintas áreas ,desarrollar estrategias de motivacion para mejorar la calidad del trabajo que realizan y demostrar eficiencia.
2. Se recomienda al director de la Unidad de Gestión Educativa de Surcubamba– Huancavelica realizar acciones comunicativas, de modo que el personal se sienta realmente motivado, saber comunicar correctamente, evitar malos entendidos, crear confianza, establecer vínculos, generar entusiasmo y establecer lazos de unión más que cualquier otro medio.
3. Al director de la Unidad de Gestión Educativa de Surcubamba– Huancavelica organizar actividades recreativas que les permita a los empleados fortalecer los vínculos en equipo puesto que no todo es trabajo. La productividad es importante, pero pensar únicamente en trabajo y considerar que todo lo demás son “distracciones” generará un ambiente laboral tenso y poco motivante.
4. A los directivos de la Unidad de Gestión Educativa de Surcubamba– Huancavelica enviar al personal con que laboran a diferentes eventos académicos, ya que les permitirá crecer profesionalmente en las diferentes actividades que realizan. La misma que permitirá mantener un

buen talento humano, y al mismo tiempo que los empleados se sientan agradecidos por la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos.

5. A los directivos de la Unidad de Gestión Educativa de Surcubamba–Huancavelica establecer un programa de incentivos y reconocimientos dirigidos al personal administrativo que repercuta en la motivación laboral.

VII. REFERENCIAS

- Barraza A.(2003) Diseño e investigacion Madrid:Editorial Gustavo Gili, S.L.
- Chiavenato I.(2001) Comportamiento Humano en el Trabajo. Mexico:Editorial Mc. Graw Hill.
- Escobar R.(2012) Motivación y satisfacción en Enfermería. Madrid: Junta Directiva ANES
- Espino R.(2014) Los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Cajamarca. [Tesis de Grado] Peru: Universidad Nacional de Cajamarca.
- García V.(2013) Motivacion Laboral que lleva a los trabajadores a realizar su trabajo motivados. [Tesis de Grado] Mexico
- Herzberg F.(1959) The motivation the work.U.S.A:Transaction Publishers
- Huamancaja M(2017) La Investigacion Educativa Perú:Editorial Imagen
- Márquez S.(2000) Actividad Fisica y Salud.Madrid :Ediciones Diaz de Santos S.A.

- Marin L.(2016) Motivacion y Satisfaccion Laboral de una organización de Salud del Sector Privado. [Tesis de Grado] Peru: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Maslow A.(1943) Motivacion y Personalidad Madrid: Ediciones de Santos S.A
- Mc Clelland D.(1961) Estudio de la Motivacion Humana Madrid: Narcea S.A Ediciones.
- Mc Gregort D.(1960) El lado Humano de las Organizaciones . E.E.U.U: Volume 10 of Gran Enciclopedia de la Dirección de Empresas.
- Morales N.(2009) Desempeño Laboral. Madrid:Editorial Dikinson S.I
- Nel Q.(2010) Estadística con SPSS 22. Perú:Editorial Macro.
- Ortiz S.(2016) Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 16 de Barranca [Tesis de Maestria] Peru: Universidad Cesar Vallejo.
- Pisconti G.(2014) Motivacion Y Clima Laboral De Los Docentes De Las Instituciones Educativas De La Ugel 03. [Tesis de Grado] Peru: Instituto Científico Tecnológico del Ejército.
- Reyes I.(2010) El significado de la motivación para el profesional de Enfermería. Madrid: El Sevier.
- Suárez J.(2015)Teorías de la Motivación. [Internet] [Fecha de acceso 18 Setiembre. Disponible en:www.monografías.com/trabajo7/temo/temo.shtml.
- Sum M.(2015) Motivacion y Desempeño Laboral. [Tesis de Grado] Guatemala :Universidad Rafael Landívar.
- Taylor W.(1915) La organización científica del trabajo.E.E.U.U:Editorial Vertice.

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

Características Motivacionales del desempeño Laboral del personal Administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Surcubamba –Huancavelica 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	MÁRCO TEÓRICO	VARIABLE	MÉTODO
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál son las características motivacionales del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Surcubamba-Huancavelica 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuáles son las características motivacionales de reconocimiento del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Surcubamba-Huancavelica 2018?</p> <p>¿Cuáles son las características motivacionales de realización personal del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Surcubamba-Huancavelica 2018?</p> <p>¿Cuáles son las características motivacionales de progreso profesional del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Surcubamba-Huancavelica 2018?</p> <p>¿Cuáles son las características motivacionales de la responsabilidad</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Identificar las características motivacionales del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad De Gestión Educativa Local De Surcubamba– Huancavelica-2018</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Identificar las características motivacionales de reconocimiento del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad De Gestión Educativa Local De Surcubamba– Huancavelica 2018.</p> <p>Identificar las características motivacionales de realización personal del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad De Gestión Educativa Local De Surcubamba– Huancavelica 2018.</p> <p>Identificar las características motivacionales de progreso profesional del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad De Gestión Educativa Local De Surcubamba– Huancavelica 2018.</p> <p>Identificar las características motivacionales de responsabilidad del</p>	<p>Teoría de Motivación – Higiene de Herzberg o Teoría del factor doble Frederick, Herzberg profesor de psicología, propone una teoría de la motivación en el trabajo, enfatizando que el hombre se caracteriza por dos tipos de necesidades que afectan de manera diferente el comportamiento humano. Propone:</p> <p>Factores intrínsecos o motivacionales (satisfacción).</p> <p>Factores extrínsecos o higiénicos (insatisfacción).</p> <p>Entre los cuales resalta las siguientes necesidades:</p> <p>Antecedentes:</p> <p>Ortiz (2016) presenta el trabajo de investigación titulado: <i>Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 16 de Barranca – 2016</i>. Concluye que el clima organizacional y la satisfacción laboral se relacionan significativamente, a partir del valor sig. Igual a $0.00 < 0.05$ con un coeficiente equivalente a $Rho = 0,645$. De igual manera se demostró que el clima organizacional se relaciona con cada una de las dimensiones de la</p>	<p>Variable: CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento personal • Progreso profesional • Responsabilidad adecuada • Supervisión • Seguridad laboral • Salario 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método General: Científico</p> <p>Método Específico: Descriptivo Estadístico</p> <p>Tipo: no experimental</p> <p>Nivel: descriptivo</p> <p>Diseño: Descriptivo simple</p> <p>M _____ O</p> <p>Dónde:</p> <p>O: Variable</p> <p>M: Muestra</p> <p>Población y muestra: 50 trabajadores que conforman el personal administrativo de la UGEL Surcubamba</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p> <p>Procesamiento de datos: Estadístico-descriptivo</p>

<p>del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Surcubamba-Huancavelica 2018?</p> <p>¿Cuáles son las características motivacionales de la supervisión adecuada del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Surcubamba-Huancavelica 2018?</p> <p>¿Cuáles son las características motivacionales de seguridad laboral del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Surcubamba-Huancavelica 2018?</p> <p>¿Cuáles son las características motivacionales del salario del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Surcubamba-Huancavelica 2018?</p>	<p>desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad De Gestión Educativa Local De Surcubamba– Huancavelica 2018.</p> <p>Identificar las características motivacionales de supervisión adecuada del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad De Gestión Educativa Local De Surcubamba– Huancavelica 2018.</p> <p>Identificar las características motivacionales de seguridad laboral del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad De Gestión Educativa Local De Surcubamba– Huancavelica 2018.</p> <p>Identificar las características motivacionales de salario del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad De Gestión Educativa Local De Surcubamba– Huancavelica 2018.</p>	<p>satisfacción laboral.</p>		
--	--	------------------------------	--	--

Nota. Fuente: Elaboración Propia

Anexo N° 02: Cuadro de operacionalización de variable

VARIABLE UNICA	DEFINICION CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES	<p>Herzberg (1959): Son los elementos, circunstancias o sensaciones de conformidad, bienestar, beneplácito o complacencia respecto a la satisfacción en el cargo y el desempeño en las tareas que experimenta el personal administrativo, o insatisfacción por el ambiente laboral y condiciones de su trabajo.</p>	<p>Es la respuesta emitida por el personal administrativo que labora en la oficina de la UGEL, sobre las características del desempeño profesional, que será medido a través de un cuestionario dividido con dimensiones de 30 preguntas cuyo valor final será nunca, a veces y siempre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento 	<p>6. Satisfacción por incentivos recibidos.</p>	<p>ORDINAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nunca A veces Siempre
			<ul style="list-style-type: none"> Realización personal 	<p>7. Decisión para lograr propósitos.</p>	
			<ul style="list-style-type: none"> Progreso profesional 	<p>8. Decisión para lograr propósitos.</p>	
			<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad 	<p>9. Disposición para cumplir deberes.</p>	
				<p>10. Decisión para optar, libre y responsablemente, acciones.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> Supervisión adecuada 	<p>11. Aptitud para evaluación óptima</p>				

			<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad laboral 	12. Percepción de seguridad en el ambiente donde labora.	
			<ul style="list-style-type: none"> • Salario 	13. Satisfacción de necesidades personales	

Nota. Fuente: Elaboración Propia

Anexo N° 03: Matriz de Validación del Instrumento

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							1	2	3	SI	NO	SI	NO	SI	
CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES	RECONOCIMIENTO	Satisfacción por incentivos recibidos.	La institución le incentiva y/o da facilidades para que se desarrolle profesionalmente; ejemplo, flexibilidad en los horarios de trabajo				X		X		X		X		
			Al Realizar estudios de capacitación o de post grado recibe Incentivos por parte de la institución.								X		X		
			En los últimos siete días he recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo.								X		X		
	REALIZACIÓN PERSONAL	Decisión para lograr propósitos.	Usted se siente motivada laboralmente para desarrollarse profesionalmente.				X		X		X		X		
			Se siente satisfecha(o) laborando dentro de su centro de trabajo.							X		X			
			La vocación por su trabajo es su motivación principal.							X		X			
			Usted, considera que ha ganado prestigio al trabajar en la Unidad de Gestión Educativa Local							X		X			
			Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla.							X		X			
	PROGRESIÓN PROFESIONAL	Decisión para lograr propósitos.	En la institución donde labora las funciones que realiza, le exige tener amplios conocimientos y habilidades nuevas.				X		X		X		X		
			Usted se siente competente al laborar en esta Institución.							X		X			
			He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer.							X		X			
	RESPONSABILIDAD	Disposición para cumplir deberes	Asume con responsabilidad su labor en su centro de trabajo.				X		X		X		X		
			Se siente orgulloso laborando en esta Institución.						X		X		X		
			Las actividades que se realiza permiten asumir su rol con responsabilidad y capacidad de decisión.							X		X			
		Decisión para optar, libre y responsablemente, acciones	Si se presentara el caso rechazaría otro trabajo con mejor remuneración, por quedarse en esta Institución.							X		X		X	
			Satisfacción por el trabajo realizado sería su mayor logro laborando en esta Institución.							X		X			
			Sus funciones y responsabilidades están bien definidas.							X		X			
			Tengo en claro que se espera de mí en el trabajo.							X		X			
	SUPERVISIÓN ADECUADA	Aptitud para evaluación óptima	Considera a sus superiores como personas justas, con opinión objetiva del trabajo en la UGEL.				X		X		X		X		
			Mi supervisor, o alguien del trabajo se preocupan por mí como persona.							X		X			
			Recibe información de cómo desempeñar su trabajo.							X		X			
			El jefe considera importante que sus empleados tengan la confianza suficiente para expresar lo que piensan.							X		X			
	SEGURIDAD LABORAL	Percepción de seguridad en el ambiente donde labora	Considera que los servicios básicos existentes en la institución están en buena condición.				X		X		X		X		
			El ambiente donde labora está libre de riesgo físico, biológico, ambiental y químico.							X		X			
Están claros y conoce los protocolos en caso de emergencias.									X		X				

SALARIO		Mantiene su lugar de trabajo limpio y libre de obstáculos.			X					X		X		
		El horario de su trabajo le permite realizarse en su vida profesional y familiar.								X		X		
	Satisfacción de necesidades personales	La institución le ofrece un trabajo bien remunerado				X		X		X		X		
		Laborando en esta institución, satisface sus necesidades para vivir mejor.								X		X		
		Considera que su remuneración satisface sus necesidades y expectativas profesionales.								X		X		



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar las características motivacionales

OBJETIVO: Identificar las características motivacionales del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de gestión educativa local de Surcubamba.

DIRIGIDO A: personal administrativo de la Unidad de gestión educativa local de Surcubamba.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Arturo Alfredo Peralta Villanes.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. en Educación.

VALORACIÓN:

Bueno	Regular	Deficiente
------------------	---------	------------



FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo N° 04: Instrumento



CUESTIONARIO

El presente cuestionario sirve para identificar las características motivacionales del desempeño laboral y está dirigido al personal administrativo de la Unidad de gestión educativa local de Surcubamba.

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará una serie de enunciados cada una con sus opciones de respuesta, por favor lea atentamente y marque la opción que Usted considere más indicada con un aspa (X).

A. DATOS GENERALES:

Edad: _____ años Sexo: a) Masculino b) Femenino

Tiempo que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Surcubamba:

a) 1 a 5 años b) 6 a 10 años c) Más de 10 años

Condición laboral:

a) Nombrado b) Destacado c) Contratado d) Tercero

Horario de trabajo:

a) Rotativo b) Fijo

B. DATOS ESPECÍFICOS:

N°	ITEMS	Nunca 1	A veces 2	Siempre 3
RECONOCIMIENTO				
1	La institución le incentiva y/o da facilidades para que se desarrolle profesionalmente; ejemplo, flexibilidad en los horarios de trabajo.			
2	Al Realizar estudios de capacitación o de post grado recibe Incentivos por parte de la institución.			
3	En los últimos siete días he recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo.			
REALIZACIÓN PERSONAL				
4	Usted se siente motivada laboralmente para desarrollarse profesionalmente.			
5	Se siente satisfecha(o) laborando dentro de su centro de trabajo.			
6	La vocación por su trabajo es su motivación principal.			
7	Usted, considera que ha ganado prestigio al trabajar en la Unidad de Gestión Educativa Local.			
8	Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla.			

PROGRESO PROFESIONAL				
9	En la institución donde labora las funciones que realiza, le exige tener amplios conocimientos y habilidades nuevas.			
10	Usted se siente competente al laborar en esta Institución.			
11	He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer.			
RESPONSABILIDAD				
12	Asume con responsabilidad su labor en su centro de trabajo.			
13	Se siente orgulloso laborando en esta Institución.			
14	Las actividades que se realiza permiten asumir su rol con responsabilidad y capacidad de decisión.			
15	Si se presentara el caso rechazaría otro trabajo con mejor remuneración, por quedarse en esta Institución.			
16	Satisfacción por el trabajo realizado sería su mayor logro laborando en esta Institución.			
17	Sus funciones y responsabilidades están bien definidas.			
18	Tengo en claro que se espera de mí en el trabajo.			
SUPERVISIÓN ADECUADA				
19	Considera a sus superiores como personas justas, con opinión objetiva del trabajo en la UGEL.			
20	Mi supervisor, o alguien del trabajo se preocupan por mí como persona.			
21	Recibe información de cómo desempeñar su trabajo.			
22	El jefe considera importante que sus empleados tengan la confianza suficiente para expresar lo que piensan.			
SEGURIDAD LABORAL				
23	Considera que los servicios básicos existentes en la institución están en buena condición.			
24	El ambiente donde labora está libre de riesgo físico, biológico, ambiental y químico.			
25	Están claros y conoce los protocolos en caso de emergencias.			
26	Mantiene su lugar de trabajo limpio y libre de obstáculos.			
27	El horario de su trabajo le permite realizarse en su vida profesional y familiar.			
SALARIO				
28	La institución le ofrece un trabajo bien remunerado.			
29	Laborando en esta institución, satisface sus necesidades para vivir mejor.			
30	Considera que su remuneración satisface sus necesidades y expectativas profesionales.			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo N° 05: Base de datos de confiabilidad del instrumento

Base de datos de la prueba piloto - cuestionario

Nº	ÍTEM 1	ÍTEM 2	ÍTEM 3	ÍTEM 4	ÍTEM 5	ÍTEM 6	ÍTEM 7	ÍTEM 8	ÍTEM 9	ÍTEM 10	ÍTEM 11	ÍTEM 12	ÍTEM 13	ÍTEM 14	ÍTEM 15	ÍTEM 16	ÍTEM 17	ÍTEM 18	ÍTEM 19	ÍTEM 20	ÍTEM 21	ÍTEM 22	ÍTEM 23	ÍTEM 24	ÍTEM 25	ÍTEM 26	ÍTEM 27	ÍTEM 28	ÍTEM 29	ÍTEM 30	TOT
1	2	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	77
2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	80
3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	72
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	84
5	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	82
6	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	76
7	3	1	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	1	1	2	1	71
8	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	79
9	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	81
10	3	1	1	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	2	3	2	3	1	3	3	2	2	2	70
11	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	84
12	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	88
13	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	58
14	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	76
15	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	75
VARIANZA	0.4	0.4	0.78	0.41	0.3	0.1	0.2	0.12	0.12	0.17	0.07	0.07	0.31	0.1	0.6	0.07	0.17	0.1	0.26	0.54	0.3	0.12	0.4	0.41	0.52	0.38	0.5	0.35	0.24	0.35	54

Confiabilidad respecto al cuestionario

Resumen de procesamiento de casos			
		Nro. de Elementos	Porcentaje
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido	0	0,0
	Total	15	100,0
Nota. Fuente: Elaboración Propia.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nro. de elementos(Ítems)
0,8649	30
Nota. Fuente: Elaboración Propia.	

Anexo N° 07: Autorización y/o constancia de aplicación de instrumento



PERÚ Ministerio de Educación



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE SURCUBAMBA, PROVINCIA DE TAYACAJA, REGION HUANCAMELICA, QUE SUSCRIBE, OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA:

Que, el Bach. *Humberto Chamorro Parejas*, identificado con DNI N°19861752, ex estudiante de la Unidad de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo-Sede- Huancayo –realizó la aplicación de los instrumentos de recopilación de datos referente a la investigación titulada: **CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE SURCUBAMBA –HUANCAMELICA 2018**, los días 27 y 28 de junio del año en curso ;demostrando responsabilidad y gran sentido de trabajo en dicho estudio.

Se expide la presente en razón a las acciones realizadas y de utilidad para los fines que considere pertinente.

Huancavelica, 26 de junio de 2018.



GOBIERNO REGIONAL HUANCAMELICA
Humberto Chamorro Parejas
DIRECTOR PROYECTO SECTORIAL II
UGEL SURCUBAMBA

Anexo N° 08: Evidencias Fotográficas

DESARROLLO DEL CUESTIONARIO POR EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL

Aplicación de la encuesta en el Área de gestión pedagógica:



Aplicación de la encuesta en el auditorio de la unidad de gestión educativa:

