



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los
colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión distrito del Callao,
año 2016**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Serkovich Pascual, Friangil Mijael (orcid.org/0000-0002-7788-0400)

ASESOR:

Dr. Dávila Arenaza, Victor Demetrio (orcid.org/0000-0002-8917-1919)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA - PERÚ

2016

Dedicatoria

El presente trabajo se lo dedico especialmente a mi madre que amo tanto por ser un ejemplo de lucha para mí y a mi sobrino Evans que está en el cielo bendiciendo a mi familia y a todas las personas que estuvieron en el transcurso del final de esta etapa familiares, amigos, y profesores.

Agradecimiento

Agradezco enormemente a dios por bendecir mi camino y cuidar a mis seres queridos.

Y a mis asesores por su apoyo, así también aquellas personas que hicieron posible que mí Investigación se llevara a cabo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalizacion	10
3.3 Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos	12
3.7. Aspectos éticos	12
IV.RESULTADOS	13
V. DISCUSIÓN	18
VI. CONCLUSIONES	20
VII. RECOMENDACIONES	21
REFERENCIAS	22
ANEXOS	25

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores, según nivel de motivación	13
Tabla 2 Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según nivel de desempeño laboral.....	13
Tabla 3 Información de ajuste de los modelos para hipótesis general	14
Tabla 4 Información de ajuste de los modelos para hipótesis específica 1	15
Tabla 5 Información de ajuste de los modelos para hipótesis específica 2	16
Tabla 6 Información de ajuste de los modelos para hipótesis específica 3	16

Resumen

La tesis tuvo como objetivo general determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del Callao, año 2016. Contando con una población total conformada por 38 colaboradores, siendo nuestra muestra los 38 colaboradores docentes del colegio para lo cual se escogió la técnica de la encuesta para la recolección de datos mediante el instrumento del cuestionario. La información que se obtuvo, se procesó en el SPSS; este paquete almacena los datos, para luego proceder al análisis de los datos realizado por un análisis descriptivo, donde se ejecutó la síntesis e interpretación, posteriormente, los resultados se presentaron en tablas y gráficas de barras, las cuales se elaboraron para cada dimensión; dichas gráficas mostraron el resultado general de los datos obtenidos de la empresa que fueron pieza clave para llegar a la conclusión.

Palabras clave: Orientación al desempeño, enfoque en metas u objetivos, establecimiento de metas mutuas

Abstract

The thesis Daniel Alcides Carrión had as general aim determine the influence of the motivation in the labor performance of the collaborators of the college in the district of the callao, year 2016. Possessing a total population shaped by 38 collaborators, being our sample 38 educational collaborators of the college for which chose the technology of the survey for the compilation of information by means of the instrument of the questionnaire. The information that was obtained, was processed in the SPSS; this package I store the information, then to proceed to the analysis of the information realized by a descriptive analysis, where the synthesis and interpretation executed, later, the results they appeared in tables and graphs of bars, which were elaborated for every dimension; the above mentioned graphs showed the general result of the information obtained of the company that were a piece key to come to the conclusion.

Keywords: Performance orientation, focus on goals or objectives, mutual goal setting

I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años las empresas e instituciones públicas que brindan sus bienes y servicios al consumidor nacional e internacional, no tomaron la iniciativa y menos se preocupan por las necesidades y problemas que atraviesan sus colaboradores en el entorno laboral, es importante resaltar lo más esencial y preponderante de una organización son sus colaboradores. En ese sentido, se debe emplear un conjunto de métodos y potenciar sus habilidades blandas, además, de generar un ambiente armonioso dentro de la empresa y lograr satisfactorios resultados.

Las empresas peruanas deberían tomar más interés en sus colaboradores que día a día ponen su esfuerzo y alcanzan las metas en cada organización, el buen trato y la confianza son pilares importantes para el éxito de la compañía. Teniendo motivados y satisfechos a los colaboradores lograríamos aumentar su desempeño laboral y evitar problemas que puedan perjudicar la reputación de la organización.

En la actualidad el colegio Daniel Alcides Carrión es una de las instituciones privadas líderes en el rubro de la educación de la zona de marqués en el Callao se cuenta con nivel inicial, primaria y secundaria, además tienen muchos trabajadores en el área administrativa y no sabemos cuan ligado esta la motivación con el desempeño y se puede aumentar su desempeño respecto a las labores que realizan con la motivación.

En nuestras sociedades las personas dedicamos demasiado tiempo en trabajar y dicha actividad utilizamos fuerte influencia física y psicológica. Sin embargo, debemos emplear actividades placenteras en nuestra actividad cotidiana, lo cual nos produzcan motivación, equilibrio y felicidad.

Los colaboradores contribuyen al desempeño laboral para el éxito empresarial y trae beneficios económicos a la organización y su mala praxis nos genera conflictos disfuncionales, que perjudica el desempeño de los colaboradores e impacta en lo laboral y baja calidad del servicio, además, podríamos decir que un buen

desempeño laboral son consecuencia de la influencia de una motivación por parte de la empresa.

En los transcurrir de los años la motivación con el trabajo ha ido evolucionando positivamente, hace 20 años atrás a los trabajadores se les veía tan solo como un recurso, más dentro de la empresa y no tenían voz y voto dentro de ella, desde algunos años atrás ya no se los veía como un recurso sino como uno más que ayudaba en la empresa, solo se respetaba ciertos derechos laborales en la organización. Sin embargo, ahora a los colaboradores se le ve como un talento irremplazable para el éxito de la empresa.

Toda organización tiene como propósito maximizar su productividad y/o calidad y ello conlleva a motivar a sus trabajadores, tener una comunicación adecuada con sus superiores, que tengan todos sus elementos para un buen desarrollo de su labor dentro de la organización y así se sientan satisfechos dentro de ella, no obstante en el colegio Daniel Alcides Carrión debido a la competencia constante por ser el mejor colegio de la zona de Márquez en el callao donde el buen desempeño laboral y la motivación de parte de la institución a sus colaboradores son importantes para lograr ello, por lo cual este trabajo está destinado a determinar si la motivación se correlaciona en el desempeño laboral de sus trabajadores.

En la formulación del problema general se investigó: ¿Cómo influye la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del callao año 2016?

Los problemas específicos fueron (a) ¿Cómo influye la necesidad de logro en la Orientación al desempeño de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del callao año 2016?; (b) ¿Cómo influye la necesidad de poder en el Enfoque en metas u objetivos de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del callao año 2016?; (c) ¿Cómo influye la necesidad de afiliación en el Establecimiento de metas mutuas entre el supervisor y los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del callao año 2016?

En la justificación en la relevancia social; es sabido, que cada día es necesario que las empresas presten mucha atención a su capital humano para alcanzar sus metas, pues

si una organización no cuenta con un capital humano que tenga un buen desempeño laboral, se vería afectado en sus actividades diarias, todo lo contrario, con otras organizaciones que valoran y proporcionan mayores herramientas para el buen desempeño de sus colaboradores. En ese sentido, la investigación tuvo como antecedente para los estudiantes, científicos, instituciones públicas o privadas que se identifiquen con la problemática, lo cual fue beneficioso para sus investigaciones y futuras generaciones.

Respecto a la justificación teórico: permito obtener sobre de qué manera se lleva la competitividad dentro de la institución Daniel Alcides Carrión y cómo influyen los colaboradores, así como también saber de qué manera se reacciona y se afronta a nuevos competidores que puedan aparecer dentro del mercado, este trabajo se puede ejecutar, ya que existen una rivalidad competitiva entre instituciones del mismo rubro actualmente.

Por ultimo en la justificación metodológica: se utilizó una investigación aplicada, debido a que no hubo manipulación de variables, a fin de obtener una investigación sólida y robusta para que sea empleada en futuras investigaciones.

En cuanto al Objetivo general fue: Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del callao, año 2016.

Así mismo en los objetivos específicos estuvieron orientados (a).Determinar la influencia de la necesidad de logro en la Orientación al desempeño de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del callao, año 2016; (b).Determinar la influencia de la necesidad de poder en el Enfoque en metas u objetivos de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del callao, año 2016; (c).Determinar la influencia de la necesidad de afiliación en el Establecimiento de metas mutuas entre el supervisor y los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del callao, año 2016.

Para alcanzar los objetivos se planteó la hipótesis general siguiente: La motivación influye satisfactoriamente en el desempeño laboral de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del callao, año 2016. En relación a las hipótesis específicas fueron: (a).La necesidad de logro influirá satisfactoriamente en la Orientación al desempeño de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del callao, año 2016; (b).La necesidad de poder influirá satisfactoriamente en el Enfoque en metas u objetivos de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del callao, año 2016; (c).La necesidad de afiliación influirá satisfactoriamente en el Establecimiento de metas mutuas entre el supervisor y los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del callao, año 2016.

II. MARCO TEÓRICO

Bedodo y Giglio (2006) se determinó a relación de la motivación, el trabajo y las compensaciones. Finalmente, podemos concluir que, la conducta varia de los diferentes motivos que desarrolla la persona, además, la compensación entendida puede satisfacer las necesidades, de tal manera que direccionan la conducta del ser humano, frente a una organización y logrando alcanzar sus metas y de la corporación.

Sum (2015) el objetivo era la identificación de la motivación y desempeño laboral en una empresa de alimentos de Quetzaltenango. La autora plantea en el presente estudio investigativo de tipo descriptivo, con una muestra de 34 colaboradores. Se analizó en la conclusión que influyó un alto desempeño laboral de los colaboradores de la compañía de alimentos zona 1 de Quetzaltenango.

García (2011) se determinó la satisfacción laboral y motivación del rubro construcción de los operadores. Teniendo una investigación cualitativa e empírica y muestra pequeña. Se concluye que existen una serie de aspectos en los operadores de la grúa torre son: el salario, la responsabilidad y el orgullo, son cruciales para mejorar su desempeño, es clave para alcanzar resultados extraordinarios y sentirse valorados.

Delgado y Di Antonio (2010) se determinó la ocurrencia entre la motivación laboral y el desempeño organizacional de los trabajadores de Bienes – Raíces “Multiviviendas, C.A. En donde concluyen que mejorar el ambiente, es decir, mejorar el desempeño de trabajadores con mejor ambiente mejoraría el clima laboral, también influye en la conducta del personal e incluso en los resultados. Teniendo un clima positivo, motiva al personal y contribuye al mejoramiento de rendimiento de la empresa,

Polo (2008) objetivo principal desarrollar una propuesta estratégica que contribuya a mejorar la motivación de los obreros del sector público. Se concluye que, la acometividad es crucial para alcanzar personal motivados en las empresas, y

garantizar una mayor productividad, demostrando compromiso, solidaridad y sentido de pertenencia. Es una ventaja competitiva de mejorar la percepción de los clientes y/o consumidores, a fin de fidelizar a los clientes futuros y/o potenciales en el mercado doméstico.

En los antecedentes nacionales fueron:

Loana et al. (2011) los autores plantearon como objetivo general, detallar la semejanza entre los factores de higiene y motivaciones, conocido como teoría de los dos factores y aplicado al rubro retail. Se empleó en el estudio un enfoque de carácter cualitativo y descriptivo, con una muestra de 472 empleados. Finalmente, se concluye, de acuerdo a lo observado que la organización debe tomar acciones concretas; por otro lado, mejorar la insatisfacción y optimizar los factores de satisfacción agrupados a la satisfacción de los trabajadores.

Valdivia (2014) se describe el clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa Danper Trujillo S.A.C. El informe investigativo es descriptivo-transaccional, aplicando una encuesta de 23 ítems y una muestra pequeña de 117 trabajadores. Finalmente, el desempeño laboral influye considerablemente en el clima organizacional, de manera que los empleados estén satisfechos por lo obtenido en sus actividades y funciones laborales que día a día logran cumplirlos.

Vásquez (2007) el objeto fue establecer la relación entre la satisfacción laboral y motivación de los profesionales en Enfermería. Se estableció en el presente trabajo de investigación descriptiva, de muestra 80 enfermas. Se concluye que el 48% de los profesionales en enfermería demuestran la motivación en un nivel medio, pero las dimensiones de autonomía e identidad son las más significativas, mientras la variedad de tarea con nivel bajo.

Alvitez y Ramírez (2013) el objetivo de los autores fueron identificar la relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa Grupo Almer, Trujillo. El estudio investigativo estuvo conformado por 10 trabajadores y la técnica fue encuesta. Finalmente, se concluye que existe relación

entre la motivación de los empleados, además guarda relación con el nivel sueldo que perciben los trabajadores, conformado por los niveles de: I) área gerencial; II) subgerencias; III) jefaturas y el IV) área asistencial. Mientras más las compensaciones y incentivos hacia los trabajadores, el nivel será mayor de motivación y a su vez, la parte remunerativa valoran cada día más.

Castillo (2014) se determinó la relación entre tres variables psicológicas satisfacción laboral, clima organizacional y motivación intrínseca. Así también a 100 colaboradores a nivel organizacional y de diferentes cargos jerárquicos se realizó una encuesta. Se concluye que la motivación intrínseca es la que mejor predice e influye en la satisfacción de los trabajadores y a su vez dan sustento al grado de motivación, de mayor calidad y eleve la satisfacción a los colaboradores.

Por otro lado, en la variable motivación:

Según Boada (2004) nos manifiesta que el éxito del ser humano es la motivación para lo cual implica un esfuerzo constante de los individuos en su jornada de trabajo.

Así también, la motivación es crucial para el desarrollo del ser humano en su aprendizaje, además fortalece los conocimientos cuando adquiere una nueva enseñanza; por lo cual es un factor explicativo de rendimiento y desempeño para los estudiantes; inclusive, cuando un alumno se encuentra motivado en el ámbito intelectual su rendimiento académico es superior, logrando resultados extraordinarios". (Castejón y Navas, 2009, p.133)

Correlativamente, es importante resaltar que existe dos variables que tiene relación entre sí, por un lado, la motivación y por el otro la percepción, el primero influye en la situación del hecho dado. (Chaparro, 2006, p.12).

No obstante, en nuestra sociedad las actividades humanas se desarrollan con o sin motivación, en algunos casos se automotivan y /o reciben un estímulo por su empleador, de orientación, dirección y control para el mejoramiento de su desempeño laboral, así como de su comportamiento organizacional. Por ello, la gestión del

personal es crucial para tener colaboradores motivados y alineados a los objetivos establecidos en la organización (Alcibíades, 2011, p.43).

Así mismo en la dimensión de la motivación:

En las dimensiones de la motivación se puede definir como el empeño de trabajo realizado con esfuerzo en tres niveles de logro, afiliación el poder en el ámbito empresarial (Boada, 2004, p.125).

Las dimensiones de la motivación son múltiples por lo cual se enfocó en la dimensión del logro, afiliación y poder, lo cual señala a Dalton et al. (2009) que en la dimensión el logro: Buscan y asumen responsabilidades, corren riesgos calculados, se fijan metas difíciles pero realistas. En la segunda dimensión la afiliación: buscan relaciones amistosas a través de buscar empleos “orientados al perfil de la gente”. En la tercera dimensión el Poder: buscan puestos de influencia y disfrutan de los altos niveles de poder y autoridad.

En la variable del desempeño laboral

En las organizaciones contemporáneas resulta muy importante poder medir el desempeño laboral de los colaboradores, para luego llegar a los objetivos de las empresas, donde la conducta del colaborador en alcanzar metas específicas mide su desempeño laboral. (Chiavenato, 2000, p.359).

Así también se manifiesto que el desempeño es el efecto de en su aspecto jurídico, social y económico, de acuerdo a estas definiciones podríamos decir a que en su conjunto el desempeño laboral significa la acción y efecto de desempeñarse en sus labores (La Real Academia Española,2014). Lo cual en la actualidad es sabido por todos que el capital humano de cualquier organización es clave fundamental para la competitividad y poder alcanzar el éxito donde el buen desempeño laboral de estos es un factor importante, es por ello que la evaluación constante de su desempeño es fundamental para detectar los problemas y tomar alternativas de solución.

Por lo tanto, un puesto laboral o cargo que desempeñe consiste en analizar la eficacia que realiza el empleado en desarrollar sus actividades y el uso de sus recursos (Rodríguez, 2004, p.110). Por lo que la evaluación del desempeño se desarrolla en una forma retroactiva a la conducta del trabajador en el pasado y busca mejorar en su centro de laboral el desempeño. No siempre esta evaluación debe estar relacionada de manera directa a una decisión retributiva.

En las dimensiones de desempeño laboral:

Por lo tanto, el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, el cual se divide en la orientación al desempeño, el enfoque en metas u objetivos y establecimiento de metas mutuas (Chiavenato, 2000, p.359).

Así también, en las empresas modernas, los empleados y los supervisores establecen metas en conjunto, y buscan intercambiar conocimiento para alcanzar adecuados resultados. Por esta razón, lo detallamos a continuación: 1. Orientación al desempeño: se refiere al resultado de los trabajadores, de acuerdo a su eficiencia y eficacia, en realizar sus actividades asignadas por sus superiores. 2. Enfoque en metas u objetivos: se basa en la idea de que los colaboradores sepan sus roles y a donde ir, cuando necesiten alguna ayuda. 3. Establecimiento de metas mutuas entre el supervisor y el empleado: es la creencia en que el esfuerzo tiene su recompensa, por ende, los colaboradores dan todo en sí para alcanzar resultados extraordinarios y satisfactorios para el crecimiento organizacional (Newstrom, 2007, p. 147).

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio científico fue de diseño no experimental y de corte transversal, a los hechos se dan en un tiempo específico, sin alterar ni manipular las variables, solo describiendo y analizando los fenómenos de estudio (Hernández y Mendoza, 2018, p.164).

En el estudio de investigación es de tipo aplicada, porque tendremos el aporte de teorías e investigaciones de carácter científico, con la finalidad de aplicar y solucionar a la problemática del estudio (Hernández y Mendoza, 2018, p.170).

3.2. Variables y operacionalización

Nuestro estudio científico tendrá dos variables: por un lado, la motivación y por el otro el desempeño laboral.

Variable Independiente: Motivación

De acuerdo a Boada (2004), nos manifiesta que uno de los factores claves de éxito del ser humano es la motivación para lo cual implica un esfuerzo constante de los individuos en su jornada de trabajo. (p.125)

Definición operacionalización:

La data se realizó mediante el cuestionario de motivación a la cual conto con dimensiones de tres lo cual permitió determinar la motivación y esta medición es por cuestionario de 10 preguntas o ítems.

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Es la actitud que realizan los trabajadores en sus actividades y buscan lograr metas establecidas (Chiavenato, 2000, p. 379)

Definición operacionalización:

Los datos que se hicieron con el cuestionario de desempeño laboral, la cual tuvo 3 dimensiones y esto determinar la variable por un cuestionario de 21 preguntas o ítems.

3.3 Población, muestra y muestreo

En la investigación está conformada la población por los 38 colaboradores del Colegio Daniel Alcides Carrión.

El tamaño de la muestra está conformado por los 38 colaboradores del Colegio Daniel Alcides Carrión y el muestreo fue no probabilístico.

Criterios de exclusión:

Los que laboren en otros colegios y no quieran responder la encuesta.

Criterios de inclusión:

Colaboradores que trabajen en el colegio Daniel Alcides Carrión en un rango de 21 a 60 años de ambos géneros.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica seleccionada y aplicada se basó en la recopilación de la información necesaria para poder darle respuesta a nuestras preguntas en encuestas.

Se escogió un cuestionario de motivación y desempeño laboral con preguntas creadas de acuerdo a los indicadores establecidos en las dimensiones de cada variable para el instrumento, con una medición en la escala de tipo Likert.

En nuestro estudio de investigación se utilizará la validación, es un instrumento realizado bajo el juicio de expertos y teniendo la opinión confiable y verídica de los catedráticos de mayor trayectoria académica de la Universidad César Vallejo; y dieron su conformidad a la validez del cuestionario. Los cuales son: Dra. Edith Rosales Domínguez; Dr. Pedro Costilla Castilla; Dr. NARCISO Fernández Saucedo.

El presente trabajo de investigación se aplicó la confiabilidad del instrumento a través del método de Alfa de Cronbach, con el ingreso de los datos recolectados en el estudio SPSS, a 20 trabajadores mediante la prueba piloto. En la fiabilidad el Alfa de Cronbach fue 0. 776 siendo confiable, porque se considera el instrumento de medición alta.

3.5. Procedimientos

Es la presentación de buscar el tema de investigación. Una vez aprobado, se hizo la validación del cuestionario con tres juicios de expertos, continuando se empleó bases de datos para la realización del marco teórico.

3.6. Método de análisis de datos

La investigación el método de análisis de datos empleado es el programa SPSS, es un método estadístico que nos proporcionara cálculos y datos de forma precisa y detallada.

De esta manera, para el análisis descriptivo se utilizará la interpretación que estuvo acompañado de tablas y graficas de las dimensiones y variables, así también nos mostrará la información detallada de la investigación realizada a la empresa.

De otro lado, notamos que Alfa de Cronbach fue de 0 ,776 lo cual está entre los parámetros aceptables para su ejecución debido a que su confiabilidad es alta respectivamente.

3.7. Aspectos éticos

En nuestro trabajo investigativo cumple con un rol verídico y válido de la información empleada, respetando las normas legales de autenticidad y a la propiedad intelectual para el desarrollo de la presente investigación, así como protegiendo la identidad y confiabilidad de los distintos individuos que participaron y apoyaron al proceso del estudio.

IV.RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Descripción de los resultados de la variable: Motivación

Tabla 1

Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores, según nivel de motivación

		Motivación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Moderada	10	26,3	26,3	26,3
	Alta	28	73,7	73,7	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Como resultado de haber aplicado el instrumento de investigación (cuestionario) se ha logrado obtener los siguientes: de acuerdo la tabla notamos que el 26,3 % de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión del distrito del Callao 2016 manifiestan un nivel moderado en motivación, el 73,7% fue alto. En conclusión podemos deducir que la gran parte de colaboradores manifiestan un nivel alto en motivación.

Descripción de los resultados de la variable: Desempeño laboral

Tabla 2

Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según nivel de desempeño laboral

		Desempeño laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	8	21,1	21,1	21,1
	Eficiente	30	78,9	78,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Como resultado de haber aplicado el instrumento de investigación (cuestionario) se ha logrado los resultados siguientes; de la tabla apreciamos el 21.1 % de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión del distrito del Callao 2016 manifiestan un nivel regular en desempeño laboral, mientras que el 78,9 % en el nivel eficiente. En conclusión, podemos deducir que la gran parte de colaboradores manifiestan un nivel eficiente en desempeño laboral.

4.2. Análisis inferencial

Hipótesis general

Ho La motivación no influye satisfactoriamente en el desempeño laboral de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del Callao, año 2016.

H1 La motivación influye satisfactoriamente en el desempeño laboral de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del Callao, año 2016.

Tabla 3

Información de ajuste de los modelos para hipótesis general

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,789 ^a	,622	,611	2,48947	,622	59,234	1	36	,000

a. Variables predictoras: (Constante), Motivación

De acuerdo al resultado encontrados en la Tabla: Hipótesis general, podemos apreciar que el valor de R2 es igual a 0.622 manifestando que existe variabilidad de la variable desempeño laboral es explicada al 62,2% por la variable motivación, asimismo se visualizó que en un valor menor al 0,05 de acuerdo al nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula. En efecto, se concluye que la motivación influye satisfactoriamente en el desempeño laboral de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del Callao, año 2016.

Hipótesis específica 1

Ho El logro no influye satisfactoriamente en la orientación al desempeño de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del Callao, año 2016.

H1 El logro influye satisfactoriamente en la orientación al desempeño de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del Callao, año 2016.

Tabla 4

Información de ajuste de los modelos para hipótesis específica 1

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,569 ^a	,324	,305	1,89626	,324	17,220	1	36	,000

a. Variables predictoras: (Constante), Logro

De acuerdo a los resultados encontrados en la tabla: Hipótesis específica 1, podemos apreciar que el valor de R2 es igual a 0.324 esto significa que existe variabilidad de la dimensión orientación al desempeño es explicada al 32,4 % por la dimensión logro, asimismo se observa que el p-valor obtenido de 0,000 es un valor menor al 0,05, por ello se rechaza la hipótesis nula. En efecto, se concluye que: El logro influye satisfactoriamente en la orientación al desempeño de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del Callao, año 2016.

Hipótesis específica 2

Ho El poder no influye satisfactoriamente en el enfoque de metas u objetivos de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del Callao, año 2016.

H1 El poder influye satisfactoriamente en el enfoque de metas u objetivos de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del Callao, año 2016.

Tabla 5*Información de ajuste de los modelos para hipótesis específica 2*

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregido	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,413 ^a	,171	,148	1,24108	,171	7,413	1	36	,010

a. Variables predictoras: (Constante), Poder

De acuerdo a los resultados encontrados en la Tabla: Hipótesis específica 2, podemos apreciar que el valor de R² es igual a 0.171 nos indica existe variabilidad de la dimensión enfoque de metas u objetivos es explicada al 17,1 % por la dimensión logro, asimismo se observa que el p-valor obtenido de 0,010 es un valor menor al 0,05 del nivel de significancia, por ello se rechaza la hipótesis nula. En efecto, se concluye que: El poder influye satisfactoriamente en el enfoque de metas u objetivos de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del Callao, año 2016.

Hipótesis específica 3

Ho La afiliación no influye satisfactoriamente en el establecimiento de metas mutuas de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del Callao, año 2016.

H1 La afiliación influye satisfactoriamente en el establecimiento de metas mutuas de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del Callao, año 2016.

Tabla 6*Información de ajuste de los modelos para hipótesis específica 3*

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregido	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,656 ^a	,430	,414	1,44438	,430	27,133	1	36	,000

a. Variables predictoras: (Constante), Afiliación

De acuerdo a los resultados encontrados en la Tabla: Hipótesis específica 3, podemos apreciar que el valor de R^2 es igual a 0.430 manifestando que existe variabilidad de la dimensión establecimiento de metas mutuas es explicada al 43 % por la dimensión afiliación, asimismo, observamos que el p-valor obtenido de 0,000 es valor menor al 0,05 de acuerdo al nivel de significancia, por ello se rechaza la hipótesis nula. En efecto, se concluye que: La afiliación influye satisfactoriamente en el establecimiento de metas mutuas de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del Callao, año 2016.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación se obtuvo resultados donde la influencia en la motivación en el desempeño laboral del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del Callao, año 2016. Por esta razón, se realizó una encuesta con una muestra de los 38 trabajadores. En ese sentido, se determinó lo siguiente:

Se planteó como objetivo general determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en Callao. En los resultados encontrados en la investigación podemos determinar que existe influencia entre la variable motivación y la variable desempeño laboral.

Se planteó como segundo objetivo específico determinar la influencia de la necesidad de poder en el enfoque en metas u objetivos de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el Callao. En lo encontrado en el presente estudio de investigación podemos determinar que los trabajadores manifiestan que existe influencia entre necesidad de poder y el Enfoque en metas u objetivos.

Se planteó tercero objetivo específico determinar la influencia de la necesidad de afiliación en el establecimiento de metas mutuas entre el supervisor y los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión. En los resultados encontrados del presente estudio de investigación, podemos determinar que los trabajadores acotan que existe influencia entre necesidad de afiliación y el establecimiento de metas mutuas.

La hipótesis general planteada en el presente estudio investigativo fue la motivación influye satisfactoriamente en el desempeño laboral de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión.

Según los resultados encontrados se confirma que el p-valor conseguido de 0,000 es valor menor al 0,05 de acuerdo al nivel de significancia, por lo cual se acepta la hipótesis alterna. En consecuencia, se concluye que: La motivación influye

satisfactoriamente en el desempeño laboral de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión.

En hipótesis específico 1 la necesidad de logro influirá satisfactoriamente en la Orientación al desempeño de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del callao, año 2016.

Así también se encontró en los resultados que se confirma que el p-valor conseguido de 0,000 valor menor al 0,05 de acuerdo al nivel de significancia por lo cual se acepta la hipótesis alterna. En consecuencia, se concluye que: El logro influye satisfactoriamente en la orientación al desempeño de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión.

De acuerdo a la hipótesis específica 2 la necesidad de poder influirá satisfactoriamente en el Enfoque en metas u objetivos de los 2 colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión.

Por lo tanto, se confirma en los resultados que el p-valor conseguido de 0,000 valor menor al 0,05 de acuerdo al nivel de significancia por lo cual se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, se concluye que: La afiliación influye satisfactoriamente en el establecimiento de metas mutuas de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del Callao, año 2016.

De acuerdo a la hipótesis específica 3 en la presente investigación fue la necesidad de afiliación influirá satisfactoriamente en el Establecimiento de metas mutuas entre el supervisor y los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión.

En los resultados encontrados se confirma que el p-valor conseguido de 0,000 valor menor al 0,05 de acuerdo al nivel de significancia por lo cual se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, se concluye que: La afiliación influye satisfactoriamente en el establecimiento de metas mutuas de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del Callao, año 2016.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La motivación influye satisfactoriamente en el desempeño laboral de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del Callao, año 2016. (R²= 0,633 y p 0,000) Influye la motivación con un 63,3 % en el desempeño laboral

Segunda: El logro influye satisfactoriamente en la orientación al desempeño de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del Callao, año 2016. (R²= 0,324 y p 0,000) El logro influye en 32.4 % en la orientación al desempeño

Tercera: El poder influye satisfactoriamente en el enfoque de metas u objetivos de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del Callao, año 2016. (R²= 0,171 y p 0,010) El poder influye en 17,1 % en el enfoque de metas u objetivos.

Cuarta: La afiliación influye satisfactoriamente en el establecimiento de metas mutuas de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del Callao, año 2016 (R²= 0,430 y p 0,000) La afiliación influye en 43 % en el establecimiento de metas mutuas.

VII. RECOMENDACIONES

En base a la metodología de la investigación científica realizada en la presente investigación se recomienda lo siguiente:

Primera: implementar capacitaciones constantes para el personal que ya labora y para el personal nuevo donde se actualicen en los temas de interés y mejoras en método de enseñanza.

Segunda: para alcanzar un mejor desempeño en los trabajadores, se recomienda tener muy en cuenta que debemos detectar las necesidades de los trabajadores para poder motivarlos esto se puede detectar mediante encuestas o entrevistas personales.

Tercera: se recomienda que si se contrata personal tiene que tener experiencia de tiempo razonable en el rubro, esto ayudaría a que el personal nuevo aporte nuevas ideas al colegio.

Cuarta: se recomienda implementar acciones motivacionales para el buen desempeño de los colaboradores de colegio Daniel Alcides Carrión ya que como ha quedado demostrado que el desempeño laboral influye en la motivación de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Alvitez, F. y Ramirez, M. (2013). *Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa Grupo Almer, Trujillo*. (Tesis de titulación). Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/212/1/ALVITEZ_FELIX_COMPENSACION_INCENTIVOS.pdf
- Alcibiades, J. (2011). La motivación laboral, clave en una empresa. *Revista Portafolio*. Recuperado de: <http://www.portafolio.co/la-motivacion-laboral-clave-una-empresa>
- Bedodo, V. Y Giglio, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica* (tesis de titulación). Recuperado: http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2006/bedodo_v/sources/bedodo_v.pdf
- Bernal, T. (2010). *Metodología de la investigación*. (2ª ed). México: Editorial Leticia S.A.
- Boada, J. (2004). El burnout y las manifestaciones psicosomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación labora. *Revista Psicothema*, 16 (1), 125-131.
- Castillo, N. (2014). *Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos*. (Tesis de titulación). Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5431/CASTILLO_DAVILA_NATALIA_CLIMA_MOTIVACION.pdf?sequence=1
- Castejón, J. y Navas, L. (2009). *Dificultades y trastornos del aprendizaje y del desarrollo en infantil y primaria*. (1ª ed.) España: editorial club universitario.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. (1ºed.). Lima- Perú: Editorial San Marcos.

- Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. *Revista INNOVAR*, 16(28).
- Chiavenato, I. (2000). *Administración en los nuevos tiempos*. Bogotá: Mc Graw-Hill.
- Castejón, J. y Navas, L. (2009). *Aprendizaje, desarrollo y disfunciones*. España: Editorial club universitario.
- Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2007). *Relaciones Humanas* (3.ª ed.). México: Thomson.
- Delgado, M. y Di Antonio, A. (2010). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso*. (Tesis de titulación). Recuperado de: <http://docplayer.es/10731888-La-motivacion-laboral-y-su-incidencia-en-el-desempeno-organizacional-un-estudio-de-caso.html>
- García, D. (2011). *Estudio de la motivación y satisfacción laboral en el colectivo de operadores de grúa torre en edificación a través de un método cualitativo*. (Tesis de titulación). Recuperado de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/13547/GARCIA%20MENENDEZ,%20DEBORAH.pdf?sequence=2>
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. (1.a ed.). Córdoba: Brujas.
- Hernández, Fernández y Batista (2006). *Metodología de la investigación*. (4ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Loana, t., Iturbe, J. y Osorio, D. (2011). La teoría motivacional de los factores: un caso de estudio. (Tesis de magister). Recuperado de

[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4555/IONA_I
TURBE_OSORIO_TEORIA_MOTIVACIONAL.pdf?sequence=3](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4555/IONA_I
TURBE_OSORIO_TEORIA_MOTIVACIONAL.pdf?sequence=3)

- Malhotra, N. (2004). *Investigación de mercados*. (4ª ed.). México: Pearson Educación.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13ª ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Oltra, F. Y Oltra, R. (2009). *Dirección de recursos humanos* (2ª ed.). España: Universitat Politècnica De Valencia.
- Polo, L. (2008). *Diseño de una propuesta estratégica para mejorar la percepción final del consumidor a través de la motivación del personal en las empresas de servicios públicos domiciliarios* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia.
- Rodriguez, J. (2004). *El modelo de gestión de recursos humanos*. España: Eureka Media.
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española*. (23.a ed.). Consultado en <http://dle.rae.es/?w=diccionario>
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral (estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*. (Tesis de titulación). Universidad Rafael Landívar
- Tamayo, T. Y Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.
- Valdivia, C. (2014). *El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa Danper Trujillo S.A.C.* (Tesis de titulación). Universidad Nacional de Trujillo.
- Vásquez, S. (2007). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. (Tesis titulación). Universidad Nacional de San Marcos.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
MOTIVACIÓN	De acuerdo a Boada (2004), nos manifiesta que uno de los factores claves de éxito del ser humano es la motivación para lo cual implica un esfuerzo constante de los individuos en su jornada de trabajo. (p.125)	Se emplea un cuestionario elaborado con 21 ítems, donde utilizaremos indicadores para el desarrollo de la investigación	LOGRO	Trabajo bien realizado Acepta responsabilidades	Muy de desacuerdo=1 En desacuerdo=2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3 De acuerdo=4 Muy de acuerdo=5
			PODER	Necesita autonomía Influencia Quiere prestigio	
			AFILIACION	Relaciones amistosas Acción interpersonal Orientados a la gente	
			Orientación al desempeño	Esfuerzo Alcance de resultados	
DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral es la conducta que realizan los trabajadores en sus actividades y buscan lograr metas establecidas (Chiavenato, 2000, p. 379)	Se emplea un cuestionario elaborado con 21 ítems, donde utilizaremos indicadores para el desarrollo de la investigación	Enfoque en metas u objetivos	Conocimiento Prioridad en sus tareas	
			Establecimiento de metas mutuas	Esfuerzo en grupo Crecimiento personal	

Anexo 2: Matriz de consistencia

MOTIVACION Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL COLEGIO DANIEL ALCIDES CARRION DISTRITO DEL CALLAO, AÑO 2016					
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA PRINCIPAL</p> <p>¿Cómo influye la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del callao año 2016?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del callao, año 2016.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>La motivación influye satisfactoriamente en el desempeño laboral de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del callao, año 2016.</p>	<p>V1: MOTIVACIÓN</p>	<p>Trabajo bien realizado Acepta responsabilidades Necesita autonomía Influencia Quiere prestigio Relaciones amistosas Acción interpersonal Orientados a la gente</p>	<p>Tipo de estudio El tipo de estudio es descriptivo explicativa porque describiremos las dos variables presentadas y explicativa ya que analizaremos la relación causa - efecto entre ambas variables.</p>
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>a) ¿Cómo influye la necesidad de logro en la Orientación al desempeño de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>a) Determinar la influencia de la necesidad de logro en la Orientación al desempeño de los colaboradores del colegio Daniel</p>	<p>HIPOTESIS EPECIFICAS</p> <p>a) La necesidad de logro influye satisfactoriamente en la Orientación al desempeño de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del callao, año 2016.</p>			
				<p>Esfuerzo</p>	<p>Población</p>

<p>el distrito del callao año 2016?</p> <p>b) ¿Cómo influye la necesidad de poder en el Enfoque en metas u objetivos de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del callao año 2016?</p> <p>c) ¿Cómo influye la necesidad de afiliación en el Establecimiento de metas mutuas entre el supervisor y los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del callao año 2016?</p>	<p>Alcides Carrión en el distrito del callao, año 2016.</p> <p>b) Determinar la influencia de la necesidad de poder en el Enfoque en metas u objetivos de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del callao, año 2016.</p> <p>c) Determinar la influencia de la necesidad de afiliación en el Establecimiento de metas mutuas entre el supervisor y los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del callao, año 2016.</p>	<p>b) La necesidad de poder influye satisfactoriamente en el Enfoque en metas u objetivos de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del callao, año 2016.</p> <p>c) La necesidad de afiliación influye satisfactoriamente en el Establecimiento de metas mutuas entre el supervisor y los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión en el distrito del callao, año 2016.</p>	<p>V2: DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>Alcance de resultados Conocimiento Prioridad en sus tareas Esfuerzo en grupo Crecimiento personal</p>	<p>El universo poblacional del estudio está conformado por 38 colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión.</p> <p>MUESTRA: El método de muestreo fue no probabilístico por que tomamos toda la población para la muestra.</p> <p>METODO DE INVESTIGACION: El Método de Investigación es Cuantitativo.</p> <p>TECNICAS: La técnica a utilizar será la encuesta, la cual tiene como objetivo recopilar información.</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p>
---	--	--	---	--	---

ANEXO 3: Instrumento de Medición

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAS AL PERSONAL DEL COLEGIO DANIEL ALCIDES CARRION

Mis saludos cordiales Sr. trabajador, el presente cuestionario servirá para elaborar una tesis acerca del "MOTIVACION Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL COLEGIO DANIEL ALCIDES CARRION DISTRITO DEL CALLAO, AÑO 2016".

Quisiera pedirle en forma muy especial su colaboración para que conteste las preguntas, que no le llevarán mucho tiempo; cabe precisar que sus respuestas serán confidenciales. Las opiniones de todos los encuestados serán el sustento de la tesis para optar el Título de Licenciado en administración, pero nunca se comunicarán datos individuales.

Le pido que conteste con la mayor claridad posible respecto al tema, cabe precisar que no hay respuesta correcta ni incorrecta. Muchas gracias por su colaboración.

N°	VARIABLES, DIMENSIONES E ITEMS	1 Muy en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 ni de acuerdo ni en desacuerdo	4 De acuerdo	5 Muy de Acuerdo
	VARIABLE I: Motivación Dimensión: Logro					
1	¿Considera usted realiza sus labores con el objetivo de alcanzar los mejores resultados?					
2	¿Considera usted que las labores que realiza destacan con relación a la de sus compañeros de trabajo del colegio Daniel Alcides Carrión?					
3	¿Considera usted que asume responsabilidades					

	diferentes a tus labores diarias voluntariamente en el colegio Daniel Alcides Carrión?					
	Dimensión: Poder					
4	¿Considera usted que tiene el poder de tomar decisiones respecto a sus funciones en el colegio Daniel Alcides Carrión?					
5	¿Considera usted que su puesto laboral es de alto nivel de autoridad y poder en el colegio Daniel Alcides Carrión?					
6	¿Considera usted que tiene influencia en ciertas decisiones que toman las autoridades del colegio Daniel Alcides Carrión?					
	Dimensión: afiliación					
7	¿Considera usted que sus colegas tienen buena relación e interacción con sus alumnos del colegio Daniel Alcides Carrión?					
8	¿Considera usted que a sus colegas les gusta relacionarse y tener comunicación con sus compañeros de trabajo del colegio Daniel Alcides Carrión?					

9	¿Considera usted que sus colegas construyen relaciones amicales cercanas con sus compañeros de trabajo del colegio Daniel Alcides Carrión?					
10	¿Considera usted que los resultados de su trabajo tienen un impacto positivo frente a los alumnos del colegio Daniel Alcides Carrión?					
	VARIABLE II: Desempeño Laboral Dimensión: Orientación al Desempeño					
11	¿Considera usted que sus colegas se esfuerzan para conseguir el crecimiento del colegio Daniel Alcides Carrión?					
12	¿Considera usted que sus colegas desarrollan sus actividades en todas las horas programadas en el colegio Daniel Alcides Carrión?					
13	¿Considera usted que sus colegas trabajan hasta alcanzar y/o superar los resultados esperados por el colegio Daniel Alcides Carrión?					

14	¿Considera usted que sus colegas de trabajo son persistente y optimista para lograr lo que quieren?					
	Dimensión: Enfoque en Metas U objetivos					
15	¿Considera usted que tiene claro de cuáles son sus funciones y que objetivos tienen en el colegio Daniel Alcides Carrión?					
16	¿Considera usted que conoce sus prioridades de cada una de tus tareas en el colegio Daniel Alcides Carrión?					
	Dimensión: Establecimiento de Metas Mutuas					
17	¿Considera usted que trabajar en equipo es mejor que trabajar solo(a) en el colegio Daniel Alcides Carrión?					
18	¿Considera usted que participa en el establecimiento de objetivos del colegio Daniel Alcides Carrión?					
19	¿Considera usted que puede resolver los conflictos que se le presentan en el colegio Daniel Alcides Carrión de manera asertiva?					

20	¿Considera usted que sus colegas disfrutaban el éxito cuando ha sido alcanzado por varias personas en el colegio Daniel Alcides Carrión?					
21	¿Considera usted que sus colegas del colegio Daniel Alcides Carrión ponen en primer lugar los intereses comunes antes que los personales?					

ANEXO 4: Certificado de validez de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "MOTIVACION"

N°	LOGRO	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No			
1	¿Realizas tus labores con el objetivo de alcanzar los mejores resultados?	Y		X		Y				
2	¿Sientes que destacas entre tus compañeros de trabajo?	Y		X		Y				
3	¿Asumes responsabilidades extras voluntariamente diferentes a tus labores diarias?	Y		X		Y				
	PODER	Si	No	Si	No	Si	No			
4	¿Tienes el poder de tomar decisiones respecto a tus funciones?	Y		X		Y				
5	¿Tu puesto laboral en el colegio es de alto nivel de autoridad y poder?	Y		X		Y				
6	¿Tienes influencia en ciertas decisiones que toman las autoridades del colegio?	Y		X		Y				
	AFILIACION	Si	No	Si	No	Si	No			
7	¿Tienes buena relación e interacción con tus alumnos?	Y		X		Y				
8	¿Te gusta relacionarte y tener comunicación con tus compañeros de trabajo?	Y		X		Y				
9	¿Construyes relaciones cercanas con tus compañeros de trabajo?	Y		X		Y				
10	¿Los resultados de tu trabajo tienen un impacto positivo frente a los alumnos?	Y		X		Y				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: NARUSA FERNANDEZ SAUCED DNI: 09044632

Especialidad del validador: MATEMÁTICA - ESTADÍSTICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de Junio del 2016

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "DESEMPEÑO LABORAL"

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	ORIENTACION AL DESEMPEÑO							
11	¿Te esfuerzas para conseguir el crecimiento del colegio?							
12	¿Aprovechas al máximo tu día?							
13	¿Trabajas hasta alcanzar y/o superar los resultados esperados por el colegio?							
14	¿Eres persistente y optimista para lograr lo que quieres?							
	ENFOQUE EN METAS U OBJETIVOS	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Tienes claro de cuáles son tus funciones y que objetivos tienen?							
16	¿Sabes cuáles son las prioridades de cada una de tus tareas?							
	ESTABLECIMIENTO DE METAS MUTUAS	Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)?							
18	¿Participas en el establecimiento de objetivos del colegio?							
19	¿Resuelves los conflictos que se te presentan en el trabajo de manera asertiva?							
20	¿Disfrutas celebrar el éxito cuando ha sido alcanzado por varias personas?							
21	¿Pones en primer lugar los intereses comunes antes que los personales?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Narciso Fernando Sampedo DNI: 09044632

Especialidad del validador: MATEMÁTICA - ESTADÍSTICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..02..de..Jun..del 2016



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "MOTIVACION"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	LOGRO							
1	¿Realizas tus labores con el objetivo de alcanzar los mejores resultados?	/		/		/		
2	¿Sientes que destacas entre tus compañeros de trabajo?	/		/		/		
3	¿Asumes responsabilidades extras voluntariamente diferentes a tus labores diarias?	/		/		/		
	PODER							
4	¿Tienes el poder de tomar decisiones respecto a tus funciones?	/		/		/		
5	¿Tu puesto laboral en el colegio es de alto nivel de autoridad y poder?	/		/		/		
6	¿Tienes influencia en ciertas decisiones que toman las autoridades del colegio?	/		/		/		
	AFILIACION							
7	¿Tienes buena relación e interacción con tus alumnos?	/		/		/		
8	¿Te gusta relacionarte y tener comunicación con tus compañeros de trabajo?	/		/		/		
9	¿Construyes relaciones cercanas con tus compañeros de trabajo?	/		/		/		
10	¿Los resultados de tu trabajo tienen un impacto positivo frente a los alumnos?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: COSMIUA COSMIUA PEDRO COSMI DNI: 09925834

Especialidad del validador: DA. EN ADMINISTRACION

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de 06 del 2016


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “DESEMPEÑO LABORAL”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	ORIENTACION AL DESEMPEÑO							
11	¿Te esfuerzas para conseguir el crecimiento del colegio?	/		/		/		
12	¿Aprovechas al máximo tu día?	/		/		/		
13	¿Trabajas hasta alcanzar y/o superar los resultados esperados por el colegio?	/		/		/		
14	¿Eres persistente y optimista para lograr lo que quieres?	/		/		/		
	ENFOQUE EN METAS U OBJETIVOS							
15	¿Tienes claro de cuáles son tus funciones y que objetivos tienen?	/		/		/		
16	¿Sabes cuáles son las prioridades de cada una de tus tareas?	/		/		/		
	ESTABLECIMIENTO DE METAS MUTUAS							
17	¿Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)?	/		/		/		
18	¿Participas en el establecimiento de objetivos del colegio?	/		/		/		
19	¿Resuelves los conflictos que se te presentan en el trabajo de manera asertiva?	/		/		/		
20	¿Disfrutas celebrar el éxito cuando ha sido alcanzado por varias personas?	/		/		/		
21	¿Pones en primer lugar los intereses comunes antes que los personales?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: COSMIUS CASRICO PEDRO DNI: 09925830

Especialidad del validador: DA. EN ADMINISTRACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de 100 del 2016


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "DESEMPEÑO LABORAL"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
ORIENTACION AL DESEMPEÑO								
11	¿Te esfuerzas para conseguir el crecimiento del colegio?	/		/		/		
12	¿Aprovechas al máximo tu día?	/		/		/		
13	¿Trabajas hasta alcanzar y/o superar los resultados esperados por el colegio?	/		/		/		
14	¿Eres persistente y optimista para lograr lo que quieres?	/		/		/		
ENFOQUE EN METAS U OBJETIVOS								
15	¿Tienes claro de cuáles son tus funciones y que objetivos tienen?	/		/		/		
16	¿Sabes cuáles son las prioridades de cada una de tus tareas?	/		/		/		
ESTABLECIMIENTO DE METAS MUTUAS								
17	¿Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)?	/		/		/		
18	¿Participas en el establecimiento de objetivos del colegio?	/		/		/		
19	¿Resuelves los conflictos que se te presentan en el trabajo de manera asertiva?	/		/		/		
20	¿Disfrutas celebrar el éxito cuando ha sido alcanzado por varias personas?	/		/		/		
21	¿Pones en primer lugar los intereses comunes antes que los personales?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Estela G. Rosales Domínguez DNI: 25703679

Especialidad del validador: FINANZAS

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

07 de 06 del 2016


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "MOTIVACION"

Nº	LOGRO	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No			
1	¿Realizas tus labores con el objetivo de alcanzar los mejores resultados?	/		/		/				
2	¿Sientes que destacas entre tus compañeros de trabajo?	/		/		/				
3	¿Asumes responsabilidades extras voluntariamente diferentes a tus labores diarias?	/		/		/				
	PODER	Si	No	Si	No	Si	No			
4	¿Tienes el poder de tomar decisiones respecto a tus funciones?	/		/		/				
5	¿Tu puesto laboral en el colegio es de alto nivel de autoridad y poder?	/		/		/				
6	¿Tienes influencia en ciertas decisiones que toman las autoridades del colegio?	/		/		/				
	AFILIACION	Si	No	Si	No	Si	No			
7	¿Tienes buena relación e interacción con tus alumnos?	/		/		/				
8	¿Te gusta relacionarte y tener comunicación con tus compañeros de trabajo?	/		/		/				
9	¿Construyes relaciones cercanas con tus compañeros de trabajo?	/		/		/				
10	¿Los resultados de tu trabajo tienen un impacto positivo frente a los alumnos?	/		/		/				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Edith Q. Morales Domínguez DNI: 25703679

Especialidad del validador: FINANZAS

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de 06 del 2016


 Firma del Experto Informante.

ANEXO 5: Descripción de los resultados de las dimensiones

Tabla 7

Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según nivel de logro

		Logro			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Moderada	13	34,2	34,2	34,2
	Alta	25	65,8	65,8	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Como resultado de haber aplicado el instrumento de investigación (cuestionario) se ha logrado los resultados siguientes; de la tabla notamos que el 34,2 % de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión del distrito del Callao 2016 manifiestan un nivel moderado en logro, mientras que el 65,8 en el nivel alto. En conclusión, podemos deducir que la mayoría de colaboradores manifiestan un nivel alto en logro.

Tabla 8

Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según nivel de poder

		Poder			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Baja	3	7,9	7,9	7,9
	Moderada	10	26,3	26,3	34,2
	Alta	25	65,8	65,8	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Como resultado de haber aplicado el instrumento de investigación (cuestionario) se ha logrado los resultados siguientes; de la tabla apreciamos que el 7,9 % de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión del distrito del Callao 2016 manifiestan un nivel bajo en poder, el 26,3 % un nivel moderado en cambio el 65,8 % en el nivel alto. En conclusión, podemos deducir que la gran parte de trabajadores tienen nivel alto.

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según nivel de afiliación

		Afiliación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Moderada	9	23,7	23,7	23,7
	Alta	29	76,3	76,3	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Como resultado de haber aplicado el instrumento de investigación (cuestionario) se ha logrado los resultados siguientes; de acuerdo a la tabla apreciamos que el 23,7 % de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión del distrito del Callao 2016 manifiestan un nivel moderado en afiliación, mientras que el 76,3 % en el nivel alto. En conclusión, podemos deducir que la gran parte de colaboradores manifiestan un nivel alto en afiliación.

Tabla 10
Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístic o	gl	Sig.	Estadístic o	gl	Sig.
Motivación	,270	38	,000	,816	38	,000
Desempeño laboral	,226	38	,000	,885	38	,001
Orientación al desempeño	,184	38	,002	,863	38	,000
Enfoque en metas u objetivos	,228	38	,000	,904	38	,003
Establecimiento de metas mutuas	,209	38	,000	,900	38	,002
Afiliación	,283	38	,000	,858	38	,000
Poder	,175	38	,005	,905	38	,004
Logro	,207	38	,000	,885	38	,001

a. Corrección de la significación de Lilliefors

En lo obtenido en los resultados se observó en la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk ($n < 50$) podemos apreciar que la significancia que fue inferior a 0.05 Por lo que se deduce que la prueba es distribución no paramétrica.

Yo, **Dr. Víctor Demetrio Dávila Arenaza**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **Filial – Lima, Campus Los Olivos**, revisor del Trabajo de Investigación titulado:

“Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del colegio Daniel Alcides Carrión distrito del Callao, año 2016” del estudiante **Serkovich Pascual Friangil Mijael**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **21%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender **LA TESIS** cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 09 de noviembre de 2022



Dr. Víctor Demetrio Dávila Arenaza
Escuela Profesional de Administración

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------