

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**La motivación en el desempeño laboral del personal del centro
académico de estudios pre Universitario de la Universidad
Nacional de Tumbes – 2021**

TESIS

Para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública

Autor: Lic. José Alexander Carrillo Méndez

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



La motivación en el desempeño laboral del personal del centro académico de estudios pre Universitario de la Universidad

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Pedro José Vertiz Querevalu (presidente)

Dr. Orlando Sigifredo Ecca López (secretario)

Mg. Galvani Guerrero Garcia (vocal)

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



La motivación en el desempeño laboral del personal del centro académico de estudios pre Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes – 2021

Los suscritos declaramos que el proyecto de la tesis es original en su contenido y forma:

Lic. José Alexander Carrillo Méndez (autor)

Dr. Juan Manuel Bances Rodríguez (asesor)

Tumbes, 2024

Acta de Sustentación de Tesis



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes – Perú

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la Commemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

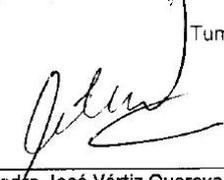
En Tumbes, a los diez días de julio del dos mil veinticuatro, siendo las diez horas y 10 minutos, se reunieron en el aula N° 2 de la Escuela de Posgrado, los miembros del jurado calificador constituido con **Resolución N° 76-2023/UNTUMBES-EPG-D**, del 17 de febrero del 2023, reestructurado con resolución **Resolución N° 189-2023/UNTUMBES-EPG-D**, del 8 de mayo de 2023, presidido por el Dr. Pedro José Vértiz Querevalú, e integrado por el **Mg Orlando Sigifredo Ecça López** (secretario), el **Mg. Galvani Guerrero García** (vocal), y el **Dr. Juan Manuel Bances Rodríguez** además actuó como vocal y asesor.

Instalado el jurado, se procedió a la evaluación, deliberación y calificación del acto de la sustentación de la tesis titulada: **"La motivación en el desempeño laboral del personal del centro académico de estudios pre Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes – 2021"**, presentada por el egresado José Alexander Carrillo Méndez, para optar el grado académico de **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**. Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la correspondiente, deliberación el jurado, conforme a lo normado en el artículo N° 111 del Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al sustentante aprobado, con el calificativo de **MUY BUENO**.

Por lo anterior, el sustentante está expedito para iniciar los trámites correspondientes y conducentes a la obtención del grado académico de **Maestro en Gestión Pública**, en conformidad con lo normado en la Ley Universitaria N° 30220, el Texto Único Ordenado del Estatuto, El Reglamento General, el Reglamento General de Grados Títulos y el Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 11 horas y 10 minutos, del mismo día, se dio por concluido la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia de público asistente.

Tumbes, 10 de julio de 2024


Dr. Pedro José Vértiz Querevalú
DNI 00248704
Código ORCID 0000-0002-1361-1519
(presidente)


Dr. Orlando Sigifredo Ecça López
DNI 02679361
Código ORCID 0000-0003-2672-7171
(secretario)


Mg. Galvani Guerrero García
DNI 45101586
Código ORCID 0000-0002-3151-806X
(vocal)

C.c
Jurado de Tesis (03)
Asesor
Interesado
Unidad de Investigación
Archivo (Director: EPG)

Informe de originalidad Turnitin

LA MOTIVACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO ACADÉMICO DE ESTUDIOS PRE UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES – 2021

por Alex Alexander Carrillo Mendez

Fecha de entrega: 06-jun-2024 05:42p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2397154981

Nombre del archivo: INFORME_FINAL_ALEX_CARRILLO.pdf (1.14M)

Total de palabras: 14325

Total de caracteres: 72516


Dr.: Juan Manuel Bances Rodríguez
DNI N°: 00251359
ORCID N° 0000-0003-0038-7682

LA MOTIVACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO ACADÉMICO DE ESTUDIOS PRE UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES – 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	www.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.udaff.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.scielo.org.ve Fuente de Internet	1%
6	bdigital.uncu.edu.ar Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	María Elisa Chacón-Zapata. "Dialéctica motivacional gerencial como hermeneusis en	1%


Dr.: Juan Manuel Bances Rodríguez
DNI N°: 00251359
ORCID N° 0000-0003-0038-7682

las competencias laborales administrativas", Prohominum, 2020

Publicación

9	repositorio.ups.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.unamad.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	www.itson.mx Fuente de Internet	1 %
12	Gustavo Adolfo González Cáceres. "Los Factores Motivacionales y el Desempeño Laboral de los Docentes de Relevo Generacional de la UPNFM durante el Año 2021", Paradigma: Revista de Investigación Educativa, 2023 Publicación	1 %
13	Alfredo Pérez Paredes, Amado Torralba Flores, José Aurelio Cruz de los Ángeles. "Clima laboral en empresas del sector servicios en el Municipio de Puebla", Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios), 2016 Publicación	1 %
14	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.unesum.edu.ec Fuente de Internet	<1 %


Dr.: Juan Manuel Bances Rodríguez
DNI N°: 00251359
ORCID N° 0000-0003-0038-7682

16	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.eesppjjbtacna.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Sonia Maritza Matabanchoy-Tulcán, Karol Melissa Álvarez-Pabón, Oscar David Riobamba-Jiménez. "Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018", Universidad y Salud, 2019 Publicación	<1 %
19	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.utc.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
	 Dr.: Juan Manuel Bances Rodríguez DNI N°: 00251359 ORCID N° 0000-0003-0038-7682	
21	Chunfeng Zhang. " The role of musical improvisation in the development of creative thinking in children () ", Culture and Education, 2023 Publicación	<1 %
22	s3.amazonaws.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
CAPITULO I	10
1. INTRODUCCIÓN	10
CAPITULO II	12
2. REVISION DE LA LITERATURA	12
2.1. Antecedentes	12
2.1.1 Antecedentes Internacionales	12
2.1.2 Antecedentes nacionales	15
2.2. Bases Teóricas	17
2.3. Definición de términos	27
CAPITULO III	30
3. MATERIALES Y MÉTODOS	30
3.1 Tipo de investigación	30
3.2 Diseño de investigación	30
3.3 Población y muestra	30
CAPITULO IV	33
4. RESULTADOS	33
CAPITULO IV	45
5. CONCLUSIONES	45
CAPITULO VI	47
6. RECOMENDACIONES	47
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
8. ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de frecuencia por niveles de percepción de la motivación	33
Tabla 2 Distribución de frecuencia por niveles de percepción del desempeño laboral	34
Tabla 3 Correlación que existe entre las variables de la motivación y el desempeño laboral.	35
Tabla 4 Distribución de frecuencia por niveles de percepción del reconocimiento.	35
Tabla 5 Correlación entre las variables reconocimiento y desempeño laboral	36
Tabla 6 Distribución de frecuencia por niveles de percepción de loa incentivos...	37
Tabla 7 Correlación entre las variables incentivo y desempeño laboral	38
Tabla 8 Distribución de frecuencia por niveles de percepción de las Relaciones interpersonales.	39
Tabla 9 Correlación entre las variables Relaciones interpersonales y desempeño laboral	40
Tabla 10 Distribución de frecuencia por niveles de percepción de la satisfacción laboral.	41
Tabla 11 Correlación entre las variables satisfacción laboral y desempeño laboral	42
Tabla 12 Distribución de frecuencia por niveles de percepción de la relación personal.	43
Tabla 13 Correlación entre las variables Realización personal y desempeño laboral	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1 Distribución de frecuencia por niveles de percepción de la motivación	33
Figura N° 2 Distribución de frecuencia por niveles de percepción del desempeño laboral	34
Figura N° 3 Distribución de frecuencia por niveles de percepción del reconocimiento.	36
Figura N° 4 Distribución de frecuencia por niveles de percepción de los incentivos.	37
Figura N° 5 Distribución de frecuencia por niveles de percepción de las Relaciones interpersonales.	39
Figura N° 6 Distribución de frecuencia por niveles de percepción de la satisfacción laboral.	41
Figura N° 7 Distribución de frecuencia por niveles de percepción de la relación personal.	43

Índice de anexos

Anexo N ° 1 ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DEL CAEPU	50
Anexo N ° 2 MATRIZ DE CONSISTENCIA	54
Anexo N ° 3 BASE DE DATOS DE CUESTIONARIO.....	55

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado La motivación en el desempeño laboral del personal del centro académico de estudios pre Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes – 2021 tuvo como objetivo Determinar de qué manera la motivación influye en el desempeño laboral del personal del Centro Académico de Estudios Pre Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes – 2021, obteniéndose como resultado que si existe relación positiva alta y significativa entre las variables debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,7016 con un Pvalor de 0,027 menor al nivel de significancia establecido (0,05); Asimismo se puede observar que de los 30 encuestados, el 60% perciben la motivación como regular, de igual manera, el 73% percibe al desempeño laboral como regular, asimismo cabe indicar que la relación entre las variables, reconocimiento, incentivos, relaciones interpersonales, satisfacción laboral y realización personal, con el desempeño laboral son positivas regulares, teniendo en cuenta que sus coeficientes de Pearson son 0,5486; 0,4377; 0,5366; 0,5632; 0,8436, respectivamente. y que la significativa de cada una está por debajo de $< 0,05$). Es preciso indicar también, que los trabajadores encuestados expresaron que casi nunca o nunca la institución reconoce los méritos por el trabajo realizado, y que casi nunca o nunca se realizan acciones que mantengan buenas relaciones interpersonales entre los compañeros de trabajo. En razón a ello se recomienda que la entidad, conjuntamente con el área encargada, deben de coordinar las acciones a desarrollar, a fin de brindar los incentivos, las capacitaciones y reconocimientos a los trabajadores por su desempeño en el Centro Académico de Estudios Pre Universitarios.

Palabras claves: Motivación, desempeño, Reconocimiento, Incentivo, Relaciones, Satisfacción.

ABSTRACT

The present research work entitled Motivation in the work performance of the staff of the academic center for pre-university studies of the National University of Tumbes - 2021 had the objective of determining how motivation influences the work performance of the staff of the Academic Center of Studies Pre-University of the National University of Tumbes – 2021, obtaining as a result that there is a high and significant positive relationship between the variables because the Pearson correlation coefficient is 0.7016 with a Pvalue of 0.027 lower than the established level of significance (0.05); Likewise, it can be shown that of the 30 respondents, 60% perceive motivation as regular, in the same way, 73% perceive job performance, it is also worth indicating that the relationship between the variables, recognition, incentives, interpersonal relationships, job satisfaction and personal relationship with job performance are regularly positive, taking into account that their Pearson coefficients are 0,5486; 0,4377; 0,5366; 0,5632; 0,8436, respectively. and that the significance of each one is below < 0.05). It is also necessary to indicate that the workers surveyed expressed that the institution almost never or never recognizes the merits for the work done, and that almost never or never They carry out actions that maintain good interpersonal relationships between coworkers. For this reason, it was recommended that the entity, together with the area in charge, must coordinate the actions to be developed, in order to provide incentives, training and recognition to workers for their performance in the Pre-University Studies Advisory Center.

Keywords: Motivation, Performance, Recognition, Incentive, Relationships, Satisfaction.

CAPITULO I

1. INTRODUCCIÓN

Trabajar en un ambiente adecuado y agradable no solo se refiere a cómo está la organización estructuralmente sino también al valor del capital humano, esto resulta primordial para que una persona pueda desarrollar plena y totalmente sus capacidades, el ámbito educativo demanda contar con diversas herramientas para que exista un servicio de calidad, para ello es necesario que el equipo humano trabaje por un mismo objetivo, que se brinde un servicio de calidad al estudiante, donde los trabajadores muestren empatía, en este contexto la presente investigación consta de planteamiento del problema, marco teórico, hipótesis y variables, metodología y la exposición de los resultados, para luego presentar las conclusiones y recomendaciones.

Los problemas de calidad de servicio se pueden producir por varios factores, entre ellos inadecuadas relaciones interpersonales entre trabajadores, inadecuados estilos de dirección, falta de sentido de pertenencia del personal, falta de retribución a comportamientos positivos, disponibilidad de recursos, inestabilidad laboral, mala comunicación y coherencia en la dirección, así como la ausencia de valores colectivos,

Existen diversos factores inherentes a la motivación, las cuales ejercen efecto sobre el comportamiento, las relaciones entre colaboradores y las actitudes de los individuos, pueden tener un impacto positivo o negativo en el desempeño laboral por ende en el servicio que se brinde al estudiante. Estudiar la motivación y su influencia en el desempeño laboral, constituye actualmente una de las herramientas más importantes, las cuales contribuyen al mejoramiento continuo de las organizaciones, ya que el estudio de estas variables ayudara a identificar elementos claves que permitan elevar la calidad de vida laboral de los trabajadores y por su puesto la calidad de los servicios que se brindan a los estudiantes. De igual manera, estudiar estas variables representa una oportunidad para el crecimiento y desarrollo de las de las instituciones, por ende, mejoraran las condiciones laborales y los estándares de

calidad. Como sustento a esta investigación, se mencionarán diferentes estudios relacionados a las variables de motivación y desempeño laboral.

Esperando que los resultados de la presente investigación sirvan como fuentes referenciales para posteriores trabajos y/o estudios concernientes al tema.

CAPITULO II

2. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Ancona, Camacho, & García -Muñoz, (2012). Realizó un trabajo de investigación titulada “Motivación Laboral en empleados administrativos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco”. El objetivo general de esta investigación fue describir las motivaciones laborales del personal administrativo de dos áreas académicas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. El diseño del estudio fue no experimental, transeccional y descriptivo porque su objetivo fue caracterizar el fenómeno con la finalidad de generar propuestas de solución. Los resultados de esta investigación muestran evidencia de una población homogénea a pesar de que son dos divisiones académicas diferentes. Se concluye de manera general que los principales factores motivacionales después del incentivo económico fueron la estabilidad de vida y las relaciones interpersonales.

Sánchez, (2011). Realizó una investigación titulada “Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara. Puerto Cabello, Estado de Carabobo, cuyo propósito fue de analizar los factores motivacionales presentes como elementos claves para el desempeño laboral, dirigidos a incentivar la motivación como estrategia para alcanzar un mejor desempeño del personal administrativo del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”; para ello se realizó una investigación de tipo correlacional, descriptiva y de campo, donde el colectivo a investigar estuvo conformado por una población de doce (12) trabajadores. Por ser una población pequeña, finita y homogénea no se aplicaron criterios muestrales. Por lo tanto, se tomó la totalidad de la misma. La técnica e instrumento utilizado para la recolección de datos fue la encuesta tipo cuestionario con 39 preguntas cerradas escala de Lickert. Para validar el instrumento

se empleó la técnica de juicio de expertos, la confiabilidad se realizó a través del coeficiente Alfa de Cronbach, dando como resultado un grado de confiabilidad de 0.88 considerando totalmente válido para su aplicación. Y en conclusión se determinó que existe un alto índice de descontento por el personal ya que el ingreso que perciben no le parece acorde con las funciones que cumplen en los Departamentos de la Administración y Recursos Humanos. Por tal motivo se considera que sus necesidades motivacionales se encuentran medianamente satisfechas. Por lo tanto se pudo observar que si el personal no tiene un alto nivel de motivación, su rendimiento laboral no es el más adecuado para realizar sus actividades.

Pedraza, Amaya, & Conde, (2010). Su investigación tiene como título desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia, tuvo como objetivo explorar el desempeño laboral y su relación con la estabilidad del personal contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. El tipo de investigación fue descriptiva, su diseño no experimental, transversal. La población objeto de estudio estuvo constituida por 50 empleados administrativos contratados. Se aplicó un censo poblacional. En cuanto a los resultados de esta investigación con referencia al desempeño laboral del personal contratado, se obtuvieron que de las personas consultadas 64%, expresaron que se encuentran satisfechas con la organización de su trabajo, seguido de 36% de personas que respondieron sentirse insatisfechas. Se concluye que se registra insatisfacción y desmotivación por parte de los empleados debido a su remuneración y su evaluación de desempeño.

Vargas, (2007). Realizó una investigación titulada “La Motivación Laboral y su relación con el Desempeño de los Trabajadores” en la Universidad de Carabobo, cuyo objetivo fue determinar las motivaciones que impulsan al trabajador, a un mejor desempeño en su área laboral. La investigación fue de tipo exploratorio, apoyada en un trabajo de campo; concluyo que la organización enfrenta en ese momento, grandes cambios y retos, unos de los cuales es ir mejorando para así adaptarse a las exigencias y necesidades del entorno; esto conlleva a recomendar hacer un estudio y conocer la conducta de cada uno de sus trabajadores, debido a que ésta es parte fundamental e inicial para este informado sobre el comportamiento de los trabajadores y el porqué de sus acciones. Así ellos estarán motivados por los

incentivos que los impulsan a un mejor desempeño laboral. Se extrae de esta investigación la convivencia de utilizar estrategias motivacionales para fomentar en los trabajadores el interés por sus ocupaciones.

Martínez, (2004). Realizó una investigación titulada, “La Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo de control de estudios de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo”, cuyo objetivo fue analizar los factores motivacionales presentes como elementos claves para el desempeño del personal administrativo de Control de Estudios de Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. La investigación fue de tipo descriptivo, su población fue de 12 trabajadores del personal administrativo del Departamento de Control de Estudios; concluyó que existe un alto índice de descontento (41.67%) por el ingreso que percibe con relación a el trabajo que realizan, pues no les parece acorde (66.67%) con las funciones que cumplen en el departamento, lo cual no resulta un incentivo (50%) para ejecutar satisfactoriamente y con entusiasmo las labores cotidianas, debido a que son muy pocos los beneficios sociales que logran obtener por no poseer un salario justo (66.67%) acorde con la función y nivel de exigencias que desempeñan.

Colmenares, (2002). Realizó un estudio titulado “Las Necesidades Motivacionales como un Factor Clave en el Rendimiento Laboral del Personal Administrativo de la Clínica Venezuela”, con el objetivo de indagar sobre las necesidades que posee el empleado de esa institución. Trabajo de Grado presentado en la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, para obtener el título de Licenciado en Relaciones Industriales. La investigación fue de carácter descriptivo y concluyó que existe un problema de desempeño, por faltas de motivación en la organización; debido a que el interés del empleado es que la clínica cubra las necesidades de reconocimiento y aprobación por el trabajo que realiza. Se recomienda aplicar el principio de equidad entre un trabajo bien realizado, asistencia, responsabilidad y puntualidad a través de ascensos; igualmente, colocar un buzón de sugerencias para que los empleados depositen sus opiniones e inquietudes. Todo esto como una forma de mantener al personal motivado. En esta investigación se demuestra lo fundamental que puede ser la motivación laboral, para propiciar un

ambiente de satisfacción donde se les ofrezca a los trabajadores incentivos que mejoren sus desempeños.

Puche, (2001). En su trabajo de investigación titulado: “La motivación como estrategia para alcanzar el mejor desempeño de los trabajadores de la Secretaria Sectorial de Educación del Estado Aragua”. Venezuela, desarrolló como objetivo principal la descripción de los programas dirigidos a incentivar la motivación como estrategia, donde los resultados encontrados indican que si una organización desea mantener un desarrollo al recurso humano necesita motivarlo, informarlo y orientar sus actitudes a las actividades que realiza para lograr de estos su mejor desempeño, y así poder orientar sus acciones para sus propios beneficios y el de la organización.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Gonzales, (2014). En de investigación titulado “Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz” se planteó como objetivo identificar la relación entre la gestión del desempeño y la motivación de los trabajadores del área de mantenimiento y servicios de la empresa automotriz, el tipo de diseño de esta investigación fue descriptivo correlacional, se utilizó una observación estructurada para recolectar datos, así mismo encuestas con escalas estandarizadas estas permitieron analizar el comportamiento de los trabajadores, así como las percepciones que tienen en las diversas áreas, para poder realizar el análisis de los resultados se utilizaron indicadores de correlación, dichos resultados se mostraron a través de un diagrama de dispersión para indicar la relación de la gestión del desempeño y la motivación, concluyo que existe una relación entre estas dos variables, entonces se puede decir que la gestión del desempeño de la empresa es ineficiente y que los niveles de motivación en los trabajadores en negativo.

Urdaneta & Urdaneta, (2013).

Realizó una investigación sobre la evaluación del desempeño y la motivación del personal del Instituto de Salud, con el objetivo de analizar la evaluación del desempeño y la motivación, la investigación es descriptiva, transversal, no experimental y de dominio. Los resultados de este estudio reflejan la frecuencia de la evaluación de desempeño del personal del Instituto de Salud. En promedio, el

57,87% del total en desacuerdo estaba completamente en desacuerdo, con 19 personas en total desacuerdo, 48% completamente de acuerdo, 14,23% parcialmente de acuerdo. y 5.43% en desacuerdo Al final, 2.98% ni está de acuerdo ni en desacuerdo; la motivación del personal del Instituto de Salud, el 50% en promedio dijo estar completamente en desacuerdo con las recompensas de la organización para sus empleados, pero el 29.15% dijo que estaba completamente estar de acuerdo. 65% Parcialmente en desacuerdo

En la que concluyó la ausencia de evaluaciones formales e informales que generan en el personal malestar en relación a las escasas recompensas y la no aplicación de sanciones por el trabajo incumplido.

Mañuico, (2014). En su investigación denominada “Influencia de la motivación en el desempeño laboral” lo desarrollo con el fin de analizar el nivel de motivación de los empleados de la empresa SOL PERU S.A.C y de qué manera esto puede influir en el desempeño laboral. La metodología que se utilizó en dicho proyecto se realizó insitu, netamente en el campo de la empresa empleando una encuesta al personal, dichos resultados permitirían precisar las expectativas que se tenía respecto al salario, clima organizacional, relaciones laborales, etc. Estos factores se consideraron como influyentes directos a la motivación laboral.

Olvera (2013). su trabajo de investigación cuyo objetivo principal fue de establecer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani Obras y Proyectos, su hipótesis fue la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani Obras y Proyectos, el diseño de estudio que utilizó fue transversal, correlacional – causal, el cual describe la relación entre dos o más categorías, conceptos o variables en un determinado tiempo, en la que concluyó que los principales factores que influyen en el desempeño son aquellos que hacen referencia en el entorno laboral, los factores motivacionales de mayor influencia en el personal son el salario y el reconocimiento.

Gutierrez, (2013). Su Tesis de investigación titulada "Motivación y Satisfacción Laboral de los obreros de construcción civil", tiene como objetivo, generar un aporte

al estudio de la Motivación y Satisfacción laboral de los Obreros del sector de la Construcción en la Comunidad Peruana. De la investigación se infiere que en relación a los factores motivadores de los trabajadores manuales u obreros de la construcción identificados en gran parte de las investigaciones, además de información relevante sobre el sector construcción en Perú, podemos identificar el contexto en el que se desarrolla hoy en día este sector y el diagnóstico actual sobre los principales factores motivadores que podrían afectar la motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción, dentro de ellos se puede destacar: el dinero, estabilidad de empleo, posibilidad de ascender y promocionar, condiciones de trabajo, condición social de ser obrero de construcción, ambiente social de trabajo, naturaleza de propio trabajo, autonomía, posibilidades de aplicar sus conocimientos, habilidades y destrezas e importancia de la buena gestión de obras.

Gutierrez, (2008). Realizó el trabajo de investigación sobre la Motivación, Desempeño y Satisfacción laboral del Potencial humano en la Universidad Peruana Los Andes, tiene como objetivo de determinar el impacto de la motivación y el desempeño en la satisfacción laboral del potencial humano de la Universidad Peruana Los Andes, la hipótesis planteada es que la motivación y el desempeño influye en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la Universidad Peruana de los Andes y tiene un alta incidencia en sus niveles de eficiencia y eficacia. El método de investigación utilizado fue descriptivo y el correlacional, el diseño muestral condujo a un muestreo aleatoria estratificado.

2.2. Bases Teóricas.

2.2.1. Motivación

La organización debe prestar total atención a la cooperación de sus miembros y establecer un mecanismo que permita que una fuerza laboral suficientemente motivada logre un desempeño eficiente y efectivo, logrando así las metas y objetivos de la organización, y cumpliendo las expectativas y deseos de los miembros al mismo tiempo. hora. Sus miembros. "La motivación es un concepto que describe la fuerza que actúa sobre un individuo o dentro de un individuo para iniciar y guiar su comportamiento". Considera que se trata de "la voluntad de realizar grandes esfuerzos para lograr los objetivos de la organización, siempre que los esfuerzos

puedan satisfacer determinadas necesidades personales". (Robbins y DeCenzo, 2002, p. 312) y (Ivancevich, Konopask y Matteson, 2006, p. 136). La motivación de los empleados puede afectar la productividad, y parte del trabajo del gerente es guiar a los empleados para que logren las metas organizacionales. Hablar de motivación es, hablar de una gran cantidad de definiciones, en términos generales, se puede considerar que la motivación está constituida por todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo; por otra parte, se dice que la motivación son todos aquellos factores que originan conductas; considerándose los de tipo biológicos, psicológicos, sociales y culturales (Arias & Heredia , 2004, pág. 238). Según (Kreitner & Kinicki, 1997, pág. 54), "El principio primordial de la organización es la ordenación de las necesidades básicas en una jerarquía de mayor o menor prioridad o potencia". Partiendo de esta idea, el ser humano tiene necesidades que satisfacer, para ello debe jerarquizarlas para poder satisfacerlas. Existen cinco necesidades que se consideran primordiales como lo son: las fisiológicas, seguridad, amar, estima, autorrealización.

La Motivación con respecto al trabajo: Intrínseca y extrínseca.

Ese impulso a la acción puede estar provocado por un estímulo externo (proveniente del ambiente) y también puede ser generado internamente por los procesos mentales del individuo, por lo tanto, podemos hablar de dos tipos de motivación laboral que pueden influir en el desempeño laboral: la motivación intrínseca y extrínseca. (Chiavenato I. , 2007, pág. 48).

Motivación Intrínseca:

Es el que conduce a la satisfacción de necesidades superiores, según la clasificación de Maslow son los tres últimos de la pirámide: necesidades sociales, respeto y autorrealización. Se denomina motivación intrínseca porque tiende a satisfacer estas necesidades en función del contenido y las características de ejecución del trabajo en sí, como el tipo de trabajo, el proceso de realización del trabajo (autonomía, la oportunidad de poner en práctica los conocimientos, y Habilidades propias), el reconocimiento de los demás y la autoevaluación de la ejecución, las responsabilidades personales involucradas, el progreso social que reporta y el desarrollo personal que aporta. Por tanto, podemos decir que la motivación intrínseca

se da cuando las personas están orientadas a satisfacer necesidades superiores. (Chiavenato I., 2007, pág. 48)

Motivación Extrínseca:

La motivación extrínseca satisface las dos primeras necesidades de la escala de Maslow, o necesidades inferiores: la fisiológicas y las de seguridad. Se denominan extrínsecas porque tiende a la satisfacción de estas necesidades a partir de aspectos externos a la propia tarea, como las retribuciones económicas (monetarias o en especie), o las características del contrato laboral (fijo, eventual, etc.). Esta motivación es propia de las personas para las que la actividad laboral no es un fin en sí misma, sino un medio para obtener otros fines. Es decir, que la motivación extrínseca se produce cuando las personas se orientan a la satisfacción de las necesidades inferiores. (Chiavenato I. , 2007, pág. 48).

Teorías de la Motivación:

Las teorías más conocidas están relacionadas con las necesidades humanas; la teoría de Maslow acerca de la jerarquía de las necesidades humanas. (Chiavenato I. , 2007, pág. 71).

Jerarquía de las necesidades, según Maslow.

Las teorías de las necesidades, parten de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo: su motivación para actuar y comportarse se deriva de fuerzas que existen en su interior. (Chiavenato I. , 2000, pág. 71).

Las necesidades humanas están distribuidas en una pirámide, dependiendo de la importancia e influencia que tenga en el comportamiento humano. En la base de la pirámide se encuentran las necesidades más elementales y recurrentes (*necesidades primarias*), en tanto que las necesidades de desarrollo, de autorrealización y trascendencia se encuentran en la cima (*necesidades secundarias*). (Chiavenato I. , 2000, pág. 72)

Dicha escala está constituida de la siguiente forma

(Arias & Heredia , 2004, pág. 249)

Necesidades Primarias

Necesidades Fisiológicas: Conocidas también como necesidades biológicas o básicas. Exigen una satisfacción cíclica y reiterada para garantizarla supervivencia del individuo, ya que se relacionan con la subsistencia y existencia del individuo. Cada individuo requiere de diferentes grados de satisfacción individual, no obstante que son comunes en todos, su principal característica es la premura. (Arias & Heredia , 2004, pág. 249).

Necesidades de Seguridad: Surgen en el comportamiento cuando las necesidades fisiológicas son parcialmente satisfechas, enfocándose principalmente a la búsqueda de protección frente a la amenaza o la privación, a la búsqueda de un mundo ordenado y previsible. Son de gran importancia, ya que en la vida organizacional las personas dependen de la organización, las decisiones administrativas arbitrarias o las decisiones inconscientes o incoherentes pueden provocar incertidumbre o inseguridad en las personas en cuanto a su permanencia en el trabajo. (Arias & Heredia , 2004, pág. 250).

Necesidades Secundarias:

Necesidad de Estima: Al hombre, le es imprescindible, emocionalmente, darse cuenta que constituye un elemento estimado dentro del contexto de las relaciones interpersonales que se instauran dentro de la comunidad; no sólo necesita sentirse apreciado y estimado sino que, además, desea contar con cierto prestigio entre los integrantes de su grupo en una jerarquía. (Arias & Heredia , 2004, pág. 250).

Necesidad de Autorrealización: El ser humano, por su ida en sociedad, requiere comunicase con sus congéneres, verterse hacia el exterior, expresar sus conocimientos y sus ideas; así mismo, requiere trascender, desea dejar huella por su paso por el mundo. (Arias & Heredia , 2004, pág. 250).

Teoría de los dos factores, de Herzberg.

“Basa su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo (enfoque orientado hacia el exterior). Según Herzberg, la motivación de las personas depende de dos factores”. (Chiavenato I. , 2000, pág. 76).

Factores Higiénicos: Condiciones que rodean al individuo cuando trabaja; comprenden 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. Corresponden a la perspectiva ambiental y constituyen los factores que las empresas han utilizado tradicionalmente para lograr la motivación de los empleados. Cuando estos factores son óptimos, simplemente evitan la insatisfacción, puesto que su influencia en el comportamiento no logra elevar la satisfacción de manera sustancial y duradera. (Chiavenato I. , 2000, pág. 76).

Factores Motivacionales: Tiene que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes con el cargo en sí; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de 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. (Chiavenato I. , 2000, pág. 76).

Teoría situacional de Mc Clelland.

McClelland enfoca su teoría básicamente en tres necesidades:

(Robbins & Judge, Comportamiento Organizacional, 2009, pág. 180).

Necesidades de Logro (nLog): Algunas personas tienen un impulso irresistible de triunfar, luchan por las realizaciones personales más que por las recompensas del éxito en sí. Tienen el deseo de hacer algo mejor o de manera más eficiente de lo que se ha hecho anteriormente, tienen el impulso de sobresalir, de tener realizaciones sobre un conjunto de normas, y de la lucha por alcanzar el éxito. (Robbins & Judge, Comportamiento Organizacional, 2009, pág. 180).

Necesidad de Poder (nPod): Es la necesidad de hacer que los otros se conduzcan como no la habrían hecho de otro modo, es decir el deseo de tener un impacto, de ejercer una influencia y controlara los demás; prefieren encontrarse en situaciones de competencia y posición y, están más interesados en el prestigio y en ganar la influencia sobre los demás que en el desempeño eficaz. (Robbins & Judge, Comportamiento Organizacional, 2009, pág. 180).

Necesidad de Afiliación (nAfi): Las personas con grandes deseos de afiliación se esfuerzan por hacer amigos, prefieren situaciones de cooperación que las de competencia y esperan relaciones de mucha comprensión recíproca, ya que impera el deseo de tener relaciones amistosas y cercanas. (Robbins & Judge, Comportamiento Organizacional, 2009, pág. 180).

Teoría de Alderfer

Clayton Alderfer, tomó como referencia la Teoría de Maslow, proponiendo en su teoría la existencia de tres grupos de necesidades básicas como son: existencia, relación y crecimiento, debido a estos su teoría es conocida como Teoría ERC. (Ivancevich, Konopask, & Matteson, 2006, pág. 143).

En las necesidades de *Existencia* se enfocó a los requerimientos elementales, es decir, a las necesidades básicas de subsistencia. Las necesidades de *Relación*, comprenden el deseo que tenemos de mantener vínculos personales importantes. Estos deseos sociales y de estatus exigen, para satisfacerse, el trato de las demás personas. Las necesidades de *Crecimiento* constituye el anhelo interior que posee cada persona para superarse. (Ivancevich, Konopask, & Matteson, 2006, pág. 143).

Alderfer, señala la posibilidad de estar activos en dos o más necesidades de forma simultánea, ya que, no supone un ordenamiento inflexible que señale la satisfacción total de las necesidades inferiores antes de poder pasar a la siguiente necesidad; así también, si se reprime la gratificación de las necesidades superiores, se acentúa el deseo de satisfacer las inferiores, es decir, se presenta una dimensión de frustración y regresión, ya que al frustrarse una necesidad superior, se despierta, acentuando, el deseo del individuo de compensar una necesidad inferior. (Ivancevich, Konopask, & Matteson, 2006, pág. 143).

Es así que la teoría ERC se considera más congruente con las diferencias individuales que poseen las personas. Variables como la educación, antecedentes familiares y ambiente cultural, pueden modificar la importancia o el impulso de las necesidades de los individuos. (Ivancevich, Konopask, & Matteson, 2006, pág. 143).

Teoría situacional de motivación, de Vroom.

Desarrollo una teoría de la motivación que rechaza las notaciones preconcebidas y reconoce las diferencias individuales. Su teoría se refiere únicamente a la motivación para producir; en cada individuo existen tres factores que determinan la motivación. (Robbins & Judge, Comportamiento Organizacional, 2009, pág. 197).

1. Relación esfuerzo – desempeño. La probabilidad que percibe el individuo de que desarrolla cierta cantidad de esfuerzo conducirá al desempeño.
2. Relación desempeño – recompensa. Grado en que el individuo cree que el desempeño a nivel particular llevará a la obtención del resultado que se desea.
3. Relación recompensa – metas personales. Grado en que las recompensas organizacionales satisfacen las metas o necesidades personales de alguien, y el atractivo que tienen dichas recompensas potenciales para el individuo.

Teoría de Skinner

La teoría de Reforzamiento propuesta por B. F. Skinner, presenta una postura conductista en la que asevera que el reforzamiento condiciona el comportamiento, es decir, la conducta es causada por el ambiente, en esta teoría se ignora los sentimientos, actitudes, esperanzas, es decir todo lo que se refiere al comportamiento interior del individuo y se concentra únicamente en lo que le sucede a una persona cuando realiza una actividad; así, el comportamiento es el producto de los estímulos que se reciben del mundo exterior y, se puede predecir con exactitud las acciones de los individuos, ya que, depende de los reforzadores y, cualquier consecuencia viene acompañada de una respuesta, aumenta la probabilidad de que se repita la conducta. (Robbins S. P., 2004, pág. 167).

Los reforzadores pueden ser positivos y, consisten en las recompensas que se dan por la actividad realizada que provocan cambios en el comportamiento, generalmente, en el sentido deseado; ya que no solo forma el comportamiento, sino que además enseña. (Robbins S. P., 2004, pág. 168).

Así, los refuerzos negativos están constituidos por las amenazas de sanciones, que en general producen un cambio en el comportamiento pero en forma impredecible e indeseable. El castigo como consecuencia de una conducta indebida no implica la supresión de hacer mal las cosas, ni tampoco asegura que la persona esté dispuesta a comportarse de una forma determinada. (Robbins S. P., 2004, pág. 168).

Teoría de Locker

La Teoría del establecimiento de metas ideada por Edwin Locke (Schultz; 1991), a finales de la década de 1960, se relaciona claramente con el mundo del trabajo. Según Locker propuso que las intenciones de trabajar por una meta son un motivador importante, es decir, la motivación primaria en el trabajo puede definirse a partir del deseo de lograr una meta determinada, ya que, las metas indican a los empleados lo que se tienen que hacer y cuánto esfuerzo hay que invertir, así, las metas específicas aumentan el desempeño; y las metas difíciles, cuando se aceptan, producen un desempeño mayor que las fáciles manteniendo constantes factores como la capacidad y la aceptación de las metas; ya sea participando en la fijación de metas propias de forma individual o en conjunto. (Robbins S. P., 2004, pág. 166).

Las personas se desenvuelven mejor cuando se les da retroalimentación sobre el avance hacia las metas, como una guía de comportamiento; sin embargo la retroalimentación personal, aquella en la cual el empleado vigila su propio progreso, siendo éste motivador aún más poderoso que la retroalimentación de origen externo. (Robbins S. P., 2004, pág. 166).

Considerando las diferentes teorías y siendo la Teoría de las Necesidades de Maslow una de las precursoras y parte de los cimientos sobre los que se erigen las teorías contemporáneas; se recurre a ésta teoría y a su terminología para explicar la motivación de los empleados, ya que atienden al contenido (naturaleza) de los elementos que pueden motivar a una persona desde la división de las necesidades

representada en su pirámide, motivo por el cual se consideró tomar como base para la determinación de la Motivación Laboral en la presente investigación. (Robbins S. P., Comportamiento Organizacional, 2004, pág. 167)

Elementos que influyen en la motivación laboral:

- **Ambiente Laboral:**

Uno de los factores importantes en el desempeño de los trabajadores, es sin duda el ambiente que los rodea, éste debe ser confortable, que ofrezca seguridad, que no tenga excesivos mecanismos de supervisión, control o vigilancia, que permita cierta movilidad interpretada como libertad. El ambiente laboral se refiere al clima organizacional y juega un papel clave en el éxito, la productividad y motivación de sus empleados, cada organización tiene su propio clima organizacional. El clima organizacional es el conjunto de características que describen una organización y la distinguen de otra e influyen en el comportamiento de las personas que la forman, sus valores. Considera el tamaño de la organización, estructura organizacional. Representa las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se haya formado de ella, en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura (Dessler, 1991, pág. 290).

- **Comunicación:**

Las personas no viven aisladas ni son autosuficientes, pues se relacionan con otras personas, con sus ambientes mediante la comunicación. La comunicación organizacional es el estudio de procesos comunicacionales que tienen lugar dentro de los grupos sociales en torno a objetivos comunes. (Chiavenato I. , 2007, pág. 50).

Descripción del desempeño laboral.

El desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía". Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan

las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa. (Bittel, 2000, pág. 52).

El desempeño de un puesto, es el comportamiento de la persona que lo ocupa. Este desempeño es situacional. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionante que influyen mucho en él. El valor de las recompensas y la percepción de que éstas dependen del afán personal determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo esté dispuesto a hacer. Es una relación perfecta de costo beneficio. A su vez, el esfuerzo individual depende de las habilidades y las capacidades de la persona y de su percepción del papel que desempeñará. Así, el desempeño en el puesto está en función de todas aquellas variables que lo condicionan notoriamente. (Chiavenato I. , 2007, pág. 245).

Factores del desempeño laboral

El desempeño laboral se ve afectado por factores como: capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo, maximizar el desempeño. (Davis & Newstrom, 2000, pág. 185).

El desempeño laboral está determinado por dos factores, los actitudinales de la persona y factores operativos. (Chiavenato I. , 2007, pág. 320).

Factores Actitudinales Chiavenato hace referencia a aquellos factores actitudinales como son: la disciplina, la actitud cooperativa, la iniciativa, la responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización. (Chiavenato I. , 2007, pág. 320).

Factores Operativos Chiavenato hace referencia a aquellos factores concernientes al trabajo como son: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo. (Chiavenato I. , 2007, pág. 320).

La motivación y su influencia en el desempeño laboral

La motivación influye sobre el desempeño de tres formas diferentes: La intensidad de la motivación del trabajador para emprender cualquier tarea. Mecanismos que canalizan la motivación del individuo que lo impulsa al desempeño. Mecanismos que

sostienen la conducta del individuo a través del tiempo. La primera es vista como una fuerza motivacional. El segundo es un proceso motivacional, lo cual demuestra la forma en que el trabajador está motivado a desempeñar su labor en manera eficaz y eficiente dentro de la organización. Los resultados extrínsecos e intrínsecos son motivadores del desempeño del empleado. Cabe resaltar que si estos aspectos son positivos llevan a un alto desempeño. (Comings & Schwab, 1985, pág. 123).

La motivación para el desarrollo laboral constituye una serie de características que definen a la organización, que influye en la conducta de los miembros y que son de permanencia relativa en el tiempo y las distingue de otras organizaciones. Al respecto sostiene, que la motivación se experimenta en muchas unidades estructurales de la organización, con su impacto en el desempeño. (Warren B., 1990, pág. 98).

2.3. Definición de términos

Evaluación:

“Procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluye bases de datos y sistemas de información gerencial”. (Chiavenato I. , 2002, pág. 244).

Desempeño:

Son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta la organización. (Chiavenato I. , 2000, pág. 354).

Motivación:

Es aquello que fortalece, dirige y mantiene el comportamiento humano. En la Gestión de los Recursos Humanos, este término hace referencia al deseo de una persona de hacer el trabajo lo mejor posible, o de ejercer más esfuerzo para realizar las tareas encomendadas. (Gómez - Mejía, Balkin , & Cardy, 2008, pág. 189).

Capacitación:

Proporcionar a los empleados nuevos o antiguos las habilidades que requieren para desempeñar su trabajo. La capacitación es una de las bases de una buena administración y una tarea de que los gerentes no deben ignorar. (Dessler, 2009, pág. 294).

Consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador. Para que un objetivo de la empresa se logre plenamente, es necesaria la función de capacitación que colabora aportando a la empresa un personal debidamente adiestrado, capacitado y desarrollado para que se desempeñe bien sus funciones. (Siliceo, 2004, pág. 25).

Incentivo:

Son pagos hechos por la organización a sus trabajadores (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, elogios, etc.). Cada incentivo tiene un valor de utilidad que es subjetivo, ya que varía de un individuo a otro. (Chiavenato I. , 2000, pág. 117).

Cuando la compensación monetaria está vinculada al nivel de desempeño que registran los empleados, se dice que se trata de un pago de incentivos. Los pagos de incentivos tienen por objeto fomentar un desempeño superior. Las comisiones, los bonos y el reparto de utilidades son formas de pagar incentivos. Cuando el pago está vinculado a comportamientos y resultados importantes para la estrategia, ello mejora la productividad de la organización. (Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2009, pág. 448).

Productividad:

La productividad implica entendimiento tanto de la eficacia como de la eficiencia. El primer término se refiere a cumplir con las metas trazadas en la organización. La eficiencia es la relación existente entre el resultado eficaz y el insumo que se requiere para obtenerlo. Una compañía es eficaz cuando logra sus metas de ventas o la participación de mercado, pero su productividad también depende de lograr las

metas de manera eficiente. Entre las medidas de tal eficiencia se encuentran el rendimiento sobre la inversión, las ganancias por ventas y la producción por hora de trabajo. Las medidas de productividad deben considerar también los costos incurridos en lograr la meta trazada, es decir aquí es donde entra a tallar la eficiencia. (Amorós, 2007, pág. 17)

La productividad es la cualidad o condición de ser productivos. Es un concepto que guía la administración de un sistema de producción y mide su éxito. Es una cualidad que nos indica que tan bien se está utilizando la mano de obra, el capital, los materiales y la energía. (Riggs, 2001, pág. 607)

Eficiencia:

“Es el logro de las metas con la menor cantidad de recursos, el logro de objetivos al menor costo u otras consecuencias no deseadas”. (Koontz & Wehrich, 1998, pág. 12).

“Es la cantidad de recursos utilizados para alcanzar las metas de la organización. Se basa en la cantidad de materias primas, dinero y empleados necesarios para lograr determinado nivel de producción”. (Daft, 2011, pág. 20).

Eficacia:

“Consiste en lograr los objetivos satisfaciendo los requerimientos de calidad y tiempo”. (Koontz & Wehrich, 1998, pág. 12).

“Es un término más amplio, que significa el grado que una organización alcanza sus metas”. (Daft, 2011, pág. 20).

CAPITULO III

3. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación corresponde a un tipo no experimental

3.2 Diseño de investigación

El nivel de investigación corresponde a un nivel descriptivo

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

Se define como el conjunto que puede ser finito o infinito de ciertos elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación, esta estará limitada por el problema y objetivos del estudio. Para ello se seleccionó al personal del Centro Académico de Estudios Pre Universitarios de la Universidad Nacional de Tumbes. Se cuenta con 30 trabajadores los cuales están directamente involucrados con el desempeño laboral y nos permitirán determina la influencia que tiene la motivación en la mejora de su desempeño.

El Centro Académico de Estudios Pre Universitarios (CAEPU), está ubicado en Urb. Salamanca Mz. M´ Lt. 02 en la ciudad de Tumbes, cuenta con 26 docentes y 592 estudiantes

Modalidad	Cargo	Cantidad
Nombrado	Administrativo	1
CAS	Administrativo	2
Servicio por Terceros	Auxiliares	2
Servicio por Terceros	Docentes	16
Untumbes	Docentes	9
Total		30

3.3.2. Muestra

Se define como el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar una determinada distribución con ciertos caracteres de una determinada población, para este caso no se aplicaran criterios muestrales ya que es una población pequeña, finita y homogénea. Por lo tanto, se tomará la totalidad de la población que equivale a 30 personas, (3 administrativos, 2 auxiliares y 25 docentes), está referido a una muestra de tipo censal, cabe mencionar que es una población accesible para el investigador.

3.4 Métodos y técnicas de recolección de datos

Técnicas e instrumento de recolección de datos

En el presente trabajo se aplicaron las siguientes técnicas e instrumentos.

Técnica:

De acuerdo a las características de la investigación y los enfoques se ha considerado utilizar para la recolección de los datos la encuesta, la que se aplicará al personal antes mencionado, y los resultados que se obtengan pueden ser positivos o negativos

Encuesta

Se empleó como instrumento el cuestionario, que consiste en un formato redactado a modo de interrogatorio, en el cual se obtuvo información acerca de las variables a investigar. Para este fin, se procedió a la elaboración de un cuestionario, utilizando la escala de Likert (1-Nunca; 2- casi nunca; 3- Algunas veces; 4- Casi siempre y 5- siempre), lo que permitió evaluar al entrevistado ofreciéndole varias opciones a fin de dar libertad de responder las interrogantes planteadas, quien desarrollo su respuesta de manera independiente. El cuestionario estuvo dirigido al Personal de CAEPU.

Análisis documental

Los datos obtenidos se recolectaron a través de la encuesta, los que se tabularon y agruparon en tablas en el programa Excel, para su mayor comprensión y luego se graficaron.

Instrumento

El instrumento que se utilizó en esta investigación fue el cuestionario el cual consto de 30 preguntas, dentro de las cuales el 50% fueron de la variable independiente (motivación) y el otro 50% fueron de la variable dependiente (desempeño laboral).

CAPITULO IV

4. RESULTADOS

Objetivo General

Determinar de qué manera la motivación influye en el desempeño laboral del personal del Centro Académico de Estudios Pre Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes – 2021.

Tabla 1
Distribución de frecuencia por niveles de percepción de la motivación

Escala	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	15 – 30	10	33,33%
Regular	31 – 45	18	60,00%
Bueno	46 – 60	2	6,67%
Muy bueno	61 – 75	0	0%
Total		30	100%”

Figura N° 1
Distribución de frecuencia por niveles de percepción de la motivación



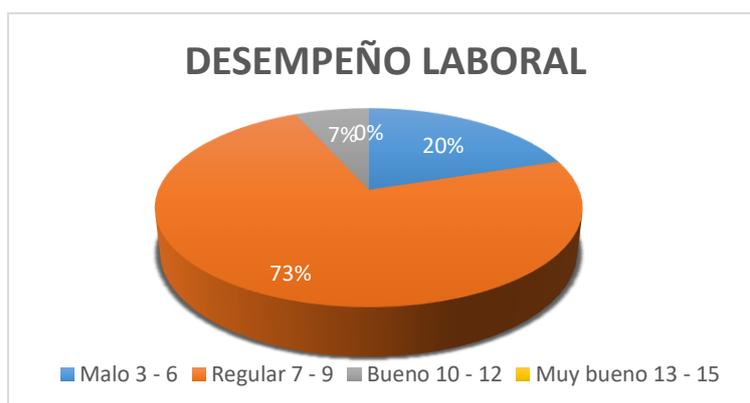
En la **tabla 1**, se muestra la distribución de frecuencia por niveles de la percepción de la motivación del personal del Centro Académico de estudios Preuniversitario en

la que se puede observar que de los 30 encuestados, el 33,33% la perciben como malo, el 60,00% como regular y el 6,67% lo percibe como bueno.

Tabla 2
Distribución de frecuencia por niveles de percepción del desempeño laboral

Escala	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3 - 6	6	20%
Regular	7 - 9	22	73%
Bueno	10 - 12	2	7%
Muy bueno	13 - 15	0	0
TOTAL		30	100%”

Figura N° 2
Distribución de frecuencia por niveles de percepción del desempeño laboral



En la tabla 2, se muestra la distribución de frecuencia por niveles de la percepción del desempeño laboral del personal del Centro Académico de Estudios Pre Universitario en la que se puede observar que de los 30 encuestados, el 20% perciben el desempeño laboral como malo, el 73% como regular y el 7% como bueno.

Tabla 3
Correlación que existe entre las variables de la motivación y el desempeño laboral.

		motivación	desempeño laboral
motivación	Coeficiente Pearson	1	,7016
	Significancia (bilateral)"		,027
	Muestra (N)	30	30
desempeño laboral	Coeficiente Pearson	,7016	1
	Significancia. (bilateral)"	, 027	
	Muestra (N)	30	30

Descripción: en la tabla 3, se muestra la correlación entre las variables motivación y desempeño laboral, en la que puede determinar que existe una correlación positiva alta debido a que el coeficiente de Pearson es de 0,7016 y es significativa (Sig. 0,027 < 0,05).

Prueba de hipótesis:

Producto de la correlación de Pearson se observa que el Pvalor es 0,027<0,05, pudiéndose determinar que la motivación si influye en el desempeño laboral del personal del Centro Académico Pre Universitario, aceptando la hipótesis alternativa.

Objetivo específico 1.

Determinar de qué manera el reconocimiento influye en el desempeño laboral del personal del Centro Académico de Estudios Pre Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes – 2021

Tabla 4
Distribución de frecuencia por niveles de percepción del reconocimiento.

Escala	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3 - 6	14	47%
Regular	7 - 9	16	53%
Bueno	10 - 12	0	0%
Muy bueno	13 - 15	0	0
TOTAL		30	100%”

Figura N° 3

Distribución de frecuencia por niveles de percepción del reconocimiento.



En la tabla 4, se muestra la distribución de frecuencia por niveles de la percepción del reconocimiento, en la que se puede apreciar que de los 30 encuestados, el 47% lo perciben como malo y el 53% lo perciben como regular.

Tabla 5

Correlación entre las variables reconocimiento y desempeño laboral

		Desempeño	
		reconocimiento	laboral
reconocimiento	Coeficiente Pearson	1	,5486
	Significancia (bilateral)"		,000
	Muestra (N)	30	30
Desempeño	Coeficiente Pearson	,5486	1
	Significancia. (bilateral)"	,000	
	Muestra (N)	30	30

Fuente: Elaboración propia

Descripción: en la tabla 5, se muestra la correlación entre las variables reconocimiento y el desempeño laboral, en la que puede determinar que existe una correlación positiva regular debido a que el coeficiente de Pearson es de 0,5486 y es significativa (Sig. 0,000 < 0,05).

Prueba de hipótesis:

Producto de la correlación de Pearson se observa que el P-valor es $0,000 < 0,05$, pudiéndose determinar que si existe correlación entre el reconocimiento y el desempeño laboral, aceptando la hipótesis alternativa.

Objetivo específico 2

Determinar de qué manera el incentivo influye en el desempeño laboral del personal del Centro Académico de Estudios Pre Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes – 2021.

Tabla 6

Distribución de frecuencia por niveles de percepción de loa incentivos.

Escala	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3 - 6	11	37%
Regular	7 - 9	17	57%
Bueno	10 - 12	2	6%
Muy bueno	13 - 15	0	0
Total		30	100%

Figura N° 4

Distribución de frecuencia por niveles de percepción de loa incentivos.



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6, se muestra la distribución de frecuencia por niveles de la percepción del incentivo, en la que se puede apreciar que de los 30

encuestados, el 37% lo perciben como malo y el 57% lo percibe como regular y el 6% lo percibe como bueno.

Tabla 7
Correlación entre las variables incentivo y desempeño laboral

		Incentivo	Desempeño laboral
Incentivo	Coeficiente Pearson	1	,4376
	Significancia (bilateral)"		,000
	Muestra (N)	30	30
Desempeño laboral	Coeficiente Pearson	,4376	1
	Significancia. (bilateral)"	, 000	
	Muestra (N)	30	30

Fuente: Elaboración propia

Descripción: en la tabla 7, se muestra la correlación entre las variables incentivo y el desempeño laboral, en la que puede determinar que existe una correlación positiva baja debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0, 4376 y es significativa (Sig. 0,000< 0,05).

Prueba de hipótesis:

Producto de la correlación de Pearson se observa que el P-valor es 0,000<0,05, pudiéndose determinar que, si existe correlación entre el incentivo y el desempeño laboral, aceptando la hipótesis alternativa.

Objetivo específico 3

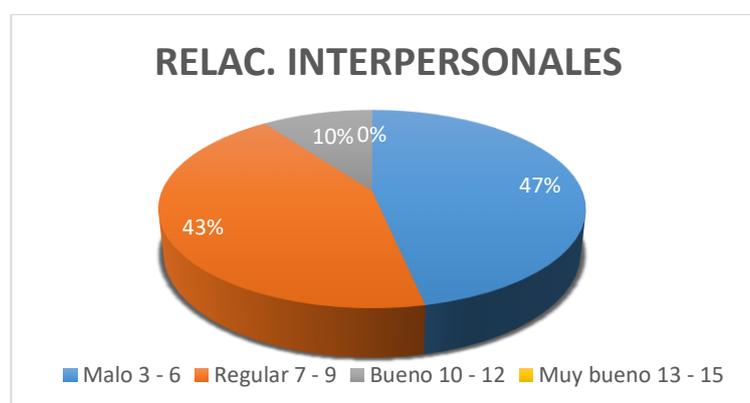
Determinar de qué manera las relaciones interpersonales influyen. en el desempeño laboral del personal del Centro Académico de Estudios Pre Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes – 2021

Tabla 8
Distribución de frecuencia por niveles de percepción de las Relaciones interpersonales.

Escala	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3 - 6	14	47%
Regular	7 - 9	13	43%
Bueno	10 - 12	3	10%
Muy bueno	13 - 15	0	0
TOTAL		30	100%”

Figura N° 5

Distribución de frecuencia por niveles de percepción de las Relaciones interpersonales.



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 8, se muestra la distribución de frecuencia por niveles de la percepción de las Relaciones personales, en la que se puede apreciar que de los 30 encuestados, el 47% lo perciben como malo, el 43% lo percibe como regular y el 10% lo percibe como bueno.

Tabla 9***Correlación entre las variables Relaciones interpersonales y desempeño laboral***

		Relaciones interpersonales	Desempeño laboral
	Coeficiente Pearson	1	,5366
Relaciones interpersonales	Significancia (bilateral)"		,000
	Muestra (N)	30	30
Desempeño laboral	Coeficiente Pearson	,5366	1
	Significancia. (bilateral)"	,000	
	Muestra (N)	30	30

Descripción: en la tabla 9, se muestra la correlación entre las variables relaciones interpersonales y el desempeño laboral, en la que puede determinar que existe una correlación positiva regular debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,5366 y es significativa (Sig. 0,000 < 0,05).

Prueba de hipótesis:

Producto de la correlación de Pearson se observa que el P-valor es 0,00 < 0,05, pudiéndose determinar que, si existe correlación entre e las relaciones interpersonales y el desempeño laboral, aceptando la hipótesis alternativa.

Objetivo específico 4

Determinar de qué manera la satisfacción laboral influye en el desempeño laboral del personal del Centro Académico de Estudios Pre Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes – 2021

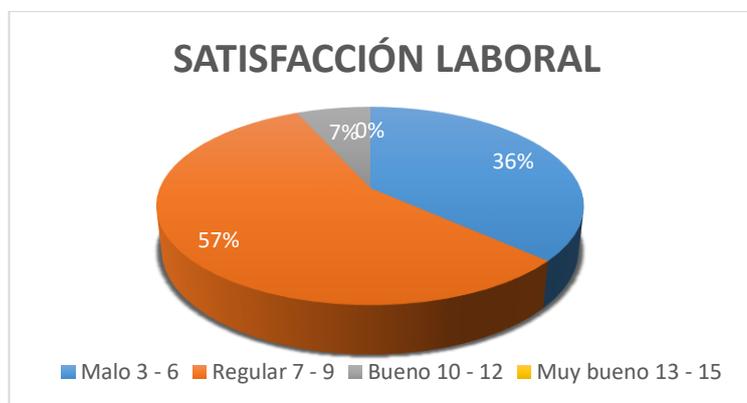
Tabla 10

Distribución de frecuencia por niveles de percepción de la satisfacción laboral.

Escala	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3 - 6	11	37%
Regular	7 - 9	17	57%
Bueno	10 - 12	2	6%
Muy bueno	13 - 15	0	0
TOTAL		30	100%”

Figura N° 6

Distribución de frecuencia por niveles de percepción de la satisfacción laboral.



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 10, se muestra la distribución de frecuencia por niveles de la percepción de la satisfacción laboral, en la que se puede apreciar que de los 30 encuestados, el 37% lo perciben como malo, el 57% como regular y el 6% como bueno.

Tabla 11**Correlación entre las variables satisfacción laboral y desempeño laboral**

		Satisfacción laboral	Desempeño laboral
Satisfacción laboral	Coefficiente Pearson	1	,5632
	Significancia (bilateral)"		,000
	Muestra (N)	30	30
Desempeño laboral	Coefficiente Pearson	,5632	1
	Significancia. (bilateral)"	,000	
	Muestra (N)	30	30

Fuente: Elaboración propia

Descripción: en la tabla 11, se muestra la correlación entre las variables satisfacción laboral y el desempeño laboral, en la que puede determinar que existe una correlación positiva debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,5632 y es significativa (Sig. 0,000 < 0,05).

Prueba de hipótesis:

Producto de la correlación de Pearson se observa que el P-valor es 0,00 < 0,05, pudiéndose determinar que, si existe correlación entre e la satisfacción laboral y el desempeño laboral, aceptando la hipótesis alternativa.

Objetivo específico 5

Determinar de qué manera la realización personal influye en el desempeño laboral del personal del Centro Académico de Estudios Pre Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes – 2021

Tabla 12

Distribución de frecuencia por niveles de percepción de la relación personal.

Escala	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3 - 6	11	37%
Regular	7 - 9	19	63%
Bueno	10 - 12	0	0%
Muy bueno	13 - 15	0	0
TOTAL		30	100%

Figura N° 7

Distribución de frecuencia por niveles de percepción de la relación personal.



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 12, se muestra la distribución de frecuencia por niveles de la percepción de la realización personal, en la que se puede apreciar que de los 30 encuestados, el 37% lo perciben como malo y el 63% como regular.

Tabla 13**Correlación entre las variables Realización personal y desempeño laboral**

		Relación personal	Desempeño laboral
Relación personal	Coefficiente Pearson	1	,8436
	Significancia (bilateral)"		,000
	Muestra (N)	30	30
Desempeño laboral	Coefficiente Pearson	,8436	1
	Significancia. (bilateral)"	,000	
	Muestra (N)	30	30

Fuente: Elaboración propia

Descripción: en la tabla 13, se muestra la correlación entre las variables Realización personal y el desempeño laboral, en la que puede determinar que existe una correlación positiva debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,8436 y es significativa (Sig. 0,000 < 0,05).

Prueba de hipótesis:

Producto de la correlación de Pearson se observa que el P-valor es 0,00 < 0,05, pudiéndose determinar que si existe correlación entre e la realización personal y el desempeño laboral, aceptando la hipótesis alternativa.

CAPITULO IV

5. CONCLUSIONES

1. Si existe correlación directa alta y significativa entre la motivación y el Desempeño laboral en el Centro de estudios académico preuniversitario, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,5801 con un Pvalor de 0,027 menor al nivel de significancia establecido (0,05); Asimismo se puede mostrar que de los 30 encuestados, el 60% perciben la motivación y el 73% desempeño laboral, como regular.
2. Se muestra la correlación entre las variables reconocimiento y desempeño laboral, en la que se observa que existe una correlación positiva debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,5486 y es significativa (Sig. 0,000 < 0,05). Así mismo se puede apreciar que según los encuestados, manifestaron que casi nunca la institución reconoce los méritos por el trabajo realizado,
3. Se muestra la correlación entre los incentivos y el desempeño laboral, apreciándose que existe una correlación positiva baja debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.4376 y es significativa (Sig. 0,05 > 0,00). Así mismo los usuarios encuestados expresaron que casi nunca reconoce el tiempo extra laborado de su horario normal y que a veces la remuneración que gana el trabajador es mejor en comparación con otras instituciones.
4. Se aprecia que existe correlación positiva alta entre las variables relaciones interpersonales y desempeño laboral, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,5366 y es significativa (Sig. 0,000 < 0,05). Podemos observar que a raíz de la aplicación de la encuesta, los trabajadores expresaron que casi nunca o nunca, mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y que además casi nunca o nunca se percibe el apoyo

de sus compañeros de trabajo al compartir información e ideas para realizar trabajos y solucionar problemas,

5. Si existe relación directa positiva y significativa en la satisfacción y el desempeño laboral, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,5632 con un Pvalor de 0,000 menor al nivel de significancia establecido (0,05); Asimismo se puede mostrar que de los 30 encuestados, manifestaron que casi nunca reciben el respaldo para asistir a eventos o capacitaciones profesionales, y que reconozcan el desempeño del trabajo.
6. Se observa que la correlación entre las variables realización personal y desempeño laboral, en la que se observa que existe una correlación positiva alta debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,8436 y es significativa (Sig. 0,000 < 0,05). Así mismo se puede apreciar que según los encuestados, manifestaron que casi nunca la institución brinda la posibilidad de crecer profesionalmente y a veces permite explorar sus capacidades a fin de tomar decisiones y resolver problemas que se presentan en el área o proceso en que se desenvuelve

CAPITULO VI

6. RECOMENDACIONES

1. Teniendo en cuenta la relación directa y significativa en la Motivación y el desempeño laboral, el comité de gestión debe formular acciones que conlleven al fortalecimiento de la motivación laboral y lograr de esta manera un eficiente desempeño laboral.
2. La dirección administrativa de la entidad, debe reconocer los méritos por el trabajo realizado, del personal que labora en la misma
3. La entidad, conjuntamente con el área encargada, deben de coordinar las acciones a desarrollar, brindar los incentivos correspondientes a los trabajadores por su tiempo extra laborado de su horario normal.
4. La presidencia del CAEPU, debe de realizar acciones o estrategias que conlleven mantener buenas relaciones interpersonales y que además busquen el apoyo mutuo que permiten compartir información e ideas para realizar trabajos y solucionar problemas,
5. La entidad, conjuntamente con la oficina encargada, deben de coordinar las acciones a desarrollar en el periodo, y plantear los objetivos a alcanzar a fin de incorporar al trabajador, y buscar que la institución actualice sus conocimientos.
6. La dirección de administración de la entidad, deben de realizar capacitaciones a fin de buscar la satisfacción laboral de los trabajadores a través del respaldo y de brindarles la oportunidad de proponer ideas y soluciones a problemas.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arrué Flores, Jorge Luís (2014) Análisis de la Calidad del Servicio de Atención en la Oficina Desconcentrada de Osiptel Loreto desde la Percepción del Usuario Período Junio a Septiembre de 2014”. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Córdova Llanos, Alexander. (2008) Clima organizacional y expectativas en la perspectiva del cambio organizacional. En: Revista Interamericana de Psicología Organizacional. Vol. 11, No. 1. España.
- Duran P. (2006) Mejores empresas para trabajar. La importancia del clima organizacional en el éxito de las empresas. Edit. Paidós. España.
- Etkin, G. (2007) Capital social y valores en la organización sustentable: el deber ser, poder hacer y la voluntad creativa. Buenos Aires: Granica.
- García & Zapata D., A. (2008) Instrumento para el diagnóstico del clima organizacional del Valle. Facultad de ciencias en la administración. Santiago de Cali Colombia Documento inédito.
- Gómez. (2011) Módulo de psicología organizacional. Universidad Nacional Abierta y a distancia-UNAD; Bogotá
- Hernández, M. (2010) La complejidad del estudio de la cultura organizacional. MéxicoD.F.: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Idolina Bernal Gonzáles, Norma Angélica Pedraza Melo, Mónica Lorena Sánchez Limón. (2014) El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud. México.
- Jeria Mardones, Fernando M. Muñoz Toledo, José Edgardo Torres Zúñiga, Luis Alejandro (2012) Análisis de clima organizacional de la Tesorería General de la República. Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Santiago de Chile.
- Lavolpe, A. (1999) Calidad Total. Universidad Nacional de Buenos Aires. Argentina.
- Méndez. A. (2007) Clima Organizacional en Colombia Bogotá: Universidad del Rosario. Modelo de Gestión ética para Entidades del Estado.
- Ñico López. (2010) Cultura organizacional. La Habana: Escuela del Partido «Ñico López» Cuba.
- Pérez Tenazoa, Néstor Oswaldo (2015) “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013”. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

- Pulido, C. (2007) Clima organizacional. Lima: Athamor.
- Ramírez Mari L. (2010) Clima organizacional los programas de incentivos en las organizaciones. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/los-programas-de-incentivos-en-las-organizaciones/2010>
- Reinoso Alarcón, H. (2007) Diseño y validación de un modelo de medición del clima organizacional basado en percepciones y expectativas. Revista Ingeniería Industrial. Manzur. España.
- Subauste Arroyo, Rosa Mercedes (2013) Clima laboral en el área de atención al cliente de Emapa Cañete 2013. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- Toranzo, Lilia (1990) Evaluación de la calidad. Revista Iberoamericana de Educación. México.

8. ANEXOS

Anexo N ° 1 **ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DEL CAEPU**

Fundamentación

Trabajo de tesis, para optar el grado de Magister en Gestión Pública. El cual tiene por finalidad conocer el nivel de motivación y el desempeño laboral del personal del Centro Académico de Estudios Pre Universitario. Le agradezco respondieran las preguntas formuladas con mayor sinceridad posible, las cuales deberán responder de acuerdo a su punto de vista. Estas serán utilizadas en un proceso de investigación. En ese sentido, se garantiza la confidencialidad de la información.

Objetivo

Determinar en qué medida la motivación influye en el desempeño laboral del personal del Centro Académico de Estudios Pre Universitario.

Grado de instrucción:

Generalidades

Grado de instrucción:

Área de trabajo:.... Académica: Administrativa:

Instrucciones:

Marque con (x) o (+), la alternativa que corresponde a cada una de las siguientes interrogantes. Lea con atención cada una de ellas. Su desarrollo es personal.

Sexo Edad Modalidad de Contrato:

- | | |
|------------------|-----------------|
| 1. Nunca | 2. Casi nunca |
| 3. Algunas veces | 4. Casi siempre |
| 5. Siempre | |

Variable Independiente: Encuesta de Motivación

o	Pregunta	1. Nunca	2. Casi nunca	3. Algunas veces	4. Casi siempre	5. Siempre
Reconocimiento						
1	¿Cree usted que si el Centro Académico de Estudios Pre Universitarios reconociera los méritos por el trabajo realizado por los trabajadores mejoraría el rendimiento laboral?					
2	¿Centro Académico de Estudios Pre Universitarios le reconoce adecuadamente el trabajo que usted realiza?					
3	¿Considera usted que el reconocimiento que obtiene por su trabajo es reconfortable?					
Incentivo						
4	Centro Académico de Estudios Pre Universitarios ¿reconoce el tiempo extra laborado de su horario normal de trabajo, ante una necesidad puntual?					
5	¿La remuneración que gana en el Centro Académico de Estudios Pre Universitarios es mejor en comparación con otras instituciones?					
6	¿Centro Académico de Estudios Pre Universitarios para incentivar por realizar sus labores en horas extras le ofrece un día libre?					
Relaciones Interpersonales						
7	¿Mantiene usted buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?					
8	¿Tiene apoyo de sus compañeros de trabajo al compartir información e ideas para realizar trabajos y solucionar problemas?					
9	La relación que tiene con sus compañeros de trabajo le permite					

	desarrollarse en un ambiente de trabajo agradable?					
Satisfacción Laboral						
10	Su jefe lo motiva y respalda para asistir a eventos o capacitaciones profesionales.					
11	Está usted satisfecho en cuanto a la utilización de los procedimientos establecidos para el ascenso en la Universidad?					
12	Centro Académico de Estudios Pre Universitarios trata con equidad a todos en cuanto al reconocimiento del desempeño del trabajo.					
Realización Personal						
13	¿El caepu le brinda la posibilidad de crecer profesionalmente?					
14	Centro Académico de Estudios Pre Universitarios le permite explorar sus capacidades a fin de tomar decisiones y resolver problemas que se presentan en el área o proceso en que se desenvuelve.					
15	Centro Académico de Estudios Pre Universitarios le permite adquirir nuevos conocimientos, progresar o descubrir nuevas áreas laborales dentro de su trabajo.					

Variable dependiente : Encuesta de Desempeño Laboral

P	Pregunta	1. Nunca	22. Casi nunca	3. Algunas veces	4. Casi siempre	5. Siempre
Iniciativa						
11	Tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes. Se fija metas para alcanzar niveles óptimos de desempeño y promueve la innovación.					
22	Se toman en cuenta alguna de sus ideas sugeridas en el trabajo					
33	Se permite tomar algunas decisiones sin consultar a su jefe					
Habilidad						
44	Identifican los problemas y reconocen sus síntomas, establecen solución. Posee habilidad para implementar decisiones en un tiempo y manera apropiada.					
55	Sus habilidades y destrezas son compatibles con el cargo que ocupa					
66	Afrontan las dificultades a la hora de resolver un problema					
Responsabilidad						
77	¿Considera usted que cumple las responsabilidades en las tareas que se le encomienda?					
88	¿Se le asignan responsabilidades extras a su descripción del puesto de trabajo?					
19	Se considera una persona responsable, puntual y honesta en la entrega de sus tareas encomendadas por su jefe para obtener buenos resultados.					
Calidad de Trabajo						
110	¿Considera usted que las condiciones en la cual labora (clima laboral) es el más idóneo?					
111	¿Cree usted que sus condiciones físicas le permitan realizar los esfuerzos que requiere la actividad que ejecuta?					
112	¿Considera usted que la Universidad le brinda las condiciones en cuanto a implementos y seguridad en el trabajo?					
Trabajo en equipo						
113	¿Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos?					
114	Solicita participación de todo nivel en el desarrollo de las acciones de la Universidad y aplica estrategias en relación con sus colegas y supervisados.					
115	¿Cuándo sus compañeros le solicita ayuda usted les apoya?					

Anexo N ° 2
MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE	POBLACION MUESTRA	TIPO DE INVESTIGACION
¿De qué manera la motivación influye en el desempeño laboral del personal del Centro Académico de Estudios Pre Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes – 2021?	Determinar en qué medida influye la motivación en el desempeño laboral del personal del Centro Académico de Estudios Pre Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes – 2021	La motivación influye en el desempeño laboral del personal del Centro Académico de Estudios Pre Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes – 2021.	Variable dependiente Motivación Variable Independiente Desempeño laboral.	POBLACIÓN Trabajadores del Centro Académico de Estudios Pre Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes – 2021 (30) MUESTRA .Toda la población	Tipo de Estudio: No Experimental Diseño de Estudio Descriptivo - Correlacional

Anexo N ° 3
BASE DE DATOS DE CUESTIONARIO

N°	MOTIVACION																										
	Reconocimiento					Incentivo					Rel. Interprers.					Satisf. Laboral					Realiz. Personal.						
	1	2	3	Sum	NIVEL	4	5	6	Sum	NIVEL	7	8	9	Sum	NIVEL	10	11	12	Sum	NIVEL	13	14	15	Sum	NIVEL	PT	NIVEL
1	2	3	3	8	Regular	4	2	3	9	Regular	1	3	2	6	Regular	1	2	1	4	Regular	3	2	2	7	Regular	34	Regular
2	2	2	3	7	Malo	3	2	2	7	Regular	2	3	3	8	Regular	2	3	3	8	Regular	3	3	2	8	Regular	38	Regular
3	2	2	2	6	Malo	2	1	1	4	Malo	1	2	2	5	Malo	2	2	2	6	Malo	2	3	2	7	Regular	28	Malo
4	2	2	2	6	Malo	2	3	3	8	Regular	2	2	3	7	Regular	3	2	2	7	Regular	2	2	3	7	Regular	35	Regular
5	2	3	3	8	Regular	2	3	3	8	Regular	2	2	1	5	Malo	1	2	2	5	Malo	3	3	3	9	Regular	35	Regular
6	3	2	2	7	Regular	3	1	2	6	Malo	2	3	2	7	Regular	2	1	1	4	Malo	2	2	2	6	Malo	30	Malo
7	2	3	3	8	Regular	4	2	3	9	Regular	1	3	3	7	Regular	3	2	2	7	Regular	3	3	3	9	Malo	40	Regular
8	3	2	2	7	Malo	3	2	2	7	Regular	2	3	3	8	Regular	2	2	3	7	Regular	2	3	2	7	Regular	36	Regular
9	2	2	2	6	Malo	2	2	2	6	Malo	2	2	3	7	Regular	3	3	3	9	Regular	3	3	2	8	Regular	36	Regular
10	2	3	2	7	Malo	2	3	3	8	Regular	2	2	3	7	Regular	2	2	3	7	Regular	2	2	3	7	Regular	36	Regular
11	2	3	3	8	Regular	2	3	3	8	Regular	2	2	1	5	Malo	1	2	2	5	Malo	3	3	3	9	Regular	35	Regular
12	1	2	2	5	Regular	3	1	2	6	Malo	1	1	1	3	Malo	1	1	1	3	Malo	1	2	2	5	Malo	22	Malo
13	2	2	2	6	Malo	2	2	3	7	Malo	1	2	2	5	Malo	2	3	2	7	Regular	2	3	2	7	Regular	32	Malo
14	2	2	2	6	Malo	2	3	3	8	Regular	2	2	2	6	Malo	3	1	2	6	Malo	1	2	1	4	Malo	30	Malo
15	3	3	3	9	Regular	2	3	3	8	Regular	2	2	1	5	Malo	1	3	3	7	Regular	3	2	3	8	Regular	37	Regular
16	3	2	2	7	Regular	2	1	2	5	Malo	2	2	2	6	Malo	2	1	1	4	Malo	2	2	2	6	Malo	28	Malo
17	3	3	3	9	Regular	4	3	3	10	Bueno	3	3	4	10	Bueno	3	4	3	10	Bueno	3	3	3	9	Regular	48	Bueno
18	2	3	2	7	Malo	3	2	4	9	Regular	2	2	3	7	Bueno	2	3	3	8	Regular	3	3	2	8	Regular	39	Regular
19	2	2	2	6	Malo	2	3	3	8	Regular	3	2	3	8	Regular	2	3	2	7	Regular	2	3	3	8	Regular	37	Regular
20	3	3	3	9	Malo	2	3	3	8	Regular	2	2	3	7	Regular	3	2	2	7	Regular	2	2	3	7	Malo	38	Regular

21	2	3	3	8	Regular	2	3	3	8	Regular	2	2	3	7	Malo	1	2	2	5	Malo	3	3	2	8	Regular	36	Regular
22	3	2	2	7	Regular	3	3	3	9	Malo	2	1	2	5	Malo	1	1	1	3	Malo	2	2	2	6	Malo	30	Malo
23	3	3	3	9	Regular	3	3	3	9	Malo	2	3	2	7	Regular	2	2	3	7	Regular	2	2	2	6	Malo	38	Regular
24	2	3	3	8	Regular	4	2	3	9	Regular	2	3	4	9	Regular	3	4	2	9	Regular	2	2	3	7	Regular	42	Regular
25	3	3	3	9	Regular	3	2	3	8	Bueno	3	3	4	10	Bueno	3	4	3	10	Bueno	2	3	3	8	Regular	45	Bueno
26	2	2	2	6	Malo	2	1	1	4	Malo	1	2	2	5	Malo	2	3	2	7	Regular	2	2	2	6	Malo	28	Malo
27	2	2	2	6	Malo	2	3	3	8	Regular	2	2	3	7	Regular	3	2	2	7	Regular	2	2	2	6	Malo	34	Regular
28	3	3	3	9	Regular	4	3	3	10	Regular	3	2	3	8	Malo	1	2	2	5	Malo	3	3	2	8	Regular	40	Regular
29	3	2	2	7	Regular	3	1	2	6	Malo	2	1	2	5	Malo	2	1	1	4	Malo	2	2	2	6	Malo	28	Malo
30	2	2	2	6	Malo	2	1	1	4	Malo	1	2	3	6	Malo	2	3	2	7	Regular	2	3	2	7	Regular	30	Malo

MOTIVACION		
Malo	10	33.33%
Regular	18	60.00%
Bueno	2	6.67%
Muy Bueno	0	0.00%
	30	100.00%

RECONOCIMIENTO		
Malo	14	46.67%
Regular	16	53.33%
Bueno	0	0.00%
Muy Bueno	0	0.00%
	30	100.00%

RANGO		
15 - 30	MALO	
31 - 45	REGULAR	
46 - 60	BUENO	
61 - 75	MUY BUENO	

RANGO		
3 - 6	MALO	
7 - 9	REGULAR	
10 - 12	BUENO	
13 - 15	MUY BUENO	

INCENTIVO		
Malo	11	36.67%
Regular	17	56.67%
Bueno	2	6.67%
Muy Bueno	0	0.00%
	30	100.00%

RELAC. INTERPERSONALES		
Malo	14	46.67%
Regular	13	43.33%
Bueno	3	10.00%
Muy Bueno	0	0.00%
	30	100.00%

SATISF. LABORAL		
Malo	11	36.67%
Regular	17	56.67%
Bueno	2	6.67%
Muy Bueno	0	0.00%
	30	100.00%

RELAC. PERSONAL		
Malo	11	36.67%
Regular	19	63.33%
Bueno	0	0.00%
Muy Bueno	0	0.00%
	30	100.00%

NIVEL	1		2		3		4		5		6		7	
1	1	3.33%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	7	23.33%	3	10.00%	7	23.33%
2	18	60.00%	16	53.33%	17	56.67%	16	53.33%	9	30.00%	7	23.33%	19	63.33%
3	11	36.67%	14	46.67%	13	43.33%	9	30.00%	14	46.67%	19	63.33%	4	13.33%
4	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	5	16.67%	0	0.00%	1	3.33%	0	0.00%
5	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	30	100.00%	30	100.00%	30	100.00%	30	100.00%	30	100.00%	30	100.00%	30	100.00%

8		9		10		11		12		13		14		15	
3	10.00%	4	13.33%	8	26.67%	6	20.00%	6	20.00%	2	6.67%	0	0.00%	1	3.33%
18	60.00%	10	33.33%	13	43.33%	13	43.33%	15	50.00%	17	56.67%	15	50.00%	18	60.00%
9	30.00%	13	43.33%	9	30.00%	8	26.67%	9	30.00%	11	36.67%	15	50.00%	11	36.67%
0	0.00%	3	10.00%	0	0.00%	3	10.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
30	100.00%	30	100.00%	30	100.00%	30	100.00%	30	100.00%	30	100.00%	30	100.00%	30	100.00%

BASE DE DATOS DE CUESTIONARIO

N°	DESEMPEÑO LABORAL																										
	Iniciativa					Habilidad					Responsabilidad					Calidad del trabajo					Trabajo en equipo						
	1	2	3	Sum	Nivel	4	5	6	Sum	Nivel	7	8	9	Sum	Nivel	10	11	12	Sum	Nivel	13	14	15	Sum	Nivel	PT	NIVEL
1	3	4	3	10	Bueno	2	3	3	8	Regular	2	3	3	8	Regular	2	3	2	7	Regular	2	3	2	7	Regular	40	Regular
2	2	3	3	8	Regular	4	3	2	9	Regular	3	3	3	9	Regular	4	3	3	10	Bueno	2	3	2	7	Regular	43	Regular
3	3	2	3	8	Regular	3	3	2	8	Malo	2	3	2	7	Regular	2	3	2	7	Malo	3	2	2	7	Malo	37	Malo
4	2	3	3	8	Regular	4	2	3	9	Regular	1	3	4	8	Regular	1	4	2	7	Regular	2	2	2	6	Malo	38	Regular
5	3	3	3	9	Regular	3	2	3	8	Regular	3	3	3	9	Regular	3	2	3	8	Regular	3	3	3	9	Regular	43	Regular
6	2	3	3	8	Regular	4	2	3	9	Regular	1	3	4	8	Regular	1	4	2	7	Regular	2	2	2	6	Malo	38	Regular
7	2	3	3	8	Regular	4	2	3	9	Regular	1	3	4	8	Regular	1	4	2	7	Regular	2	2	2	6	Malo	38	Regular
8	3	4	2	9	Regular	2	3	2	7	Regular	2	3	3	8	Regular	2	2	2	6	Malo	2	3	2	7	Regular	37	Regular
9	2	3	3	8	Regular	4	3	2	9	Regular	3	3	3	9	Regular	4	3	3	10	Bueno	2	3	2	7	Regular	43	Regular
10	3	2	2	7	Regular	3	3	2	8	Regular	3	3	2	8	Regular	3	3	3	9	Regular	2	3	2	7	Regular	39	Regular
11	2	3	3	8	Regular	4	2	3	9	Regular	1	3	4	8	Regular	3	4	2	9	Regular	3	2	4	9	Regular	43	Regular
12	3	2	2	7	Regular	3	2	2	7	Malo	2	3	2	7	Regular	2	3	3	8	Malo	3	2	2	7	Malo	36	Malo
13	2	3	3	8	Regular	4	2	3	9	Regular	1	3	4	8	Regular	2	4	2	8	Regular	3	2	2	7	Regular	40	Regular
14	1	1	2	4	Malo	2	3	3	8	Regular	2	2	3	7	Regular	3	3	2	8	Regular	2	2	3	7	Regular	34	Regular
15	2	3	4	9	Regular	3	3	3	9	Regular	3	3	3	9	Regular	3	2	4	9	Regular	3	3	3	9	Regular	45	Regular
16	3	2	2	7	Regular	2	3	2	7	Malo	3	2	2	7	Malo	2	3	2	7	Malo	3	2	2	7	Malo	35	Malo
17	3	3	3	9	Regular	4	3	3	10	Bueno	3	3	4	10	Bueno	3	4	3	10	Bueno	2	2	3	7	Regular	46	Bueno
18	3	4	2	9	Regular	2	3	2	7	Regular	2	3	3	8	Regular	2	2	2	6	Malo	2	3	2	7	Regular	37	Regular
19	2	3	3	8	Regular	4	3	2	9	Regular	3	3	3	9	Regular	4	3	3	10	Bueno	2	3	2	7	Regular	43	Regular
20	3	2	2	7	Regular	3	1	2	6	Malo	2	3	3	8	Regular	4	3	3	10	Bueno	3	4	3	10	Bueno	41	Regular

21	2	3	3	8	Regular	4	2	3	9	Regular	1	3	4	8	Regular	1	4	2	7	Regular	2	2	2	6	Malo	38	Regular
22	3	2	2	7	Regular	3	1	2	6	Malo	2	3	2	7	Regular	2	1	1	4	Malo	2	2	2	6	Malo	30	Malo
23	2	3	3	8	Regular	4	2	3	9	Regular	1	3	4	8	Regular	1	4	2	7	Regular	3	3	2	8	Regular	40	Regular
24	2	3	3	8	Regular	4	2	3	9	Regular	2	3	3	8	Regular	3	3	4	10	Bueno	2	3	3	8	Regular	43	Regular
25	3	3	3	9	Regular	4	3	3	10	Bueno	3	3	4	10	Bueno	3	4	3	10	Bueno	2	2	3	7	Regular	46	Bueno
26	2	2	2	6	Malo	3	2	2	7	Malo	3	2	2	7	Malo	2	3	2	7	Regular	2	2	2	6	Malo	33	Malo
27	3	4	2	9	Regular	2	3	2	7	Regular	2	3	3	8	Regular	2	2	2	6	Malo	2	3	2	7	Regular	37	Regular
28	2	3	3	8	Regular	4	3	2	9	Regular	3	3	3	9	Regular	4	3	3	10	Bueno	2	3	2	7	Regular	43	Regular
29	3	2	2	7	Regular	3	1	2	6	Malo	2	3	2	7	Regular	2	1	1	4	Malo	2	2	2	6	Malo	30	Malo
30	2	3	3	8	Regular	4	2	3	9	Regular	1	3	3	7	Regular	1	2	2	5	Malo	2	2	2	6	Malo	35	Regular

Iniciativa		
Malo	2	6.67%
Regular	27	90.00%
Bueno	1	3.33%
Muy Bueno	0	0.00%
	30	100.00%

Habilidad		
Malo	7	23.33%
Regular	21	70.00%
Bueno	2	6.67%
Muy Bueno	0	0.00%
	30	100.00%

Responsabilidad		
Malo	2	6.67%
Regular	26	86.67%
Bueno	2	6.67%
Muy Bueno	0	0.00%
	30	100.00%

RANGO	
15 - 30	MALO
31 - 45	REGULAR
46 - 60	BUENO
61 - 75	MUY BUENO

RANGO	
3 - 6	MALO
7 - 9	REGULAR
10 - 12	BUENO
13 - 15	MUY BUENO

Responsabilidad		
Malo	2	6.67%
Regular	26	86.67%
Bueno	2	6.67%
Muy Bueno	0	0.00%
	30	100.00%

Calidad del trabajo		
Malo	11	36.67%
Regular	18	60.00%
Bueno	1	3.33%
Muy Bueno	0	0.00%
	30	100.00%

Calidad del trabajo		
Malo	9	30.00%
Regular	13	43.33%
Bueno	8	26.67%
Muy Bueno	0	0.00%
	30	100.00%

NIVEL	1		2		3		4		5		6		7	
1	1	3.33%	1	3.33%	0	0.00%	0	0.00%	3	10.00%	0	0.00%	8	26.67%
2	15	50.00%	8	26.67%	11	36.67%	6	20.00%	12	40.00%	15	50.00%	11	36.67%
3	14	46.67%	17	56.67%	18	60.00%	9	30.00%	15	50.00%	15	50.00%	11	36.67%
4	0	0.00%	4	13.33%	1	3.33%	15	50.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
5	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	30	100.00%	30	100.00%	30	100.00%	30	100.00%	30	100.00%	30	100.00%	30	100.00%

8		9		10		11		12		13		14		15	
0	0.00%	0	0.00%	6	20.00%	2	6.67%	2	6.67%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
3	10.00%	7	23.33%	11	36.67%	6	20.00%	16	53.33%	21	70.00%	16	53.33%	22	73.33%
27	90.00%	14	46.67%	8	26.67%	13	43.33%	10	33.33%	9	30.00%	13	43.33%	7	23.33%
0	0.00%	9	30.00%	5	16.67%	9	30.00%	2	6.67%	0	0.00%	1	3.33%	1	3.33%
0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
30	100.00%	30	100.00%	30	100.00%	30	100.00%	30	100.00%	30	100.00%	30	100.00%	30	100.00%

Nº	x	y	x ²	y ²	xy
1	31	40	961	1600	1240
2	38	43	1444	1849	1634
3	28	37	784	1369	1036
4	35	38	1225	1444	1330
5	35	43	1225	1849	1505
6	30	38	900	1444	1140
7	30	38	900	1444	1140
8	36	37	1296	1369	1332
9	36	43	1296	1849	1548
10	31	39	961	1521	1209
11	35	43	1225	1849	1505
12	22	36	484	1296	792
13	32	40	1024	1600	1280
14	30	34	900	1156	1020
15	29	45	841	2025	1305
16	28	35	784	1225	980
17	48	46	2304	2116	2208
18	39	37	1521	1369	1443
19	37	43	1369	1849	1591
20	38	41	1444	1681	1558
21	36	38	1296	1444	1368
22	27	30	729	900	810
23	38	40	1444	1600	1520
24	42	43	1764	1849	1806
25	45	46	2025	2116	2070
26	28	33	784	1089	924
27	34	37	1156	1369	1258
28	40	43	1600	1849	1720
29	28	30	784	900	840
30	30	35	900	1225	1050
	1016	1171	35370	46245	40162

Pearson	0.70162432
----------------	-------------------