



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**MOTIVACIÓN Y LA ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO EN TRABAJADORES DEL  
ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA  
COMAS, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA:**

FASANANDO ESCALANTE, Mirian

**ASESOR:**

Dr. VASQUEZ ESPINOZA, Juan Manuel

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

LIMA – PERÚ

2018

**Página del jurado**

---

Dr. **Presidente**

---

Dr.  
**Secretario**

---

Dr. **Vocal**

### **Dedicatoria**

En primer lugar a doy gracias a Dios quien me dio la sabiduría el entendimiento para poder lograr lo que me propuse, con gran respeto y admiración a mi hermano Manuel por su gran apoyo y darme la fuerza el empuje para seguir adelante con mis sueños y realizarme como profesional; por la comprensión a mis hijos quienes son mi gran motor y dedico esta tesis con mucho amor.

## **Agradecimiento**

En primer lugar a Dios por bendecirme y darme entendimiento en todo lo aprendido a mis profesores por su tiempo y dedicación por compartir grandes conocimientos intelectuales y experiencias, a mis compañeros por su apoyo e impulsar y motivarme con sus consejos.

## **Declaración de autenticidad**

Yo Mirian Fasanando Escalante con DNI N° 23020806, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Administración, Escuela de Ciencias Administrativa, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, julio del 2018

---

Mirian Fasanando Escalante  
DNI. 23020806

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado: En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada” Motivación y Administración del tiempo en trabajadores del área administrativa de la Institución Educativa privada Lima norte 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Mirian Fasanando Escalante.

---

DNI 23020806

## **Índice**

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
	vi

Declaración de autenticidad	v
Presentación	v
Índice	vi
Resumen	xi
Abstract	xii
1.1 Realidad Problemática	13
1.2 Trabajos previos	16
1.2.1 Antecedentes Internacionales:	16
1.2.2 Antecedentes Nacionales	19
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.4 Formulación del problema	41
1.4.1 Problema	41
1.4.2 Problema general	41
1.4.3 Problemas específicos.	41
1.5 Justificación del estudio	41
1.5.1 Teórica	42
1.5.2 Práctica	42
1.5.3 Metodológica	42
1.6 Hipótesis	43
1.6.1 Hipótesis general	43
1.6.2 Hipótesis específicas	43
1.7 Objetivos.	43
1.7.1 Objetivos específicos	44
2.1 Metodología	46
2.1.1 Cuantitativo.-	46
2.2 Diseño de investigación	46
2.3 Variables Operacionalización	47
2.3.1 Operacionalización	47
2.3 Población y muestra	49
2.3.1 Población.	49
2.3.2 Muestra	49
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	50
2.4.1 Validez	50
2.4.2 Confiabilidad	50

2.5 Métodos de análisis de datos prueba de hipótesis.	51
2.6 Aspectos éticos	52
III. RESULTADOS DE PRUEBA	53
3.1.2 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS DE ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO.	57
IV. DISCUSIÓN	66
V. CONCLUSIÓN	70
VI. RECOMENDACIONES	73
IV. REFERENCIAS	75
ANEXOS	78

## Índice de tablas

Tabla 1. Necesidad social	25
Tabla 2. Tipo de motivación extrínseca	31
Tabla 3. Dominio de nuestro tiempo	39
Tabla 4. MATriz de operacionalización	48
Tabla 5. Matriz de consistencia	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 6. Trabajadores de la institución educativa particular Comas 2018	49
Tabla 7. Validación de expertos	50
Tabla 8. Prueba de Confiabilidad piloto	51
Tabla 9. Motivación (agrupado)	54
Tabla 10. Motivación interna (agrupado) (agrupado) (agrupado)	55
Tabla 11. Motivación externa (agrupado)	56
Tabla 12. Administración del TIEMPO (agrupado)	57
Tabla 13. Identificación de roles (agrupado)	58
Tabla 14. Selección de metas (agrupado) (agrupado)	59
Tabla 15. Programación temporal (agrupado) (agrupado)	60
Tabla 16. Pruebas de normalidad	61
Tabla 17. Correlaciones	62
Tabla 18. Correlaciones 2	63
Tabla 19. Correlaciones	64
Tabla 20. Correlaciones 3	65

## Lista de figuras

Figura 1. Motivacion agrupado	54
Figura 2. Motivacion interna	55
Figura 3. Motivacion externa	56
Fuente:4. grafico de barras	57
Figura 5. Administracion del tiempo agrupado	57
Figura 6. Identification de roles	58
Figura 7. Selección de metas	59
Figura 8. Programacion temporal agrupado	60

## **Resumen**

El trabajo de investigación realizado es el estudio de la motivación y la Administración del tiempo en los trabajadores del centro educativo privado Comas 2018. Tuvo como objetivo Identificar la relación entre la motivación y administración del tiempo en trabajadores del área administrativa de la institución educativa privada, Comas. 2018. Al respecto de la motivación se tomó como referencia al autor Reeve (2010), y sus factores: motivo interno y motivo externo y también mencionamos para la Administración del tiempo Davidson (200) y sus características Identificación del roles, selección de metas, programación temporal.

La investigación realizada es de tipo científica aplicada, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental de tipo transversal correlacional-causal de enfoque cuantitativo, contando con la población y muestra censal de 40 que laboran en la empresa, la elección del muestreo es no probabilístico aleatoria simple. La recolección de la información se hizo a través del instrumento cuestionario, fue formulado 26 preguntas de tipo cerrada para el objeto de estudio en escala de Likert, validado por juicios de expertos, en el procesamiento de la información se utilizó el software estadístico SPSS V.24 con los resultados obtenidos sirvió para discutir, concluir y recomendar.

Finalmente, el estudio concluyó que existe relación significativa entre la motivación y administración del tiempo en trabajadores del área administrativa en la institución privada Comas, 2018.

**Palabra clave: Motivación Interna, Motivación Externa, fisiológicos, Identificación de roles, Selección de metas.**

## **Abstract**

This thesis is the study of motivation and time management in workers of the private educational center Comas 2018. Its objective was to identify the relationship between motivation and time management in workers of the administrative area of the private educational institution, Comas. 2018. For the motivation variable, the author Revee (2010) was taken as a reference, and its factors: internal motive and external motive, and we also mentioned the second author that was taken as a reference for the variable two Time Management Davidson (200) and its characteristics Identification of roles, selection of goals, temporal programming.

The research carried out is of a basic scientific type, correlational descriptive level, non-experimental design of correlational-causal transversal type of quantitative approach, counting on the population and census sample of 40 working in the company, the choice of sampling is simple random non-probabilistic . The information was collected through the questionnaire instrument, 26 closed-type questions were formulated for the study object in Likert scale, validated by expert judgments, in the processing of the information the SPSS V statistical software was used. 22 with the results obtained served to discuss, conclude and recommend.

Finally, the study concluded that there is a significant relationship between the motivation and time management of workers in the administrative area of the private institution Comas, 2018.

**Abstract: Internal Motivation, External Motivation, Physiological, Identification of roles, Selection of goals.**

## 1.1 Realidad Problemática

A nivel internacional, la motivación en el ámbito laboral es de suma importancia por su repercusión en el recurso humano como la fuerza e impulso que pone en marcha toda la maquinaria productiva en una organización. Como dice Gascó (2006, párr. 4), “El éxito de una empresa está en el compromiso de sus miembros. (...) Dentro de la empresa existen muchos potenciales que deben ser aprovechados. Lo que diferencia una empresa de éxito de otra que no lo posee, son fundamentalmente sus personas.” El potencial de una empresa es indudablemente su recurso humano el cual debe tener todas las condiciones y herramientas para su desenvolvimiento y productividad generando influencia de la misma manera en los demás, por estas razones la baja motivación es un problema hoy en día en los ámbitos empresariales a escala mundial.

Otro factor importante que no se desliga de los aspectos comportamentales y motivacionales de los trabajadores es el factor tiempo, que hoy en día es de vital importancia generar producción de calidad y eficiencia con un buen servicio en un tiempo record, las empresas que no trabajan en base al tiempo de entrega de productos o servicios no tienen la posibilidad de cumplir con los estándares de calidad, en ese sentido Cruz (1996, p.45) manifiesta “ que tanto como el triunfador como el fracasado cuentan con 24 horas al día y que por tanto una de las mayores diferencia entre ellos radica la manera como cada uno administra el tiempo.” El control del tiempo se desarrolló cuando se identifica con los sueños, valores y visión asignándoles prioridades a nuestras actividades diarias o laborales.

Coyoy (2013, p. 56) menciona que la administración del tiempo es un factor que aumenta la posibilidad que los trabajadores mejoren la productividad y se organicen para cumplir sus actividades de manera responsable. En este caso el tiempo en las competencias laborales es indispensable tanto para los procesos de producción como para el cumplimiento de entregas de los productos o servicios.

En ese sentido la motivación en el trabajo en las diferentes empresas es de suma importancia para la consecución de los objetivos por lo que el poder definir de forma adecuada una estrategia para potenciar su motivación y desarrollo es básico. Ante la situación de crisis económica que se vive en la actualidad, se podría considerar que el trabajo sólo se concibe únicamente como la fuente económica para satisfacer solo las necesidades

básicas de cualquier individuo, y que el individuo con ello se sentirá satisfecho debido al clima de incertidumbre sobre la estabilidad económica y de empleo. Pero el elemento de retribución económica por si solo es escaso y deficiente.

La vida laboral de los trabajadores, sobre todo desde el punto de vista del empresario que con esta retribución sola no conseguirá la implicación del trabajador ni su mayor productividad, ya que el trabajador se limitará a hacer su trabajo y no perderle, sin buscar la consecución de los objetivos de la empresa. El trabajador motivado por la empresa, aportará mayor productividad, y la consecución de sus objetivos individuales así como los objetivos generales de la empresa; existirán diferentes factores para conseguir la motivación adecuada del trabajador.

Motivación y la Administración del tiempo en el área administrativa es una problemática resaltante en la institución privada Comas donde trataremos estos puntos como falencia de gran prioridad.

Ya que el personal realiza sus labores por cumplir se ha observado que existe una gran desmotivación por factores muy primordiales incumplimiento de sus remuneraciones exceso de horas hombres reuniones de forma inopinada donde afecta el desarrollo de las labores no gozan de ciertos beneficios, por tal motivo dificulta cumplir a un 100% las labores no existen incentivos que reconozcan tu buen desempeño los pagos no son estándares ya que se dejan llevar mucho por la parte sentimental.

A nivel nacional, uno de los más grandes dirigentes empresarios de este siglo, Lee (como se citó en Savic, 2006, Párr.3) “Nada hay más importante en la gestión empresarial como el saber motivar a la gente”. Una excelente motivación equivale una motivación vale por veinte amenazas, seis presiones; también mencionamos que el éxito de la empresa está relacionado con el compromiso de sus trabajadores, para esto todas las personas deben tener un trato cordial y digno para la consecución de las tareas y la existencia de un ambiente laboral ameno.

la falta de motivación en el ambiente laboral hace que los trabajadores no estén orientados al producto, ni a los procesos de producción, asimismo el trabajo se hace más tenso y menos productivo. La motivación es fundamental en todo tipo de empresas, puesto que al no tener al personal motivado en la forma adecuada el cliente (interno o externo) sufre

las consecuencias de empleados insatisfechos que producen artículos u ofrecen servicios de baja calidad.

A nivel local, podemos mencionar que la falta de motivación en la institución particular Comas vive una crisis económica repercute en su trabajadores falencia que se viene manifestando al pasar los meses y los años ya que se nota en los trabajadores con su estado de ánimo se les indica quedarse media hora más para realizar alguna gestión indican que no pueden obvio que la razón es que no tienen sus pagos de sus haberes en la fecha indicada normalmente es pagado en dos partes la primera parte cada treinta y cinco y la segunda parte en cuarenta y cinco días. Cada trabajador tiene diversas responsabilidades de la canasta familiar como padres de familia tienen necesidades básicas que sustentar.

Saber administrar el tiempo en el área administrativa en la Institución particular Comas, es otra problemática que se observa que no está bien distribuido las funciones del trabajo que día a día se viene desarrollando, la calidad de tiempo para realizar las labores no se cumple, pero sin embargo sucede en la actualidad existe tiempo muerto por el exceso de uso de los aparatos móviles, teléfonos fijos, celulares, Facebook redes sociales, reuniones en exceso o de última hora quedando la labor inconclusa por tal motivo al día siguiente se tiene que iniciar con el trabajo que falto concluir del día anterior generando molestia a los clientes se puede mencionar que es por falta de una buena organización o planificación distribuir bien los roles del área para poder valorar el tiempo y culminar satisfactoriamente las labores en pocas palabras priorizar las tareas diarias y no dar lugar a las redes sociales.

El personal espera su hora y se retira no hay cumplimiento de sus labores a tiempo real, no demuestra convicción para realizar sus tareas diarias existiendo tiempo muertos se ha observado que el factor que distrae son los celulares o redes sociales falta supervisión y control en el área administrativa si se observa que hay un gran error de parte de la Institución con remuneraciones pendientes el malestar es provocado por falta de consideración con sus respectivos pagos que es un derecho de todo trabajador.

Por ende la falta de motivación y administración del tiempo en el área de administración en los trabajadores de esta sede de la Institución Privada se evidencia cuando solo se limitan a realizar trabajo individual, no hay trabajo en equipo, no son solidarios entre trabajadores y se observó que las relaciones interpersonales están dañadas laboralmente. La falta de organizar y control referente a saber administrar el tiempo de cada personal para

llegar a un trabajo eficaz; llegando a la conclusión que el trabajo no es más que un caos en circunstancias se nota baja de alumnos o fuga de los mismos refleja la falta de planificación con las horas hombre.

## **1.2 Trabajos previos**

### **1.2.1 Antecedentes Internacionales:**

Olvera (2013), En su investigación “Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos”, para obtener el título de Psicóloga Industrial en la Universidad de Guayaquil.

Tuvo como objetivo principal establecer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal Administrativo del área comercial de la empresa. Se tomó como referencia las diferentes teorías administrativas que incluyen entre sus fundamentaciones los factores motivacionales, constituyéndose en uno de los puntos determinantes de éste estudio. Como instrumento de recolección de datos se aplicó el cuestionario CMT (Cuestionario de Motivación para el Trabajo) a la población objeto de estudio, la cual está compuesta por 38 empleados. Donde concluyó y planteó un plan de acción en el manejo del recurso humano que permita establecer los incentivos que promuevan la eficiencia y eficacia de los colaboradores y su desarrollo organizacional con incidencia positiva en la consecución de los objetivos comunes, tanto para el colaborador como para la empresa.

Relevante investigación donde expresa el autor para lograr un buen resultado en común tanto para la organización y sus colaboradores el está enfocando al área fundamental que son los recursos humanos trabajara la eficiencia y eficacia.

Sum (2015) En su investigación “Motivación y Desempeño laboral” Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango “.para obtener el grado académico de licenciada en Administración. Si se aplica de una buena forma puede ayudar a que los trabajadores tengan una mayor productividad, es importante para el desempeño laboral de los individuos, y así obtener mayores y mejores resultados.

Metodología la investigación es de tipo descriptivo y se utilizó una prueba psicométrica para medir el nivel de motivación y una escala de Likert para establecer el grado del desempeño laboral que tienen los colaboradores, los resultados obtenidos durante la investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores.

Concluyó con los resultados obtenidos durante la investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores.

Trascendental lo que expresa el autor en su tesis la motivación es fundamental en los colaboradores para lograr el objetivo de cada colaborador si existe buena motivación el resultado siempre será favorable para la empresa.

Enriquez (2014), Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México. Para obtener grado de Maestría en Administración. Universidad de Montemorelos.

Tuvo como objetivo la presente investigación fue conocer si el desempeño laboral está directamente relacionado con los factores motivacionales que se ofrecieron a los colaboradores en el Instituto de la Visión Montemorelos. La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, de campo y transversal. Los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento a la muestra, se logró determinar que el grado de motivación laboral tiene una influencia positiva y significativa en grado fuerte en el desempeño laboral de los empleados.

La investigación demuestra que a mayor motivación mejor será el desempeño laboral de los trabajadores teniendo resultados positivos en la empresa.

Zavala (2014), En su investigación “Motivación y Satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas”, tesis para obtener el grado académico de maestro en Administración-México.

Tuvo como objetivo primario de la investigación fue 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. fue aplicado a 58 individuos en el Centro de Servicios Compartidos de una empresa embotelladora de bebidas

carbonatadas de capital mexicano. El instrumento de medición está conformado por dos grandes factores: intrínsecos y extrínsecos,

En los resultados obtenidos no se encontraron diferencias significativas entre cada uno de los grupos poblaciones que fueron establecidos a partir de las variables independientes del estudio, las cuales fueron: género, escolaridad, ingreso mensual, tipo de puesto y edad. La única variable que presentó diferencias significativas en los factores extrínsecos la constituyó la antigüedad en la empresa.

Necesaria la investigación donde demostró relación con la variables solo resalto la antigüedad de los trabajadores una vez mas se reconoce que ambas variables son relevantes en el estudio realizado.

Coyoy, (2013) en su investigación “Administration del tiempo como factor para aumentar la eficacia del personal bancario de la ciudad de Guetzaltenango”. Tesis para optar el Grado de Licenciado, facultad de Ciencias Económicas Empresariales, Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

La presente tesis tuvo como objetivo analizar la forma en que se administra el tiempo y si este es un factor que contribuye o no, al aumento de la eficacia en los empleados bancarios.

En cuanto a la metodología de investigación se utilizó un diseño no experimental de tipo básica descriptiva. En conclusión, después del estudio se refleja que los empleados bancarios de la ciudad de Quetzaltenango no planifican sus actividades, no hay suficiente delegación y que la falta de información y conocimiento son las principales causas de pérdida de tiempo más frecuentes. Estos resultados nos indican que existe factores endógenos y exógenos para el incremento de la productividad en una empresa así como el factor tiempo y la motivación que están presentes y se relacionan estrechamente, la cual nos da luces para iniciar la investigación.

Transcendental el estudio científico realizado menciona como distribuir el tiempo, delegar funciones existen factores que nos pueden ayudar a solucionar la productividad.

## **1.2.2 Antecedentes Nacionales**

Zevallos (2015) en su investigación “Influencia de la motivación en el aprendizaje motor de estudiantes del cuarto grado de instituciones educativas ex variante técnica cono sur Juliaca 2015”, tesis para obtener el grado académico de magister en educación. Universidad Andina Juliaca – Lima. La investigación tuvo como objetivo, determinar la influencia de la motivación en el aprendizaje motor de los estudiantes del cuarto grado de las instituciones educativas ex variante técnica del cono sur de la ciudad de Juliaca. La investigación se realizó guiada por el paradigma cuantitativo, diseño explicativo. Se seleccionó una muestra representativa de 101 estudiantes; para ello se utilizó el criterio de muestreo aleatorio estratificado.

Conclusión la motivación influye significativamente en el aprendizaje motor de los estudiantes del cuarto grado de instituciones educativas ex variante técnica del cono sur de la ciudad de Juliaca.

Transcendental el estudio científico donde una vez más queda demostrado que la motivación va de la mano con el aprendizaje que es la parte académica e importante para un estudiante sentirse motivado.

Sulca (2015) en su investigación “Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial” .Tesis para optar al Grado de Magister en gestión Empresarial. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.

La presente tesis tuvo por objetivo estudiar a la división policial 1 Lima cercado en cuanto a la relación de la motivación y su incidencia en su organización de las secciones de investigación criminal. Fue un estudio de diseño transversal no experimental, nivel correlacional tipo básica. La muestra fue no probabilística que estuvo conformada por 93 efectivos policiales de 10 comisarías que cubren dicha jurisdicción, de un total de 120 como población de estudio. En conclusión los resultados indicaron que existe relación directa entre el factor motivador y factor higiene (motivación) con las dimensiones de los procesos operativos y administrativos (Efectividad).

Significativo estudio científico donde plantea el autor que estar en un ambiente bueno, limpio también te hace sentir motivado, reconocido como colaborador siendo parte importante de la organización.

Alvarado, Aguilar (2013) en su investigación “Estudio de la motivación laboral en los trabajadores del grupo kozue en la ciudad de Iquitos” . Tesis para optar el grado académico de magíster en gestión Empresarial. Universidad Nacional de la Amazonia Peruano. Iquitos.

La presente tesis tuvo por objetivo estudiar la motivación en la empresa del grupo kozue fue un estudio de tipo descriptivo explicativo con diseño no experimental. La muestra estuvo conformado por 43 trabajadores de la Empresa a quienes se les administro los instrumentos de investigación como la escala de Likert los cuales pasaron por un proceso riguroso y de confiabilidad.

Finalmente sobresale de manera especial en el presente estudio es, que cuanto más alto es el nivel de ubicación del trabajador en la estructura orgánica mayor es la aceptación de que el grado de conocimiento que tiene el trabajador acerca de los aspectos que conforman la filosofía de la gestión, necesariamente le impulsan a alcanzar las metas en el trabajo”. El porcentaje de aceptación de que las políticas de contenido de trabajo están presentes en el Grupo Kozue y por lo tanto son verdaderas, es mayor en el nivel de la alta dirección, que en los niveles intermedio y operativo.

Transcendental el estudio científico realizado, el trabajador se siente reconocido contento cuando existe una ubicación justa para cada colaborador para cumplir con su labor dentro de la organización logra sus objetivos.

Caray y Verastegui (2012), Propuesta motivacional para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una Mype de lima sur – caso avícola vera E.I.R.L. – 2012. Para obtener el título Licenciado en Administración.

La investigación tuvo como objetivo: Elaborar una propuesta motivacional en función a sus necesidades, que ayude a mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de una Mype de Lima Sur - caso Avícola Vera E.I.R.L. – 2012. La población de estudio está conformada por la totalidad de colaboradores. Los cuales son 14, el diseño es: no experimental transversal, tipo: descriptivo-propositiva y método: cuantitativo. El instrumento fue un cuestionario que consto de 30 preguntas, para medir la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores. Conclusión rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, en tal sentido, la aplicación de la propuesta motivacional mejora el

desempeño laboral en los colaboradores de una Mype de Lima Sur. Significativo la investigación realizada donde quedó demostrado que la motivación es básico para cualquier ser humano para desarrollarse bien en cualquier ámbito que se encuentre más aún si es en su centro de labores cumple con un buen desempeño.

Wong y Yataco (2012) en su investigación , administración del tiempo por parte de los padres de familia y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes del quinto grado de secundaria de Chincha. Tesis para optar al grado de Magister en administración de la educación. Posgrado. Universidad César Vallejo. Trujillo.

Tuvo como objetivo demostrar la asociación entre la variable administración del tiempo y el rendimiento académico, es decir como los padres administran su tiempo para la intervención y mejora del rendimiento académico de sus hijos. En cuanto a la metodología de estudio se puede mencionar que utilizo el método descriptivo correlacional con diseño transversal no experimental. En cuanto a la muestra estuvo conformado por 60 docentes y 60 padres de familia en quienes se aplicó los cuestionarios validados.

Los resultados de la investigación nos indican que la administración del tiempo por parte de los padres inciden en forma significativa en el logro académico de los estudiantes, es de vital importancia considerar que la motivación también está presente porque con la tenencia del tiempo sin la motivación de los padres no es posible la intervención de apoyo ambos estudiantes ni la motivación en los hijos para el estudio.

Relevante investigación realizada donde saber organizar las funciones o tareas diarias es básico así no existirá tiempo muerto en la investigación queda demostrado con una buena planificación y una buena motivación se logra el éxito de los estudiantes.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 La motivación**

Según Herrera (2009, p. 18), “la motivación es un proceso en la que destacan el nivel de desempeño y la voluntad para mantenerse activo y constante en la consecución de ciertas meta”.

Cuando la persona se encuentra motivada siempre los resultados serán buenos y positivos ya

que se sienten capaz de cumplir a cabalidad su función.

Como nos dice Robbins (2009):

La motivación es un término genérico que se aplica aun amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Los administradores motivan a sus subordinados, o sea que realizan cosas con la que esperan satisfacer los impulsos y deseos e inducir a los subordinados a actuar de determinada manera (p. 155).

Koontz (1999, p.501) señala: “La motivación son los factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en un sentido particular y comprometido”.

Según Chiavenato (2015, p. 236), la motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano.

Para el autor existen tres elementos básicos en la motivación y son los siguientes.

Necesidades.- aparecen cuando surge un desequilibrio fisiológico o psicológico (alimentos, agua) significa una carencia interna.

Impulsos.- También se les llama motivos, son los medios que sirven para aliviar las necesidades. El impulso genera un comportamiento de búsqueda e investigación, cuya finalidad es identificar objetivos o incentivos que, una vez atendidos, satisfarán la necesidad.

Incentivos.- Al final del ciclo de la motivación está el incentivo, definido como algo que pueda aliviar una necesidad o reducir un impulso. Alcanzar un incentivo tiende a restaurar el equilibrio fisiológico o psicológico. Chiavenato (2015, p.237).

Según Reeve (2010, p. 6), “el estudio de la motivación se refiere aquellos procesos que dan energía y dirección al comportamiento”.

En cuanto a la motivación existe una diversidad de posturas como teorías que invitan a reflexionar y analizar los diversos componentes que intervienen en la motivación al momento de enfrentar una tarea o alcanzar objetivos.

Una definición general desde el enfoque conductual describe a la motivación como

una fuerza interna que impulsa la conducta humana a el logro de determinados objetivos relacionado o encadenados con objetivos mayores.

### **1.3.2 Teoría orientada a la metas de logro**

Una de las aproximaciones teóricas en el estudio de la motivación es la orientación a las metas de logro, conocida también como orientación a la meta. En la actualidad esta teoría tiene una gran vigencia y cuerpo de información en motivaciones en situaciones de logro que se aplica con éxitos en contextos educativos y laborales.

Las metas son representaciones cognitivas que las personas desean alcanzar como meta y el cual es la orientación que impulsa el comportamiento de logro.

Según Robbins (2009), “las metas de logro se refieren a los propósitos y las razones por las cuales una persona se compromete a conseguir algo incluye también los estándares que utiliza al evaluar su desempeño, éxito o fracaso” (p. 25).

Según la teoría de la motivaciones encontramos frente a factores externos e internos, en este caso según Reeve (2010, p. 6).

**1.3.1.1 Motivación Intrínseca.-** Son proceso interno que energiza y dirige el comportamiento. En consecuencia, es un término general para identificar el terreno que comparten las necesidades En ese mismo orden Reeve (2010, p. 6), define tres tipos específicos de motivos internos: necesidades, cogniciones y emociones.

Se considera la perspectiva ambiental, es decir las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja y, que constituyen los factores que las empresas han empleado tradicionalmente para lograr la motivación de sus empleados como son: las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre las Directivas y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc. Estos factores poseen una capacidad limitada para influir en el comportamiento de los trabajadores. La expresión higiene refleja un carácter preventivo y profiláctico, ya que cuando son adecuados las personas no se sentirán insatisfechas, aunque tampoco satisfechas, simplemente evitan la insatisfacción de las personas.

**1.3.1.2 Las necesidades** son condiciones dentro del individuo que son esenciales y necesarias para conservar la vida y para nutrir el crecimiento y el bienestar. Donde analizaremos los tipos específicos de necesidades: fisiológicos, psicológicos, sociales. Reeve (2010, p. 6).

**Necesidades Fisiológicas.-** Describe una condición de deficiencia biológica. Las necesidades fisiológicas se presentan con déficit tisulares y del flujo sanguíneo, como por falta de agua, privación de nutrientes o lesión física. De ignorarse, sobrevienen daños o patología corporal. Por ende, las necesidades fisiológicas, cuando no se satisfacen y son intensas, representan urgencias que amenazan la vida. Reeve (2010, p. 6).

**Necesidades psicológicas.-** Las necesidades psicológicas son una adición importante a nuestro análisis del comportamiento motivado. Las necesidades fisiológicas de agua, comida y demás emanan de las deficiencias biológicas.

Las necesidades psicológicas tienen una naturaleza cualitativamente distinta, pues su energía es proactiva. Las necesidades psicológicas promueven una disposición a buscar e interactuar con un ambiente que esperamos podrá nutrir nuestras necesidades psicológicas. Debido a que esta necesidad motiva la exploración y la búsqueda de retos, se les entiende como necesidades de crecimiento.

**Necesidades sociales.-** Como potenciales emocionales y conductuales que se activan por incentivos situacionales particulares (Atkinson 1982; McClelland, 1985). Es decir cuando se encuentra presente un incentivo asociado con una necesidad particular (p.ej., una cita es un incentivo de intimidad y un discurso inspirador es un incentivo de poder), la persona con esa necesidad social particular eleva experimenta una activación emocional y conductual (es decir, siente esperanza, busca interacciones). La experiencia nos enseña a esperar reacciones emocionales positivas en respuestas a algunos incentivos más que a otros (McClelland, 1985). El incentivo principal activador para cada necesidad social.

Como se indica en el cuadro 7.2 Incentivo que activa el potencial emocional y conductual de cada necesidad social. Reeve (2010, p. 130).

Tabla 1.

*Necesidad social*

<b>Necesidad social</b>	<b>Incentivo que activa cada necesidad</b>
Logro	Hacer algo bien para demostrar la competencia personal
Afiliación	Oportunidad para satisfacer a otros y obtener su aprobación.
Intimidad	Relación cálida y segura
Poder	Tener influencia sobre los demás

### 1.3.2 Clasificación de la Motivación

Los motivos pueden clasificarse de acuerdo con distintos criterios contrapuestos o complementarios, como los que se indican a continuación (Arellano, 2009, p. 82-85).

**Fisiológicos o psicológicos:** los motivos fisiológicos se orientan a la satisfacción de necesidades biológicas o corporales, tales como el hambre o la sed. Los psicológicos se centran en la satisfacción de necesidades anímicas, como el saber, la amistad, etc. Los colaboradores trabajan para cubrir ciertas necesidades principales como la alimentación, vestimenta, pero también para satisfacer necesidades anímicas como la educación de sus familiares. Reeve (2009,p 6).

**Racionales o emocionales:** Los motivos racionales se asocian generalmente con características observables y objetivas del producto, tales como el tamaño, el consumo, la duración, el precio, etc. Las emocionales se relacionan con sensaciones subjetivas, como el placer o el prestigio que se espera que se deriven del bien o servicio adquirido; otro tipo de motivación es la racional o emocional todo colaborador espera ser reconocido que su trabajo o labor y que gane prestigio dentro de la empresa.

**Primarios o selectivos:** Los motivos primarios dirigen el comportamiento de compra hacia productos genéricos, tales como un televisor, una comida, etc. Los selectivos contemplan a los anteriores y guían la elección entre marcas y modelos de los productos genéricos o entre establecimientos en los que se venden.

**Conscientes o Inconscientes:** Los motivos conscientes son los que el consumidor percibe que influyen en su decisión de compra, mientras que los inconscientes son los que influyen en la decisión sin que el comprador se dé cuenta de ello. El comprador puede no ser

consciente de algunos motivos porque no quiere enfrentarse a la verdadera razón de su compra.

**Positivos o negativos:** Los motivos positivos llevan al consumidor a la consecuencia de los objetivos deseados, mientras que los negativos lo apartan de las consecuencias no deseadas. Los motivos positivos ejercen un dominio en las decisiones de compra, pero en algunos casos los motivos negativos son los que más influyen.

**1.3.3 Las cogniciones.-** Se refieren a sucesos mentales, como pensamientos, creencias, expectativas y autoconcepto.

Las fuentes cognitivas de la motivación tienen que ver con la manera de pensar del individuo. Por ejemplo, a medida que estudiantes, atletas o vendedores realizan una tarea, tienen en mente un plan u objetivo, tienen creencias sobre sus capacidades, albergan expectativas de éxito y fracaso, tienen manera de explicar sus éxitos y fracasos, tienen una comprensión de quienes son y en qué tipo de personas quieren convertirse. Reeve (2009, p 6).

**Perspectivas cognitivas sobre la motivación.-** Las cogniciones son sucesos mentales. Por ende, las fuentes cognitivas de la motivación tienen que ver con los modos de pensamientos y creencias de una persona. La cognición puede ser un concepto difícil de definir (un constructo turbio”; Pajaras, 1992, p.307) ya que es un término general que une constructos mentales como las creencias, expectativas, metas, planes, juicios, valores y autoconceptos bajo la misma insignia de sucesos mentales que funcionan como determinantes causales de la acción. Reeve (2010 p.153).

**Motivación para ejercer control personal.** - Este capítulo se dirige a la motivación para ejercer control personal sobre aquello que le sucede a uno. Hasta cierto grado los ambientes se pueden predecir y, hasta cierto grado, la gente es capaz de descubrir cómo ejercer control sobre los aspectos predecibles del ambiente.

La fuerza con que las personas intentan ejercer un control personal depende de la solidez de sus expectativas de que serán capaces de lograrlo. Reeve (2010, p. 171).

**1.3.4 Las emociones.-** Son fenómenos subjetivos fisiológicos, funcionales y expresivos de corta duración que nos preparan a reaccionar en forma adaptiva a los sucesos importantes en nuestras vidas. Es las emociones organizan y dirigen cuatro aspectos interrelacionados de la

experiencia.

Sentimientos: descripciones subjetivas, verbales de la experiencia emocional.

Disposición fisiológica: manera en que nuestro cuerpo se moviliza en sentido físico para cumplir con las demandas de una situación.

Función: qué es específicamente lo que queremos lograr en este momento.

Expresión: como comunicamos públicamente nuestra experiencia emocional a los demás.

### **1.3.5 El ciclo motivacional**

Si enfocamos la motivación como un proceso para satisfacer necesidades, surge lo que se denomina el ciclo motivacional, cuyas etapas son las siguientes, para (Marina, 2011, p. 148).

Homeostasis. Es decir, en cierto momento el organismo humano permanece en estado de equilibrio un momento donde se encuentra el ser humano consciente de sus actos.

Estímulo. Es cuando aparece un estímulo y genera una necesidad.

Necesidad. Esta necesidad (insatisfecha aún). Provoca un estado de tensión.

Estado de tensión. La tensión produce un impulso que da lugar a un comportamiento o acción.

Comportamiento. El comportamiento, al activarse, se dirige a satisfacer dicha necesidad. Alcanza el objetivo satisfactoriamente.

Satisfacción. Si se satisface la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio, hasta que otro estímulo se presente. Toda satisfacción es básicamente una liberación de tensión que permite el retorno al equilibrio homeostático anterior.

Sin embargo, para redondear el concepto básico, cabe señalar que cuando una necesidad no es satisfecha dentro de un tiempo razonable, puede llevar a ciertas reacciones como las siguientes:

Desorganización del comportamiento (conducta ilógica y sin explicación aparente).

Agresividad (física, verbal, etc.)

Reacciones emocionales (ansiedad, aflicción, nerviosismo y otras manifestaciones como insomnio, problemas circulatorios y digestivos etc.)

Alineación, apatía y desinterés.

Estos son los diez factores de motivación laboral más importantes:

**Flexibilidad Horaria:** Es un gran incentivo que hoy día es posible gracias a las herramientas digitales. El control horario y el 'presentismo' laboral es cada vez menos relevante en las empresas innovadoras que valoran la eficiencia en lugar de la presencia en la oficina.

**Conciliación:** Muy relacionado con el punto anterior, es uno de los factores más valorados por los empleados. Está comprobado que, a mayor posibilidad de conciliar vida laboral y personal, mejores resultados.

**Clima Laboral:** Un clima de colaboración en el trabajo es clave para la motivación. Fomentar el trabajo en equipo, la confianza y el compañerismo, es fundamental para lograrlo.

**Reconocimiento:** Reconocer cuando alguien realiza un buen trabajo no cuesta nada y puede significar mucho.

**Desarrollo Profesional:** El esfuerzo también debe ser recompensado ofreciendo promociones, ascensos u otras oportunidades para desarrollar una carrera profesional dentro de la empresa.

**Formación:** Imprescindible para ampliar y actualizar las competencias. Mediante la formación estás mostrando a tus empleados que son importantes para la empresa y probablemente también estarás evitando la fuga de talento a otras empresas.

**Autonomía:** Una persona que goza de cierta libertad trabajando siempre rendirá mejor. Una cosa es dar pautas y directrices y otra muy distinta dar órdenes. La autonomía también implica escuchar y dar suficiente libertad para compartir ideas y opiniones sin temor.

**Ubicación Adecuada:** Todos tenemos un perfil determinado que encaja mejor en unas tareas que en otras. Ubicar a cada persona en el lugar más acorde con sus habilidades y aptitudes se traducirá en una mayor motivación.

**Comunicación:** Un trabajador tiene que estar informado de las cuestiones importantes que suceden en su empresa. También es fundamental comunicarle los objetivos de forma precisa para que no trabaje a ciegas y sepa con claridad qué se espera de él y cómo llevarlo a cabo.

**Salario Justo:** Finalmente, todos queremos ser valorados y recibir un pago justo por nuestro trabajo. Establece una política salarial acorde con las funciones y responsabilidades de cada cargo.

Recuerda que productividad y motivación son 2 caras de una misma moneda. Está demostrado que, una persona motivada, incrementa su productividad significativamente.

**1.3.1.3 Motivos externos.-** Se enfocan con el contenido, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento en la productividad hasta niveles de excelencia. Aquí se incluyen los sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional, manifiestos en la ejecución de tareas y actividades que constituyen un gran desafío y tienen bastante significación en el trabajo. Cuando los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción. Herzberg, llegó a la conclusión de que los factores responsables de la satisfacción profesional están desligados y, son diferentes de los factores responsables de la insatisfacción profesional: “Lo opuesto a la satisfacción profesional no es la insatisfacción, sino la no satisfacción profesional; de la misma manera, lo opuesto a la insatisfacción profesional es la no insatisfacción profesional y, no la satisfacción”.

Reeve (2010, p 7), Los acontecimientos externos son fuentes ambientales, sociales y culturales de motivación que tienen la capacidad de energizar y dirigir la conducta. Las fuentes ambientales de motivación existen como estímulos específicos (dinero) o sucesos (recibir alabanzas). Estas fuentes ambientales también existen como situaciones generales y climas del entorno (un salón de clase estilos parentales) o como es la cultura que se vive. El incentivo ambiental de ofrecer dinero a menudo actúa como un aliciente para energizar la conducta de aproximación.

**Incentivos.-** Es un suceso ambiental que atrae o repele a una persona a dirigirse o alejarse de seguir un curso de acción específico. Los incentivos siempre anteceden al comportamiento. Algunos incentivos positivos podrían incluir una sonrisa, un aroma invitante, la presencia de amigos, un sobre que parece contener un cheque, un sonido de la computadora que escuchas y parece tener un mensaje. Reeve (2010,p.85).

### **Tipos de motivación extrínseca**

**Regulación Externa.-** es el prototipo de la motivación en mención no motivada por uno mismo. Las conductas reguladas de manera externa se llevan a cabo para obtener una recompensa o para satisfacer alguna demanda exterior (recompensas o amenazas), las personas motivadas por una regulación externa muestran un bajo funcionamiento y resultados deficientes Reeve (2010 p.99).

**Regulación introyectada.-** Implica asumir, pero no aceptar realmente o permitir en lo personal las demandas de otras personas en cuanto a pensar, sentir o comportarse de una cierta manera en este caso se actúa por motivación más por orgullo adoptando la conducta de otros o de la sociedad u órdenes de nuestros padres, las expectativas culturales Reeve (2010 p.99).

**Regulación identificada.-** Representa una motivación autónoma en este caso las personas aceptan voluntariamente los méritos y utilidad de una creencia o conducta debido a que el modo de pensamiento o comportamiento se considera importante o útil en un sentido personal. Muchas de las personas no se ejercitan regularmente y cooperan en forma libre con otros porque disfruten de trotar o de compartir, sino porque valoran lo que tales conductas pueden hacer por ellos y por su relación con los demás. Debido a que estos modos de pensamientos y comportamientos se consideran valiosos y personalmente importante. Reeve (2010 p.99).

**Regulación integrada.-** Es la motivación con mayor validación autónoma siendo el proceso de asumir un valor o un modo de conducta, la integración es el proceso a través del cual los individuos transforman por completo sus valores y conductas identificadas dentro de sí mismos. Asociándose con resultados mas positivos. Reeve (2010, p. 100)

El cuadro 5.2 ilustra los cuatro tipos de motivación extrínseca ilustrados por las diferentes razones para reciclar reeve 2010 (p. 99).

Tabla 2.

Tipo de motivación extrínseca

Tipo de motivación extrínseca	Contingencia externa en juego	La razón por la que reciclo es...	Cita ilustrativa
Regulación Externa	Incentivos, Consecuencias	“para obtener una consecuencia”	“reciclo para obtener 5 centavos por lata”
Regulación introyectada	Evitar culpa, elevar autoestima	“porque debería”	“Reciclo porque debería hacerlo, si quiero sentirme bien(en lugar de culpable conmigo mismo”
Regulación identificada	Valoración, sensación importancia	“porque es importante”	“Reciclo porque es importante para tener un ambiente más limpio”
Regulación integrada	Valora congruencia	la “porque refleja más valores”	“Reciclo porque refleja y expresa quien soy yo y en qué cosas creo”

Fuente: Reeve (2010, p86)

**Estímulos.-** Entendemos como estímulo incondicionado a aquel que genera en el sujeto una respuesta de carácter innato, generalmente llamada reflejo. Por otro lado, un estímulo condicional espera un resultado específico, que el organismo no sabría dar antes de recibir las instrucciones correspondientes. Reeve (2010, p.86).

**Incentivos.-** Siempre anteceden al comportamiento, es un suceso ambiental se aprende a través de la experiencia. Reeve (2010, p.86).

**Clima.-** El ambiente entre los miembros de la organización se llama clima organizacional y está estrechamente ligado al grado de motivación de las personas. Cuando estas se encuentran muy motivadas, el clima organizacional mejora. Chiavenato (2015, p. 260).

**Importancia.-** El concepto de motivación según los estudios es fundamental en el ser humano encierra muchos factores que pueden ayudar para que el ser humano se encuentre en un buen equilibrio emocional, tiene que hacer la empresa para que sus colaboradores rindan más referente a su productividad dentro de una organización la motivación es muy amplia que no solo está ligado a las personas que trabajan sino es en si el ser humano.

### **1.3.2 Definición conceptual del tiempo**

Según Barbosa (2014, p.189), es parte de una cultura corporativa de cada organización parte importante del trabajo en equipo en donde cada elemento jala y empuja al otro hacia hábitos y conductas que respeten los tiempos y las formas de trabajar para alcanzar una administración del tiempo efectiva se requiere también un punto de referencia que lo proporciona la bitácora con la característica de la situación actual y desde luego con metas, objetivos a donde se debe caminar.

Cuando nos referimos al tiempo le brindamos un valor único y homogéneo para todas las personas, por el hecho que está relacionado con la necesidad de periodos y la celeridad para realizar y cumplir actividades en un rango de tiempo determinado. De acuerdo a su definición es una prioridad durante el que sucede algo. La interrogante entra a tallar cuando se evidencia un conflicto sobre ¿Cómo hacerlo rendir al máximo? Alcanzando eficiencia y eficacia con la responsabilidad del compromiso.

Por otro lado encontramos que: “Significa administrar actividades de uno mismo. Esto implica saber tomar decisiones hacer las cosas oportunamente, saber que uno puede controlar el tiempo y la calidad de su propia vida y examinar nuestras actitudes y proponernos un cambio”. (Huerta y Rodríguez, 2014, p. 307).

**Administración;** El término administración proviene del latín ad-ministrare, o ministrare, que a su vez deriva de minister. Y minister viene de manus, que significa la mano o las manos. Minister era el criado, porque lo más típico de su condición era usar las manos en la atención de sus patrones y del quehacer doméstico. Administrar era “servir (con las manos) Poco a poco se extendió y generalizó el término hasta aplicarse a todo lo

que es funcional en el uso de ciertos medios para determinados fines. Rodríguez (2011, p. 11)

**Tiempo;** Para el ser humano el tiempo es vida, con mayor razón que el trillado refrán “El tiempo es oro” y debería difundirse este refrán filosófico y universal: “El tiempo es vida”. Es la vida que se procesa y se construye, se despliega y hacia el final se repliega. Rodríguez (2011, p. 10).

**García (2014),** La administración del tiempo es la administración de uno mismo; el propósito fundamental es manejar adecuadamente los recursos de todo orden, ya que no existe una sola realidad que se sustraiga al tiempo.

El objetivo fundamental de la administración del tiempo es eliminar, hasta donde sea posible, los problemas de desperdicio del tiempo.

### **Diagnóstico**

**Procedimiento.-** El diagnóstico es la primera fase de la administración del tiempo; consiste en un estudio exhaustivo para determinar los problemas de desperdicio de tiempo y formular los objetivos y las prioridades de una persona. Figura 2.1. Etapas del diagnóstico.

Registro de actividades.

Análisis de actividades.

Identificación de problemas de desperdicio del tiempo.

Autoevaluación.

García (2014, p. 13).

El éxito, significa alcanzar los objetivos que te trazas, para ello es necesario que le dediques más tiempo al trabajo estratégico que al trabajo operativo. El trabajo estratégico es aquel trabajo que realizas para decidir que vas a hacer y el operativo es hacer lo decidido o llevarlo a la práctica, si tu te equivocas en el trabajo estratégico decidiendo hacer algo que no te generará valor, el hacerlo no tendrá sentido, sólo te hará perder tiempo, por lo tanto es importante que le dediques tiempo al trabajo estratégico. **El tener presente estos tres objetivos,** te permitirá en el día a día priorizar, ser más **estratégico** que operativo, **tomar decisiones** acertadas sobre el uso del tiempo, hacer lo que

sea importante en tu vida y no perder tiempo.

Para saber que estamos utilizando correctamente el tiempo, acudiremos a la matriz del tiempo en la cual se combina las dimensiones de lo importante y no importante con las dimensiones de lo urgente y no urgente las cual se puede apreciar en el gráfico siguiente:

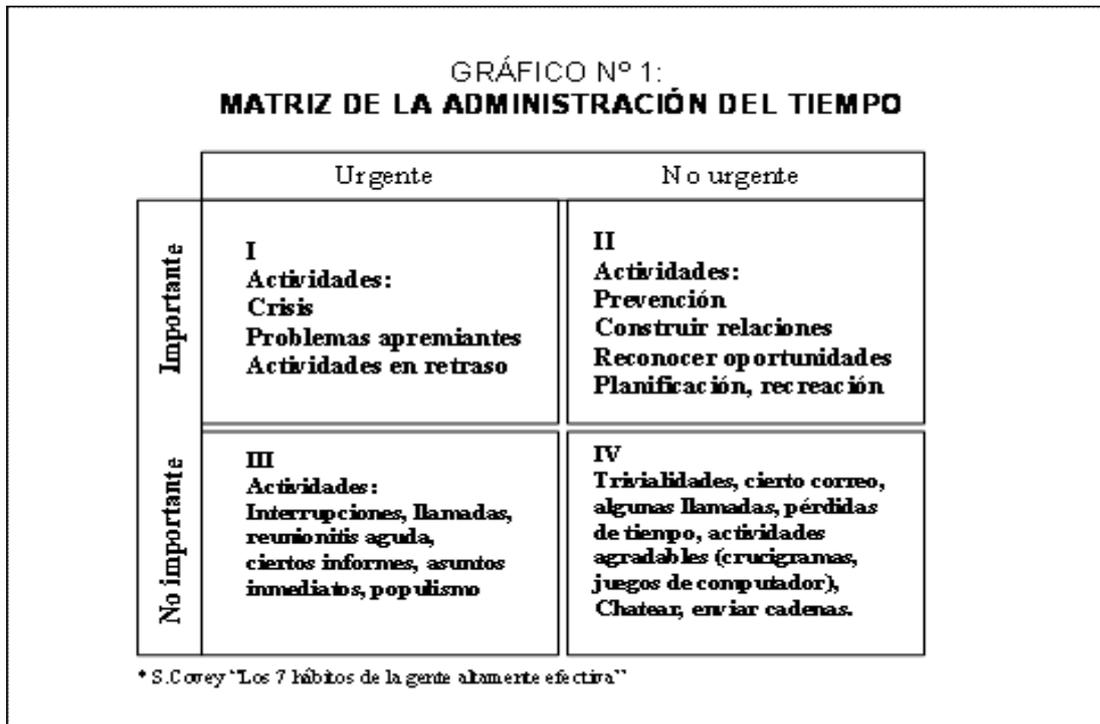


Figura 1. Matriz de la administración del tiempo pagina web.

Según Davidson, (2000, p. 307), administración el tiempo significa administrar las actividades de uno mismo. Esto implica saber tomar decisiones e implementarlas, hacer las cosas oportunamente, saber que uno puede controlar el tiempo y la calidad de su propia vida, y examinar nuestras actitudes y proponernos un cambio.

Para llegar a ser eficiente, debemos tener una actitud optimista, ser disciplinados y desear serlo, aceptar que no hay tiempo para hacer todo, pero siempre existe tiempo para realizar las actividades mas importantes

Davidson (2000, p.302), Indica que el cuadrante dos es el corazón de la administración personal efectiva. Trata de las cuestiones que no son urgentes, pero si importantes: por ejemplo: forjar relacione, redactar un enunciado de la misión personal, la planeación de largo alcance, la ejercitación, el mantenimiento preventivo, la preparación, todas esas actividades que sabemos que hay que hacer, pero que solemos eludir, porque no

son urgentes.

Las personas efectivas no se orientan hacia los problemas, si no hacia las oportunidades. Alimentan las oportunidades y dejan morir de inanición a los problemas.

La primera generación de la administración del tiempo ni siquiera reconoce el concepto de prioridad. Nos presenta notas y listas de tareas que podemos ir tachando. Con la cual experimentamos una sensación temporal de éxito.

Los administradores de la segunda generación asumen un poco más de control. Distribuyen su tiempo planeándolo con anticipación. Sin embargo, también en este caso las actividades programadas no prestan ninguna atención a las prioridades, ni reconocen alguna correlación con los valores más profundos y las metas, solo tienden a la distribución del tiempo.

Los administradores de la tercera generación clarifican sus valores y establecen metas. Planean día tras día y establecen prioridades; pero esta tercera generación presenta algunas limitaciones críticas. En primer término, limita la visión ya que la planeación diaria a menudo omite asuntos importantes que solo pueden verse con una perspectiva más amplia. Se centra en lo urgente.

La cuarta generación de autoadministración es más avanzada que la tercera en cinco aspectos importantes.

Ante todo, se centra en principios.

Está dirigido por la conciencia moral. Utilizando la máxima capacidad en armonía con los valores más profundos.

Define nuestra misión singular, incluyendo valores y metas a largo plazo.

Ayuda a equilibrar la vida identificando roles.

Proporciona un contexto más amplio por medio de la organización semanal.

Un organizador del cuadrante II tendrá que satisfacer seis criterios importantes.

**Coherencia.** Sugiere que haya armonía, unidad e integridad entre visión y misión, roles y metas, prioridades y planes, deseos y disciplina

**Equilibrio.** Su herramienta tiene que ayudarla a mantener el equilibrio en la vida , a identificar sus diversos roles y mantenerlos. Muchas personas parecen pensar que el éxito

en cierta área puede compensar el fracaso en otras. La verdadera efectividad requiere equilibrio, y su herramienta tiene que ayudarlo a crearlo y mantenerlo.

**Otorgar una dimensión humana.-** No solo hay que distribuir el tiempo, sino que debe tomarse en cuenta a las personas. Un individuo puede pensar en términos de efectividad en el trato de personas.

**Flexibilidad.-** Su herramienta de planeación tiene que ser su sierva . nunca su ama. Puesto que debe trabajar para usted, hay que diseñar la planeación a la medida de su estilo sus necesidades y sus métodos particulares.

Davidson (2000, p. 302), indica convertirse en un autoadministrador del cuadrante II.

La organización del cuadrante II implica actividades clave:

**Identificación de roles.-** Esto supone anotar por escrito sus roles claves. Límitese a considerar la semana y ponga por escrito las áreas o los roles a los que usted desea dedicar tiempo durante los próximos siete días.

**Identificar roles claves.-** Saber los roles que el sí mismo y los demás representan en una situación dada les indica a quienes interactúan que conductas y maneras de interactuar son las más y menos apropiadas. Reeve (2010, p.209).

**Enlistar los roles claves.-** Priorizar y numerar para un mejor manejo según el ejemplo:

Individuo.

Esposo.

Gerente de investigación

Presidente grupo parroquial Davison (2000, p. 302).

**Límite de tiempo.-** Hacer planes de su trabajo, organizar e integrar mucho más, dirigir poco y controlar en la medida; controlar con estándares individuales. Barbosa (2014, p.102).

**Selección de las metas.-** Piense en dos o tres resultados importantes que cree que tiene que lograr en cada rol durante los siete días siguientes. De manera ideal, esas metas a corto plazo están relacionadas con las metas a largo plazo.

## **Visión de resultados a largo plazo.-**

## **Visión de metas a corto plazo.-**

**Programación temporal.-** Después de haber identificado los roles y establecido las metas, se puede trasladar cada meta a un día específico de la semana, ya sea como prioridad o, lo que es incluso mejor, con una asignación horaria específica.

**Adaptación diaria.-** La organización semanal de la planeación diaria da como resultado una función de adaptación cotidiana de dar prioridad a actividades y de responder a los acontecimientos.

Davidson (2000, p. 45) menciona que para los efectos prácticos el tiempo relativo solo se es capaz de centrarse en una determinada cantidad de cuestiones para mantener el control del tiempo resulta imprudente no tener demasiadas cosas que compitan por el tiempo y atención uno de las claves para el uso eficaz del tiempo implica reconocer un principio fundamental.

El autor menciona que el momento más importante de la vida es ahora mismo esto quiere decir que en cualquier momento de la vida especialmente ahora mismo se debe admitir que solo se puede actuar en el presente si se reconoce que el momento más importante es ahora mismo y que el próximo es el más importante aun así sucesivamente se estará más propenso a utilizar el tiempo de manera juiciosa.

**Metas.-** El establecimiento de una meta mejora el desempeño, pero el tipo de meta que se establece es un determinante esencial del grado al que esta se traduce en mejoras en el desempeño, ya que las metas varían en dificultad y en especificidad. Reeve (2010, p. 158)

**Roles.-** Un rol consiste en expectativas culturales de conducta para personas que detectan una posición social en particular; cada uno de nosotros tiene un número de posiciones sociales distintas. Reeve (2010, p. 209).

### **1.3.2.1 Administración de Tiempo en una Organización**

En el caso de una organización, la administración del tiempo está centrada en como utilizamos el tiempo para contribuir con la organización en la cual trabajamos. En ese sentido

debemos partir de los objetivos que tiene nuestra organización y elaborar un plan que contribuya a dichos objetivos. Teniendo los objetivos claramente definidos y priorizados, y lo que tenemos que hacer para alcanzar dichos objetivos, podremos utilizando la matriz, desenvolvemos en el cuadrante II que es la combinación de lo importante y no urgente. El problema en una organización son los ladrones del tiempo, aquellos que te quitan el tiempo y que no te permiten dedicarte a cumplir con tu plan.

Barbosa (2014, p.18), menciona en la actualidad, el tiempo es un recurso crítico para mucha gente, ya que el trabajo en sus diversas manifestaciones y formas le exige distribuirlo y usarlo de una forma muy racional; en todos lados, se ve como esa cultura del tiempo que se fue gestando en países europeos, predomina e impone el ritmo de la vida moderna.

En este inciso se incluyen fugas de tiempo personales a nivel directivo que no son todas, sino algunas de las más importantes:

El teléfono.

Saltar de un trabajo a otro, sin terminar ninguno.

Programación con cálculos de tiempo erróneos.

Información deficiente, insuficiente o excesiva.

Emergencias y urgencias

Crisis constantes, personales y grupales.

Desorden de escritorio y archivos.

Indisciplina.

No llevar o no acatar la agenda.

Selección de proyectos.

Atender detalles.

Turla y Hawkins (2002, p.67), menciona que el tiempo es una cuestión enormemente personal comprometen la creatividad y el sentido común en rutinas diarias luchan contra la

interrupciones el papeleo y las demoras mientras suspiran por mayor libertad mayor flexibilidad y más tiempo.

Para familiarizarnos con la administración del tiempo, es vital tomar en cuenta lo siguiente:

Identificar qué factores funcionan y cuáles no.

Identificad preferencias.

Determinar circunstancias y factores que nos brinda energía y rendimiento.

Apropiarse de un método original sobre control, planeación y disciplina en evitar malos hábitos o conductas.

Planificar y programarse en una agenda.

En cuanto a los registros de tiempo cotidiano, se debe tener en cuenta lo siguiente: ((Huerta y Rodríguez, 2014, p. 307).

Elaborar una lista de metas diarias de las actividades más relevantes.

Llevar un registro en periodos de las actividades programadas.

Definir la prioridad relativa y la meta de cada tarea.

Determinar cuándo se suspende y la actividad y cuando se reanudará.

El tiempo utilizado para resolver problemas debe ser limitado y controlado para evitar desprogramarse.

Se debe desarrollar conductas y hábitos sobre manejo del tiempo y su efectividad aprovechando al máximo para un óptimo rendimiento.

En la siguiente tabla se evidencia algunos aspectos que nos ayudara en la administración y gestión del tiempo.

Tabla 3.

*Dominio de nuestro tiempo*

---

Planeación	Programación	Pasos Básicos
------------	--------------	---------------

---

---

Diseño de un sistema de planificación en función de :	Revisar metas	Definir metas
	Establecer tareas diarias específicas	Establecer pasos intermedios
	Determinar el tiempo que tomará cada tarea	Asignar prioridades
La personalidad		Señalar fechas límites
Necesidades	Anticipar obstáculos	Listar actividades y
Actividades	Organizar sus tareas por prioridad.	fechas de cada una.
Gustos		Programar actividades en agenda.

---

Fuente: *Stephen Covey; Primero lo primero México, Paidós 11994*

### **1.3.2.2 Características del tiempo:**

Entre las características más importantes que podemos resaltar referente a la administración de tiempo tenemos:

**Equitativo:** Algo establecido y homogéneo para todas las personas es la equivalencia de las 24 horas al día que todos tenemos, la diferencias quienes la aprovechan mejor.

**Inelástico:** es un recurso no renovable que no puede ahorrarse, acumularse y esperar, cada segundo que pasa deja de existir cuando el otro inicia.

**Indispensable:** No hay acción que pueda realizarse sin tiempo, lo que queremos hacer o conseguir debemos pagarlo en tiempo.

**Indiscutible:** A diferencias de los demás recursos no es posible sustituir por algún otro.

**Inexorable:** es un misterio su existencia en una cadenas de tiempos y series de tiempos, lo único que somos conscientes es sobre su aprovechamiento o desperdicio a medida que nos va llegando y dejando de ser.

**Importancia.-** basados en el conocimiento de muchos autores que tan importante es saber organizarte como ser humano priorizar las tareas diarias ayuda al éxito en las organizaciones, tener un buen hábito laboral la base fundamental es ser disciplinado que difícil, pero no imposible para lograr un gran desempeño y ser personas exitosas.

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1 Problema**

Ruiz (2007), En la formulación del problema, la definición es la fase más importante y se debe de realizar con elementos de la problemática que se investiga, definir un problema es señalar todos los elementos, aspectos, características en forma entendible y precisa, con el fin de que otras personas (lectores) puedan entender el proceso de la investigación.

El investigador debe ser capaz no sólo de conceptuar el problema sino también de verbalizarlo en forma clara, precisa y accesible. En algunas ocasiones sabe lo que desea hacer pero no puede comunicarlo a los demás y es necesario que realice un mayor esfuerzo por traducir su pensamiento a términos comprensibles, pues en la actualidad la mayoría de las investigaciones requieren la colaboración de muchas personas.

### **1.4.2 Problema general**

¿Cómo se relaciona la motivación y la administración del tiempo en trabajadores del área administrativa de la institución educativa privada, Comas 2018?

### **1.4.3 Problemas específicos.**

¿Cómo la motivación se relaciona con la identificación de roles en trabajadores del área administrativa de la institución educativa privada, Comas, 2018?.

¿Cómo la motivación se relaciona con la selección de metas en trabajadores del área administrativa de la institución educativa privada, Comas, 2018?.

¿Cómo la motivación se relaciona con la programación temporal en trabajadores del área administrativa de la institución educativa privada, Comas, 2018?.

## **1.5 Justificación del estudio**

### **1.5.1 Teórica**

Según Bernal(2010), la justificación teórica se hace cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados, hacer epistemología del conocimiento existente o cuando se busca mostrar las soluciones de un modelo.

Se describe esta investigación sustentando en las teorías de libros como es la variable motivación y el desempeño laboral enfocados a conceptos.

### **1.5.2 Práctica**

Bernal (2010), Según el autor la justificación práctica se debe de hacer cuando el desarrollo de la investigación ayuda a resolver un problema o por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo.

En cuanto a la investigación plantea como conocer la relación entre la motivación del personal y el desempeño laboral, el cual los principales beneficiarios serían los trabajadores de la institución educativa para la mejora de sus competencias laborales. Asimismo cabe resaltar que la investigación no propone dar solución sino más bien la relación existente entre las variables y desde esta óptica mejorar los procesos tanto a nivel laboral y organizacional.

### **1.5.3 Metodológica**

Bernal (2010), En investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable.

A nivel metodológico la investigación formula la construcción de instrumentos de recolección de datos para las variables en mención, así mismo su validez, confiabilidad y estandarización como aportes que a partir de estos inicios las futuras investigaciones puedan ir proyectando instrumentos más afinados, pertinentes y válidos para una complejidad como es el sistema educativo en sus variantes función docente y aprendizajes significativos, asimismo la recolección de datos en otras investigaciones se verán beneficiada por la toma de los instrumentos que proponemos desde una perspectiva más actualizada y científica.

## **1.6 Hipótesis**

Según (Hernández y Fernández, 2010, p. 345). Las hipótesis son supuestas o respuestas tentativas a los problemas de investigación, que llegamos a formular con la condición que estas sean contrastadas con la realidad a través de un análisis de prueba de hipótesis. Deben expresar a las variables en estudio orientando una respuesta a ser corroborada. En nuestra investigación llegamos a formular las siguientes hipótesis:

### **1.6.1 Hipótesis general**

La motivación se relaciona con la administración del tiempo en trabajadores del área administrativa de la institución educativa privada, Comas. 2018.

### **1.6.2 Hipótesis específicas**

La motivación se relaciona con la identificación de roles en trabajadores del área administrativa de la institución educativa privada, Comas. 2018.

La motivación se relaciona con la selección de metas del área administrativa de la institución educativa privada, Comas. 2018.

La motivación se relaciona con la programación temporal en trabajadores del área administrativa de la institución educativa privada, Comas. 2018.

## **1.7 Objetivos.**

Bernal (2010), Es la definición de los objetivos o del rumbo que debe tomar la investigación que va a realizarse. Así, los objetivos son los propósitos del estudio, expresan el fin que pretende alcanzarse; por tanto, todo el desarrollo del trabajo de investigación se orientará a lograr estos objetivos. Éstos deben ser claros y precisos para evitar confusiones o desviaciones; sin embargo, esto no implica que los objetivos no puedan modificarse durante la realización de la investigación, porque en algunos casos hay que hacerlo.

Identificar la relación entre la motivación y administración del tiempo en trabajadores del área administrativa de la institución educativa privada, Comas. 2018.

### **1.7.1 Objetivos específicos**

Establecer la relación que existe entre la motivación y la identificación de roles en trabajadores del área administrativa de la institución educativa privada, Comas. 2018.

Determina la relación existe entre la motivación y la selección de metas del área administrativa de la institución educativa privada, Comas. 2018.

Establecer la relación motivación y la programación temporal en trabajadores del área administrativa de la institución educativa privada, Comas. 2018.

## **II METODO**

## **2.1 Metodología**

Bernal (2010 p.59), Por otro lado, el método tiene que ver con la metodología que, de acuerdo con.

Cerda (2000), se examina desde dos perspectivas: a) como parte de la lógica que se ocupa del estudio de los métodos que, en palabras de Kaplan (citado por Buendía, et al. 2001), es “el estudio (descripción, explicación y justificación) de los métodos de investigación y no los métodos en sí”; y b) la metodología entendida como el conjunto de aspectos operativos del proceso investigativo, y que es la concepción más conocida en el ambiente académico en general. Por ello, cuando se alude a la investigación es usual referirse a la metodología como a ese conjunto de aspectos operativos indispensables en la realización de un estudio.

**2.1.1 Cuantitativo.-** Bernal (2010, p.60) Se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva. Este método tiende a generalizar y normalizar resultados.

## **2.2 Diseño de investigación**

El diseño de estudio corresponde al no experimental un estudio donde no se han manipulado las variables y donde solo se aprecian los sucesos en su realidad como se presentan, para después estudiarlos, son llamados investigaciones no experimentales transversales. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p.34)

**2.2.1 Método de Investigación.-** La investigación es no experimental y de corte transversal ya que se desarrolló en un momento único de tiempo no se manipula variables.

La investigación no experimenta.- Se definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos.

## **2.2.2 Tipo de Investigación.- Aplicada**

### **2.2.3 Nivel de Investigación: Descriptivo correlacional.**

## **2.3 Variables Operacionalización**

Existen diversas definiciones referentes a las variables, sin embargo resaltaremos de Hernández, Fernández y Baptista (2010). Señalan que una variable es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse. De manera que entendemos como cualesquiera característica, propiedad o cualidad que presenta un fenómeno que varía, en efecto puede ser medido o evaluado.

### **Variable 1: Motivación.**

#### **Dimensiones:**

- Motivos internos
- Motivos externos

### **Variable 2: Administración del tiempo**

#### **Dimensiones:**

- Identificación de roles.
- Selección de metas.
- Programación temporal.

### **2.3.1 Operacionalización**

Los criterios establecidos para la motivación interna y externa serán los insumos utilizados en la construcción de un cuestionario tipo Likert, el cual está dividido en 2 dimensiones. que permitirá recoger la información objeto de estudio.

En la Administración del tiempo se evaluará a través de los criterios de cada uno de las actividades como 1) Identificación de roles, 2) Selección de metas, 3) Programación temporal donde se elaborará un cuestionario de Likert para el recojo de información.

Tabla 4. MATriz de operacionalización

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Nivel de medición</b>
<b>Motivación</b>	El estudio de la motivación se refiere a aquellos procesos que dan energía y dirección al comportamiento. (Reeve, 2010, p. 6)	Los criterios establecidos para la motivación interna y externa serán los insumos utilizados en la construcción de un cuestionario que permitirá recoger la información objeto de estudio.	Motivación interna	Fisiológicas Psicológicas. Sociales	Nominal Ordinal
			Motivación externa	- Clima - Estímulos	Nominal Ordinal
<b>Administración del tiempo</b>	Administración el tiempo significa administrar las actividades de uno mismo. Esto implica saber tomar decisiones e implementarlas, hacer las cosas oportunamente, saber que uno puede controlar el tiempo y la calidad de su propia vida, y examinar nuestras actitudes y proponernos un cambio (Davidson, 2000, p. 307)	La administración del tiempo se evaluara a través de los criterios de cada uno de las actividades como 1) identificación de roles, 2) selección de metas, 3) programación temporal con el cual se elaborará un cuestionario para el recojo de información.	Identificación de roles	Identificar roles claves Enlistar los roles claves límite de tiempo	Nominal Ordinal
			Selección de metas	Visión de resultados a largo plazo Visión de metas a corto plazo	Nominal Ordinal
			Programación temporal	metas prioritarias temporales asignación de horario específico prioridad de actividades cotidianas planeación diaria	Nominal Ordinal

## 2.3 Población y muestra

### 2.3.1 Población.

La población es el total de elementos o sujetos sometidos a investigación, en este caso el estudio está representada por una población de 40 trabajadores de la institución educativa Privada Comas 2018.

Según Bernal (2006, p. 164) “La población es el grupo de todos los individuos involucrados durante la investigación”.

*Tabla 5.*

*Trabajadores de la institución educativa particular Comas 2018*

Nº	Área	Cantidad
01	Psicología	01
02	Tutores	15
03	Auxiliar	05
04	Secretaria	02
05	Mantenimiento	03
06	Seguridad	03
07	Docentes	10
08	Director	01

### 2.3.2 Muestra

La muestra es un subconjunto de la población. Este conjunto tiene que reunir ciertos requisitos y formalidades como son la representatividad y la homogeneidad para establecer la generalización de los resultados a la población. (Hernández et al, 2014).

os correspondientes a su investigación y pulse en "Calcular muestra":

Para el presente estudio contamos con una muestra de 40 trabajadores el cual es un censo por que utilizamos la cuarta parte de la población.

**Técnica de muestreo.-** Hernández (2010, p. 176). Muestra no probabilística o dirigida Subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación.

#### **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

La actual investigación utiliza como técnica, una encuesta, que consiste en una evaluación personal. El Instrumento es el cuestionario es de tipo Likert.

La encuesta es una técnica de análisis ejecutada por muestreo, por lo tanto son asumidas como parciales, y su finalidad es preguntar a las personas sobre el tema que se desea investigar. (Hernández, 2010, p.218)

##### **2.4.1 Validez**

La validez de instrumentos se refiere a medir la variable que se pretende medir, es decir un instrumento es válido si y solo si el cuerpo teórico está en relación a los indicadores y reactivos que forman parte del instrumento.

Para la investigación se ha propuesto 3 juicios de expertos para dar conformidad y pertinencia a los mismos mediante la validación de contenido desarrollado por 2 jueces metodológica de investigación y 1 juez temático (Hernández et al, 2014, p.200).

*Tabla 6. Validación de expertos*

<b>Docentes</b>	<b>Valoración</b>
Dr. Pedro Costilla Castillo.	Aplicable
Dr. Teodoro Carranza Estela	Aplicable
Dr. Pedro Costilla Castillo.	Aplicable
Dr. Benito A. Larrocha Cueto	Aplicable

*Fuente: Elaboración propia.*

##### **2.4.2 Confiabilidad**

La aseveración de la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto, produce resultados iguales ,para el efecto se procederá con la técnica de alfa de Cronbach para ambas encuesta (Hernández et al, 2014).

Para la confiabilidad se ejecutó un trabajo piloto con 20 colaboradores a quienes se les aplicó el cuestionario de motivación y Administración del tiempo, para someterlo a un proceso de análisis estadístico mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, teniendo el siguiente resultado:

*Tabla 7. Prueba de Confiabilidad piloto*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	26

*Fuente: Elaboración propia*

**Interpretación.-** Para la elaboración del estadístico de fiabilidad indica las variables que la prueba es confiable, dio un resultado de 0,916, siendo el grado de fiabilidad del instrumento es Excelente según la tabla 1, validando el uso para recolección de datos

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

Coefficiente alfa

Coefficiente alfa >.9 es excelente

Coefficiente alfa >.8 es Bueno

Coefficiente alfa >.7 es aceptable

Coefficiente alfa >.6 es cuestionable

Coefficiente alfa >.5 es pobre

## **2.5 Métodos de análisis de datos prueba de hipótesis.**

Finalmente, los resultados se presentaran de forma ordenada haciendo uso de tablas y figuras.

En la actualidad, como se ha mencionado, en un proceso de investigación científica, los análisis estadísticos se realizan mediante el uso de programas estadísticos por computador, como el Stata o el SPSS. Bernal (2010, p. 200).

Concluida la etapa de recolección de información, se interpretaron los datos utilizando el paquete estadístico SPSS, versión 22. Asimismo, se analizará las variables con exactitud cómo es que la motivación tiene relación con la administración del tiempo en trabajadores de la institución privada comas, 2018, haciendo uso de la estadística descriptiva e inferencial.

## **2.6 Aspectos éticos**

Este trabajo de investigación cumplirá con los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, el cual sugiere a través de su formato el camino a seguir en el proceso de investigación. Asimismo, se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica, y de las personas se mantendrán en el anonimato, velando con su integridad.

Además de precisar la autoría de los instrumentos diseñados para el recojo de información, así como el proceso de revisión por juicio de expertos para validar instrumentos de investigación, por el cual pasan todas las investigaciones para su validación antes de ser aplicadas.

### **III. RESULTADOS DE PRUEBA**

### 3.1 Análisis descriptivo de los resultados de motivación.

Tabla 8.

Motivación (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido MALO	39	97,5	97,5	97,5
BUENO	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

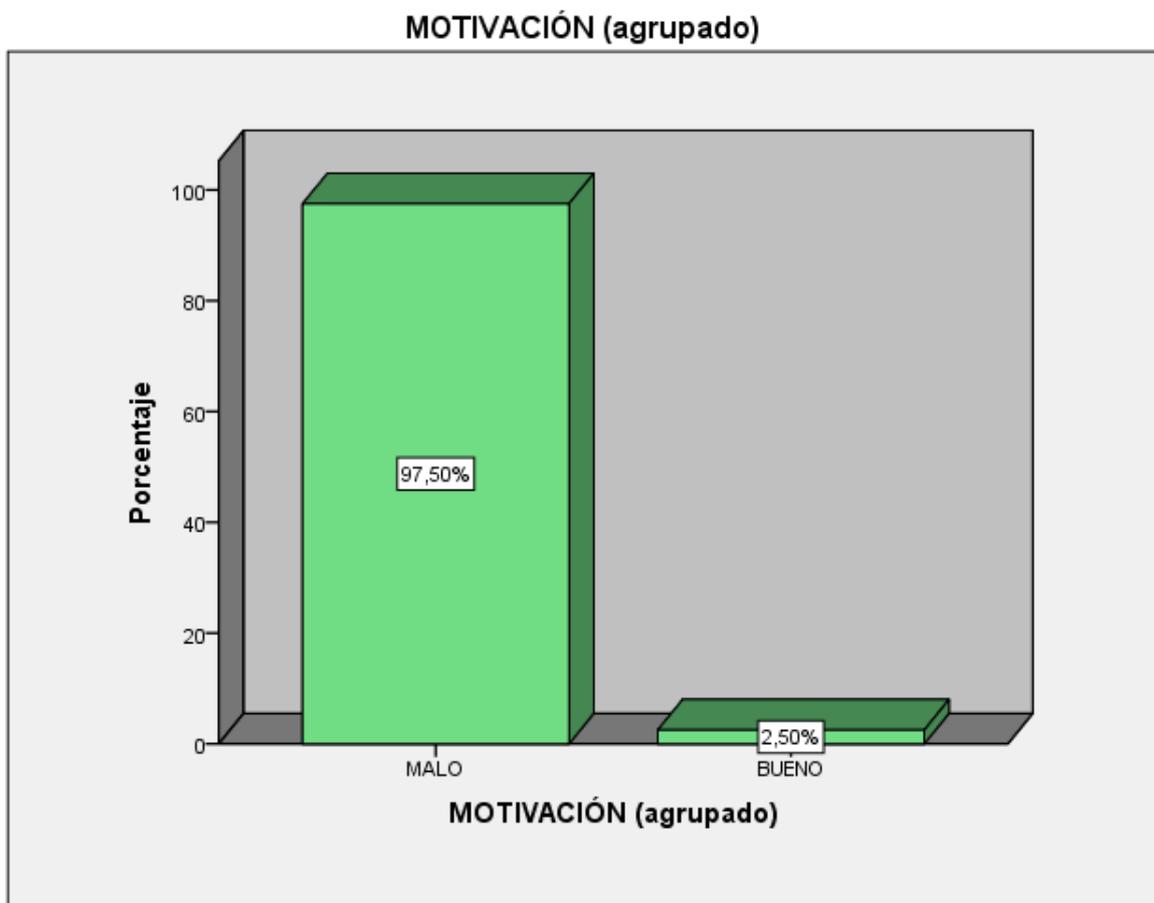


Figura 2. Motivacion agrupado

**Interpretación.** - Según la tabla 4, figuras 1 se observó el 97,50% que representa a 39 encuestados respondieron “Malo” y el 2,50% que representa a 1 encuestado respondió “Bueno”.

Tabla 9.

Motivación interna (agrupado) (agrupado) (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2,5	2,5	2,5
	CASI NUNCA	21	52,5	52,5	55,0
	A VECES	17	42,5	42,5	97,5
	CASI SIEMPRE	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

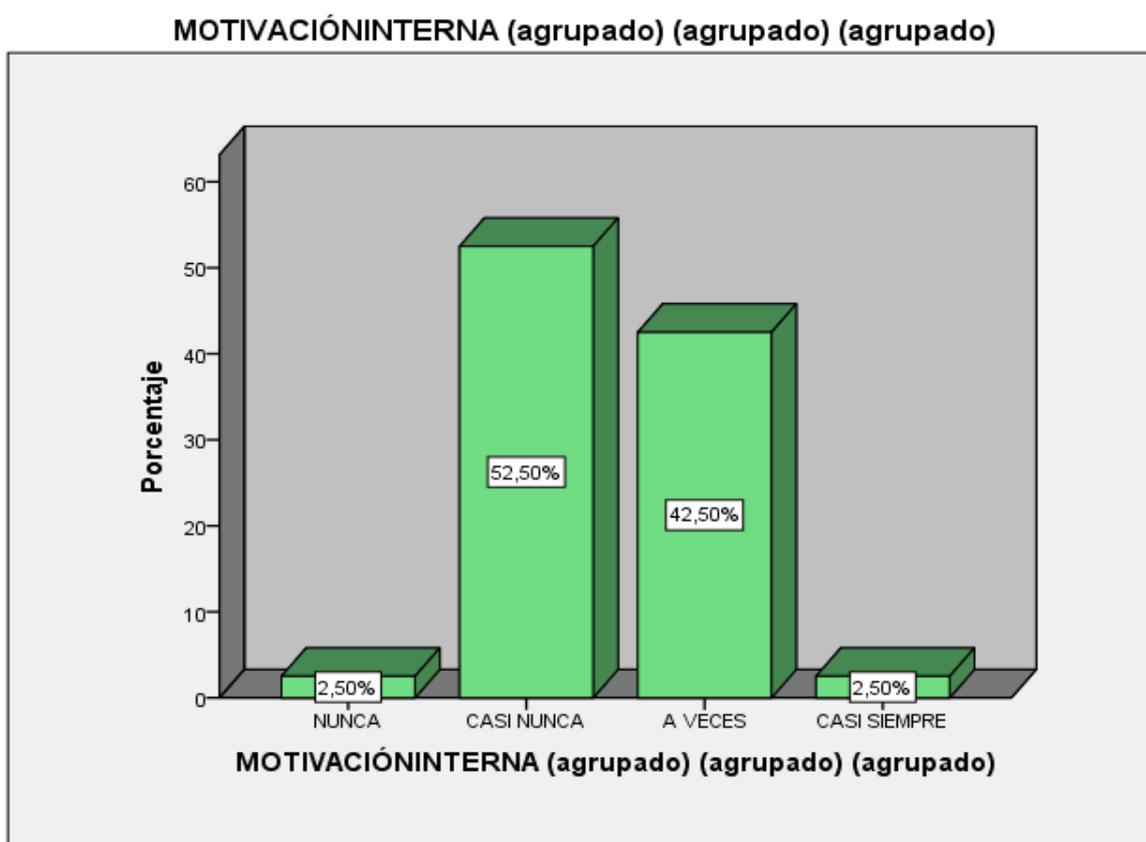


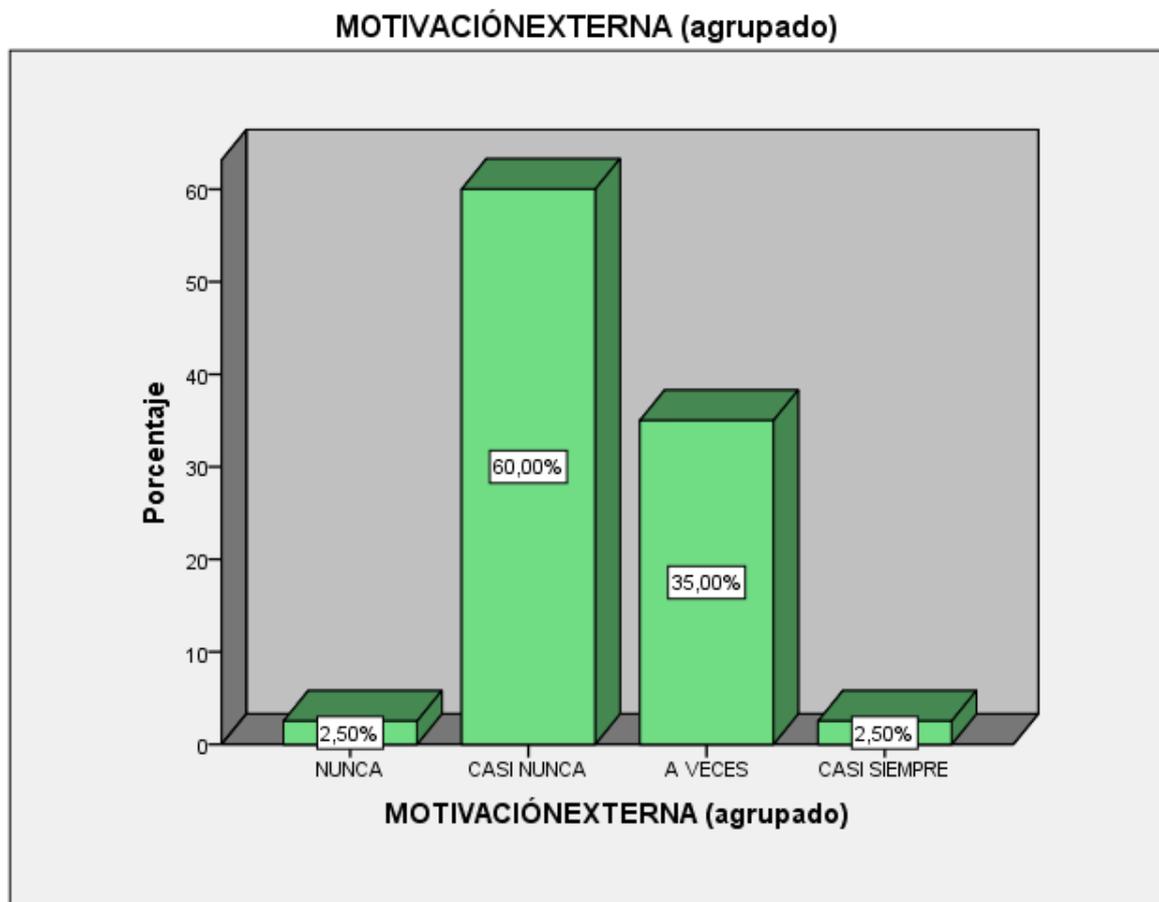
Figura 3. Motivación interna

**Interpretación.-** Según la tabla 5, figuras 2 se observa que el 2,50%, que representa a 1 encuestados respondieron “Nunca”, el 52,50% que representa a 21 encuestados respondieron “Casi Nunca”, el 42,50%, que representa a 17 encuestados respondieron “A veces” y el 2,50% que representa a 1 encuestados respondieron “Casi Siempre”.

Tabla 10.

Motivación externa (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2,5	2,5	2,5
	CASI NUNCA	24	60,0	60,0	62,5
	A VECES	14	35,0	35,0	97,5
	CASI SIEMPRE	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



Fuente: propia (Gráfico de barras)

Figura 4. Motivación externa

**Interpretación.-** Según la tabla 6 figuras 3 se observa que el 2,50%, que representa a 1 encuestados respondieron “Nunca”, el 60% que representa a 24 encuestados respondieron

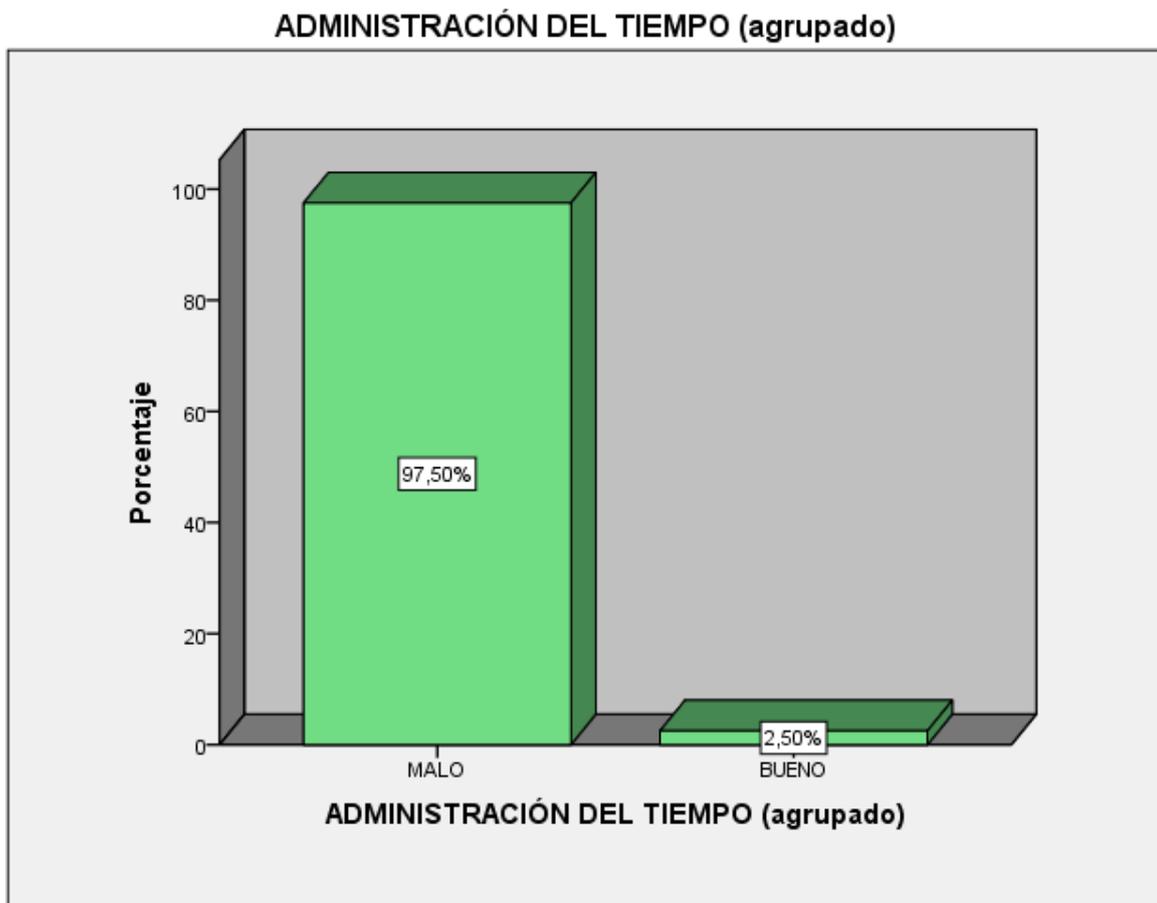
“Casi Nunca”, el 35%, que representa a 14 encuestados respondieron “A veces” y el 2,50% que representa a 1 encuestados respondieron “Casi Siempre”.

### 3.1.2 Análisis descriptivo de los resultados de administración del tiempo.

Tabla 11.

Administración del TIEMPO (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	39	97,5	97,5	97,5
	BUENO	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



Fuente:5. grafico de barras

Figura 6. Administracion del tiempo agrupado

**Interpretación.** - Según la tabla 7, figuras 4 indica que el 97,50% que representa a 39 encuestados respondieron “Malo” y 2,50% que representa a 1 encuestado respondió “Bueno”.

Tabla 12.

Identificación de roles (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	1	2,5	2,5	2,5
CASI NUNCA	26	65,0	65,0	67,5
A VECES	12	30,0	30,0	97,5
CASI SIEMPRE	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

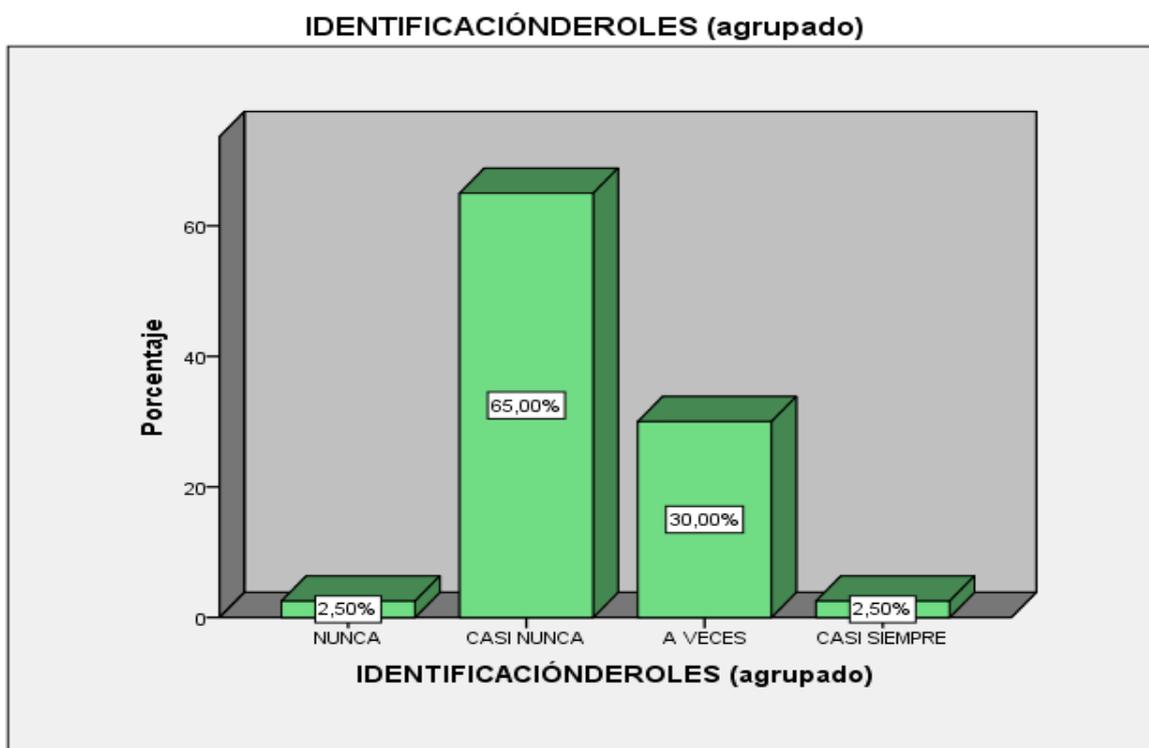


Figura 7. Identification de roles

**Interpretación.**- Según la tabla 8, figuras 5 se observa que el 2,50% que representa a 1 encuestados respondieron “Nunca”, el 65,00%, que representa a 26 encuestados respondieron “Casi Nunca”, el 30,00% que representa a 12 encuestados respondieron “A veces”, y el 2,50%, que representa a 1 encuestados respondieron “Casi Siempre”.

Tabla 13.

Selección de metas (agrupado) (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	21	52,5	52,5	62,5
	A VECES	14	35,0	35,0	97,5
	SIEMPRE	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

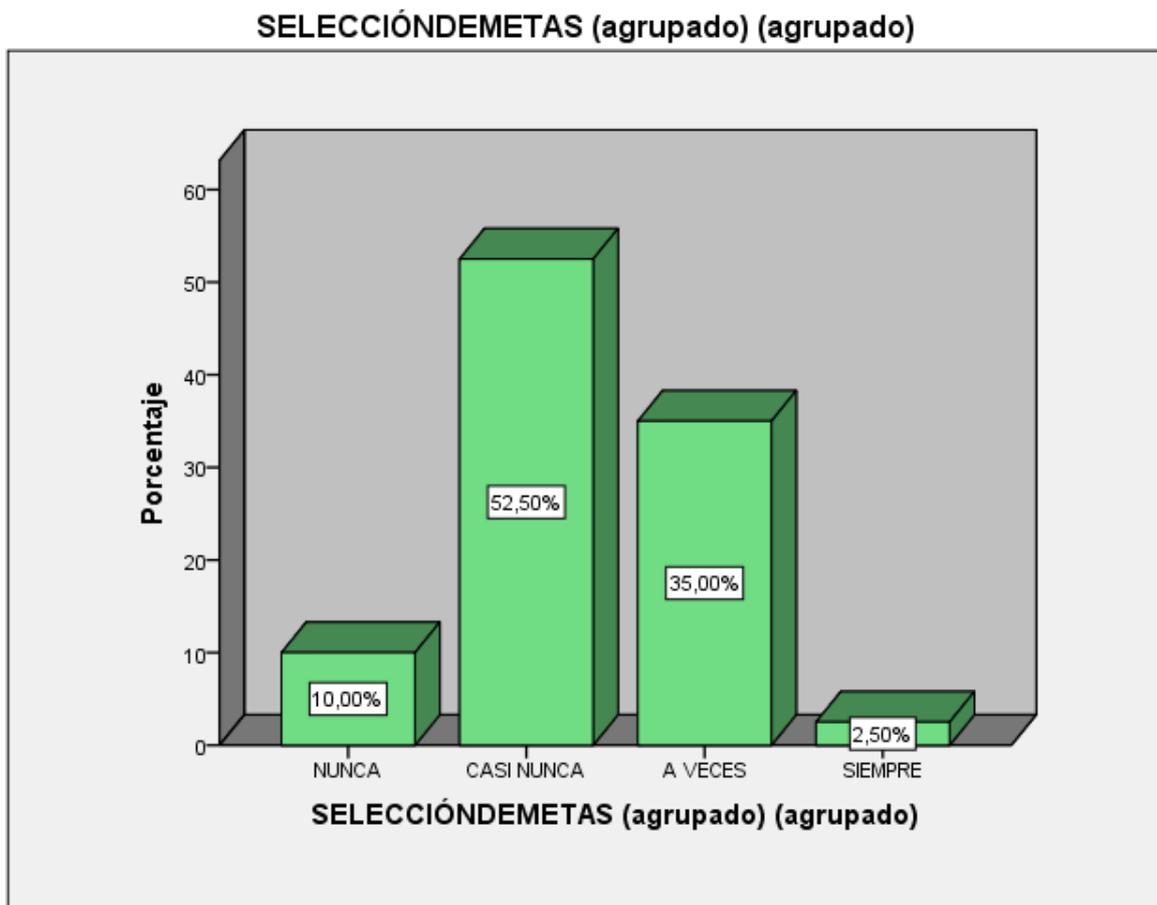


Figura 8. Selección de metas

**Interpretación.-** Según la tabla 9, figuras 6 se observa que el 10,00% que representa a 4 encuestados respondieron “Nunca”, el 52,50%, que representa a 21 encuestados respondieron “Casi Nunca”, el 35,00% que representa a 14 encuestados respondieron “A veces”, y el 2,50%, que representa a 1 encuestados respondieron “Siempre”.

Tabla 14.

Programación temporal (agrupado) (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2,5	2,5	2,5
	CASI NUNCA	22	55,0	55,0	57,5
	A VECES	16	40,0	40,0	97,5
	CASI SIEMPRE	1	2,5	2,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

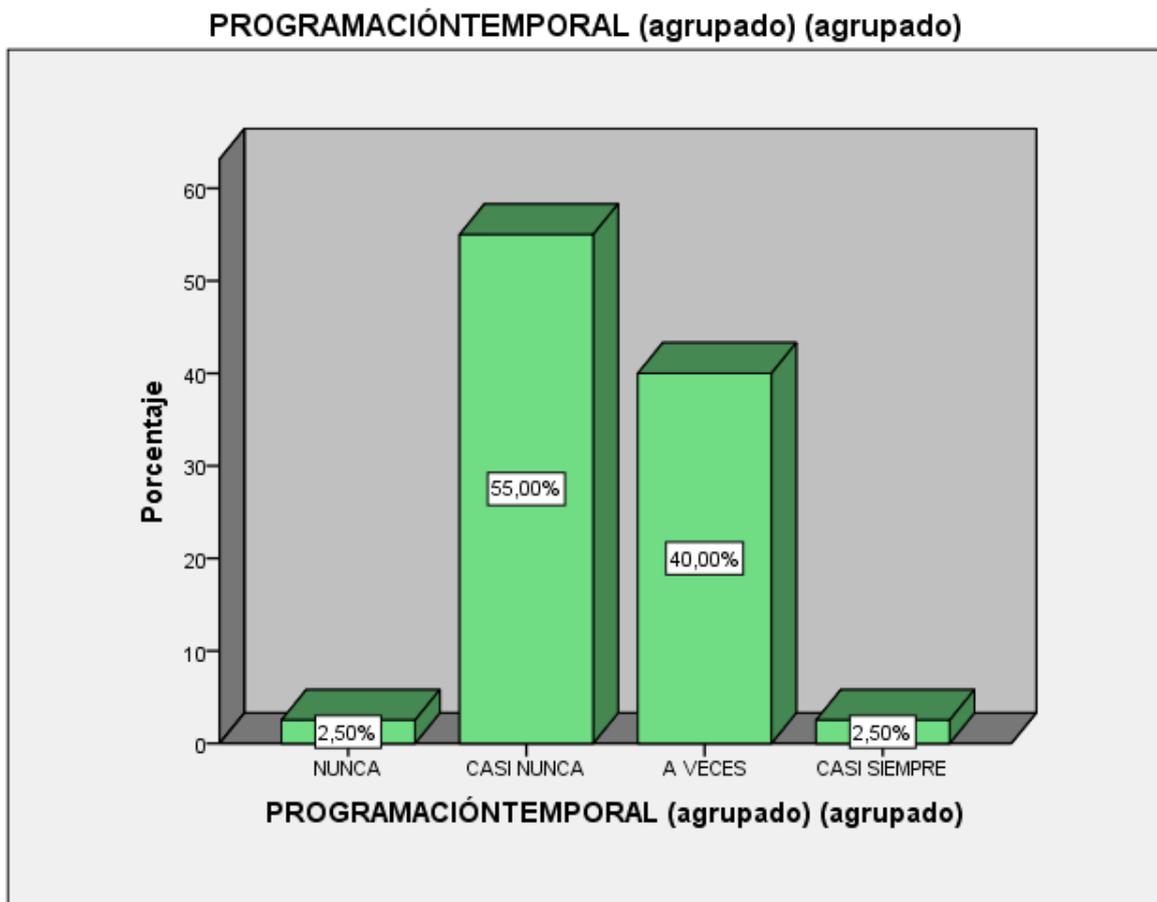


Figura 9. Programación temporal agrupado

**Interpretación.-** Según la tabla 9, figuras 7 se observa que el 2,50% que representa a 1 encuestados respondieron “Nunca”, el 55%, que representa a 22 encuestados respondieron “Casi Nunca”, el 40,00% que representa a 16 encuestados respondieron “ A veces”, y el 2,50%, que representa a 1 encuestados respondieron “Casi Siempre”.

## 3.2. Análisis inferencial de resultados

### 3.2.1. Prueba de normalidad

#### Hipótesis de normalidad

**H0:** La distribución de la muestra es normal

**H1:** La distribución de la muestra no es normal

*Tabla 15.*

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACIÓN	,121	40	,142	,942	40	,039
ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO	,159	40	,012	,949	40	,073

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Interpretación:** La tabla 10 podemos observar a 40 encuestados, por lo que se sugiere la prueba de Shapiro-Wilk. Realizando la correlación se observa la significancia 0,039, es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna como verdadera, es decir la distribución de los datos no normal y se confirma la aplicación de la estadística no paramétrica, aplicando el estadístico Rho de Spearman.

### 3.2.2 Prueba de Hipótesis General

#### 3.2.3 Hipótesis General

**HG:** La motivación se relaciona con la administración del tiempo en trabajadores del área administrativa de la institución educativa privada, Comas. 2018.

**H0:** La motivación no se relaciona con la administración del tiempo en trabajadores del área administrativa de la institución educativa privada, Comas. 2018.

**H1:** Si existe relación entre la motivación y la administración del tiempo en trabajadores del área administrativa de la institución educativa privada, Comas. 2018.

Tabla 16.  
Correlaciones

			MOTIVACIÓN	ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,961**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO	Coeficiente de correlación	,961**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Regla de decisión:

Si valor  $p > 0.05$ , se acepta la  $H_0$

Si valor  $p < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$

**INTERPRETACIÓN:** En la Tabla 11 la Prueba Rho de Spearman muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.000 < 0.05”, por ende, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ . Así mismo el nivel de correlación que existe entre las dos variables es de 0.961%, lo cual indica que es una correlación positiva muy fuerte. Por lo tanto la Motivación se relaciona con la Administración del tiempo en trabajadores del área administrativa de la Institución Educativa privada Comas, 2018, según el cuadro de niveles de Hernández.

### 3.2.4 Hipótesis Especifica 1

**HE1:** La motivación se relaciona con la identificación de roles en trabajadores del área administrativa de la institución educativa privada, Comas. 2018.

**H0:** No existe relación entre la motivación y la identificación de roles en trabajadores del área administrativa de la institución educativa privada, Comas. 2018.

**H1:** Si existe relación entre la motivación y la identificación de roles en trabajadores del área administrativa de la institución educativa privada, Comas. 2018.

Tabla 17.  
Correlaciones 2

			MOTIVACIÓN	Identificación de roles
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,833**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Identificación de roles	Coefficiente de correlación	,833**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Regla de decisión:

Si valor  $p > 0.05$ , se acepta la  $H_0$

Si valor  $p < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$

**Interpretación:** En la Tabla 12 la Prueba Rho de Spearman muestra a las dimensiones en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.000 < 0.05”, por ende, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ . Así mismo el nivel de correlación que existe entre las dos dimensiones agrupadas es de 0.833%, lo cual indica que es una correlación positiva considerable. Por lo tanto la identificación de roles se relaciona con los trabajadores del área administrativas de la Institución Educativa privada Comas, 2018, según el cuadro de niveles de Hernández.

### 3.2.5 Hipótesis Específica 2

**HE2:** La motivación se relaciona con la selección de metas en los trabajadores del área administrativa de la institución educativa privada, Comas. 2018.

**H0:** No existe relación entre la motivación y la selección de metas en los trabajadores del área administrativa de la institución educativa privada, Comas. 2018.

**H2:** Si se existe relación entre la motivación y la selección de metas en los trabajadores del área administrativa de la institución educativa privada, Comas. 2018.

Tabla 18.  
Correlaciones

			MOTIVACIÓN	Selección de metas
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,653**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Selección de metas	Coefficiente de correlación	,653**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Regla de decisión:

Si valor  $p > 0.05$ , se acepta la  $H_0$

Si valor  $p < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$

**INTERPRETACIÓN:** En la Tabla 13 la Prueba Rho de Spearman muestra a las dimensiones en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.000 < 0.05”, por ende, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ . Así mismo el nivel de correlación que existe entre las dos dimensiones agrupadas es de 0.653%, lo cual indica que es una correlación positiva media. Por lo tanto la selección de metas se relaciona con el ambiente de trabajo en los trabajadores del área administrativas de la Institución Educativa privada Comas, 2018, según el cuadro de niveles de Hernández.

### 3.2.6 Hipótesis Específica 3

**HE3:** La motivación se relaciona con la programación temporal en trabajadores del área administrativa de la institución educativa privada, Comas. 2018.

**H0:** No existe relación entre la motivación y la programación temporal en trabajadores del área administrativa de la institución educativa privada, Comas. 2018.

**H3:** Si existe relación entre la motivación y la programación temporal en trabajadores del área administrativa de la institución educativa privada, Comas. 2018.

Tabla 19.

Correlaciones 3

		MOTIVACIÓN		Programación temporal
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,957**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Programación temporal	Coefficiente de correlación	,957**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Regla de decisión:**

Si valor  $p > 0.05$ , se acepta la  $H_0$

Si valor  $p < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$

**INTERPRETACIÓN:** En la Tabla 13 la Prueba Rho de Spearman muestra a las dimensiones en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.000 < 0.05”, por ende, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ . Así mismo el nivel de correlación que existe entre las dos dimensiones agrupadas es de 0.957%, lo cual indica que es una correlación positiva Muy fuerte. Por lo tanto la programación temporal se relaciona con el ambiente de trabajo en los trabajadores del área administrativas de la Institución Educativa privada Comas, 2018, según el cuadro de niveles de Hernández.

## **IV. DISCUSIÓN**

Olvera (2013), En su investigación “Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos”. Concluyó y planteó un plan de acción en el manejo del recurso humano que permita establecer los incentivos que promuevan la eficiencia y eficacia de los colaboradores y su desarrollo organizacional con incidencia positiva en la consecución de los objetivos comunes, tanto para el colaborador como para la empresa.

En el estudio de investigación realizado se obtuvo los resultados en las necesidades fisiológico de la motivación interna ver table n° 17 figuras 10, donde se evidencia las debilidades en las necesidades básicas de seguridad y fisiológicas como se observa que el 32,50%, que representa a 13 encuestados respondieron “Nunca”, el 32,50% que representa a 13 encuestados respondieron “Casi Nunca”, el 20%, que representa a 8 encuestados respondieron “A veces”, el 12,50% que representa a 5 encuestados respondieron “Casi Siempre” y 2,50% que representa a 1 encuestado respondió “Siempre”, Se determina que el estudio tiene relación con la conclusión de la autora crear un plan de acción en el manejo de talento humano eso permite tener eficiencia en sus labores, teniendo en cuenta las necesidades básicas fisiológicas considerando que el talento humano es fundamental en una empresa. Finalmente respecto a las necesidades Fisiológicas y de seguridad, Reeve (2010, p. 6), Describe una condición de deficiencia biológica. Las necesidades fisiológicas se presentan con déficit tisulares y del flujo sanguíneo, como por falta de agua, privación de nutrientes o lesión física. De ignorarse, sobrevienen daños o patología corporal. Por ende, las necesidades fisiológicas, cuando no se satisfacen y son intensas, representan urgencias que amenazan la vida.

Enriquez (2014), Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México. Donde se logró determinar que el grado de motivación laboral tiene una influencia positiva y significativa en grado fuerte en el desempeño laboral de los empleados. La investigación demuestra que a mayor motivación mejor será el desempeño laboral de los colaboradores teniendo resultados positivos en la empresa.

En el estudio de investigación realizado se obtuvo los resultados en la tabla 37 figuras 29, se observa que existe una gran falencia en los procesos de asignación de horario queda establecido que la programación de tiempos no existe en la organización y se observa que el 32,50%, que representa a 13 encuestados respondieron “Nunca”, el 40,00% que representa

a 16 encuestados respondieron “Casi Nunca”, el 17,50%, que representa a 7 encuestados respondieron “A veces” y el 7,50% que representa a 3 encuestados respondieron “Casi Siempre” y 2,50% que representa a 1 encuestado respondió “Siempre”. Se determina que el estudio tiene relación con la conclusión del autor que a mayor motivación mejor será el desempeño laboral de los colaboradores teniendo resultados positivos si se priorizaría las tareas el proceso de los trabajos serian exitosos. Finalmente respecto a programación del tiempo, Davidson (2000, p. 45), Después de haber identificado los roles y establecido las metas, se puede trasladar cada meta a un día específico de la semana, ya sea como prioridad o, lo que es incluso mejor, con una asignación horaria específica.

Coyoy, (2013) en su investigación “Administration del tiempo como factor para aumentar la eficacia del personal bancario de la ciudad de Guetzaltenango”. Tesis para optar el Grado de Licenciado, facultad de Ciencias Económicas Empresariales. Concluyó en el estudio que da como resultado que los empleados bancarios de la ciudad de Quetzaltenango no planifican sus actividades, no hay suficiente delegación y que la falta de información y conocimiento son las principales causas de pérdida de tiempo más frecuentes. Estos resultados nos indican que existe factores endógenos y exógenos para el incremento de la productividad en una empresa así como el factor tiempo y la motivación que están presentes y se relacionan estrechamente, la cual nos da luces para iniciar la investigación.

En el estudio de investigación realizado se obtuvo los resultados en la tabla 26 figuras 19, no se realiza a tiempo los tareas existe falencia con el clima entre los colaboradores priorizando otros temas menos el cumplimiento de sus labores se observa que el 32,50%, que representa a 13 encuestados respondieron “Nunca”, el 40% que representa a 16 encuestados respondieron “Casi Nunca”, el 17,50%, que representa a 7 encuestados respondieron “A veces” y el 7,50% que representa a 3 encuestados respondieron “Casi Siempre” y 2,50% que representa a 1 encuestado respondió “Siempre”. Se determina que el estudio tiene relación con la conclusión del autor con el incremento de la productividad a mayor motivación mejor se realiza las labores existe motivos internos y externos que pueden favorecer los estímulos. Reeve (2010, p.86). Entendemos como estímulo incondicionado a aquel que genera en el sujeto una respuesta de carácter innato, generalmente llamada reflejo. Por otro lado, un estímulo condicional espera un resultado específico, que el organismo no sabría dar antes de recibir las instrucciones correspondientes.

Wong y Yataco (2012) en su investigación , administración del tiempo por parte de los padres de familia y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes del quinto grado de secundaria de Chíncha. Conclusión en los resultados de la investigación nos indican que la administración del tiempo por parte de los padres inciden en forma significativa en el logro académico de los estudiantes, es de vital importancia considerar que la motivación también está presente porque con la tenencia del tiempo sin la motivación de los padres no es posible la intervención de apoyo a ambos estudiantes ni la motivación en los hijos para el estudio o rendimiento académico.

En el estudio de investigación realizado se obtuvo los resultados existe falencias fuertes con con el cumplimiento de las tareas no existe una programación de trabajo ni a corto, mediano y largo plazo se detecta que se está improvisando los trabajos se observa en la tabla 35 figuras 28, se observa que el 37,50%, que representa a 15 encuestados respondieron “Nunca”, el 35,00% que representa a 14 encuestados respondieron “Casi Nunca”, el 20%, que representa a 8 encuestados respondieron “A veces” y el 7,50% que representa a 3 encuestados respondieron “Casi Siempre”. Se determina que el estudio tiene relación con la conclusión del autor vital importancia considerar que la motivación también está presente porque con la tenencia del tiempo. Finalmente las metas prioritarias. Reeve (2010, p. 158), El establecimiento de una meta mejora el desempeño, pero el tipo de meta que se establece es un determinante esencial del grado al que esta se traduce en mejoras en el desempeño, ya que las metas varían en dificultad y en especificidad.

## **V. CONCLUSIÓN**

1). Se determinó que si existe relación con ambas variables indica que existe una correlación positiva muy fuerte. Por lo tanto la Motivación se relaciona con la Administración del tiempo en trabajadores del área administrativa de la Institución Educativa privada Comas, 2018.

Se ha determinado que el resultado de la hipótesis En la Tabla 11 la Prueba Rho de Spearman muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia menor a 0.05, es decir “0.000 <0.05”, con significancia bilateral 0,01 por ende, se rechaza la Ho y se acepta la H1.

Se logró determinar el nivel de correlación que existe entre las dos variables es de 0.961%, lo cual indica que es una correlación positiva muy fuerte. Por lo tanto la Motivación se relaciona con la Administración del tiempo en trabajadores del área administrativa de la Institución Educativa privada Comas, 2018.

2). Se determinó que existe relación la primera variable con la primera dimensión establecer la relación que existe entre la motivación y la identificación de roles en trabajadores del área administrativa de la institución educativa privada, Comas. 2018.

Se ha determinado que el resultado de la hipótesis en la Tabla 12 la Prueba Rho de Spearman muestra a las dimensiones en estudio con un nivel de significancia menor a 0.05, es decir “0.000 <0.05”, con significancia bilateral 0,01 por ende, se rechaza la Ho y se acepta la H1. Se logró determinar el nivel de correlación que existe entre la variable y la dimensión agrupadas es de 0.833%, lo cual indica que es una correlación positiva considerable. Por lo tanto la identificación de roles se relaciona con los trabajadores del área administrativas de la Institución Educativa privada Comas, 2018.

3). Se determinó que existe relación con la variable y la segunda dimensión se ha demostrado una correlación positiva media. Por lo tanto la selección de metas se relaciona con el ambiente de trabajo en los trabajadores del área administrativas de la Institución Educativa privada Comas, 2018.

Se ha determinado que el resultado de la hipótesis En la Tabla 13 la Prueba Rho de Spearman muestra a las dimensiones en estudio con un nivel de significancia menor a 0.05, es decir “0.000 <0.05”, con significancia bilateral 0,01 por ende, se rechaza la Ho y se acepta la H1. Se logró determinar el nivel de correlación que existe entre las dos dimensiones agrupadas es de 0.653%, lo cual indica que es una correlación positiva media. Se logró determinar la

selección de metas se relaciona con el ambiente de trabajo en los trabajadores del área administrativas de la Institución Educativa privada Comas, 2018,

4). Se determinó que existe relación con la variable y la tercera dimensión Se ha demostrado una correlación positiva Muy fuerte. Por lo tanto la programación temporal se relaciona con el ambiente de trabajo en los trabajadores del área administrativas de la Institución Educativa privada Comas, 2018.

Se ha determinado que el resultado de la hipótesis en la En la Tabla 13 la Prueba Rho de Spearman muestra a las dimensiones en estudio con un nivel de significancia menor a 0.05, es decir " $0.000 < 0.05$ " con significancia bilateral 0,01, por ende, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ . Se logró determinar el nivel de correlación que existe entre las dos dimensiones agrupadas es de 0.957%, lo cual indica que es una correlación positiva Muy fuerte. Por lo tanto la programación temporal se relaciona con el ambiente de trabajo en los trabajadores del área administrativas de la Institución Educativa privada Comas, 2018

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Se recomienda:**

6.1 Al área de talento humano identificar de manera minuciosa y mejorar los procesos de selección determinando los roles, tomando en cuenta las debilidades observadas en el desarrollo de tareas de los altos mandos y de los subordinados para lograr mejor desempeño laboral en la organización la existencia del personal capaz e indicado en el puesto será de mucha prosperidad para la organización. (ver tabla 21)

6.2 A la Gerencia General establecer las metas con anticipación realizar un trabajo programado para cumplir con sus tareas diarias sin afectar a los colaboradores quedándose a última hora a realizar trabajos no programados, planificar los trabajos a corto, mediano y largo plazo. (ver tabla 31)

6.3 A la Gerencia General realizar capacitaciones o talleres de integración con los colaboradores para que gocen de un adecuado ambiente, se organicen mejor con las tareas diarias el subordinado se siente motivado y planifica su labor y brindarles recursos para una adecuada solución ante cualquier situación, realizar supervisiones constantes para que los objetivos se cumplan. (ver tabla 34)

#### **IV. REFERENCIAS**

- Coyoy, M. (Octubre de 2013). *Administración del tiempo como factor para aumentar la eficacia del personal bancario de la ciudad de Quezaltenango*. (Tesis de Licenciatura). Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/01/01/Coyoy-Miguel.pdf>
- Cruz, A. (1996). *La carrera contra el tiempo y como ganarla*. Mexico: Paerson.
- Enriquez (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*. Para obtener grado de Maestría en Administración. Universidad de Montemorelos.
- Gascó, J. (febrero de 2006). *Conceptos aplicados a la dirección de recursos Humanos - Guía práctica de desarrollo profesional*. Obtenido de [http://globalizacion-estudios.blogspot.pe/2006/03/la-motivacin-de-los-emplea\\_114160656154424817.html](http://globalizacion-estudios.blogspot.pe/2006/03/la-motivacin-de-los-emplea_114160656154424817.html)
- Herrera, D. (2009). *Teorías contemporáneas de la motivación: Una perspectiva aplicada*. Lima: PUCP.
- Jean, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. (Tesis Doctoral). Madrid.: Universidad Complutense de Madrid.
- Koonz, H. y. (1999). *Administración, una perspectiva global*. Mexico. 11ª Edición.: Mc Graw Hill.
- Ramirez, R. (2002). *Condicionantes socio-laborales de los empleados públicos: Motivación y satisfacción laboral en la administración regional* ( Tesis Doctoral). España.: Universidad Extremadura.
- Reeve, J. (2009). *Motivación y emoción* (5ta. edición). México: Mc GRaw Hill.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. Florida (13.ª edición): Pearson.
- Savic, G. (6 de Marzo de 2009). *La motivación de los empleados en un entorno internacional*. Obtenido de [http://globalizacion-estudios.blogspot.pe/2006/03/la-motivacin-de-los-emplea\\_114160656154424817.html](http://globalizacion-estudios.blogspot.pe/2006/03/la-motivacin-de-los-emplea_114160656154424817.html)
- Sulca, G. (2015). *Impacto de la motivación en la gestión de una organización Policial*.

(Tesis de Maestría). Lima: UNMSM.

Vargas, G. (2007). *Influencia de la motivación de logro, actitud emprendedora, y autoeficacia emprendedora, sobre la intención emprendedora en los estudiantes del área de ciencias empresariales de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco*. Lima: UNMSM.

Chiavenato (2000) *Define el desempeño cómo las acciones o comportamientos*.

Villena (2011). *Conferencia impartida el 8 de agosto del 2011 a los estudiantes sobre motivación y fomento sobre el desempeño ético y proactivo en la vida profesional*.

Coello, (2014) *En su investigación “Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)”*. Guayaquil.

Sum (2015). *En su investigación “Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango “Para obtener el grado académico de licenciada en Administración. Universidad Rafael Landívar-Guatemala*.

Zevallos (2015). *En su investigación “Influencia de la motivación en el aprendizaje motor de estudiantes del cuarto grado de instituciones educativas ex variante técnica cono sur juliaca 2015*. Tesis para obtener el grado académico de magister en educación. Universidad Andina Juliaca – Lima.

(s.f.). Obtenido de [http://globalizacion-estudios.blogspot.pe/2006/03/la-motivacin-de-los-emplea\\_114160656154424817.html](http://globalizacion-estudios.blogspot.pe/2006/03/la-motivacin-de-los-emplea_114160656154424817.html)

<https://www.negociosyemprendimiento.org/2018/02/formas-motivar-personal-empresa.html>.

<http://148.204.210.201/tesis/1392852540281TesisMAOmarA.pdf>

[http://www.degerencia.com/articulo/administracion del tiempo en la vida y en el trabajo](http://www.degerencia.com/articulo/administracion_del_tiempo_en_la_vida_y_en_el_trabajo) recuperado.

## **ANEXOS**

Problema	Hipótesis	Objetivos	Variab les	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensi ones	Indicadores	Items
<b>Problema General</b> ¿Cómo se relaciona la motivación y la administración del tiempo en trabajadores del área administrativa de la institución educativa privada, Comas 2018?	<b>Hipótesis General</b> La motivación se relaciona con la administración del tiempo en trabajadores del área administrativa de la institución educativa privada, Comas. 2018.	<b>Objetivo General</b> la motivación y administración del tiempo en trabajadores del área administrativa de la institución educativa privada, Comas. 2018.	MOTIVACIÓN	El estudio de la motivación se refiere a aquellos procesos que dan energía y dirección al comportamiento. (Reeve, 2010, p. 6)	La motivación se evaluara a través de los criterios. 1) Motivación interna y 2) Motivación externa serán los insumos utilizados en la construcción de un cuestionario que permitirá recoger la información objeto de estudio.	Motivación interna	Fisiológicas Psicológicas. Sociales	1,2,3,4 5,6 7,8
						Motivación externa	- Clima - Estímulos	9,10 11,12,13
<b>Problema Especifico</b> ¿Cómo se relaciona la motivación y la identificación de roles en trabajadores del área administrativa de la institución educativa privada, Comas 2018? ¿Qué relación existe entre la motivación y la selección de metas en trabajadores del área administrativa de la institución educativa privada, Comas. 2018?  ¿Qué relación existe entre la motivación y la programación temporal en trabajadores del área administrativa de la institución educativa privada, Comas. 2018?	<b>Hipótesis Especifica</b> La motivación se relaciona con la identificación de roles en trabajadores del área administrativa de la institución educativa privada, Comas. 2018. La motivación se relaciona con la selección de metas del área administrativa de la institución educativa privada, Comas. 2018. La motivación se relaciona con la programación temporal en trabajadores del área administrativa de la institución educativa privada, Comas. 2018.	<b>Objetivo Especifico</b> Establecer la relación que existe entre la motivación y la identificación de roles en trabajadores del área administrativa de la institución educativa privada, Comas. 2018. Determina la relación que existe entre la motivación y la selección de metas del área administrativa de la institución educativa privada, Comas. 2018. Establecer la relación motivación y la programación temporal en trabajadores del área administrativa de la institución educativa privada, Comas. 2018.	ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO	Administración el tiempo significa administrar las actividades de uno mismo. Esto implica saber tomar decisiones e implementarlas, hacer las cosas oportunamente, saber que uno puede controlar el tiempo y la calidad de su propia vida, y examinar nuestras actitudes y proponernos un cambio (Davidson, 2000, p. 307)	La administración del tiempo se evaluara a través de los criterios de cada uno de las actividades como 1) identificación de roles, 2) selección de metas, 3) programación temporal con el cual se elaborará un cuestionario para el recojo de información.	Identificación de roles	Identificar roles claves Enlistar los roles claves límite de tiempo	14 15 16
						Selección de metas	Visión de resultados a largo plazo Visión de metas a corto plazo	18 19
						Programación temporal	- metas prioritarias temporales asignación de horario específico prioridad de actividades cotidianas planeación diaria	20,21 22,23 24 25,26

El cuadro 10.1 describe estas seis dimensiones del bienestar psicológico.

<b>Autoaceptación</b>	
Puntuación Elevada	Posee una actitud positiva el sí mismo; reconoce y acepta sus múltiples aspectos incluyendo las cualidades buenas y malas
Puntuación baja	Se siente insatisfecho con el sí mismo, esta desilusionado con lo que le ha ocurrido en el pasado; se siente preocupado acerca de ciertas cualidades; desea ser diferente de como es.
<b>Relaciones positivas con otros</b>	
Puntuación Elevada	Tiene relaciones cálidas y satisfactorias y de confianzas con otros; se preocupa acerca del bienestar de los demás; capaz de una fuerte empatía.
Puntuación baja	Tiene pocas relaciones cercanas de confianza con los demás; se le dificulta ser cálido, abierto y preocupado
<b>Autonomía</b>	
Puntuación Elevada	Posee autodeterminación; es capaz de resistir las presiones sociales para pensar y actuar de cierta manera; regula su conducta desde su interior ; evalúa al si mismo según estándares personales.
Puntuación baja	Está preocupado acerca de las expectativas y evaluaciones de los demás; depende de los juicios de otros para tomar decisiones importantes ; se ajusta a las presiones sociales para pensar y actuar de determinada manera.
<b>Dominio ambiental</b>	
Puntuación Elevada	Tiene una sensación de dominio y competencia en el manejo de su ambiente; controla una gama compleja de actividades externas; hace un uso eficaz de las oportunidades que lo rodean
Puntuación baja	Tiene dificultades para manejar asuntos cotidianos se siente incapaz de cambiar o mejorar el contexto circundante; no está consciente de las oportunidades que lo rodean.
<b>Empeño en la vida</b>	
Puntuación Elevada	Tiene metas vitales y un sentido de dirección; siente que el presente

	y pasado tienen significado
Puntuación baja	Carece de un sentido de significado en la vida tiene pocas metas u objetivos; carece de un sentido de dirección; no ve el empeño del pasado.
<b>Crecimiento personal</b>	
Puntuación Elevada	Tiene una sensación de desarrollo continuo ve a el mismo como en crecimiento y expansión; está abierto a experiencias nuevas
Puntuación baja	Tiene una sensación de estancamiento personal; carece de un sentido de mejoría o expansión a lo largo del tiempo se siente aburrido y desinteresado por la vida.

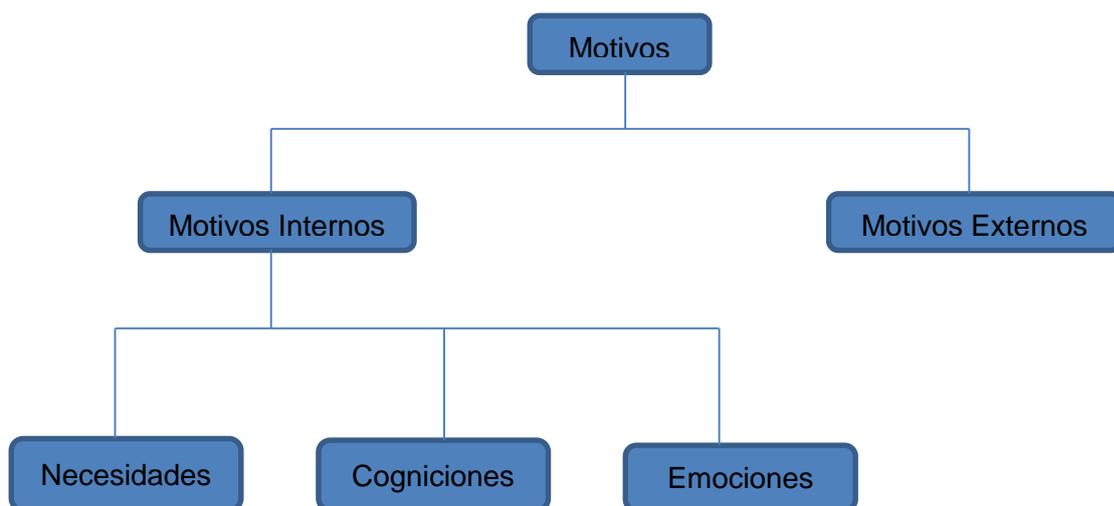
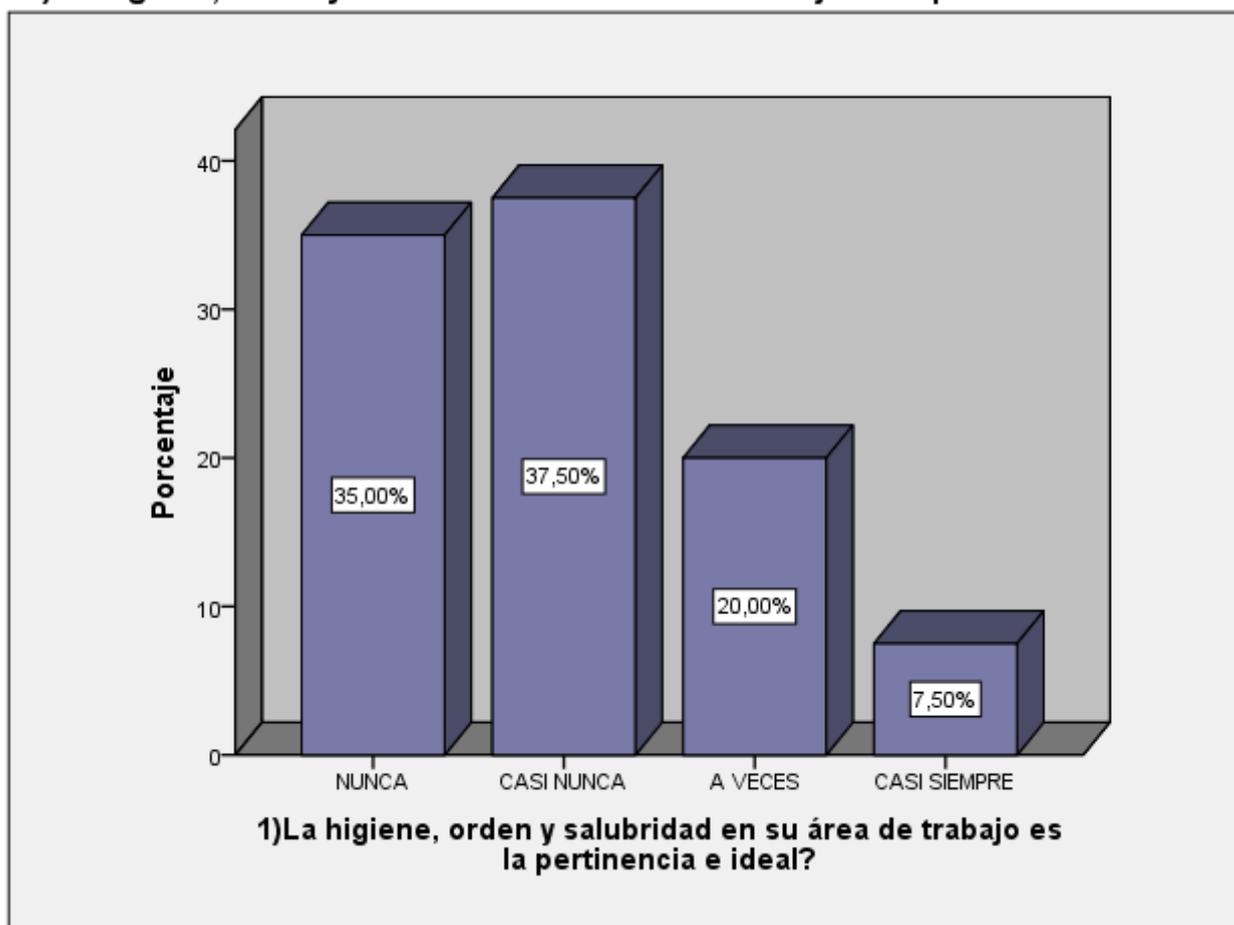


Figura 1.2 jerarquía de las cuatro fuentes de la motivación.  
Según (Reeve, 2009, p.6).

TABLA 16

1) La higiene, orden y salubridad en su área de trabajo es la pertinencia e ideal?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	14	35,0	35,0	35,0
	CASI NUNCA	15	37,5	37,5	72,5
	A VECES	8	20,0	20,0	92,5
	CASI SIEMPRE	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

1)La higiene, orden y salubridad en su área de trabajo es la pertinencia e ideal?



Fuente: propia (Gráfico de barras)

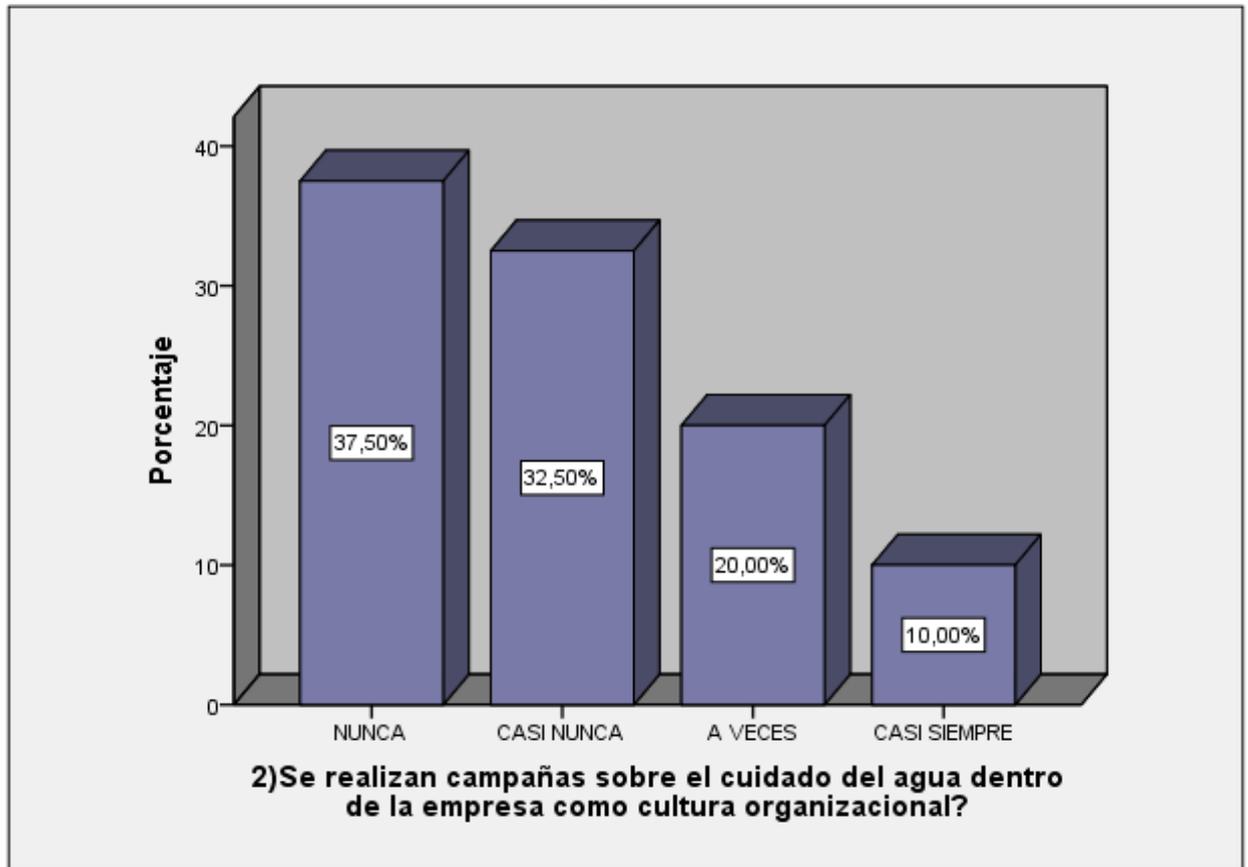
Figura 8 gráfico de barras

**Interpretación.-** La tabla 16 figuras 8, se observa que el 35%, que representa a 14 encuestados respondieron “Nunca”, el 37,50% que representa a 15 encuestados respondieron “Casi Nunca”, el 20%, que representa a 8 encuestados respondieron “A veces” y el 7,50% que representa a 3 encuestados respondieron “Casi Siempre”.

**TABLA 17**

2) Se realizan campañas sobre el cuidado del agua dentro de la empresa como cultura organizacional?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	15	37,5	37,5	37,5
	CASI NUNCA	13	32,5	32,5	70,0
	A VECES	8	20,0	20,0	90,0
	CASI SIEMPRE	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**2)Se realizan campañas sobre el cuidado del agua dentro de la empresa como cultura organizacional?**



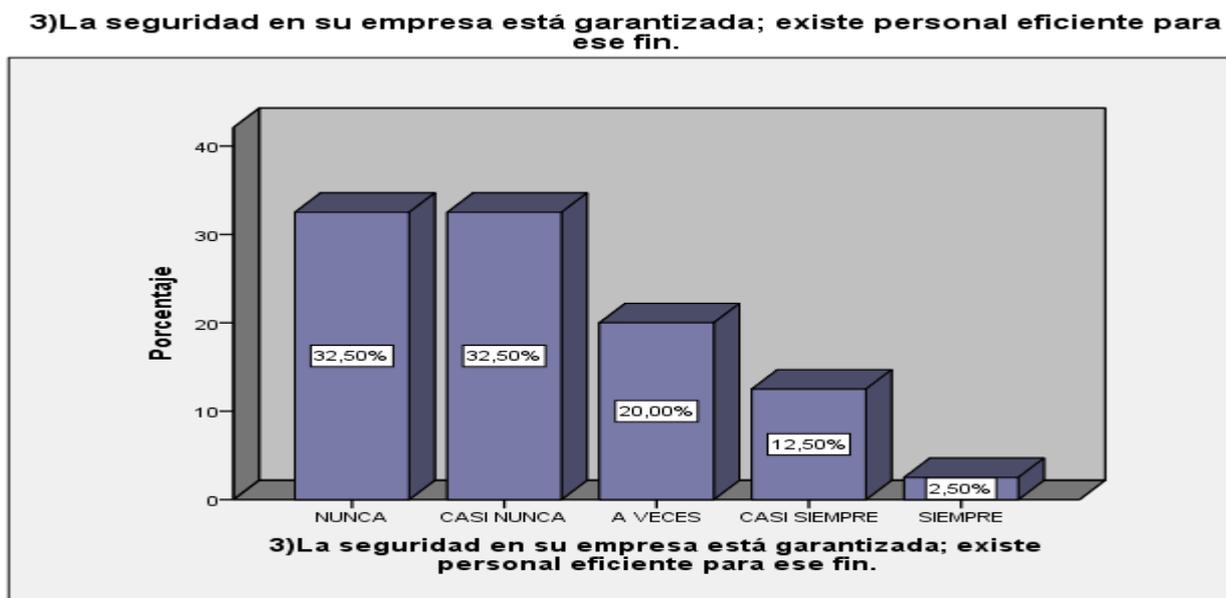
Fuente: propia (Grafico de barras)

Figura 9 grafico de barras

**Interpretación.-** La tabla 17 figuras 9, se observa que el 37,50%, que representa a 15 encuestados respondieron “Nunca”, el 32,50% que representa a 13 encuestados respondieron “Casi Nunca”, el 20%, que representa a 8 encuestados respondieron “A veces” y el 10% que representa a 4 encuestados respondieron “Casi Siempre”.

**TABLA 18**

<b>3)La seguridad en su empresa está garantizada; existe personal eficiente para ese fin.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	13	32,5	32,5	32,5
	CASI NUNCA	13	32,5	32,5	65,0
	A VECES	8	20,0	20,0	85,0
	CASI SIEMPRE	5	12,5	12,5	97,5
	SIEMPRE	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



Fuente: propia (Grafico de barras)

Figura 10 grafico de barras

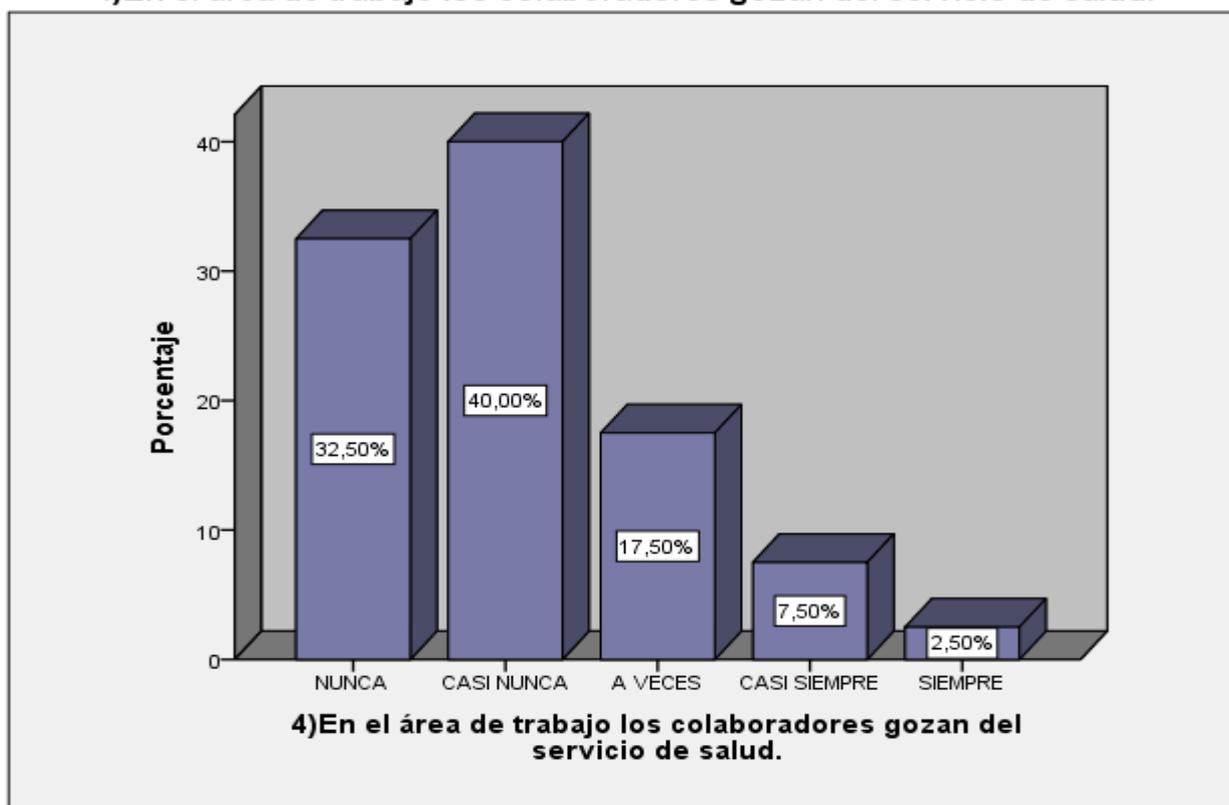
**Interpretación.-** La tabla 18 figuras 10, se observa que el 32,50%, que representa a 13 encuestados respondieron “Nunca”, el 32,50% que representa a 13 encuestados respondieron “Casi Nunca”, el 20%, que representa a 8 encuestados respondieron “A veces”, el 12,50% que representa a 5 encuestados respondieron “Casi Siempre” y 2,50% que representa a 1 encuestado respondió “Siempre”.

**TABLA 19**

**4)En el área de trabajo los colaboradores gozan del servicio de salud.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	13	32,5	32,5	32,5
CASI NUNCA	16	40,0	40,0	72,5
A VECES	7	17,5	17,5	90,0
CASI SIEMPRE	3	7,5	7,5	97,5
SIEMPRE	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**4)En el área de trabajo los colaboradores gozan del servicio de salud.**



Fuente: propia (Grafico de barras)

Figura 11 grafico de barras

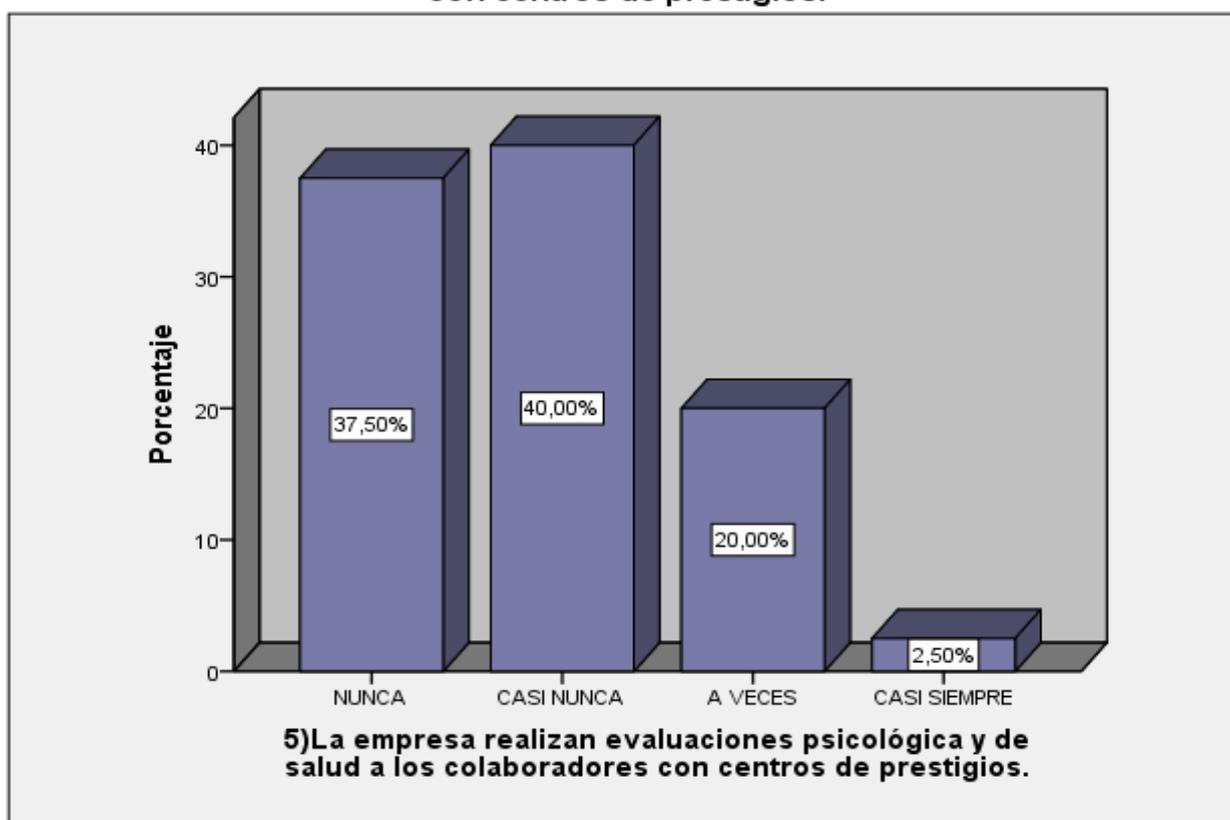
**Interpretación.-** La tabla 19 figuras 11, se observa que el 32,50%, que representa a 13 encuestados respondieron “Nunca”, el 40% que representa a 16 encuestados respondieron “Casi Nunca”, el 17,50%, que representa a 7 encuestados respondieron “A veces” y el 7,50% que representa a 3 encuestados respondieron “Casi Siempre” y 2,50% que representa a 1 encuestado respondió “Siempre”

**TABLA 20**

5) La empresa realizan evaluaciones psicológica y de salud a los colaboradores con centros de prestigios.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	15	37,5	37,5	37,5
CASI NUNCA	16	40,0	40,0	77,5
A VECES	8	20,0	20,0	97,5
CASI SIEMPRE	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

5)La empresa realizan evaluaciones psicológica y de salud a los colaboradores con centros de prestigios.



Fuente: propia (Grafico de barras)

Figura 12 grafico de barras

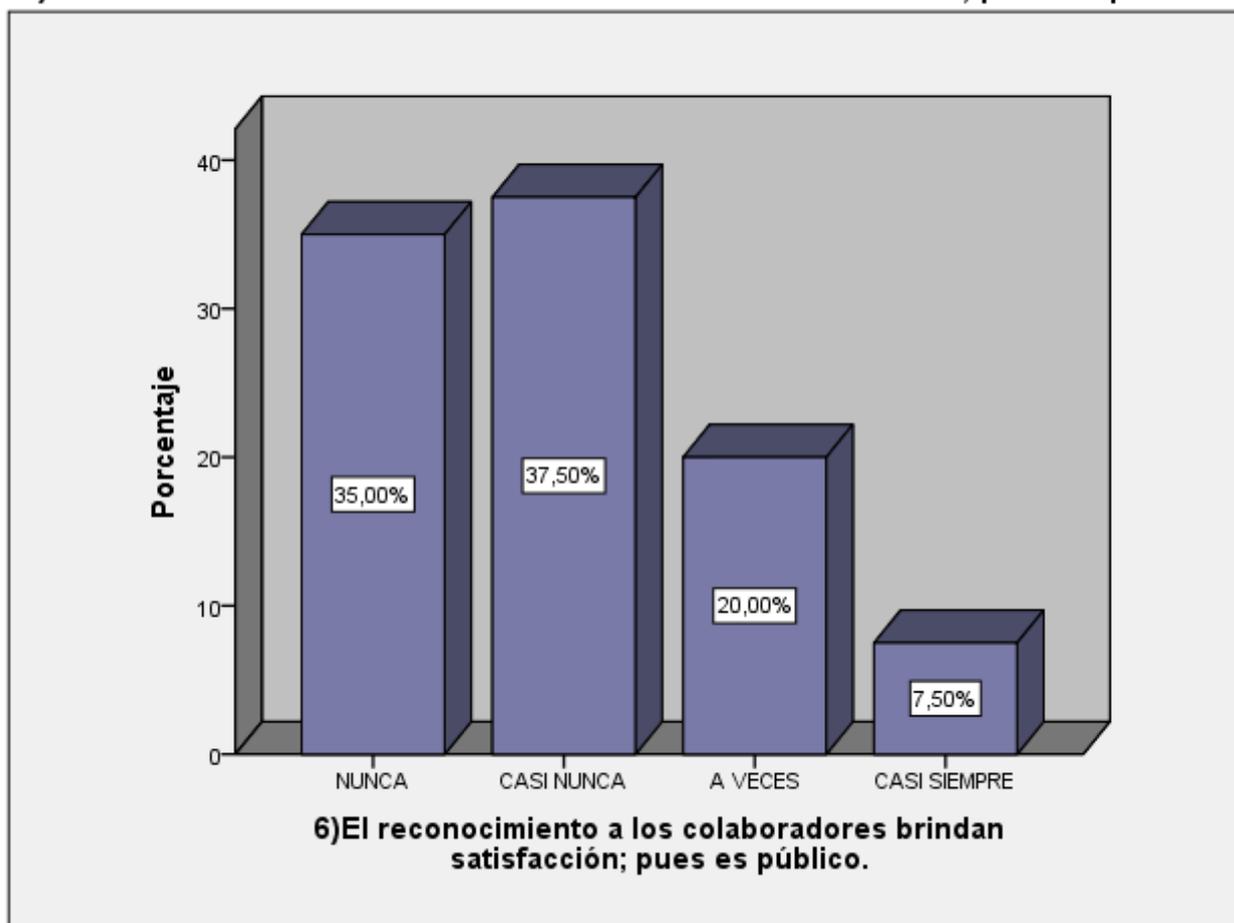
**Interpretación.-** La tabla 20 figuras 12, se observa que el 37,50%, que representa a 15 encuestados respondieron “Nunca”, el 40% que representa a 16 encuestados respondieron “Casi Nunca”, el 20%, que representa a 8 encuestados respondieron “A veces” y el 2,50% que representa a 1 encuestados respondieron “Casi Siempre”

TABLA 21

6) El reconocimiento a los colaboradores brindan satisfacción; pues es público.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	14	35,0	35,0	35,0
	CASI NUNCA	15	37,5	37,5	72,5
	A VECES	8	20,0	20,0	92,5
	CASI SIEMPRE	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**6)El reconocimiento a los colaboradores brindan satisfacción; pues es público.**



Fuente: propia (Gráfico de barras)

Figura 8 gráfico de barras

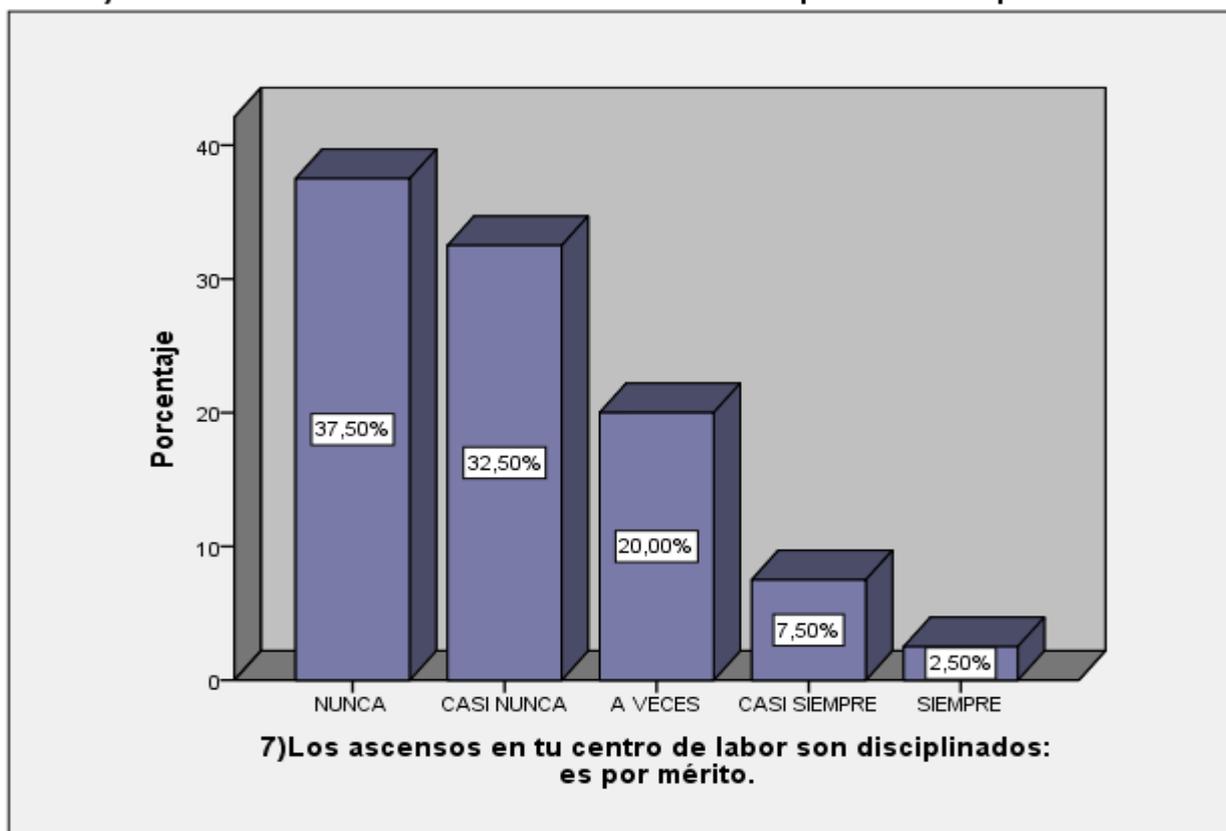
**Interpretación.-** La tabla 21 figuras 13, se observa que el 35,00%, que representa a 14 encuestados respondieron “Nunca”, el 37,50% que representa a 15 encuestados respondieron “Casi Nunca”, el 20%, que representa a 8 encuestados respondieron “A veces” y el 7,50% que representa a 3 encuestados respondieron “Casi Siempre”.

TABLA 22

**7) Los ascensos en tu centro de labor son disciplinados: es por mérito.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	15	37,5	37,5	37,5
	CASI NUNCA	13	32,5	32,5	70,0
	A VECES	8	20,0	20,0	90,0
	CASI SIEMPRE	3	7,5	7,5	97,5
	SIEMPRE	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**7) Los ascensos en tu centro de labor son disciplinados: es por mérito.**



Fuente: propia (Gráfico de barras)

Figura 14 gráfico de barras

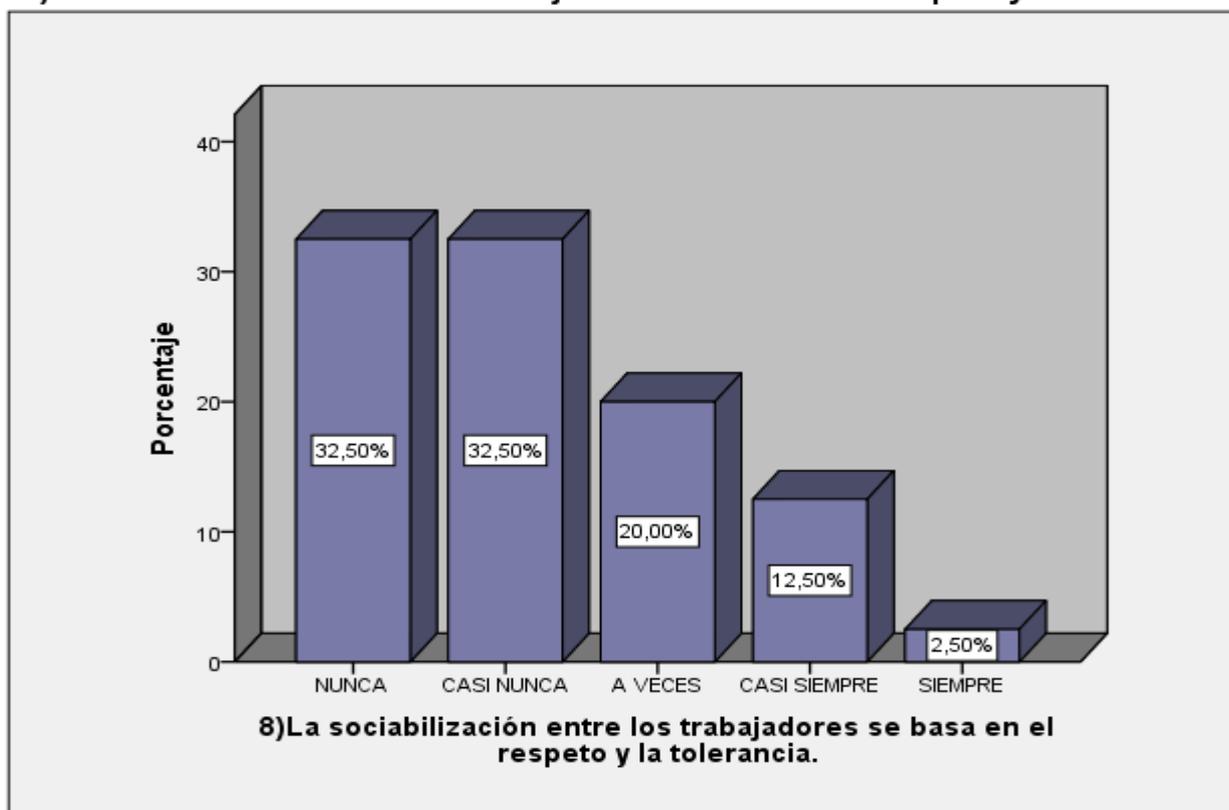
**Interpretación.-** La tabla 22 figuras 14, se observa que el 37,50%, que representa a 15 encuestados respondieron “Nunca”, el 32,50% que representa a 13 encuestados respondieron “Casi Nunca”, el 20%, que representa a 8 encuestados respondieron “A veces” y el 7,50% que representa a 3 encuestados respondieron “Casi Siempre” y 2,50% que representa a 1 encuestado respondió “Siempre”.

TABLA 23

**8) La sociabilización entre los trabajadores se basa en el respeto y la tolerancia.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	13	32,5	32,5	32,5
	CASI NUNCA	13	32,5	32,5	65,0
	A VECES	8	20,0	20,0	85,0
	CASI SIEMPRE	5	12,5	12,5	97,5
	SIEMPRE	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**8)La sociabilización entre los trabajadores se basa en el respeto y la tolerancia.**



Fuente: propia (Grafico de barras)

Figura 15 grafico de barras

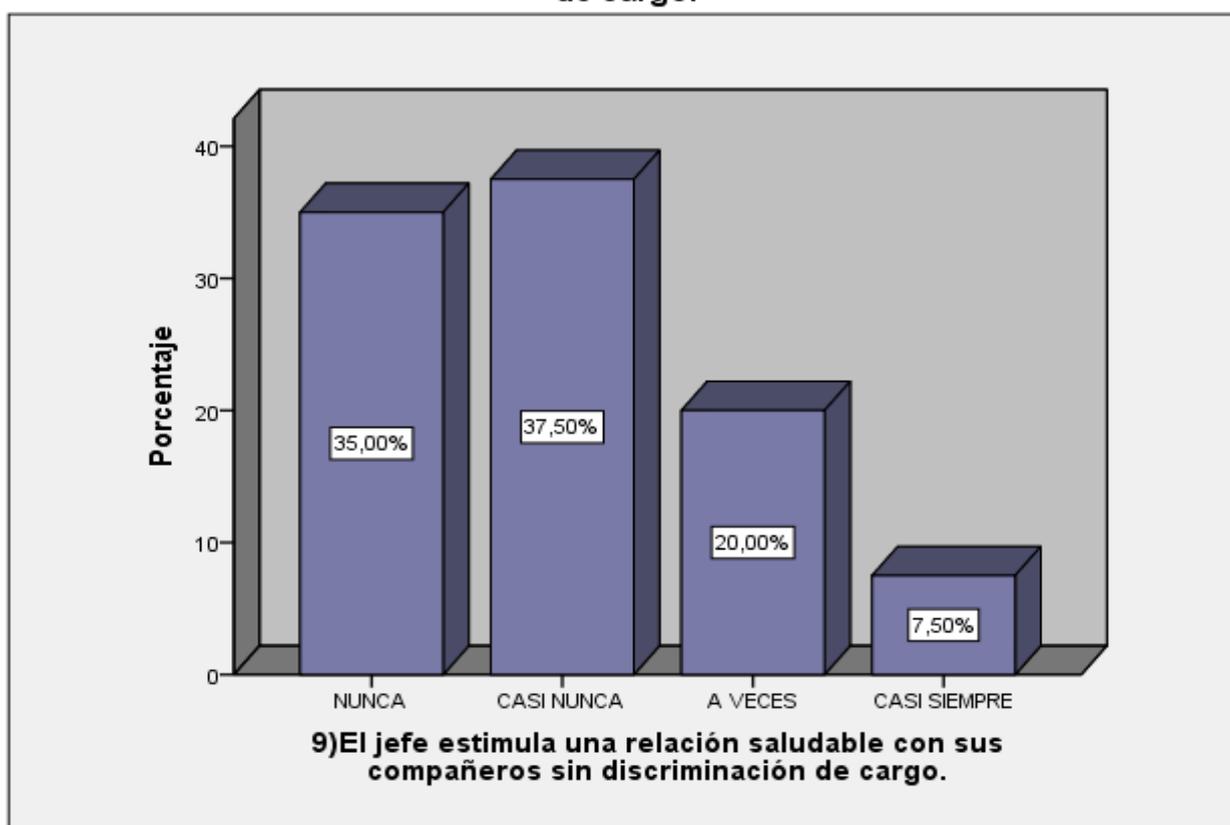
**Interpretación.-** La tabla 23 figuras 15, se observa que el 32,50%, que representa a 13 encuestados respondieron “Nunca”, el 32,50% que representa a 13 encuestados respondieron “Casi Nunca”, el 20%, que representa a 8 encuestados respondieron “A veces” y el 12,50% que representa a 5 encuestados respondieron “Casi Siempre” y 2,50% que representa a 1 encuestado respondió “Siempre”.

TABLA 24

**9) El jefe estimula una relación saludable con sus compañeros sin discriminación de cargo.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	14	35,0	35,0	35,0
CASI NUNCA	15	37,5	37,5	72,5
A VECES	8	20,0	20,0	92,5
CASI SIEMPRE	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**9)El jefe estimula una relación saludable con sus compañeros sin discriminación de cargo.**



Fuente: propia (Grafico de barras)

Figura 16 grafico de barras

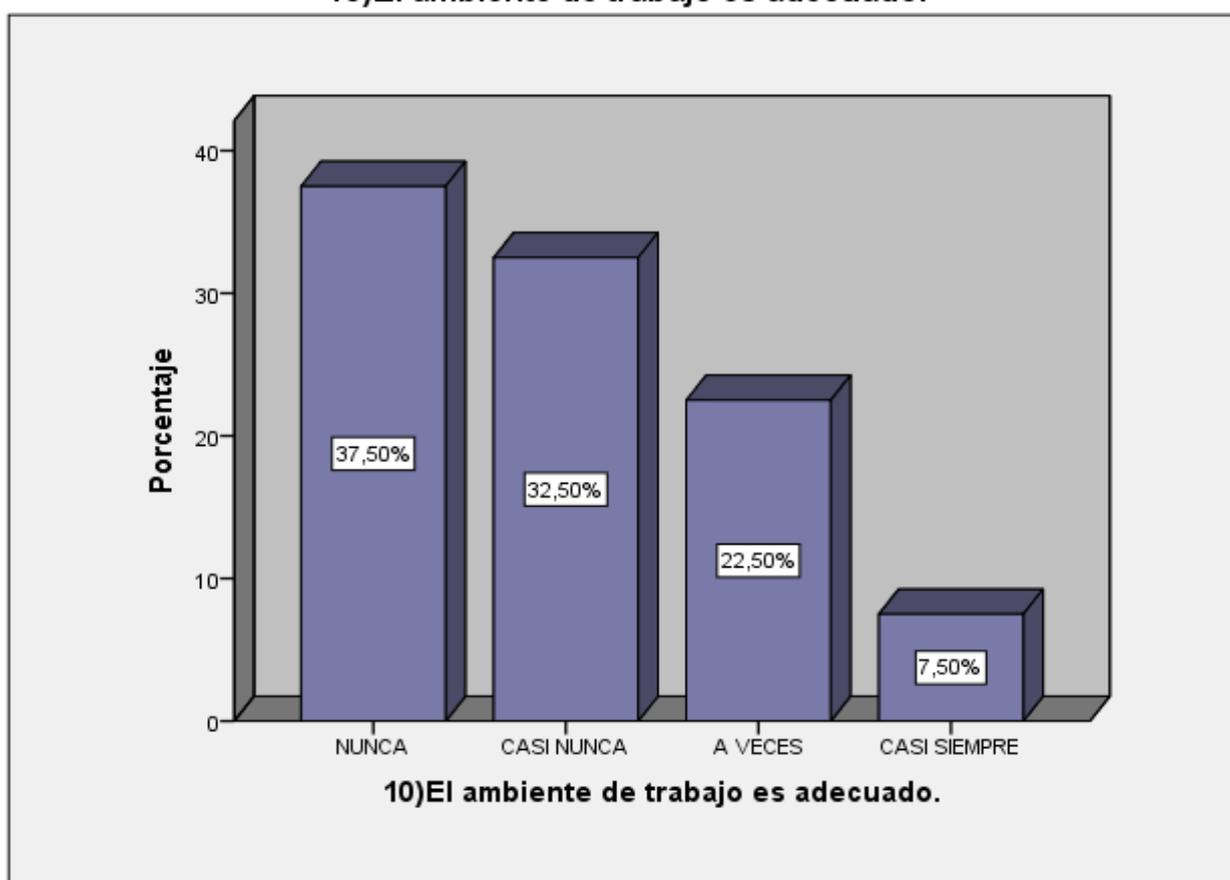
**Interpretación.-** La tabla 24 figuras 16, se observa que el 35,00%, que representa a 14 encuestados respondieron “Nunca”, el 37,50% que representa a 15 encuestados respondieron “Casi Nunca”, el 20%, que representa a 8 encuestados respondieron “A veces” y el 7,50% que representa a 3 encuestados respondieron “Casi Siempre”.

TABLA 25

**10)El ambiente de trabajo es adecuado.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	15	37,5	37,5	37,5
	CASI NUNCA	13	32,5	32,5	70,0
	A VECES	9	22,5	22,5	92,5
	CASI SIEMPRE	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**10)El ambiente de trabajo es adecuado.**



Fuente: propia (Grafico de barras)

Figura 17 grafico de barras

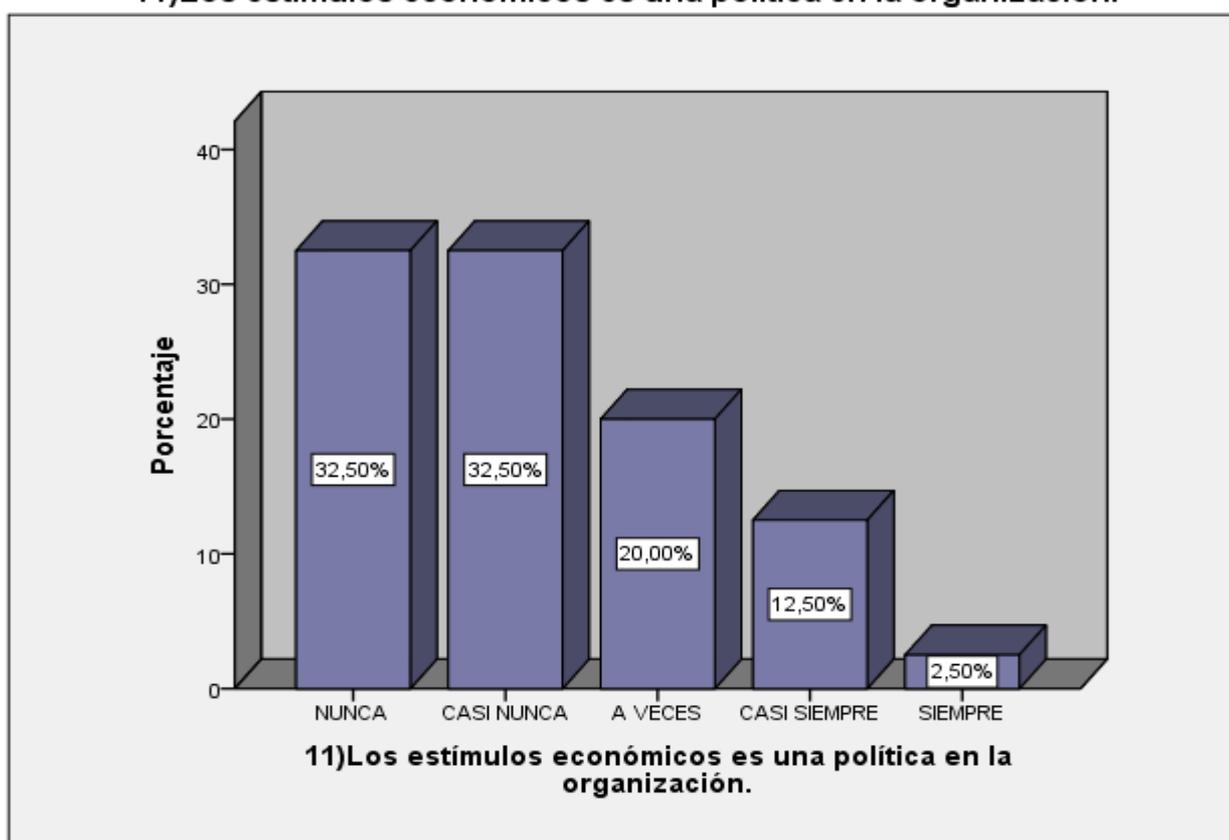
**Interpretación.-** La tabla 25 figuras 17, se observa que el 37,50%, que representa a 15 encuestados respondieron “Nunca”, el 32,50% que representa a 13 encuestados respondieron “Casi Nunca”, el 22,50%, que representa a 9 encuestados respondieron “A veces” y el 7,50% que representa a 5 encuestados respondieron “Casi Siempre”.

TABLA 26

**11) Los estímulos económicos es una política en la organización.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	13	32,5	32,5
	CASI NUNCA	13	32,5	65,0
	A VECES	8	20,0	85,0
	CASI SIEMPRE	5	12,5	97,5
	SIEMPRE	1	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

**11) Los estímulos económicos es una política en la organización.**



Fuente: propia (Gráfico de barras)

Figura 18 gráfico de barras

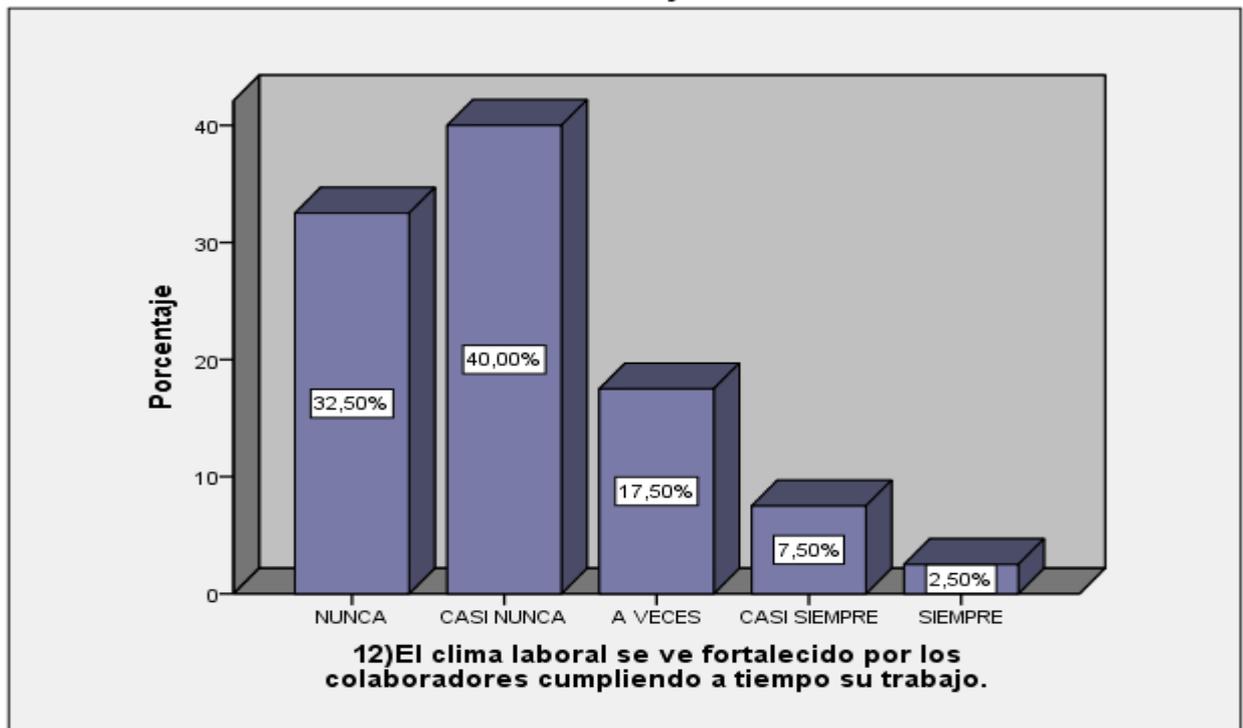
**Interpretación.-** La tabla 26 figuras 18, se observa que el 32,50%, que representa a 15 encuestados respondieron “Nunca”, el 32,50% que representa a 15 encuestados respondieron “Casi Nunca”, el 20%, que representa a 8 encuestados respondieron “A veces” y el 12,50% que representa a 5 encuestados respondieron “Casi Siempre” y 2,50% que representa a 1 encuestado respondió “Siempre”.

TABLA 27

**12) El clima laboral se ve fortalecido por los colaboradores cumpliendo a tiempo su trabajo.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	13	32,5	32,5	32,5
CASI NUNCA	16	40,0	40,0	72,5
A VECES	7	17,5	17,5	90,0
CASI SIEMPRE	3	7,5	7,5	97,5
SIEMPRE	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**12)El clima laboral se ve fortalecido por los colaboradores cumpliendo a tiempo su trabajo.**



Fuente: propia (Gráfico de barras)

Figura 19 gráfico de barras

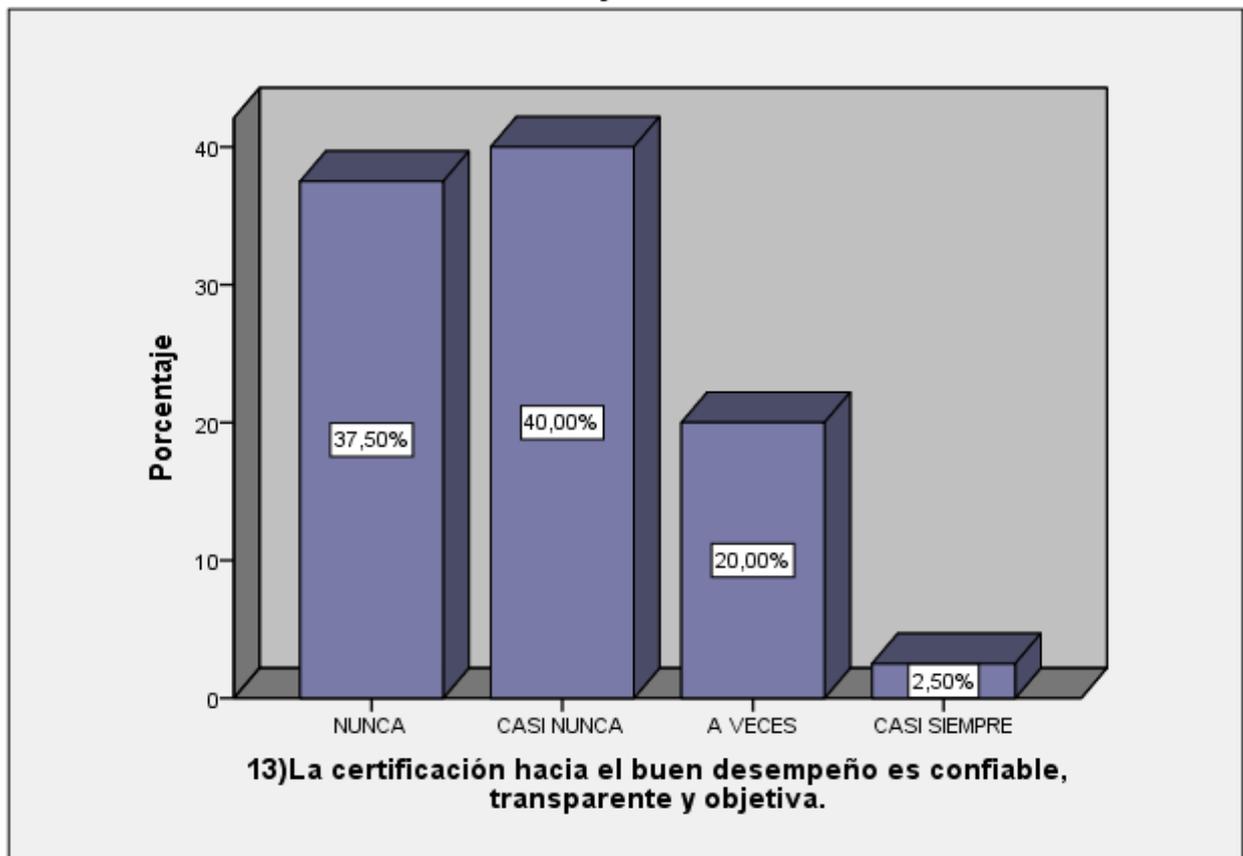
**Interpretación.-** La tabla 27 figuras 19, se observa que el 32,50%, que representa a 13 encuestados respondieron “Nunca”, el 40% que representa a 16 encuestados respondieron “Casi Nunca”, el 17,50%, que representa a 7 encuestados respondieron “A veces” y el 7,50% que representa a 3 encuestados respondieron “Casi Siempre” y 2,50% que representa a 1 encuestado respondió “Siempre”.

TABLA 28

**13) La certificación hacia el buen desempeño es confiable, transparente y objetiva.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	15	37,5	37,5	37,5
CASI NUNCA	16	40,0	40,0	77,5
A VECES	8	20,0	20,0	97,5
CASI SIEMPRE	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**13)La certificación hacia el buen desempeño es confiable, transparente y objetiva.**



Fuente: propia (Grafico de barras)

Figura 20 grafico de barras

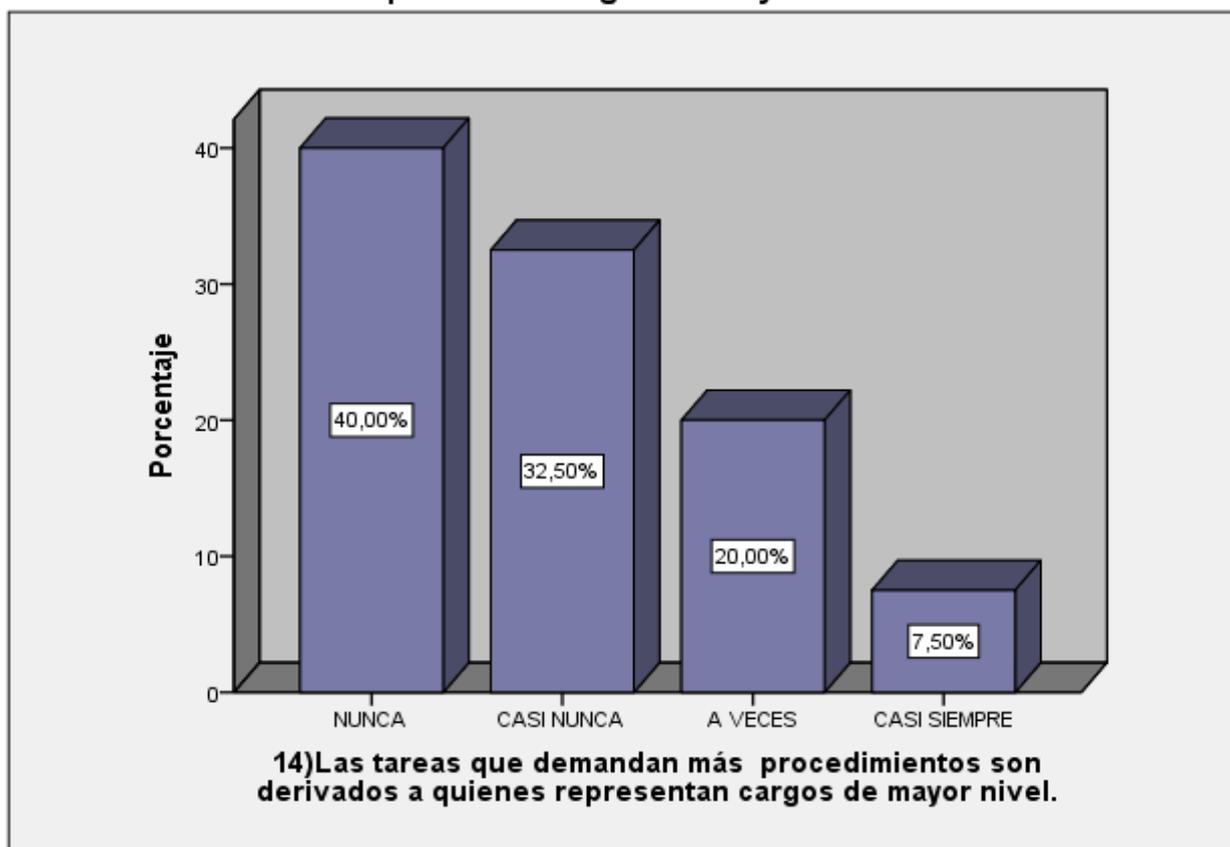
**Interpretación.-** La tabla 28 figuras 20, se observa que el 37,50%, que representa a 15 encuestados respondieron “Nunca”, el 40% que representa a 16 encuestados respondieron “Casi Nunca”, el 20%, que representa a 8 encuestados respondieron “A veces” y el 2,50% que representa a 1 encuestados respondieron “Casi Siempre”.

TABLA 29

14) Las tareas que demandan más procedimientos son derivados a quienes representan cargos de mayor nivel.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	16	40,0	40,0	40,0
CASI NUNCA	13	32,5	32,5	72,5
A VECES	8	20,0	20,0	92,5
CASI SIEMPRE	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

14) Las tareas que demandan más procedimientos son derivados a quienes representan cargos de mayor nivel.



Fuente: propia (Grafico de barras)

Figura 21 grafico de barras

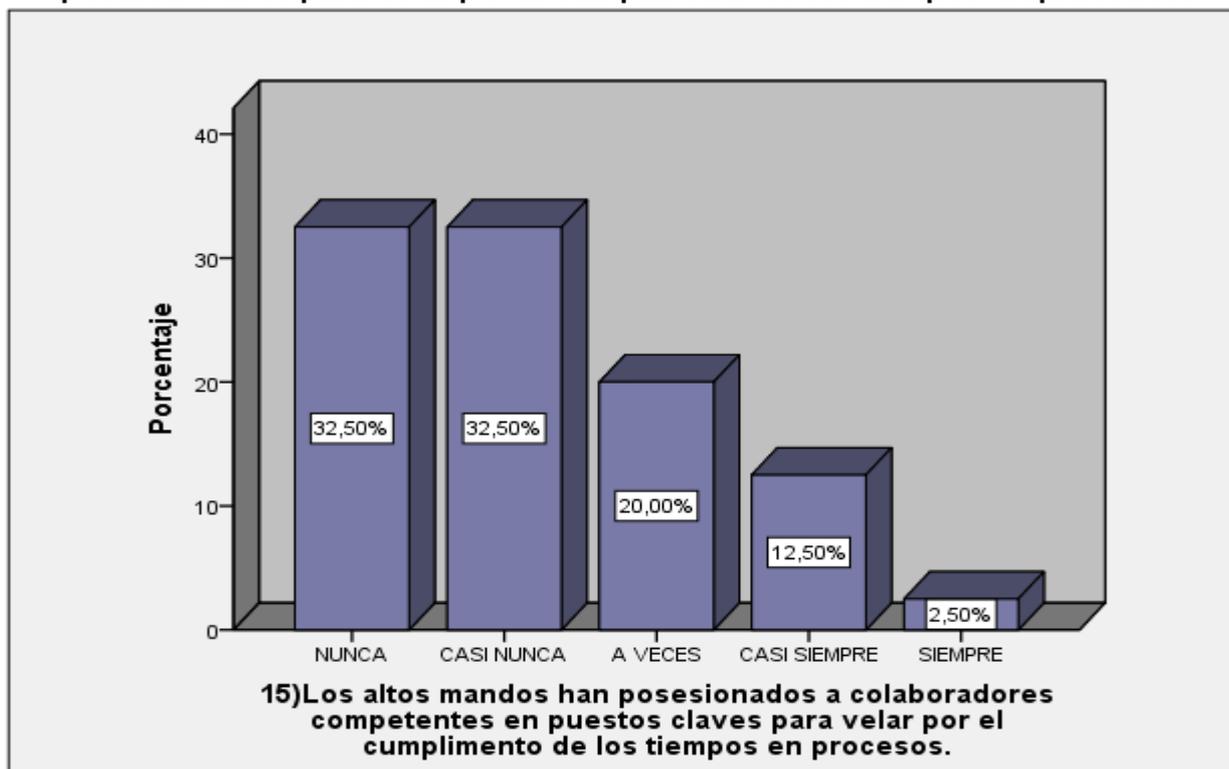
**Interpretación.-** La tabla 29 figuras 21, se observa que el 40,00%, que representa a 16 encuestados respondieron “Nunca”, el 32,50% que representa a 13 encuestados respondieron “Casi Nunca”, el 20%, que representa a 8 encuestados respondieron “A veces” y el 7,50% que representa a 3 encuestados respondieron “Casi Siempre”.

TABLA 30

**15) Los altos mandos han posesionados a colaboradores competentes en puestos claves para velar por el cumplimiento de los tiempos en procesos.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	13	32,5	32,5	32,5
CASI NUNCA	13	32,5	32,5	65,0
A VECES	8	20,0	20,0	85,0
CASI SIEMPRE	5	12,5	12,5	97,5
SIEMPRE	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**15) Los altos mandos han posesionados a colaboradores competentes en puestos claves para velar por el cumplimiento de los tiempos en procesos.**



Fuente: propia (Grafico de barras)

Figura 22 grafico de barras

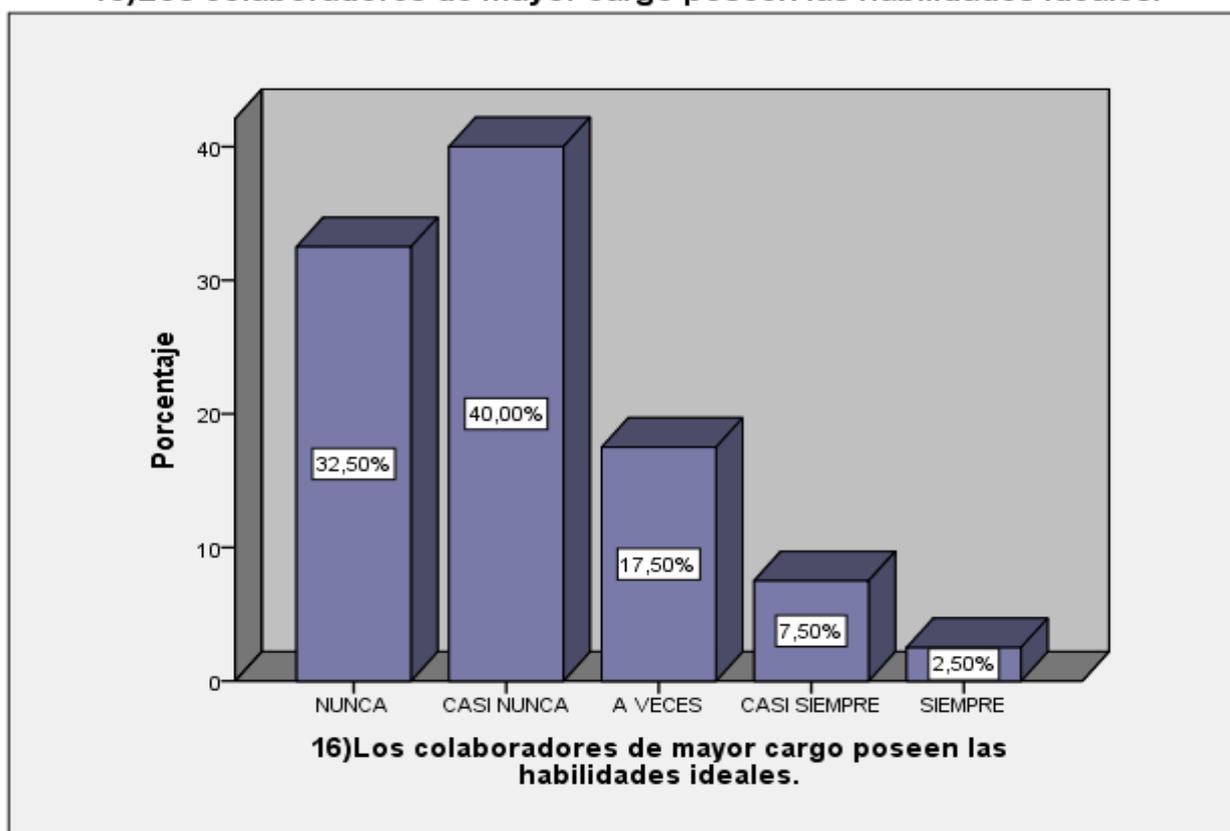
**Interpretación.-** La tabla 30 figuras 22, se observa que el 32,50%, que representa a 13 encuestados respondieron “Nunca”, el 32,50% que representa a 13 encuestados respondieron “Casi Nunca”, el 20%, que representa a 8 encuestados respondieron “A veces” y el 12,50% que representa a 5 encuestados respondieron “Casi Siempre” y 2,50% que representa a 1 encuestado respondió “Siempre”.

TABLA 31

**16) Los colaboradores de mayor cargo poseen las habilidades ideales.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	13	32,5	32,5	32,5
CASI NUNCA	16	40,0	40,0	72,5
A VECES	7	17,5	17,5	90,0
CASI SIEMPRE	3	7,5	7,5	97,5
SIEMPRE	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**16) Los colaboradores de mayor cargo poseen las habilidades ideales.**



Fuente: propia (Grafico de barras)

Figura 23 grafico de barras

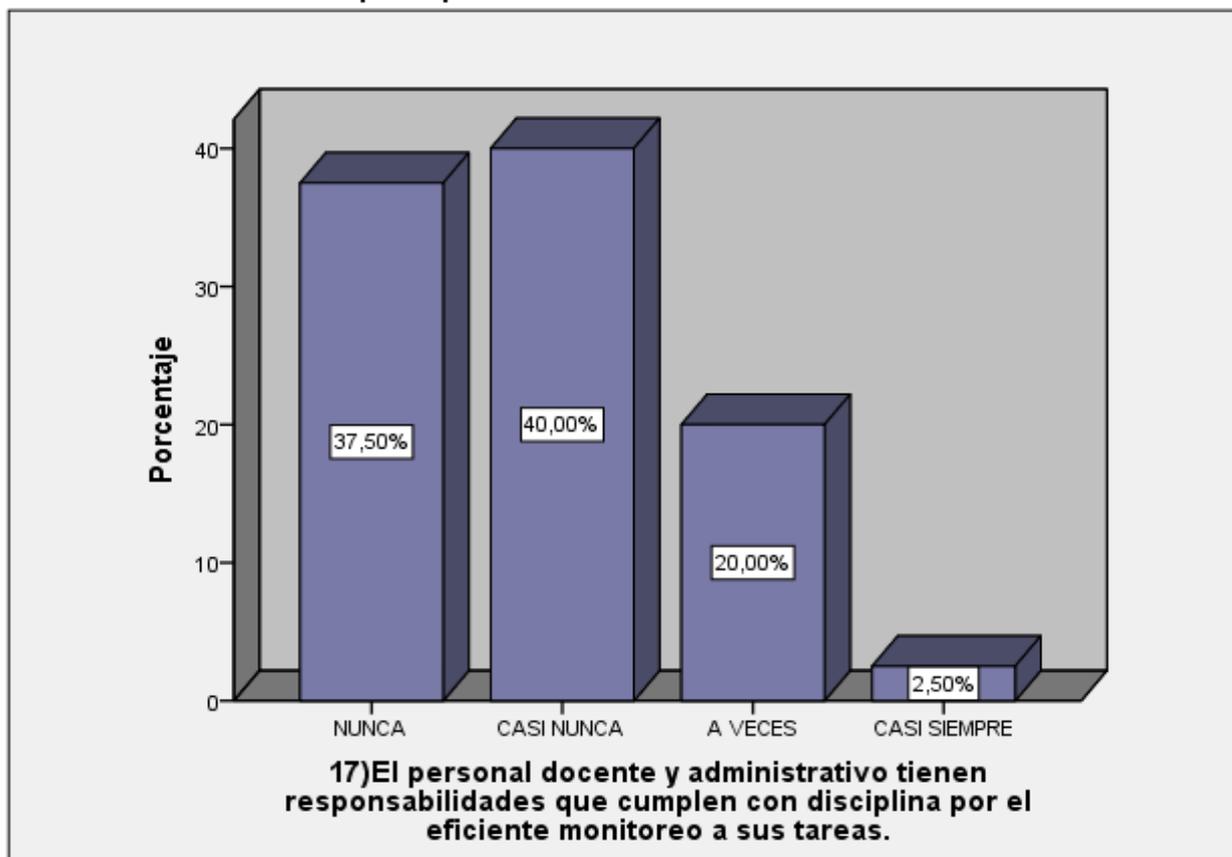
**Interpretación.-** La tabla 31 figuras 23, se observa que el 32,50%, que representa a 13 encuestados respondieron “Nunca”, el 40% que representa a 16 encuestados respondieron “Casi Nunca”, el 17,50%, que representa a 7 encuestados respondieron “A veces” y el 7,50% que representa a 5 encuestados respondieron “Casi Siempre” y 2,50% que representa a 1 encuestado respondió “Siempre”.

TABLA 32

17)El personal docente y administrativo tienen responsabilidades que cumplen con disciplina por el eficiente monitoreo a sus tareas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	15	37,5	37,5
	CASI NUNCA	16	40,0	77,5
	A VECES	8	20,0	97,5
	CASI SIEMPRE	1	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

17)El personal docente y administrativo tienen responsabilidades que cumplen con disciplina por el eficiente monitoreo a sus tareas.



Fuente: propia (Grafico de barras)

Figura 24 grafico de barras

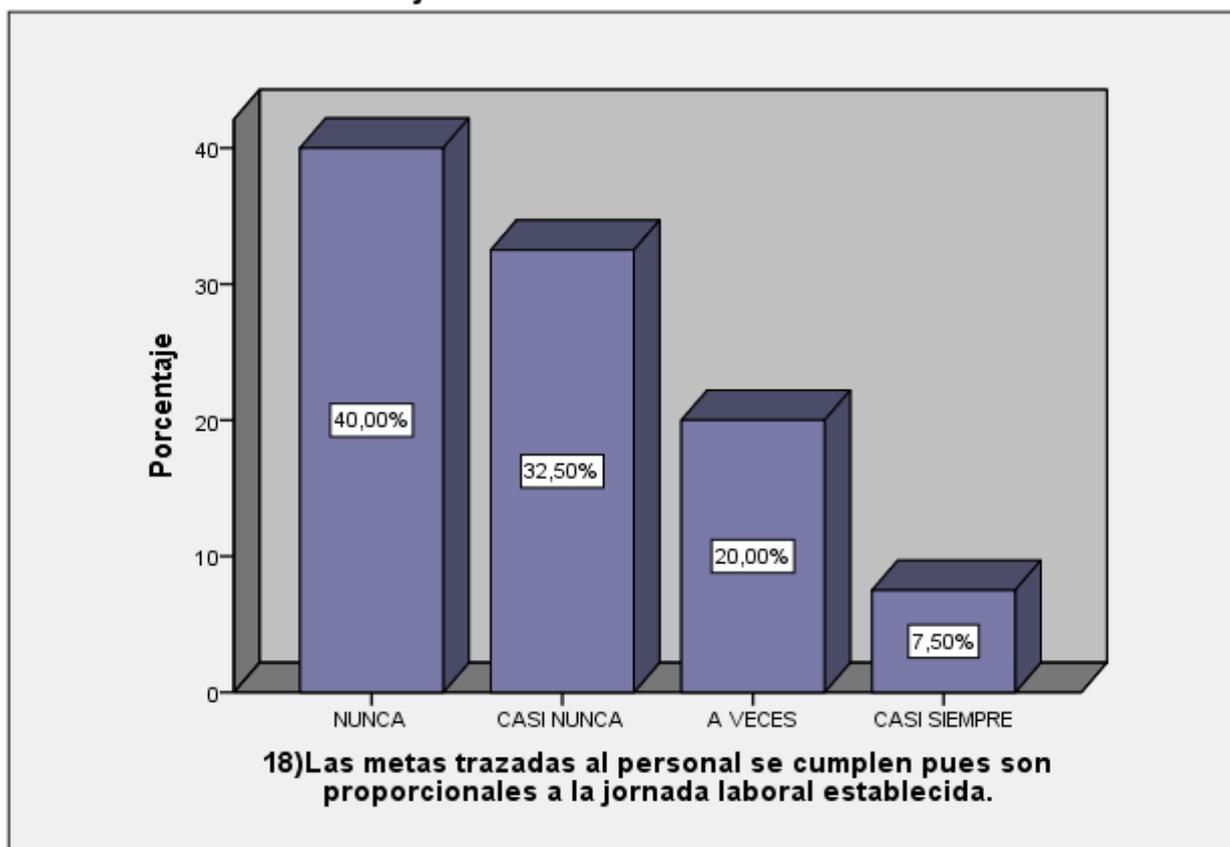
**Interpretación.-** La tabla 32 figuras 24, se observa que el 37,50%, que representa a 15 encuestados respondieron “Nunca”, el 40% que representa a 16 encuestados respondieron “Casi Nunca”, el 20%, que representa a 8 encuestados respondieron “A veces” y el 2,50% que representa a 1 encuestados respondieron “Casi Siempre”.

TABLA 33

18) Las metas trazadas al personal se cumplen pues son proporcionales a la jornada laboral establecida.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	16	40,0	40,0
	CASI NUNCA	13	32,5	72,5
	A VECES	8	20,0	92,5
	CASI SIEMPRE	3	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

18) Las metas trazadas al personal se cumplen pues son proporcionales a la jornada laboral establecida.



Fuente: propia (Grafico de barras)

Figura 25 grafico de barras

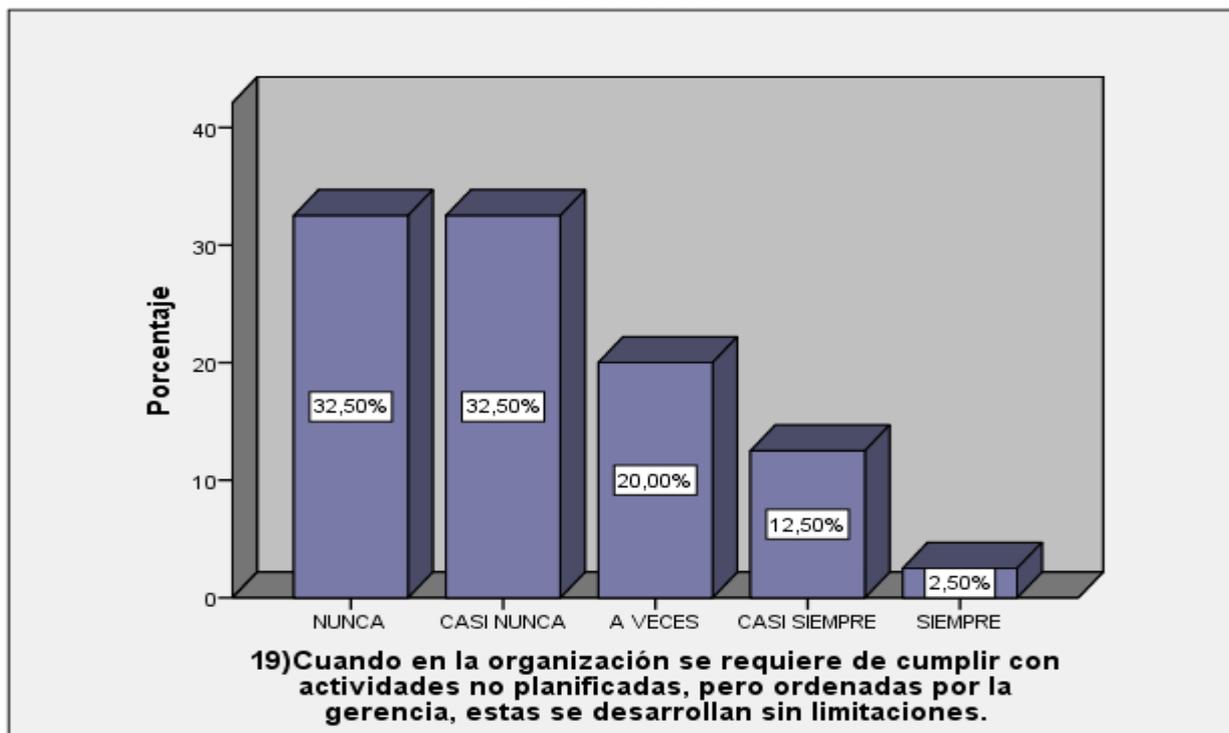
**Interpretación.-** La tabla 33 figuras 25, se observa que el 40,00%, que representa a 16 encuestados respondieron “Nunca”, el 32,50% que representa a 13 encuestados respondieron “Casi Nunca”, el 20%, que representa a 8 encuestados respondieron “A veces” y el 7,50% que representa a 1 encuestados respondieron “Casi Siempre”.

TABLA 34

**19) Cuando en la organización se requiere de cumplir con actividades no planificadas, pero ordenadas por la gerencia, estas se desarrollan sin limitaciones.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	13	32,5	32,5	32,5
CASI NUNCA	13	32,5	32,5	65,0
A VECES	8	20,0	20,0	85,0
CASI SIEMPRE	5	12,5	12,5	97,5
SIEMPRE	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**19) Cuando en la organización se requiere de cumplir con actividades no planificadas, pero ordenadas por la gerencia, estas se desarrollan sin limitaciones.**



Fuente: propia (Grafico de barras)

Figura 26 grafico de barras

**Interpretación.-** La tabla 34 figuras 26, se observa que el 32,50%, que representa a 13 encuestados respondieron “Nunca”, el 32,50% que representa a 13 encuestados respondieron “Casi Nunca”, el 20%, que representa a 8 encuestados respondieron “A veces”, el 12,50% que representa a 5 encuestados respondieron “Casi Siempre” y 2,50% que representa a 1

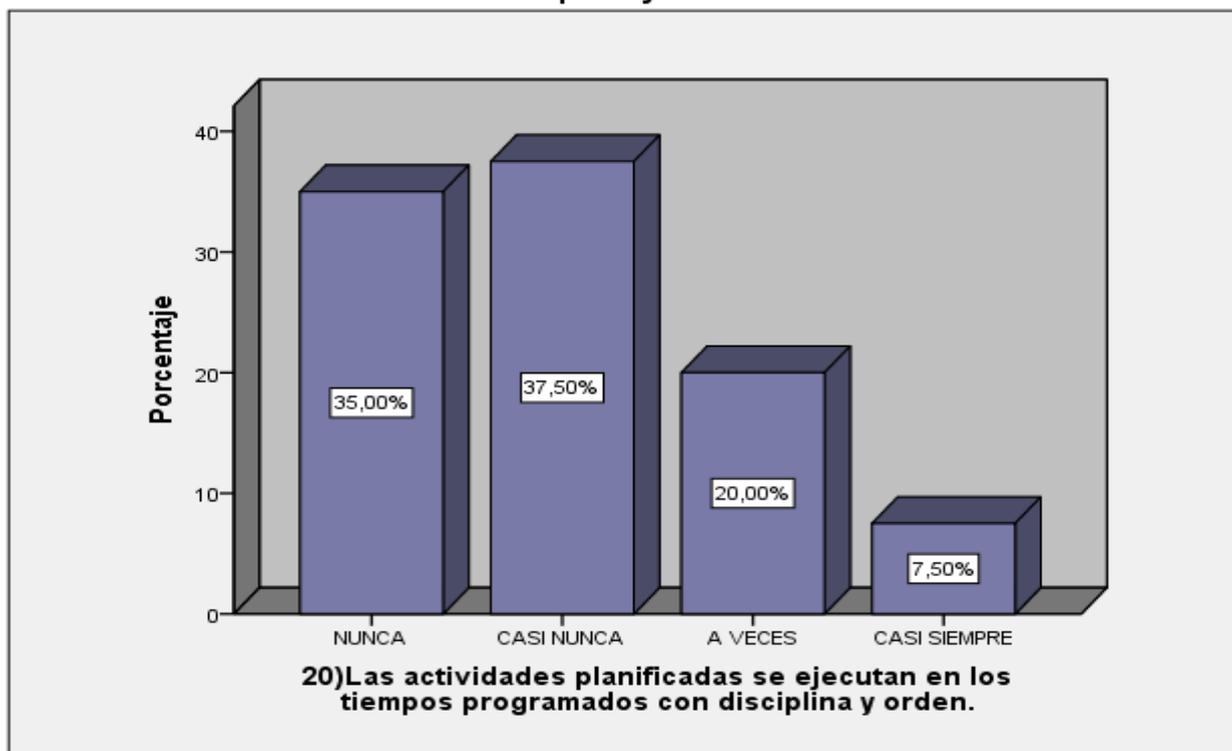
encuestado respondió “Siempre”.

TABLA 35

**20) Las actividades planificadas se ejecutan en los tiempos programados con disciplina y orden.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	14	35,0	35,0	35,0
CASI NUNCA	15	37,5	37,5	72,5
A VECES	8	20,0	20,0	92,5
CASI SIEMPRE	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**20) Las actividades planificadas se ejecutan en los tiempos programados con disciplina y orden.**



Fuente: propia (Grafico de barras)

Figura 27 grafico de barras

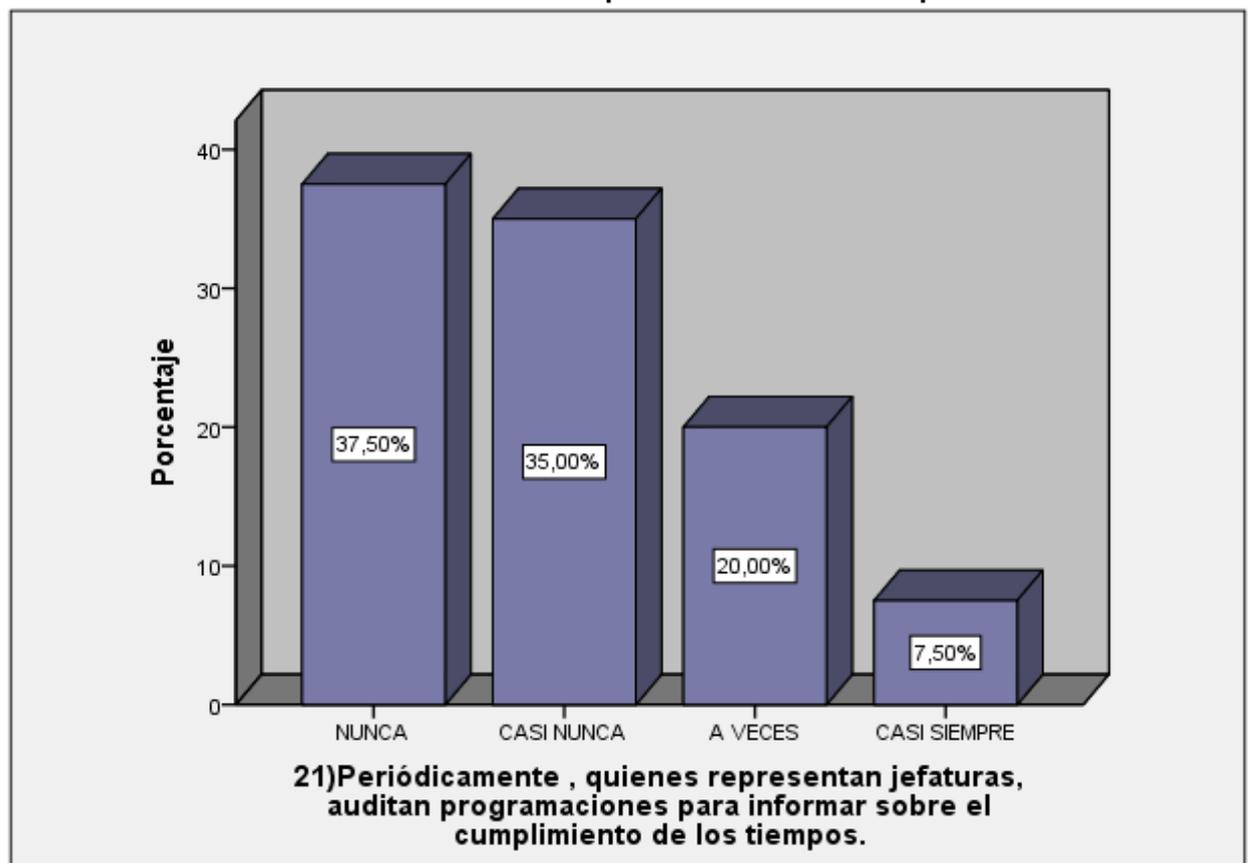
**Interpretación.-** La tabla 35 figuras 27, se observa que el 35,00%, que representa a 14 encuestados respondieron “Nunca”, el 37,50% que representa a 15 encuestados respondieron “Casi Nunca”, el 20%, que representa a 8 encuestados respondieron “A veces” y el 7,50% que representa a 3 encuestados respondieron “Casi Siempre”.

TABLA 36

21) Periódicamente, quienes representan jefaturas, auditan programaciones para informar sobre el cumplimiento de los tiempos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	15	37,5	37,5
	CASI NUNCA	14	35,0	72,5
	A VECES	8	20,0	92,5
	CASI SIEMPRE	3	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

21) Periódicamente, quienes representan jefaturas, auditan programaciones para informar sobre el cumplimiento de los tiempos.



Fuente: propia (Gráfico de barras)

Figura 28 gráfico de barras

**Interpretación.-** La tabla 36 figuras 28, se observa que el 37,50%, que representa a 15 encuestados respondieron “Nunca”, el 35,00% que representa a 14 encuestados respondieron “Casi Nunca”, el 20%, que representa a 8 encuestados respondieron “A veces” y el 7,50%

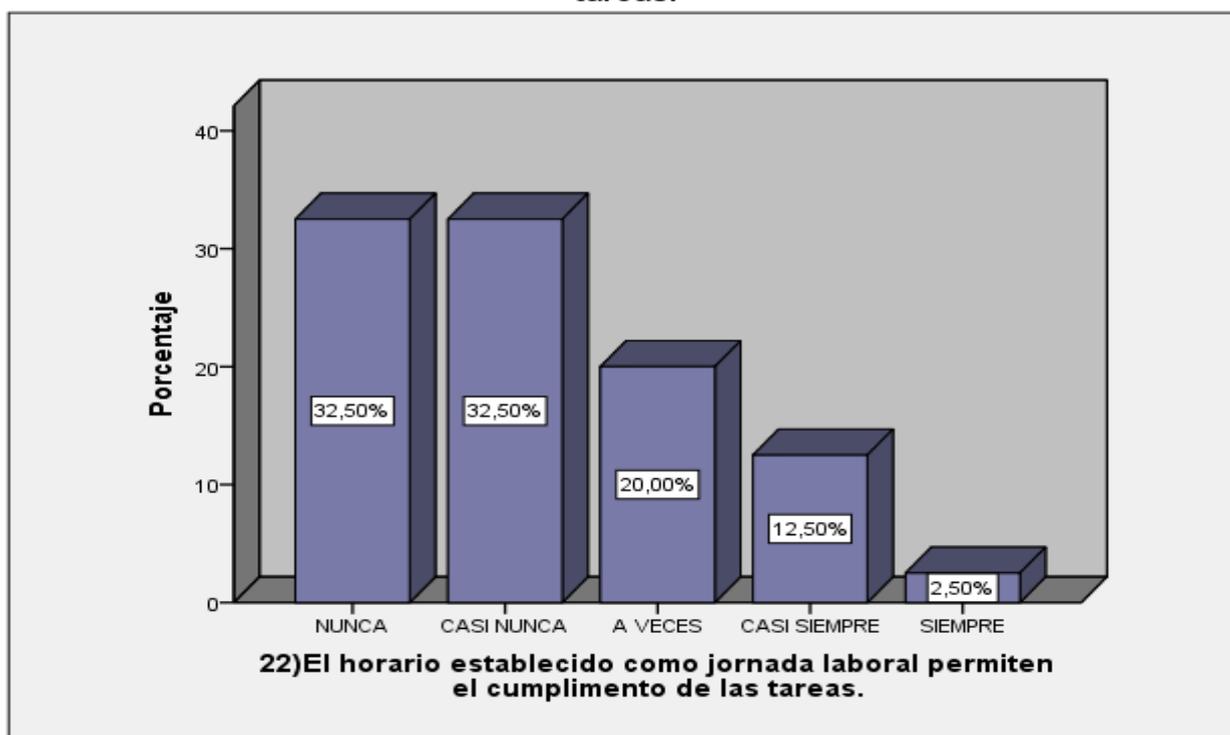
que representa a 3 encuestados respondieron “Casi Siempre”.

TABLA 37

**22) El horario establecido como jornada laboral permiten el cumplimiento de las tareas.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	13	32,5	32,5	32,5
CASI NUNCA	13	32,5	32,5	65,0
A VECES	8	20,0	20,0	85,0
CASI SIEMPRE	5	12,5	12,5	97,5
SIEMPRE	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**22)El horario establecido como jornada laboral permiten el cumplimiento de las tareas.**



Fuente: propia (Grafico de barras)

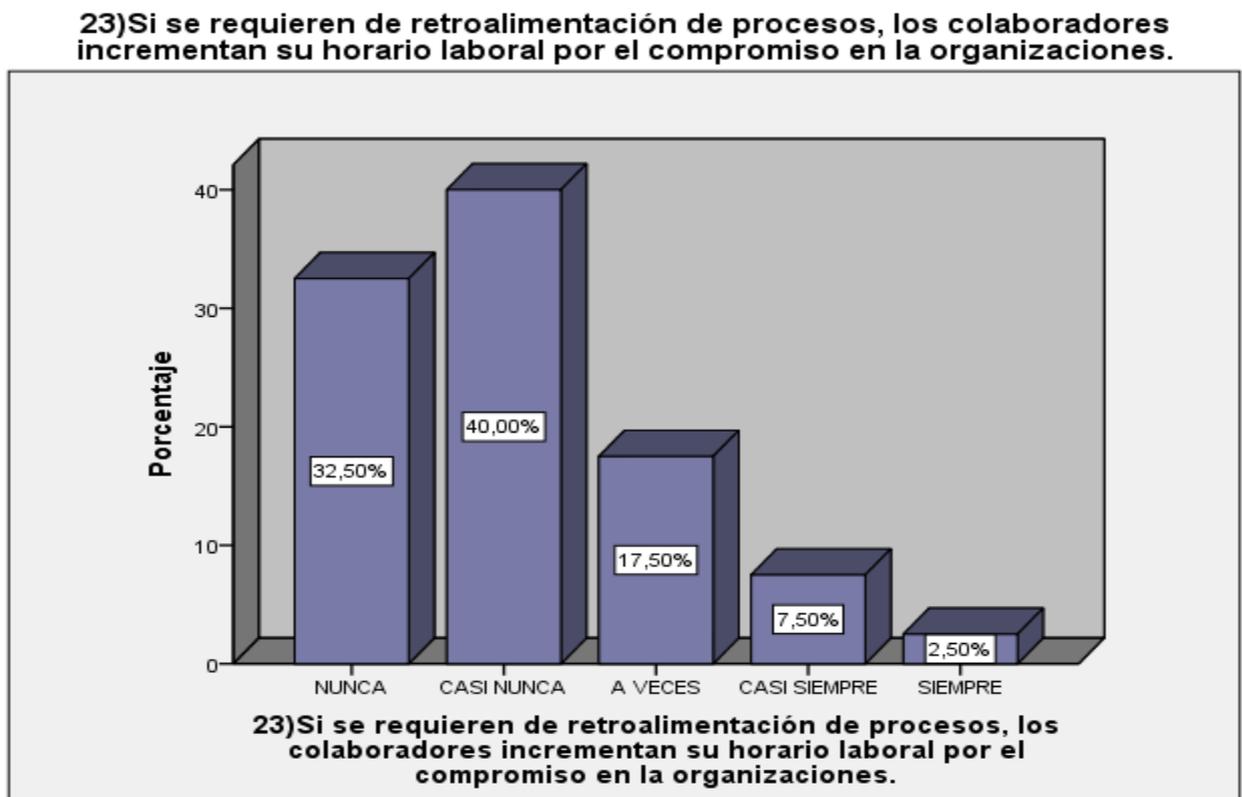
Figura 28 grafico de barras

**Interpretación.-** La tabla 37 figuras 28, se observa que el 32,50%, que representa a 13 encuestados respondieron “Nunca”, el 32,50% que representa a 13 encuestados respondieron “Casi Nunca”, el 20%, que representa a 8 encuestados respondieron “A veces”, el 12,50% que representa a 5 encuestados respondieron “Casi Siempre” y 2,50% que representa a 1 encuestado respondió “Siempre”.

TABLA 38

23) Si se requieren de retroalimentación de procesos, los colaboradores incrementan su horario laboral por el compromiso en las organizaciones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	13	32,5	32,5	32,5
CASI NUNCA	16	40,0	40,0	72,5
A VECES	7	17,5	17,5	90,0
CASI SIEMPRE	3	7,5	7,5	97,5
SIEMPRE	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	



Fuente: propia (Grafico de barras)

Figura 29 grafico de barras

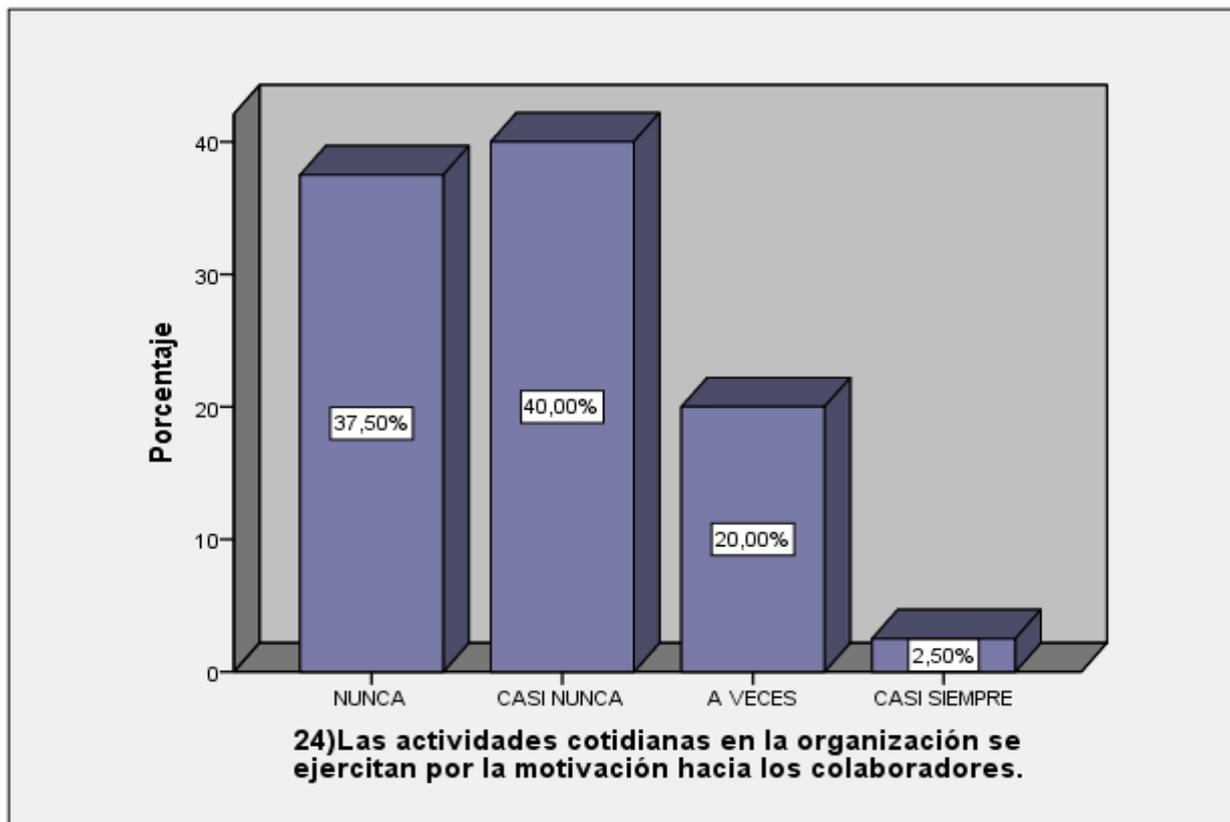
**Interpretación.-** La tabla 38 figuras 29, se observa que el 32,50%, que representa a 13 encuestados respondieron “Nunca”, el 40,00% que representa a 16 encuestados respondieron “Casi Nunca”, el 17,50%, que representa a 7 encuestados respondieron “A veces” y el 7,50% que representa a 3 encuestados respondieron “Casi Siempre” y 2,50% que representa a 1 encuestado respondió “Siempre”.

TABLA 39

24) Las actividades cotidianas en la organización se ejercitan por la motivación hacia los colaboradores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	15	37,5	37,5	37,5
CASI NUNCA	16	40,0	40,0	77,5
A VECES	8	20,0	20,0	97,5
CASI SIEMPRE	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

24) Las actividades cotidianas en la organización se ejercitan por la motivación hacia los colaboradores.



Fuente: propia (Gráfico de barras)

Figura 30 gráfico de barras

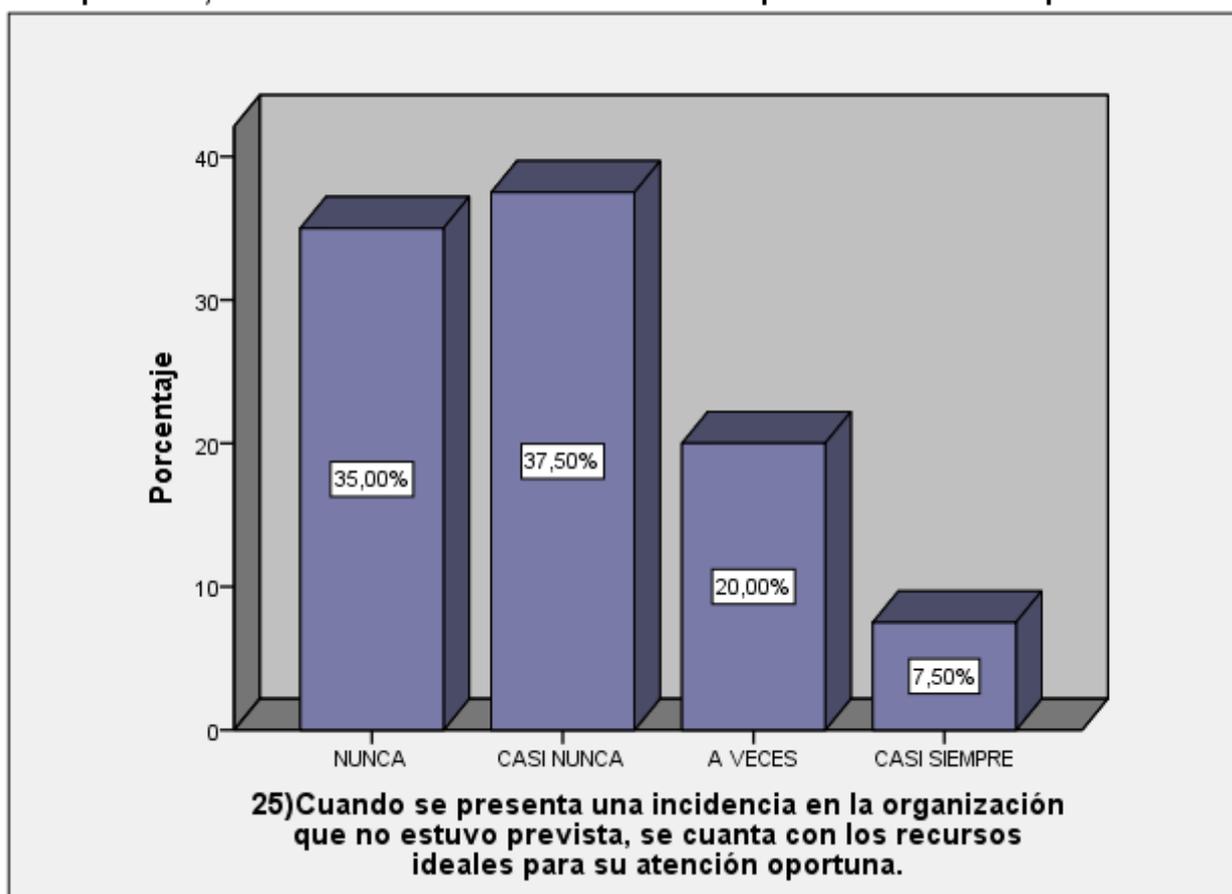
**Interpretación.-** La tabla 39 figuras 30, se observa que el 37,50%, que representa a 15 encuestados respondieron “Nunca”, el 40,00% que representa a 16 encuestados respondieron “Casi Nunca”, el 20%, que representa a 8 encuestados respondieron “A veces”, el 2,50% que representa a 1 encuestados respondieron “Casi Siempre”.

TABLA 40

25) Cuando se presenta una incidencia en la organización que no estuvo prevista, se cuanta con los recursos ideales para su atención oportuna.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	14	35,0	35,0	35,0
	CASI NUNCA	15	37,5	37,5	72,5
	A VECES	8	20,0	20,0	92,5
	CASI SIEMPRE	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

25) Cuando se presenta una incidencia en la organización que no estuvo prevista, se cuanta con los recursos ideales para su atención oportuna.



Fuente: propia (Gráfico de barras)

Figura 31 gráfico de barras

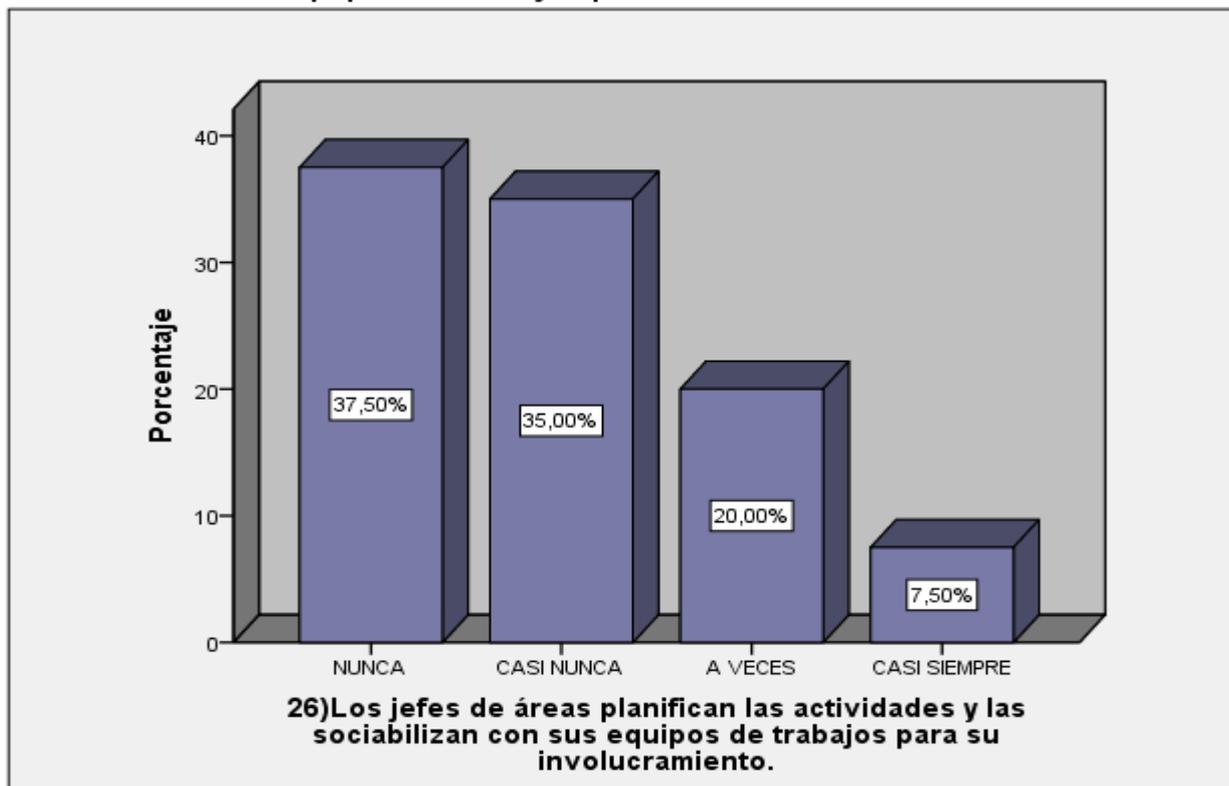
**Interpretación.-** La tabla 40 figuras 31, se observa que el 35,00%, que representa a 14 encuestados respondieron “Nunca”, el 37,50% que representa a 15 encuestados respondieron “Casi Nunca”, el 20%, que representa a 8 encuestados respondieron “A veces”, el 7,50% que representa a 3 encuestados respondieron “Casi Siempre”.

TABLA 41

26) Los jefes de áreas planifican las actividades y las sociabilizan con sus equipos de trabajos para su involucramiento.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	15	37,5	37,5	37,5
CASI NUNCA	14	35,0	35,0	72,5
A VECES	8	20,0	20,0	92,5
CASI SIEMPRE	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

26) Los jefes de áreas planifican las actividades y las sociabilizan con sus equipos de trabajos para su involucramiento.



Fuente: propia (Grafico de barras)

Figura 32 grafico de barras

**Interpretación.-** La tabla 41 figuras 32, se observa que el 37,50%, que representa a 15 encuestados respondieron “Nunca”, el 35,00% que representa a 14 encuestados respondieron “Casi Nunca”, el 20%, que representa a 8 encuestados respondieron “A veces”, el 7,50% que representa a 3 encuestados respondieron “Casi Siempre”.