

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

Facultad de Ciencias Empresariales

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL



**INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE
LOS TRABAJADORES DE LA ESCUELA DE INGENIERÍA COMERCIAL
DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA, 2019**

TESIS

PRESENTADO POR:

Bach. ALEJANDRA DEL CARMEN RIOS CABALLERO

Para optar el título de:

INGENIERO COMERCIAL

TACNA – PERÚ

2019

ACTA DE CONFORMIDAD DE INFORME FINAL DE TESIS

“INFLUENCIA DE LA MOTIVACION LABORAL EN EL DESEMPEÑO
DE LOS TRABAJADORES DE LA ESCUELA DE INGENIERIA
COMERCIAL DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA, 2019”

DEL BACHILLER EN INGENIERIA COMERCIAL

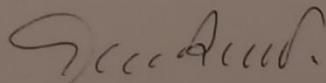
RIOS CABALLERO, Alejandra Del Carmen

Siendo las 17:00 horas del treinta de mayo del año dos mil diecinueve, se reunieron en el ambiente de la Oficina del Decanato de la Facultad de Ciencias Empresariales; los miembros del Jurado Dictaminador, designado mediante Resolución de Decanato No. 381-2019-UPT-FACEM/D, de fecha 09.05.2019:

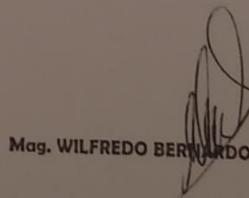
- Presidente : Mag. GERARDO RENATO ARIAS VÁSCONES
- Secretario : Mag. WILFREDO BERNARDO VELASQUEZ YUPANQUI
- Vocal : Mag. WALTER ARTURO BUENO MARIACA

En la revisión de la Tesis, acerca de las observaciones realizadas por los miembros del jurado, fueron levantadas cada una de ellas, dando visto bueno del mismo, debiendo proseguir con los trámites siguientes.

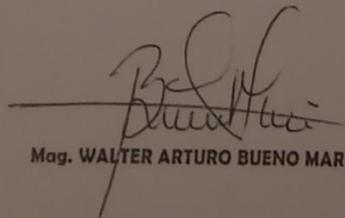
Siendo las 17:30 horas del mismo día, se levantó la presente reunión, firmando en señal de conformidad.-----



Mag. GERARDO RENATO ARIAS VÁSCONES



Mag. WILFREDO BERNARDO VELASQUEZ YUPANQUI



Mag. WALTER ARTURO BUENO MARIACA



Bach. ALEJANDRA DEL CARMEN RIOS CABALLERO

Dedicatoria

A Dios por guiar mis pasos, a mi madre que estuvo presente en todo momento orientándome, ayudándome y batallando a mi lado para que logre mis metas que me había trazado, quien me enseñó a seguir adelante y dar lo mejor de mí siempre, me enseñaste a nunca rendirme. A mi bebe que es mi motor y motivo para seguir y salir adelante, a mi familia que me apoyaron y dan las fuerzas para superar los obstáculos y me enseñan a ser fuerte.

Alejandra del Carmen Ríos Caballero

Agradecimiento

A dios que me hace más fuerte y perseverante.

A mi familia, mi abuela, mis tíos, tías, mis primos, que siempre me apoyaron cuando era necesario. A mi madre Gladys que estuvo siempre ahí, apoyándome y enseñándome hasta el final, a mi hijo Mauricio quien me enseñó a ver la vida desde otro punto de vista

A mi asesor Dr. Pedro Lorenzo Herbert Riveros Valderrama y a todos los profesores de la UPT que me enseñaron en el proceso de mi formación profesional.

Alejandra del Carmen Rios Caballero

Tabla de Contenido

Dedicatoria.....	I
Agradecimiento.....	II
Tabla de Contenido.....	III
Lista de Tablas.....	VII
Lista de Figuras.....	IX
Resumen	X
Abstract.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	1
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. Descripción del problema	3
1.2. Formulación del Problema	5
1.2.1. Problema principal	5
1.2.2. Problema secundario	5
1.3. Justificación de la investigación	5
1.4. Objetivos	7
1.4.1. Objetivo general	7
1.4.2. Objetivos específicos.....	7
II. MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Antecedentes de la investigación	9
2.1.1. Internacionales.....	9
2.1.2. Nacionales	10
2.2. Base Teórica.....	12
2.2.1. Concepto de motivación	12
2.2.2. Ciclo motivacional	13

2.2.3.	Definición de motivación laboral	14
2.2.4.	Teorías motivacionales	14
2.2.5.	Clases de motivación laboral.....	17
2.2.6.	Perspectiva sobre la motivación	21
2.2.7.	El desempeño – Definición	24
2.2.8.	Características del desempeño laboral.....	24
2.2.9.	Desempeño docente.....	25
2.2.10.	Ley Universitaria	28
2.2.11.	Dimensiones e indicadores del desempeño laboral	30
2.2.12.	Teorías	35
2.2.13.	La responsabilidad de la evaluación del desempeño.....	36
2.2.14.	Evaluación de 360°	36
2.2.15.	Beneficios de la evaluación del desempeño.	37
2.3.	Definición de Conceptos	37
III.	METODOLOGÍA.....	39
3.1.	Hipótesis.....	39
3.1.1.	Hipótesis general	39
3.1.2.	Hipótesis específica	39
3.2.	Tipo de Investigación	39
3.3.	Diseño de investigación	40
3.4.	Nivel de Investigación.....	40
3.5.	Población y Muestra.....	40
3.5.1.	Población	40
3.5.2.	Muestra	41
3.6.	Variables e Indicadores	41

3.6.1.	Identificación de la Variable 1	41
3.6.2.	Operacionalización de la Variable 1.....	41
3.6.3.	Operacionalización de la Variable 2.....	42
3.7.	Técnica de recolección de datos.....	42
3.7.1.	Técnica	42
3.7.2.	Instrumento.....	42
3.7.3.	Validación y Confiabilidad Del Instrumento	43
3.8.	Procesamiento y análisis de datos	43
IV.	RESULTADOS	44
4.1.	Validación y confiabilidad del instrumento	44
4.2.	Validación	44
4.3.	Aplicación del coeficiente de confiabilidad.....	44
4.4.	Variable independiente.....	45
4.5.	Variable dependiente.....	46
4.6.	Relación variable, indicador e ítems	46
4.7.	Escala de valoración de la variable	47
4.7.1.	Valoración de la variable motivación laboral.....	48
4.7.2.	Valoración de la variable desempeño.....	50
4.8.	Tratamiento estadístico	50
4.8.1.	Resultados	51
4.8.2.	Análisis por dimensión.....	51
4.8.3.	Análisis General	51
4.8.4.	Prueba de normalidad.....	51
4.8.5.	Prueba de hipótesis	53
	CONCLUSIONES.....	62

RECOMENDACIONES	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64
APÉNDICES	67
Apéndice A Operacionalización de variables.....	68
Apéndice B Matriz de consistencia	69
Apéndice C Instrumentos de investigación	71
Apéndice D Constancia de validación de juicio de expertos.....	75

Lista de Tablas

TABLA 1: MODALIDADES "DESCRIPCIÓN Y FINALIDAD"	34
TABLA 2: DIMENSIONES DE LA MOTIVACIÓN	41
TABLA 3: DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO	42
TABLA 4 VALIDACIÓN DE EXPERTOS	44
TABLA 5 MEDIDAS DE CONSISTENCIA E INTERPRETACIÓN DE COEFICIENTES	45
TABLA 6 ALFA DE CRONBACH DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL	45
TABLA 7 ALFA DE CROMBACH DE LA VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO	46
TABLA 8 RELACIÓN VARIABLE, DIMENSIÓN E INDICADOR	47
TABLA 9 VARIABLE MOTIVACIÓN	48
TABLA 10 DIMENSIÓN INTRÍNSECA DE LA MOTIVACIÓN	49
TABLA 11 DIMENSIÓN EXTRÍNSECA DE LA MOTIVACIÓN	49
TABLA 12 DIMENSIÓN TRASCENDENTE DE LA MOTIVACIÓN	49
TABLA 13 VARIABLE DESEMPEÑO	50
TABLA 14 DIMENSIÓN INTRÍNSECA DE LA MOTIVACIÓN	51
TABLA 15 PRUEBA DE KOLMOGOROV-SMIRNOV	52
TABLA 16 PRUEBA DE KOLMOGOROV-SMIRNOV	53
TABLA 17 PRUEBA DE CORRELACIÓN	54
TABLA 18 CORRELACIÓN DE SPEARMAN PARA LAS VARIABLES	55
TABLA 19 RESUMEN DIMENSIÓN INTRÍNSECA DE LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO	56
TABLA 20 ANOVA	56
TABLA 21 COEFICIENTE DE DIMENSIÓN INTRÍNSECA Y DESEMPEÑO	56
TABLA 22 RESUMEN DIMENSIÓN EXTRÍNSECA DE LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO	57
TABLA 23 ANOVA DE DIMENSIÓN EXTRÍNSECA Y DESEMPEÑO	57

TABLA 24	COEFICIENTE DE DIMENSIÓN EXTRÍNSECA Y DESEMPEÑO.....	58
TABLA 25	DIMENSIÓN TRASCENDENTE DE LA MOTIVACIÓN CON EL DESEMPEÑO	58
TABLA 26	ANOVA DE DIMENSIÓN TRASCENDENTE Y DESEMPEÑO	59
TABLA 27	COEFICIENTE DE DIMENSIÓN TRASCENDENTE Y DESEMPEÑO	59
TABLA 28	VARIABLE DE MOTIVACIÓN LABORAL CON EL DESEMPEÑO.....	60
TABLA 29	ANOVA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO.....	60
TABLA 30	COEFICIENTE DE LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO	60

Lista de Figuras

FIGURA 1 LICENCIAMIENTO Y ACREDITACIÓN	4
FIGURA 2 MOTIVACIÓN	13
FIGURA 3 CICLO MOTIVACIONAL	13
FIGURA 4 PIRÁMIDE DE MASLOW	15
FIGURA 5 TEORÍA DE HERZBERG	16
FIGURA 6 TEORÍA DE MCCLELLAND	17
FIGURA 7 LOS 4 DOMINIOS DEL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE	28
FIGURA 8 LA MOTIVACIÓN	48
FIGURA 9 DESEMPEÑO	50

Resumen

La motivación es un tema de gran importancia para las organizaciones, si se aplica de una buena forma se puede ayudar a los trabajadores a tener mejor productividad ya que es fundamental para el desempeño laboral y así tener mejores resultados.

La presente investigación titulada “Influencia de la Motivación Laboral en el Desempeño de los Trabajadores de la Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad Privada de Tacna – 2019” tuvo como principal objetivo, determinar la influencia de la Motivación en el Desempeño del trabajador (Docente).

En la metodológica, se empleó la metodología hipotética deductiva, de tipo básico, con un diseño de investigación transversal y correlacional. Con una población de 52 trabajadores y una muestra de 45 trabajadores entre hombres y mujeres, docentes nombrados y contratados que laboran en la escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad Privada de Tacna.

Para la recopilación de la información se usó la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario con escala de likert de cinco categorías (casi nunca, nunca, a veces, siempre y casi siempre), validados por juicio de expertos

Se aplicó la prueba estadística conocida como la correlación de Pearson en cuatro hipótesis propuestas; tres específicas y una general.

Al finalizar el estudio se pudo concluir que los trabajadores de la escuela de Ingeniería Comercial están motivados y por ello tienen un buen desempeño.

Palabras claves: Desempeño, Motivación Laboral y Metodología

Abstract

Motivation is a very important issue for organizations, if it is applied in a god way it can help workers to have better productivity since it is fundamental for the job performance and thus have better results.

This research entitled "Influence of Labor Motivation in Worker Performance of the School of Commercial Engineering of the Private University of Tacna - 2019" has as its main objective, to determine the influence of the Motivation in the Worker's Work

In the methodological, the hypothetical deductive methodology was use, of a basic type, with a transversal and correlational research desing. With a population of 52 workers and a sample of 45 workers between men and women, appointed and hired teachers who work in the school of Commercial Engineering of the Private University of Tacna.

For the collection of the information, the survey technique was used and the questionnaire instrument with five category likert scale (almost never, never, sometimes, always and almost always), validated by expert judgment.

The statistical test known as the pearson correlation was applied in four hypotheses proposed, three specific and one general.

At the end of th study it was possible to conclude that the workers of the school of Commercial Engineering are motivated and therefore have a good performance.

Keywords: Performance, Work Motivation and methodology

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se denomina: “Influencia de la Motivación Laboral en el Desempeño de los Trabajadores de la Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad Privada de Tacna – 2019, Institución que brinda servicios de Educación a los estudiantes para su formación profesional.

Por tal motivo, el estudio de la motivación y el desempeño laboral resulta indispensable porque permite a los trabajadores de la institución expresarse sobre el funcionamiento de la organización y cómo se sienten en ella.

En el capítulo I, presentamos la formulación del problema de la investigación; los objetivos, se identificó el problema.

En el capítulo II, se hará referencia a los antecedentes relacionados con el problema de investigación tanto internacional como nacional, los propósitos de la investigación, las bases teóricas de la investigación de las variables motivación y desempeño. Es evidente que la existencia de un adecuado u óptimo clima organizacional repercutirá positivamente en el desempeño del trabajador y la Institución. Por consiguiente, consideramos que una adecuada motivación influirá directamente sobre el rendimiento de los trabajadores.

En el capítulo III, presentamos el marco metodológico; las hipótesis En este capítulo se presenta los supuestos que ayudarán a resolver el problema de la investigación, así mismo estableceremos indicadores para facilitar la medición de las dimensiones de cada una de nuestras variables, el tipo de estudio, diseño las técnicas e instrumentos y la validación y su confiabilidad.

En el capítulo IV, presentamos los resultados de la investigación, en este capítulo desarrollaremos el análisis e interpretación de los resultados obtenidos mediante las encuestas las cuales fueron demostrados estadísticamente fiables para determinar la influencia entre ambas variables, a su vez demostraremos las hipótesis planteadas.

En el capítulo V: Las conclusiones y recomendaciones que se deberían realizar con el propósito de fortalecer las actividades de integración entre los trabajadores con la finalidad de obtener un buen desarrollo de sus actividades diarias.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.Descripción del problema

La motivación cambia según cada protagonista, esto genera diversos tipos de conductas, la motivación básicamente sería lo mismo para todas las personas.

Mazariegos (2015) “la motivación es primordial para el desempeño de las actividades de los colaboradores, y así tener en cuenta la opinión de los colaboradores para saber cómo se sienten”, en cierta forma esto fomenta al desempeño laboral. En tanto la relación cercana entre las variables independiente y dependiente (motivación - desempeño) es para que los trabajadores posean el puesto de trabajo adecuado.

Gallup realizó una encuesta a nivel mundial entre los años 2011 y 2012 su muestra estuvo conformada por 140 países, la conclusión fue que el 63% de los colaboradores no se encontraban motivados cuando acudían a sus centros laborales, se ocupan de realizar las mandatos de los superiores. El 24% estimaba estar descontento en el sector en que se desenvuelve y el 11% reveló que sí le agradaba ir a su trabajo, por ello el bienestar de los trabajadores cambia según las limitaciones laborales que ofrece cada institución.

Perú determina un cambio importante en buscar la calidad en desarrollar la enseñanza y aprendizaje, por ello las universidades tienen que estar licenciadas y acreditadas ya sea nacionalmente dado por el “SINEACE” o internacionalmente por la “CNA” y la “ICASIT”. El **licenciamiento de las universidades** es otorgado por la **SUNEDU** quien verifica el cumplimiento de las “condiciones

básicas de calidad” y la acreditación por el Sineace que verifica los estándares especializados en calidad.

Actualmente, la Motivación laboral y el Desempeño es importante tanto en el Extranjero como en el país. Estas variables han tomado importancia con el transcurrir del tiempo, todas las instituciones públicas y privadas se fijan como finalidad ser competitivas, aunque a veces descuidan a su personal, por ello se debe tener en cuenta la importancia del recurso humano, se debe elegir buenas tácticas que permitan a los asalariados sentirse complacidos, respetados y considerados por las labores realizadas. El grado de motivación del trabajador influye en la índole de su desempeño, de igual manera en su deber con la institución.

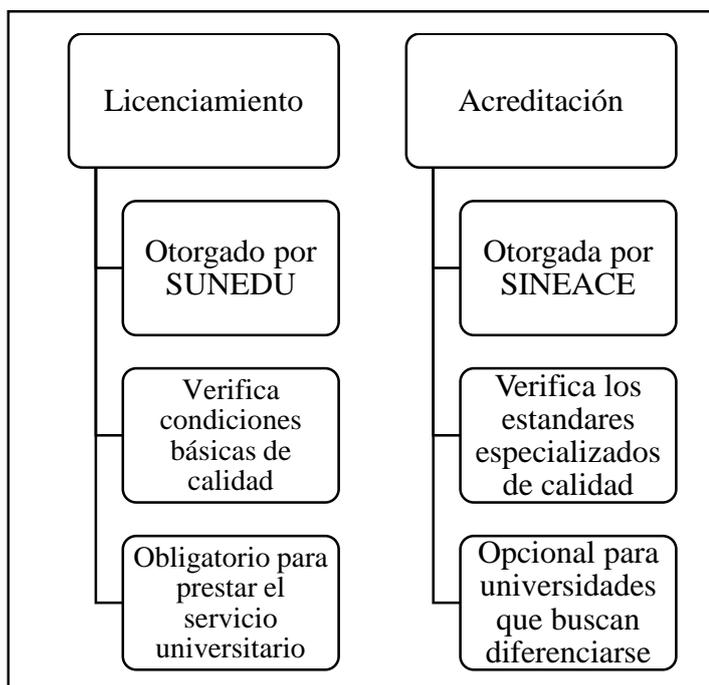


Figura 1. Licenciamiento y acreditación

Nota: <https://larepublica.pe>

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema principal

¿Cómo la motivación laboral influye en el desempeño de los trabajadores de la Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad Privada de Tacna, año 2019?

1.2.2. Problema secundario

- a) ¿Cómo la dimensión intrínseca de la motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad Privada de Tacna, año 2019?
- b) ¿Cómo la dimensión extrínseca de la motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad Privada de Tacna, año 2019?
- c) ¿Cómo la dimensión trascendental de la motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad Privada de Tacna, año 2019?

1.3. Justificación de la investigación

En un mundo competitivo y cambiante, en que el aprendizaje en Educación Superior es fundamental para el crecimiento del país, en el año 2014 se dio la ley N° 30220, en términos generales, se estableció un progreso en vínculo con las normas legales superpuestas sobre la anterior ley 23733, del año 1983.

Es indispensable contar con personal capacitado y actualizado según lo indica Abad (2000): “Si perdemos a la gente crítica e importante, seguramente esta tónica se extenderá al resto del talento” (p. 42).

Es importante tener profesionales motivados y comprometidos con la Institución, así se obtendrá como producto una excelente competitividad organizacional.

Abad (2000) La Institución debe cumplir con las necesidades de los profesionales. Se ha comprobado que los empleados motivados, están comprometidos y tienen actitud positiva en su trabajo, por ello no abandonarían su labor. Del mismo modo también sostiene que “es evidente que cuando un trabajador manifiesta su insatisfacción hacia determinados aspectos como los señalados, su grado de motivación decae pudiendo llegar a extremos límite”.

Determinar la manera en que la motivación se refleja en el desempeño docente faculta descubrir el peso de factores motivacionales intrínsecos, extrínsecos y trascendentes que se implica en la actividad formativa en rendimiento o deterioro de la enseñanza, nos hace observar que el ser humano es propulsado a tener designados comportamientos debido a diferentes motivos que afectan su proceder.

En este estudio se dará a conocer las teorías básicas del ser humano:

- Teoría de Maslow con la pirámide (fisiología, seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización).
- Teoría de David McClelland con satisfacer las necesidades (de logro, de poder y de afiliación).

- Teoría de Frederick Herzberg demostrando que existen factores higiénicos, las condiciones externas (remuneración, retribución) simboliza la motivación extrínseca del trabajador y condiciones internas (desarrollo personal, desarrollo técnico y autoejecución) refiriéndose a la motivación intrínseca.

Este estudio contribuye al entendimiento sobre el tipo de Motivación que predomina en los docentes de Ingeniería Comercial y cómo afecta en su Desempeño Docente. Se decidirá aquellos factores motivacionales que se encuentran presentes de manera intrínseca (Desarrollo Personal, Competencias Profesionales y su Autonomía), así como los extrínsecos (Condición Laboral, Reconocimientos y Compensación).

Al percatarse del vínculo se podrá decidir de qué forma se puede mejorar la motivación, esto nos permitirá conseguir una actuación buena del Docente, no solo que comprenda el desempeño en aulas también en vínculo con sus compañeros en su crecimiento.

1.4.Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar cómo la motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad Privada de Tacna, año 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Demostrar la influencia que existe entre la dimensión intrínseca de la motivación en el desempeño de los trabajadores de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, año 2019.

- b) Demostrar la influencia de la dimensión extrínseca de la motivación en el desempeño de los trabajadores de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, año 2019.

- c) Analizar cómo influye la dimensión trascendente de la motivación en el desempeño de los trabajadores de la Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad Privada de Tacna, año 2019.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Internacionales

En la investigación “la tesis de maestría titulada: Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada Católica de Colombia, su objetivo fue identificar la relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores y el desempeño laboral de los docentes en una facultad de una universidad privada de la ciudad de Bogotá. La investigación realizada fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, la población fue de 73 docentes de la universidad. La motivación hacia el trabajo se midió con el Cuestionario de motivación para el trabajo (CMT), para el liderazgo transformacional se utilizó el instrumento CELID, llegando a la conclusión: se evidenció la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación interna logro, el motivador externo grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores requisición con el liderazgo”. Jiménez (2014).

Según la investigación de “Motivación y Desempeño Laboral de los Empleados del Instituto de la Visión en México, el objetivo fue el siguiente; Adaptar un instrumento de evaluación del desempeño laboral y motivación para empleados, determinar el grado de motivación y el nivel de desempeño

de los empleados y determinar si el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México, la Metodología de la investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, de campo y transversal, la población consistió en 164 trabajadores de tres centros del instituto de visión; Los resultados de la investigación mostraron que existe una influencia significativa del grado de motivación en el nivel de desempeño según varios aspectos demográficos como la edad, género, antigüedad.” Enríquez (2014).

En la investigación de “Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral”, se puede apreciar como objetivo en este trabajo actualizar los procedimientos, además de proponer un sistema de evaluación del desempeño laboral que contribuya a la satisfacción y la percepción laboral de los docentes, los instrumentos empleados y los resultados. Las encuestas fueron aplicadas a una muestra de 66 docentes y las opciones de respuesta se basaron en una escala de Likert, concluye Existe una alta satisfacción de ser evaluados con el empleo del actual instrumento diseñado por el Departamento de Evaluación Académica. Tenorio (2017).

2.1.2. Nacionales

En la investigación “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera-2015, tiene como objetivo describir cual es la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera- 2015, El tipo de investigación es básica, con diseño no experimental, transversal y correlacional, de una población de 825

trabajadores se tomó como muestra a 130 , se usó como Instrumentos El cuestionario y se llegó a la conclusiones que la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del HVLH, dichas variables se encuentran relacionados positiva y significativamente. Según los resultados obtenidos los trabajadores se encuentran con nivel de motivación bueno, con nivel alto en la motivación intrínseca, en el nivel medio en la dimensión de la motivación extrínseca y bajo en la motivación trascendental, sin embargo en desempeño laboral están en el nivel poco eficiente”. Oliva (2015) .

En la investigación que se presentó a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos la tesis de maestría en administración denominada “Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabaylo” el objetivo fue determinar cuáles son los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores, el método utilizado fue el descriptivo de diseño correlacional con una muestra de 104 trabajadores de servicios de la municipalidad de Carabaylo. Se llega a la conclusión que los factores motivacionales influyen de manera significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores”. Serrano (2016).

En la investigación de “Motivación y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa Casdel Hnos S.A. del Distrito de la Victoria, 2017, tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Casdel

Hnos S.A. del Distrito de La Victoria ,2017. Estuvo conformada por 50 colaboradores de la empresa Casdel Hnos S.A. del Distrito de La Victoria, 2017, a quienes se les aplicó la técnica de una encuesta instrumento cuestionario tipo Lickert. Finalmente se concluyó que no existe relación lineal directa entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Casdel Hnos S.A. del Distrito de La Victoria, 2017”. Rosas (2017).

2.2.Base Teórica

2.2.1. Concepto de motivación

Deriva del latín **motus** que denota causa del movimiento. Según (Pinillo) “el señalamiento que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción”. (Woolfolk) “La motivación es un estado interno que activa dirige y mantiene la conducta”.

Robbins (1994) “procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta”.

La motivación según Espada (2006) “es un esfuerzo emocional básico para el ser humano y para cualquier profesional, estar motivado significa realizar las tareas cotidianas sin apatía y sin un sobreesfuerzo adicional. Muchos seres humanos encuentran en el trabajo un refugio a sus frustraciones personales y profesionales y se auto motivan en su trabajo por ser la única forma de alcanzar la autoestima y el reconocimiento profesional y social”.

(Finetti)“tenemos que existe una relación directa entre carencia, necesidad, motivación y deseo”.

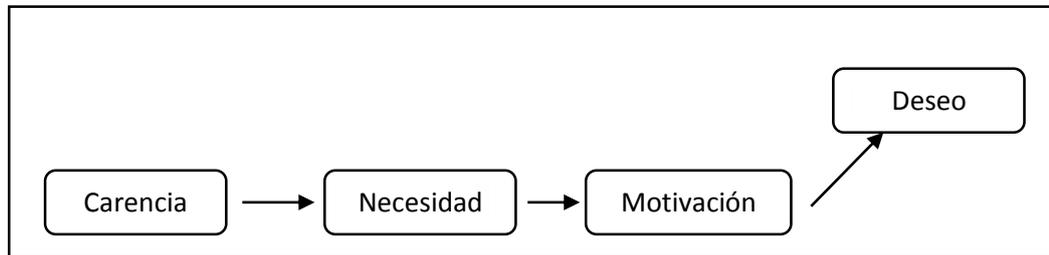


Figura 2. Motivación

Nota: Marketing estratégico, Aldo G. Finetti, MBA P.92

2.2.2. Ciclo motivacional

La motivación es esa tensión permanente que lleva a la persona a comprometerse de alguna forma para complacer una o más necesidades. De allí nace el criterio de ciclo motivacional.

Según Chiavenato (2005) “La motivación como un proceso para satisfacer necesidades” tiene las siguientes etapas:

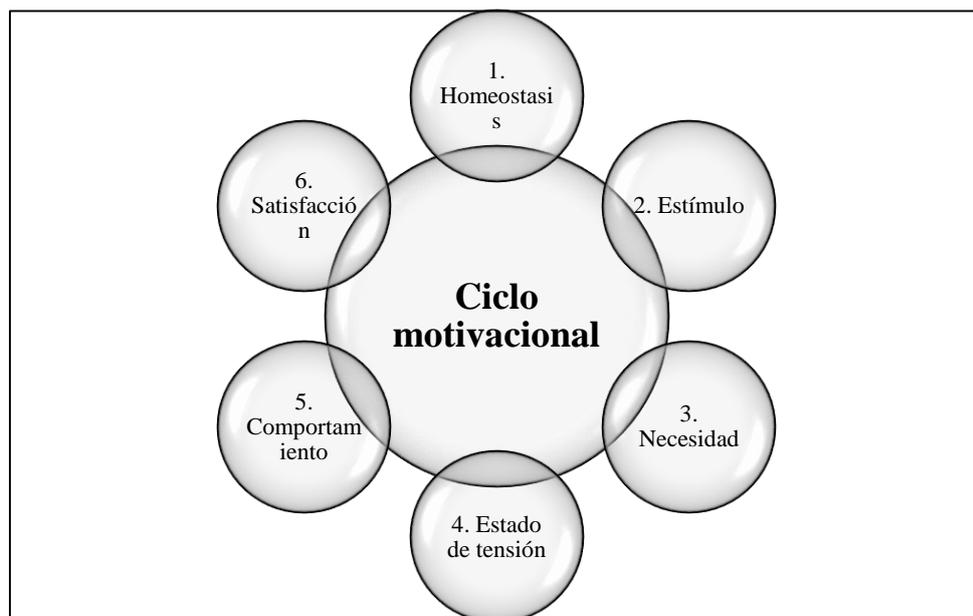


Figura 3. Ciclo motivacional

2.2.3. Definición de motivación laboral

En el ámbito laboral Robbins (1994) “La voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal”.

El autor antes ya mencionado nos dice “Es el conjunto de fuerzas tanto internas y externas, haciendo que el individuo de lo mejor de sí mismo, también elige un acto de acción y se conduzca de alguna manera por la dirección, el enfoque, el nivel de esfuerzo y la persistencia de la conducta”.

2.2.4. Teorías motivacionales

A) Las necesidades de Maslow (1954): señala que cada persona tiene una jerarquía de cinco necesidades:

“Esta teoría clásica no ha encontrado pruebas para prever que las estructuras de las necesidades se organicen de acuerdo con las dimensiones propuestas por Maslow que las necesidades insatisfechas motiven ni que las necesidades satisfechas activen el movimiento hacia otro estrato de necesidades” Robbins (1994).

Aunque Maslow hizo contribuciones relevantes, como:

- identificar las categorías importantes de las necesidades que ayuden a los jefes a crear reforzadores positivos como las cartas de reconocimiento, aumentos de sueldo, entre otras.
- Es útil pensar en dos niveles generales de necesidades, las inferiores deben satisfacerse antes que las superiores se vuelvan importantes.

- Sensibilizó a los jefes sobre la importancia del crecimiento personal y la autorrealización.

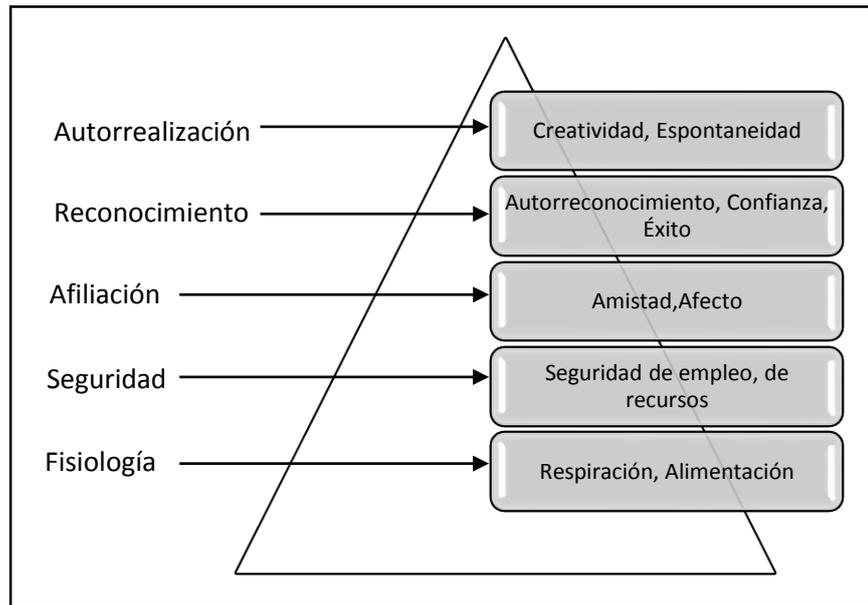


Figura 4. Pirámide de Maslow

Nota: <http://admonunivalle2013.blogspot.com/p/piramide-de-maslow.html>

B) Teoría Biofactorial de Frederick Herzberg (1959): Llamada teoría de la motivación-higiene. Es que los factores que dan lugar a la satisfacción e insatisfacción en el trabajo no son dos polos opuestos de una única variable sino que has dos factores distintos:

- El factor satisfacción – no satisfacción está influenciado por los factores intrínsecos o motivadores del trabajo como el éxito, el reconocimiento, la responsabilidad, la promoción y el trabajo en sí mismo.
- El factor insatisfacción – no insatisfacción depende de los factores extrínsecos, de higiene que no son motivadores en sí mismo, pero producen la satisfacción. Entre estos factores están la política de la organización, la dirección, la supervisión, las

relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo o los salarios.

Los factores que conducen a la satisfacción en el trabajo están separados y son distintos de aquellos que llevan a la insatisfacción en el trabajo. Por ello los jefes que buscan eliminar los factores que crean la insatisfacción en el trabajo podrán traer paz pero no necesariamente la motivación.

Herzberg sugiere enfatizar el logro, el reconocimiento, el trabajo en si mismo, la responsabilidad y el crecimiento, estas son las características que la gente encuentra intrínsecamente recompensables.

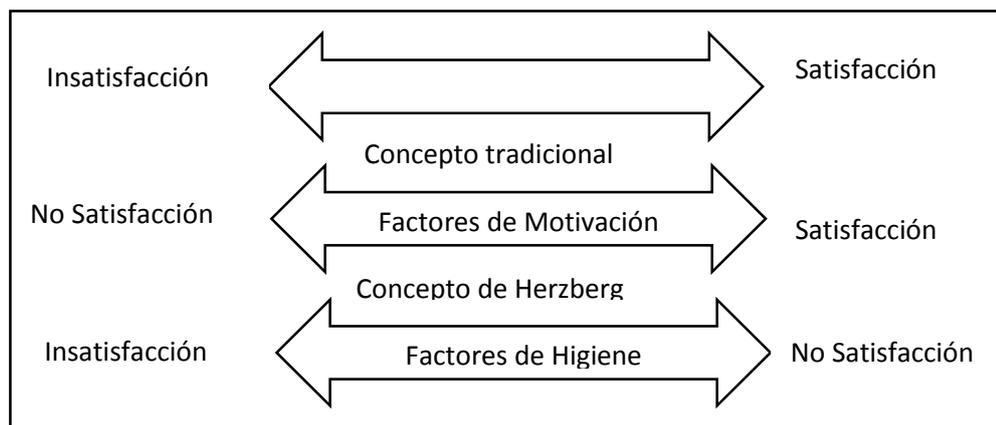


Figura 5. Teoría de Herzberg
Nota: Administración 7° edición

C) Teoría de las motivaciones sociales de David McClelland: De acuerdo a Orejuela (2014) la teoría de la Satisfacción de necesidades se centra en tres necesidades importantes:

- **Necesidad de logro:** afán de alcanzar el éxito, evitar el fracaso y realizarse según un modelo.

El motivo de logro, la principal conclusión a la que se llega es que las personas prefieren trabajos:

- Que el resultado dependa de su propio esfuerzo.

- Que tenga un grado moderado de dificultad.
- Que haya retroalimentación concreta e inmediata sobre su ejecución.
- **Necesidades de poder:** influir sobre los demás y ejercer control sobre ellos. Se correlaciona con la eficacia como directivo. "La meta de la motivación para el poder" como señala McClelland "es sentirse poderoso" imagina que tiene influencia en los demás.
- **Necesidad de afiliación:** tener relaciones interpersonales afectivas.

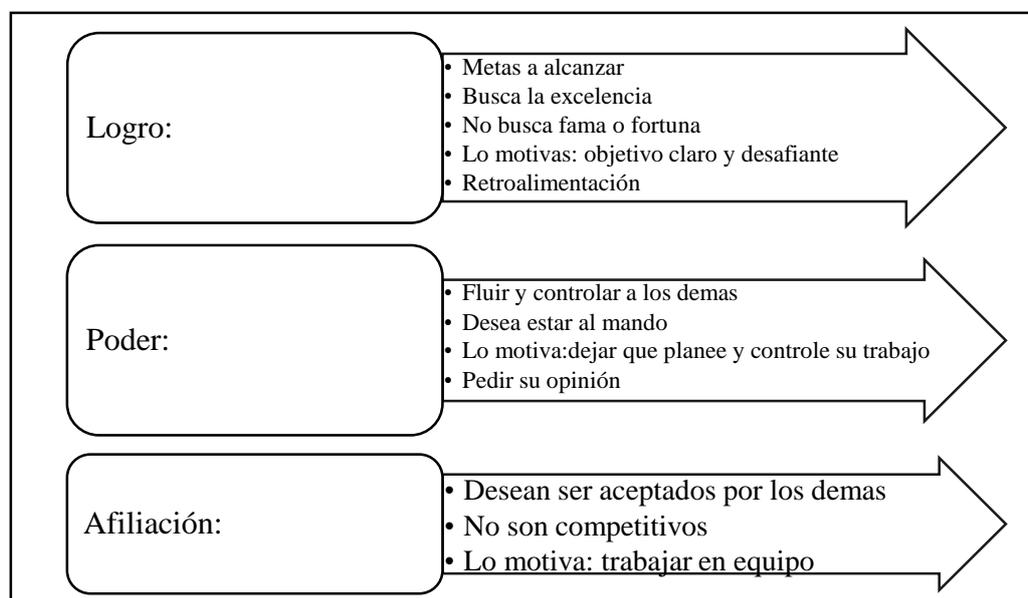


Figura 6. Teoría de McClelland

2.2.5. Clases de motivación laboral

A partir de las teorías antes mencionadas se pueden destacar las siguientes clases de motivación para tener en cuenta en la gestión de los recursos humanos.

a) Motivación Extrínseca:

Cuando la motivación proviene de fuentes ambientales externas. Según Reeve (1994) Se considera que “las causas fundamentales de la conducta se encuentran fuera y no dentro de la persona”.

El estudio de este tipo de motivación se relaciona con dos conceptos fundamentales: recompensa y castigo; ambos se dan después de una acción determinada.

Tomando la pirámide de “Maslow” las dos primeras o necesidades inferiores: la fisiológicas y las de seguridad. 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 de las que ven como un medio para obtener otros fines.

Herrera (2009) refiere que las personas con motivación extrínseca se comportan de una manera determinada para lograr un resultado deseable. Implica el compromiso con una actividad, con el propósito de obtener un resultado separado de la actividad en sí misma.

También nos dice el autor antes mencionado que la motivación extrínseca lleva a las personas a establecer metas de igual manera extrínsecas como la riqueza o el status, las cuales pueden resultar atractivas en un periodo transitorio de satisfacción y felicidad, pero que desaparece prontamente.

Juega un papel importante los incentivos y refuerzos en la activación del comportamiento de las personas. El autor hace mención de los incentivos considerados como cualquier objeto.

Chiavenato (2005) nos presenta a los factores extrínsecos de la motivación, también denominados factores higiénicos como elementos que se encuentran en el entorno en el que se desenvuelven las personas involucrando además las condiciones en la que desempeñan sus labores que son administradas y decididas por la organización. Estos factores extrínsecos están fuera del control de los trabajadores.

Se presenta como los principales factores extrínsecos: el sueldo, los beneficios sociales, los tipos de supervisión, las condiciones físicas y ambientales, las políticas de la institución, el clima de relación entre los docentes, etc.

Las buenas condiciones ambientales, el salario y el buen trato van a influir en la motivación y en la consecuente satisfacción laboral. Las organizaciones o centros laborales deben representar un espacio humano de satisfacciones donde los empleados puedan encontrar su realización personal.

b) Motivación Intrínseca:

En aquellas situaciones en que las recompensas extrínsecas son insuficientes las personas pueden activar conductas intrínsecamente motivadas, lo llama el interés intrínseco Reeve (1994) que surge espontáneamente por tendencias internas y necesidades psicológicas que motivan la conducta en ausencia de recompensas extrínsecas.

Reeve (1994) “Cuando las personas realizan actividades para satisfacer necesidades de causación personal autodeterminación, efectividad o curiosidad entonces actúan por motivación intrínseca” cuando la conducta esta autorregulada y surge de los intereses, curiosidades, necesidades y reacciones personales.

Tomando la pirámide de “Maslow” las tres últimas: necesidades sociales, de estima y de autorrealización. Porque tiende a satisfacer estas necesidades a partir de las características y ejecución del propio trabajo, (autonomía, oportunidades para poner en práctica los conocimientos y habilidades que se tienen), se da en las personas cuando se orientan a la satisfacción de las necesidades superiores.

Chiavenato (2005) se refiere a los factores intrínsecos o motivacionales de la teoría de Herzberg que estos se relacionan con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que la persona ejecuta. Estos factores motivacionales se encuentran bajo control de la persona, está relacionado con aquello que el individuo hace y desempeña. Estos factores además involucran sentimientos de crecimiento individual, reconocimiento profesional y autorrealización.

Herrera (2009) menciona que las personas intrínsecamente motivadas, realizan una acción o una tarea comprometiéndose con ella, disfrutan de realizarla y mantienen el interés por su ejecución sintiendo gran satisfacción de manera inherente a la propia actividad.

c) Motivación Trascendente:

Es aquella en la que la satisfacción proviene del beneficio que obtienen terceras personas. Es una motivación para los demás, por lo que aquí encajan todos aquellos trabajadores que se realizan por propia voluntad.

Esta visión trascendente de la motivación muestra la capacidad que tiene el sujeto de ir más allá del propio individualismo para reflexionar sobre

el bien común e implicarse en este bien priorizando en ciertos momentos esta tarea más allá de las necesidades personales concretas.

Una persona que tiene una motivación trascendente conecta con otras personas, establece vínculos sociales ya que el cariño también es clave en la solidaridad como motor de felicidad en la vida. Esta visión trascendente muestra un compromiso personal con un objetivo que se considera noble y honesto.

2.2.6. Perspectiva sobre la motivación

De acuerdo con Santrock (2002) existen tres perspectivas fundamentales respecto de la motivación: la conductista (papel de las recompensas en la motivación), la humanista (capacidades del ser humano para desarrollarse) y la cognitiva (el poder del pensamiento).

a. Perspectiva conductual

Esta perspectiva señala que las recompensas externas y los castigos son centrales en la determinación de la motivación de las personas Santrock (2002). Las recompensas son eventos positivos o negativos que pueden motivar el comportamiento. Los que están de acuerdo con el empleo de incentivos recalcan que agregan interés y motivación a la conducta, dirigen la atención hacia comportamientos adecuados y la distancian de aquellos considerados inapropiados.

b. Perspectiva humanista

La perspectiva humanista enfatiza en la capacidad de la persona para lograr su crecimiento, sus características positivas y la libertad para elegir su

destino. Dentro de esta perspectiva se ubica la Teoría de las necesidades. Sobre la motivación es la de la Jerarquía de las necesidades propuesta por Abraham Maslow, quien concibió las necesidades humanas ordenadas según una jerarquía donde unas son prioritarias y solo cuando estas están cubiertas, se puede ascender a necesidades de orden superior. Una vez satisfechas una serie de necesidades, estas dejan de fungir como motivadores. De acuerdo con la teoría de Maslow (Santrock, 2002).

- Necesidades fisiológicas: se relacionan con el ser humano como ser biológico. Son las necesidades básicas para el sustento de la vida. Las personas necesitan satisfacer unos mínimos vitales para poder funcionar, entre ellos: alimento, abrigo, descanso.
- Necesidades de seguridad: son aquellas que conducen a la persona a librarse de riesgos físicos, de lograr estabilidad, organizar y estructurar el entorno; es decir, de asegurar la sobrevivencia.
- Necesidades de amor y pertenencia (sociales): como seres sociales, las personas experimentan la necesidad de relacionarse con las demás, de ser aceptadas, de pertenecer. Se relacionan con el deseo de recibir el afecto de familiares, amigos y amigas y de una pareja.
- Necesidades de estima: se relacionan con el sentirse bien acerca de sí mismo, de sentirse un ser digno con prestigio. Todas las personas tienen necesidad de una buena valoración de sí mismas, de respeto, de una autoestima positiva, que implica también la estima de otros seres humanos.
- Necesidades de autorrealización: de acuerdo con Valdés (2005) se les conocen también como necesidades de crecimiento, de

realización del propio potencial, de realizar lo que a la persona le agrada y poder lograrlo. Se relacionan con la autoestima. Entre estas pueden citarse la autonomía, la independencia y el autocontrol.

Trechera (2005) señala; el proceso de maduración humana se enriquece durante toda la vida. Siempre podemos desarrollar nuevas posibilidades. Esta necesidad se caracteriza por mantener viva la tendencia para hacer realidad ese deseo de llegar a ser cada vez más persona.

c. Perspectivas cognitivas

Las teorías cognitivas enfatizan que lo que la persona piensa sobre lo que puede ocurrir es importante para determinar lo que efectivamente sucede.

Ajello (2003) El sistema cognitivo es el que recibe y envía información a los otros sistemas: afectivo, comportamental y fisiológico, y regula el comportamiento de estos poniendo en marcha o inhibiendo ciertas respuestas en función del significado que le da a la información de que dispone. De esta forma, las ideas, creencias y opiniones que tenga la persona sobre sí y sobre sus habilidades determinan el tipo y la duración del esfuerzo que realiza y, por tanto, el resultado de sus acciones.

Valdés (2005) explica que MASLOW descubrió dos necesidades adicionales que experimentan aquellas personas que han satisfecho las cinco mencionadas antes (muy pocas personas según el autor) a las que llamo cognitivas, están son:

- Necesidades de conocer y entender el mundo que rodea a la persona y la naturaleza.

- Necesidad de satisfacción estética, referida a las necesidades de belleza, simetría y arte en general.

2.2.7. El desempeño – Definición

Robbins y Coulter (2014) refirieron: “El Desempeño de la organización viene hacer el resultado total de todas las funciones laborales de la organización. Pues es un concepto de diferentes facetas teniendo en cuenta el control preventivo, concurrente y de retroalimentación” (p.271).

Los autores mencionan que el colaborador en todo su conjunto y tomando en cuenta sus distintos aspectos contribuye al desempeño laboral, para medir el desempeño en el colaborador existen herramientas tales como: control preventivo, control concurrente, control de retroalimentación.

Chiavenato (2011) , menciona que la conducta de cada individuo da información del desempeño en puesto que ocupa. El desempeño es situacional ya que depende mucho de los factores que lo condicionan por lo tanto varía de una persona otra, esto se verá recompensado dependiendo de que tanto esfuerzo le pone cada persona lo cual es una relación directa costo-beneficio, donde la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña un individuo en su lugar de trabajo y de su potencial de desarrollo.

2.2.8. Características del desempeño laboral

Robbins y Coulter (2014), Refirieron: “cada gerente en la organización debe estar consciente de cuáles serán las pautas y estrategias a utilizar que le darán información que necesitan para determinar el nivel de desempeño” (p.272).

Robbins menciona que las cabezas de las organizaciones la alta dirección en una institución son los que manejan la información en su totalidad en qué situación se encuentra la institución y recomienda que deben ser conscientes de las medidas que optaran para medir el desempeño de la organización.

2.2.9. Desempeño docente

Según Robbins (2013) evidencia conductas, estas pueden ser al desempeño de la tarea (al cumplimiento de las obligaciones y a las responsabilidades por parte de los trabajadores para contribuir en un servicio), al civismo (acciones que contribuyen al ambiente psicológico de una organización, como el brindar ayuda a los demás, el respeto, compromiso) y a la falta de productividad (las acciones que perjudican a la organización como el robo, daños a la propiedad, la agresividad y el ausentismo).

Robbins (2013) menciona que uno de los objetivos de la evaluación de desempeño es ayudar a la dirección a tomar decisiones sobre ascensos, transferencias o despidos de los trabajadores. Otro objetivo es identificar las habilidades y competencias de los trabajadores conociendo así las necesidades de capacitación y desarrollo.

Salanova (2009) El desempeño de un trabajador se puede ver afectado por estos factores que se convierten en obstáculos tanto tangibles como intangibles que afectaran al empleado física y emocionalmente dando como consecuencia un mal desempeño, así como un malestar psicológico.

Se habla además de tres tipos de obstáculos:

- **Obstáculos Técnicos** que hacen referencia a los aspectos metodológicos y tecnológicos que dificultan el desempeño del trabajador como puede ser la falta de computadores.
- **Obstáculos Sociales** que se le atribuye a los aspectos relacionales con los compañeros, jefes o supervisores que dificultan dicho desempeño.
- **Obstáculos Personales** que pueden restringir el desempeño como la falta de planificación u organización al realizar las tareas que disminuye la salud psicológica del trabajador.

El desempeño docente según Robalino (2006) proceso de movilización de las capacidades profesionales del docente, su responsabilidad ante la sociedad para poder articular relaciones significativas entre los agentes que intervienen en la formación de los estudiantes.

Existen variables que intervienen en el desempeño como lo dice Navarro (2005) refiriéndose al desempeño del docente relacionado con la parte **Intrínseca** (Experiencia Laboral, Capacidad Innata, Inteligencia Emocional) y **Extrínseco** (la Metodología de la Enseñanza, Nivel Académico alcanzado y el Cumplimiento de las Normas).

Según la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC, 2006) de la UNESCO afirma que el desempeño docente, depende de múltiples factores, sin embargo, es la formación inicial y permanente de los docentes, un componente de calidad y prioritario del sistema educativo. Se dice que no es posible hablar de mejora de la educación sin tener en cuenta el desarrollo profesional de los docentes.

Según la percepción del docente, Navarro (2005) define el desempeño de los docentes como la propia percepción del docente en su efectividad, por lo que las percepciones serán diferentes en cada uno.

Asimismo, el Ministerio de Educación (2015) en el documento de las Rutas de Aprendizaje define a la competencia como la facultad que tiene una persona, en este caso el docente, para actuar de manera consciente en la solución de un problema utilizando creativamente sus habilidades, conocimientos, valores, actitudes, etc. Se resume que la competencia es un saber actuar en un determinado contexto de manera creativa.

Según Arnold (2012) Las competencias están relacionadas con las destrezas o habilidades observables que una persona necesita para desempeñar la tarea de forma eficiente. Menciona ocho factores del desempeño en el trabajo los cuales son:

- Habilidad para la tarea fundamental del puesto.
- Habilidad para tareas no específicas.
- Comunicación oral y escrita.
- Demostrar esfuerzo.
- Mantener la disciplina.
- Favorecer el desempeño del equipo.
- Liderazgo.
- Decisiones.

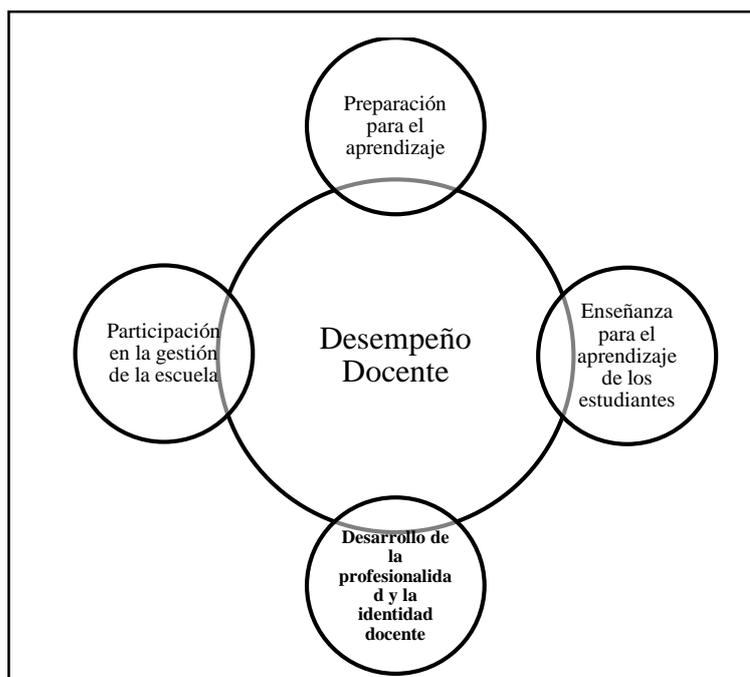


Figura 7. Los 4 dominios del marco del buen desempeño docente

2.2.10. Ley Universitaria

Según el (Ministerio de Educación) con LEY N° 23733

a. Artículo 79. Las funciones:

Los docentes universitarios tienen como funciones la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria, en los ámbitos que les corresponde.

b. Artículo 80. Docentes:

Los docentes son:

80.1. Ordinarios: principales, asociados y auxiliares.

80.2. Extraordinarios: méritos, honorarios y similares dignidades que señale cada universidad, que no podrán superar el 10% del número total de docentes que dictan en el respectivo semestre.

80.3 Contratados: que prestan servicios a plazo determinado en los niveles y condiciones que fija el respectivo contrato.

c. Artículo 82. Requisitos para el ejercicio de la docencia:

Para el ejercicio de la docencia universitaria, como docente ordinario y contratado es obligatorio poseer:

82.1 El grado de Maestro para la formación en el nivel de pregrado.

82.2 El grado de Maestro o Doctor para maestrías y programas de especialización.

82.3 El grado de Doctor para la formación a nivel de doctorado

Los docentes extraordinarios pueden ejercer la docencia en cualquier nivel de la educación superior universitaria y sus características son establecidas por los Estatutos de cada universidad.

d. Artículo 85. Régimen de dedicación de los docentes:

Por el régimen de dedicación a la universidad, los profesores ordinarios pueden ser:

85.1 A dedicación exclusiva, el docente tiene como única actividad remunerada la que presta a la universidad.

85.2 A tiempo completo, cuando su permanencia es de cuarenta (40) horas semanales, en el horario fijado por la universidad.

85.3 A tiempo parcial, cuando su permanencia es menos de cuarenta (40) horas semanales. Cada universidad norma las condiciones del servicio docente

y las incompatibilidades respectivas, de acuerdo con la Constitución Política del Perú, la presente Ley y su Estatuto

e. Artículo 96. Remuneraciones

Las remuneraciones de los docentes de la universidad pública se establecen por categoría y su financiamiento proviene de las transferencias corrientes del tesoro público. La universidad pública puede pagar a los docentes una asignación adicional por productividad, de acuerdo a sus posibilidades económicas. Las remuneraciones de los docentes de las universidades públicas se homologan con las correspondientes a las de los Magistrados Judiciales. Los docentes tienen derecho a percibir, además de sus sueldos básicos, las remuneraciones complementarias establecidas por ley cualquiera sea su denominación. La del docente no puede ser inferior a la del Juez de Primera Instancia. Los docentes de las universidades privadas se rigen por lo establecido en la presente Ley y en el Estatuto de su universidad.

2.2.11. Dimensiones e indicadores del desempeño laboral

A) Intrínseca:

A1. Experiencia laboral:

Fingermann (2012) La práctica en el aula es fundamental a la hora de adquirir **experiencia docente**, que es tanto o más importante que el conocimiento teórico de las asignaturas y de las herramientas pedagógicas, que se van adquiriendo también, a medida que se pasan horas frente a los alumnos.

Consiste en el amplio conocimiento y aporte social, con determinadas líneas de carrera que deben ser respetadas y seguir el perfil respectivo tanto el docente nombrado o contratado que dicte el curso compatible con su carrera profesional, se debe considerar la experiencia como un elemento determinante para poder enseñar pedagógicamente para poder lograr la dualidad de teoría práctica y no lo que sucede en algunos casos en el que el docente desarrolla el marco teórico de un libro específico.

A2. Capacidad Innata:

La palabra innata es un término que se emplea cuando se quiere dar cuenta que tal cualidad, actividad, actitud o comportamiento que ostenta alguien, ha nacido con él y que entonces no lo ha adquirido ni por educación ni como consecuencia de la experiencia. Tiene una predisposición innata para la enseñanza.

Recio (s.f.) Cualidad o carácter presente desde el nacimiento, ya sea hereditario o adquirido durante la evolución.

A3. Inteligencia Emocional:

Al pasar de los años nos hemos definido como una especie racional, con una fuerte capacidad para controlar las emociones mediante procesos conscientes y racionales.

Es un concepto introducido por Peter y Mayer (1990) ambos psicólogos de Harvard, posteriormente este término fue presentado en sociedad. Podemos decir, que es la capacidad del ser humano para sentir, entender, controlar y modificar su propio estado emocional y el de los

demás, manejando de forma correcta las emociones que nos hacen tener unas relaciones más productivas con quienes nos rodean.

Goleman (1995) Nos dice que es la capacidad de entender las emociones ajenas, comprender las nuestras propias y gestionar nuestros estados sentimentales. Cualidades como la empatía, el control emocional, la motivación o las habilidades sociales forman parte de un espectro de capacidades comprendidas dentro del nicho de la Inteligencia Emocional.

Abarca, Marzo y Sala (2002) Una de las razones por la que el docente debería poseer ciertas habilidades emocionales tiene un marcado cariz altruista y una finalidad claramente educativa. Para que el alumno aprenda y desarrolle las habilidades emocionales y afectivas relacionadas con el uso inteligente de sus emociones necesita de un “educador emocional”.

Las interacciones profesor-alumno son un espacio socio-emocional ideal para la educación emocional con actividades cotidianas como:

- Contar problemas o intercambiar opiniones y consejos la mediación en la resolución de conflictos interpersonales entre alumnos.
- Las anécdotas que pueda contar el propio profesor sobre cómo resolvió problemas similares a los que pasan los alumnos.
- La creación de tareas que permitan vivenciar y aprender sobre los sentimientos humanos como la proyección de películas, la lectura de poesía y narraciones, las representaciones teatrales.

B) Extrínseca

B1. Comunicación

Andrade (2005) Compara al sistema circulatorio de los seres vivos con la comunicación siguiendo con la comparación, permite que la sangre, que en este caso es la información, fluya a todos los rincones del cuerpo y les proporcione oxígeno necesario para su sano funcionamiento y en consecuencia, para la supervivencia misma del sistema. La muerte y diversas enfermedades se harían presentes si no hay una buena irrigación. En el mundo empresarial casi la mayoría de empresas enfrentan problemas de comunicación, no tan graves, pero si lo suficientemente importantes como para que las cosas no marchen bien y así mismo los encargados no tomen las decisiones correctas y el clima de trabajo sea insano.

B2. Metodología de la Enseñanza

Uno de los aspectos más relevantes a la hora de establecer la metodología sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje es la selección de las distintas modalidades y métodos de enseñanza que se van a utilizar para que los estudiantes adquieran los aprendizajes requeridos.

En cuanto a la estrategia metodológica a seguir por parte del profesorado, dependerá del método docente.

El método docente es, según la definición propuesta por De Miguel (2006) “conjunto de decisiones sobre los procedimientos a emprender y sobre los recursos a utilizar en las diferentes fases de un plan de acción que, organizados y secuenciados coherentemente con los objetivos pretendidos en cada uno de los momentos del proceso, nos permiten dar

una respuesta a la finalidad última de la tarea educativa”. Por lo tanto, el método se concreta en una variedad de modos, formas, procedimientos, estrategias, técnicas, actividades y tareas de enseñanza y aprendizaje.

Tabla 1.
Modalidades "descripción y finalidad"

Modalidad	Descripción	Entorno virtual
Clases teóricas	Hablar a los estudiantes Sesiones expositivas, explicativas	Sesiones de videoconferencia, o retransmisión streaming) y los tiempos de exposición.
Seminarios- Talleres	Sesiones monográficas supervisadas con participación compartida	Sesiones de videoconferencia, Determinar los canales y modos de interacción.
Clases prácticas	Cualquier tipo de prácticas de aula (estudio de casos, análisis diagnóstico, problemas de laboratorio, de campo, etc.).	Laboratorios virtuales o uso de herramientas tecnológicas que permitan la experimentación con el entorno.
Tutorías	Atención personalizada a los alumnos Relación personalizada de ayuda en la que el profesor o tutor atiende, facilita y orienta a los estudiantes en el proceso formativo.	Determinar las herramientas y canales de interacción y tiempos.

Nota: Bohlander y Snell (2007)

2.2.12. Teorías

Según Klingner y Nabaladian (2002) “las teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento”. (p, 252).

a) Teoría de la equidad:

Como su nombre lo indica, básicamente sostiene que está relacionada a la percepción del trabajador con respecto al trato que recibe: justo o injusto.

Esto se refleja para Klingner & Nabaladian (2002): En la lealtad, en expresiones de buena voluntad y en una mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización. Aunque la teoría es clara la dificultad estriba en que muchas veces esta percepción está más vinculada a un estado mental basado en juicios subjetivos. No obstante, significa que la imparcialidad y el buen trato, son elementos fundamentales, apareciendo con igual peso la buena comunicación entre el directivo y los subordinados. Esta equidad está constituida por dos aspectos:

- El rendimiento
- La equiparación con otros

En el primer caso es la comparación de su aporte o rendimiento con su trabajo y la retribución que recibe en relación con otras personas (p.253).

b) Teoría de las expectativas:

De acuerdo a esta teoría se centra: En los sentimientos de satisfacción de los empleados, que de este modo irradia un mejor desempeño laboral con respecto a otros. Son tres los factores identificados:

- a) El alcance que un empleado cree que puede tener al realizar el trabajo al nivel esperado.

- b) La evaluación del empleado con el consecuente reconocimiento mediante gratificaciones o sanciones como resultado de que se alcance o no el nivel esperado en el desempeño.
- c) La importancia que el empleado concede a estas gratificaciones o sanciones (p. 253).

Es indudable que esta teoría nos permite comprender muchas de las reacciones positivas o negativas en el desempeño del trabajador; ya que, como ser humano también tiene expectativas y metas.

2.2.13. La responsabilidad de la evaluación del desempeño

La responsabilidad de la evaluación del desempeño en la entidad se otorga al gerente, al trabajador, al equipo de trabajo, al área encargada de la administración de recursos humanos o a una comisión ya establecida de evaluación de desempeño. (Chiavenato , 2009).

2.2.14. Evaluación de 360°

Es la evaluación más completa ya que proporciona una información amplia de todo el contexto externo que rodea a cada persona, los actores involucrados son jefes, colegas, compañeros de trabajo, clientes internos, externos y proveedores los cuales emiten un juicio al colaborador por lo que este debe estar preparado para todo tipo de resultado (Chiavenato, 2009).

En el desarrollo de la evaluación existe un fuerte compromiso de la entidad con el colaborador, reconociendo su valor como capital humano en la entidad, asimismo se le proporciona una herramienta de autodesarrollo. (Alles, 2009).

2.2.15. Beneficios de la evaluación del desempeño.

Sirve para mejorar la productividad del colaborador ayudándolo a estar mejor capacitado para desarrollarse con mayor eficiencia y eficacia, los principales beneficiarios son el gerente, la persona y la organización. Hacer una autoevaluación y una crítica personal en cuanto a su desarrollo y desempeño laboral en la entidad. Nos ayuda a conocer los puntos fuertes y débiles de las personas para un buen desempeño laboral dentro de la entidad. (Chiavenato 2009).

2.3. Definición de Conceptos

- **Contribuciones:** Son cuotas que se les paga a las personas en cantidad de dinero para un fin caritativo.
- **Comunicación:** Transferencia de información y comprensión de una persona a otra.
- **Desempeño Laboral:** Las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización.
- **Factores Higiénicos:** Se localizan en el ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones dentro de las cuales se desempeñan su trabajo.
- **Factores Motivacionales:** Están relacionados con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que ejecuta la persona.
- **Incentivos:** Es una premiación o gratificación que se les da a las personas a cambio de hacer una cosa.
- **Influencia:** Poder de una persona o cosa para determinar o alterar la forma de pensar o de actuar de alguien.

- Metas: Formulaciones concretas de logros que la organización intenta cumplir en periodos establecidos.
- Motivación: Es un estado psicológico que se presenta siempre que las fuerzas internas y/o externas estimulan, dirigen o mantienen los comportamientos.
- Motivación Intrínseca: Se refiere a aquellas situaciones donde la persona realiza actividades por el gusto de hacerlas, independientemente de si obtiene un reconocimiento o no.
- Motivación Extrínseca: Cuando lo que atrae no es la acción que se realiza, sino lo que se recibe a cambio del trabajo realizado.
- Necesidades Fisiológicas: Son innatas, son necesidades físicas más básicas e incluyen comida, agua y oxígeno.
- Rendimiento Laboral: Productividad del trabajador en condiciones laborales normales.
- Salario: Dinero que recibe una persona de la empresa o entidad para la que trabaja en concepto de paga, generalmente de manera periódica.
- Teorías: Explicaciones de cómo y por qué las personas piensan, sienten y actúan como lo hacen.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1.Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

La Motivación influye en el Desempeño de los trabajadores de la Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad Privada de Tacna, año 2019.

3.1.2. Hipótesis específica

- La Dimensión Intrínseca de la Motivación influye en el Desempeño de los trabajadores de la Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad Privada de Tacna, año 2019.
- La Dimensión Extrínseca de la Motivación influye en el Desempeño del trabajador de la Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad Privada de Tacna, año 2019.
- La Dimensión Trascendental de la Motivación influye en el Desempeño de los trabajadores de la Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad Privada de Tacna, año 2019.

3.2.Tipo de Investigación

- Por su Finalidad: Investigación Pura, porque se utiliza conocimientos teóricos a una determinada situación para generar más conocimiento.
- Por su Orientación Temporal: Transversal, porque el estudio se realizará en un determinado de un periodo.
- Por la Naturaleza de la Fuente: Empírica, porque se estudian las características del mundo real a través de la medición.

- Por el control de las Variables: No Experimental, porque estudia los hechos tal y como suceden en la realidad, sin intervenir en ellos.
- Por su Carácter: Cuantitativa, porque se utilizarán instrumentos de medición, es decir, la información es cuantificable numéricamente.
- Por el Nivel de Conocimiento: Explicativa, porque busca la influencia de una variable sobre otra.

3.3.Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental porque no se modificaron los datos de las variables a voluntad del investigador y Transversal porque se realizó una sola medición por cada variable de estudio.

3.4.Nivel de Investigación

El nivel de la investigación fue causal explicativo, porque se buscó el porqué de los hechos mediante la relación causa – efecto, se buscó dar cuenta de la realidad mediante la teoría.

3.5.Población y Muestra

3.5.1. Población

La población en estudio está constituida por los trabajadores docentes de la escuela de Ingeniería Comercial entre nombrados y contratados, dándonos un total de 52.

3.5.2. Muestra

Dadas las circunstancias sólo se tomó a 45 trabajadores, ya que no se logró coincidir en los horarios en que se realizó el muestreo.

3.6. Variables e Indicadores

3.6.1. Identificación de la Variable 1

Motivación Laboral

3.6.2. Operacionalización de la Variable 1

Las dimensiones de la variable Motivación Laboral están en base a las teorías de Herzberg sobre los factores de motivación

- Intrínseca
- Extrínseca.
- Trascendente

Tabla 2
Dimensiones de la motivación

Variable	Dimensiones	Indicadores
Motivación	Intrínseca	Necesidades satisfechas
		Oportunidades
		Reconocimiento
	Extrínseca	Seguridad
		Estabilidad
		Trascendente
		Autorrealización
		Satisfecho

Identificación de la Variable 2

Desempeño del Trabajador (Docente)

3.6.3. Operacionalización de la Variable 2

Tabla 3.
Dimensiones del Desempeño

Variable	Dimensiones	Indicadores
Desempeño	Intrínseca	Experiencia laboral
		Capacidad innata
		Inteligencia emocional
	Extrínseca	Comunicación
		Metodología de la enseñanza
		Nivel académico alcanzado
		Cumplimiento de las normas

3.7. Técnica de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica de recolección de datos para esta investigación fue la encuesta, que fue aplicada a la muestra poblacional ya que fue la manera más sencilla de recopilar la información necesaria.

3.7.2. Instrumento

El instrumento que se utilizó fue un cuestionario aplicándose a los trabajadores (docentes) de la Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad Privada de Tacna, fue creado basándonos en las teorías.

3.7.3. Validación y Confiabilidad Del Instrumento

La validación del instrumento se hizo por medio de la evaluación del juicio de expertos y para determinar la Confiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de análisis de datos para este estudio fue por medio del software estadístico IBM SPSS se usó para los datos la regresión lineal simple.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Validación y confiabilidad del instrumento

El instrumento pasara por una validación de juicio de expertos y la confiabilidad será medida por el método de Alfa de Cronbach en el programa SPSS como se muestra a continuación.

4.2. Validación

Para la validación se recurrirá a un juicio de expertos, por esta razón se acudió a tres docentes de la facultad de Ciencias Empresariales profesionales conocedores de las variables Motivación Laboral y Desempeño los cuales realizaron una revisión y posterior aprobación del instrumento en cuestión como se muestra a continuación.

Tabla 4
Validación de expertos

Nº	Grado de estudio	Experto	Opinión de Experto	Porcentaje
Experto 1	Doctora	Mamani Huanca, Amelia	Favorable	70%
Experto 2	Doctora	Peñaloza Arana , Eloyna	Favorable	87%
Experto 3	Magister	Arocutipa Chino, Daniel	Favorable	90%
Media Calificación de Expertos				82%

4.3. Aplicación del coeficiente de confiabilidad

Se utilizó el método de alfa de Cronbach, por lo que se ingresaron los datos obtenido en las encuestas al programa estadístico SPSS. Pallela y Martins (2012) “El coeficiente de Cronbach se utiliza para evaluar la confiabilidad a partir de la consistencia interna de los indicadores, el alfa de Cronbach varía entre 0 y

1 siendo 0 la ausencia total de consistencia y 1 indicando una consistencia perfecta". (p.169).

Tabla 5.

Medidas de consistencia e interpretación de coeficientes

Rango	Confiabilidad
0.81 - 1.00	Muy Alta
0.61 - 0.80	Alta
0.41 - 0.60	Media
0.21 - 0.40	Baja
0.00 - 0.20	Muy Baja

4.4.Variable independiente

Se presenta el Alfa de Cronbach de la variable independiente

Motivación Laboral

Tabla 6 .

Alfa de cronbach de la variable motivación laboral

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,888	,890	4

Nota: Elaborado en SPSS por cuenta propia

La Tabla 6 muestra para la variable motivación laboral se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.888, encontrándose en un rango de confiabilidad muy alta; ratificando que no fue necesario efectuar ajuste alguno ya que el instrumento tiene un alto grado de fiabilidad.

4.5.Variable dependiente

Se presenta el Alfa de Cronbach de la variable dependiente

Desempeño

Tabla 7.

Alfa de cronbach de la variable dependiente desempeño

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,747	,773	3

Nota: Elaborado con programa SPSS

La Tabla 7, muestra que para la variable Desempeño se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.747, encontrándose en un rango de confiabilidad alta; ratificando que no fue necesario efectuar ajuste alguno, ya que el instrumento tiene un grado de fiabilidad.

4.6.Relación variable, indicador e ítems

Se presenta la forma en la cual las variables son relacionadas con sus indicadores y estos a su vez con sus respectivos indicadores.

Tabla 8 .
Relación variable, dimensión e indicador

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems
Motivación	Intrínseca	Necesidades satisfechas	1,2
		Oportunidades	3,4
		Reconocimiento	5,6,7
	Extrínseca	Seguridad	8,9
		Estabilidad	10,11
	Trascendente	Autorrealización	12,13
		Satisfecho	14,15
Desempeño	Intrínseca	Experiencia Laboral	1,2
		Capacidad Innata	3,4
		Inteligencia Emocional	5,6
	Extrínseca	Comunicación	7,8
		Metodología de la Enseñanza	9,10
		Cumplimiento de las normas	11,12
		Nivel Académico Alcanzado	13,14

4.7.Escala de valoración de la variable

Tomando en cuenta las variables, Motivación Laboral y Desempeño, se utilizó una escala ordinal se recategorizó las variables de una escala de 5 categorías a una de 3 categorías (Malo, Regular y Bueno) con la finalidad de presentar los resultados obtenidos con mayor claridad y coherencia.

4.7.1. Valoración de la variable motivación laboral

Se presentan los resultados de la variable

Tabla 9.
Variable motivación

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	19	42,2
Bueno	26	57,8
Total	45	100,0

Nota: Elaboración en SPSS

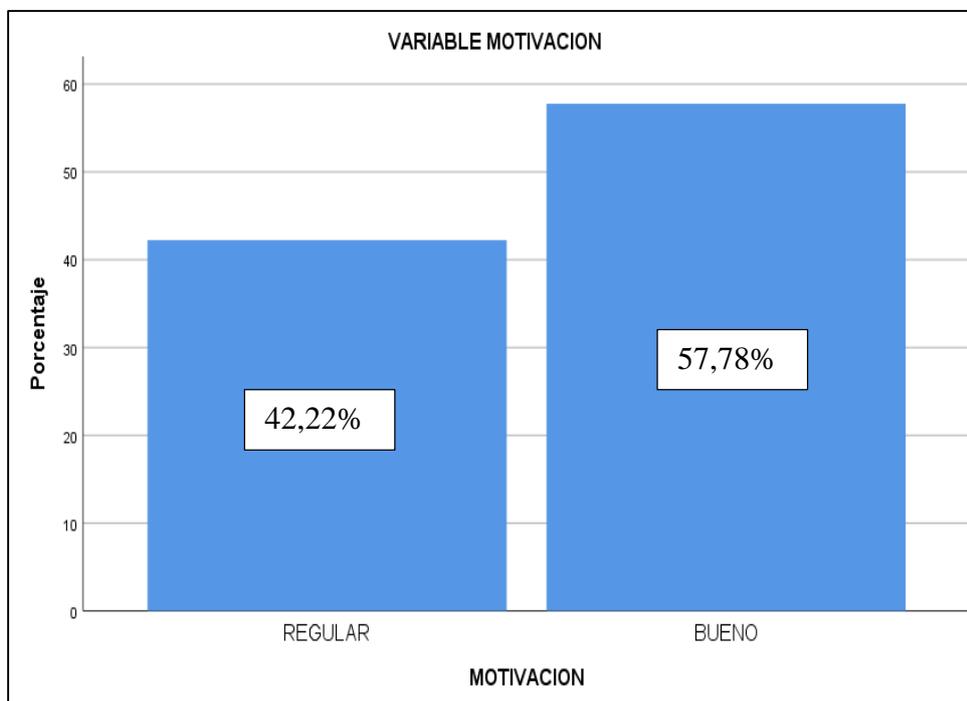


Figura 8. La motivación
Nota: Elaboración en SPSS

Valoración por dimensiones

Tabla 10.
Dimensión intrínseca de la motivación

Modelo	Coeficientes ^a	
	95.0% intervalo de confianza para B	
	Límite inferior	Límite superior
(Constante)	35,231	51,753
Dimensión Intrínseca de la Motivación	,375	4,981

Nota: Elaboración en SPSS

Tabla 11.
Dimensión extrínseca de la motivación

Modelo	Coeficientes ^a	
	95.0% intervalo de confianza para B	
	Límite inferior	Límite superior
(Constante)	35, 204	57,240
Dimensión Extrínseca de la Motivación	-1,162	4,903

Nota: Elaboración en SPSS

Tabla 12.
Dimensión trascendente de la motivación

Modelo	Coeficientes ^a	
	95.0% intervalo de confianza para B	
	Límite inferior	Límite superior
(Constante)	28,855	51,057
Dimensión Trascendente de la Motivación	,498	6,002

Nota: Elaboración en SPSS

4.7.2. Valoración de la variable desempeño

Se presentan los resultados de la variable

Tabla 13.
Variable desempeño

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	5	11,1
Bueno	40	88,9
Total	45	100,0

Nota: Elaboración en SPSS

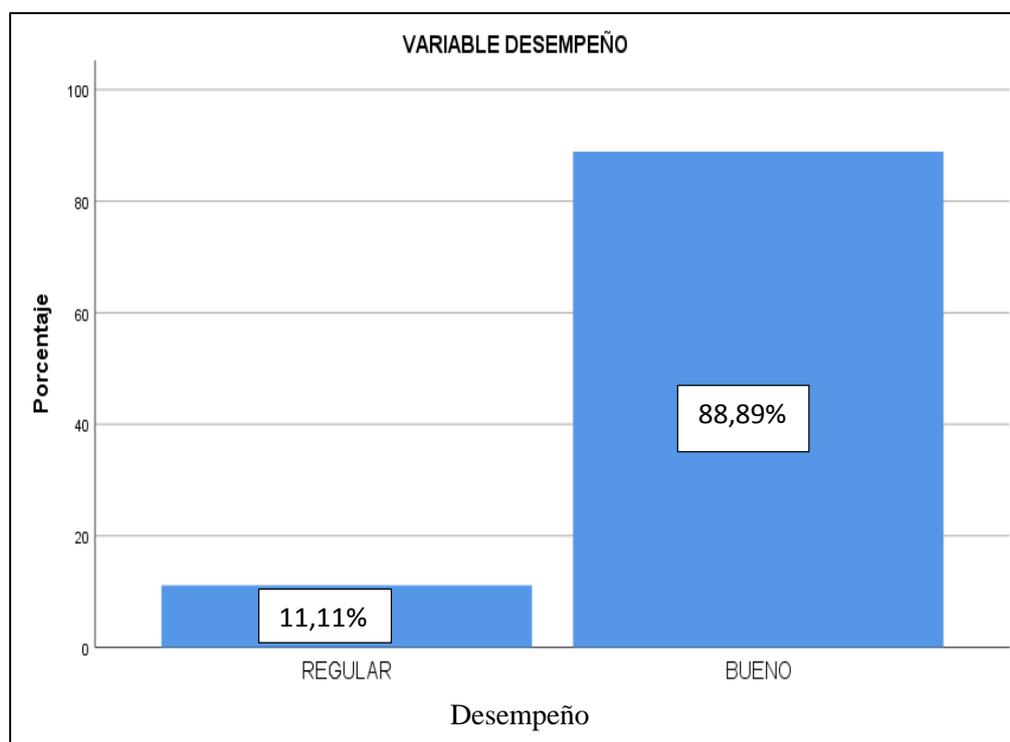


Figura 9. Desempeño

Nota: Elaboración en SPSS

4.8. Tratamiento estadístico

La información obtenida es valorada por la autenticidad y respeto de la propiedad privada, la veracidad de los datos recibidos de la institución, respetando el anonimato de los colaboradores encuestados quienes ayudaron con el procedimiento que permitió llevar a cabo la parte estadística de la investigación.

4.8.1. Resultados

Para el estudio se utilizó la estadística descriptiva representada en tablas de frecuencia acompañadas de interpretaciones.

Para introducir todos los datos recolectados se utilizó el programa estadístico SPSS statistics 15.

4.8.2. Análisis por dimensión

Se optó por presentar y analizar la información por dimensiones con la finalidad de obtener una visualización más clara y concisa de los resultados obtenidos.

Tabla 14.
Dimensión intrínseca de la motivación

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	24	53,3
Casi siempre	18	40,0
Siempre	3	6,7
Total	45	100,0

Nota: Elaboración en SPSS

4.8.3. Análisis General

Se presentarán las tablas de frecuencia de la variable independiente motivación laboral y la variable dependiente desempeño seguidas interpretaciones para ambos casos.

4.8.4. Prueba de normalidad

La Prueba de Normalidad determina si los datos obtenidos por las preguntas, siguen una distribución normal o no, lo que a su vez tiene relación

con la estadística paramétrica o no paramétrica, este tipo de prueba tiene como finalidad dar a conocer el tipo de instrumento que se ocupara para la realización de la prueba de Correlación entre variables y entre sus dimensiones.

Esta prueba tendrá la siguiente connotación

Ho: Los datos siguen una distribución Normal.

H1: los datos no siguen una distribución Normal

Esta prueba de hipótesis se aplicará a los datos de la variable motivación laboral y a sus Dimensiones: intrínseca, extrínseca y trascendente.

Se utilizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov donde si p valor es menor a $\alpha = 0.05$ se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 15
Prueba de kolmogorov-smirnov

		Dimensión Intrínseca de la Motivación	Dimensión Extrínseca de la Motivación	Dimensión Trascendente de la Motivación
N		45	45	45
Parámetros normales ^{a,b}	Media	3,53	3,60	4,00
	Desv. Desviación	,625	,495	,522
	Máximas diferencias extremas	Absoluto Positivo Negativo	,337 ,337 -,239	,390 ,287 -,390
Estadístico de prueba		,337	,390	,367
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

Nota: Elaboración en programa SPSS 25

Interpretación: La tabla de la prueba, muestra que tanto la variable motivación laboral como sus dimensiones cuentan con un (Sig.) menor al $\alpha = 0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula que indica que los datos siguen una distribución normal.

Tanto variable como indicadores no siguen una distribución normal por lo tanto podemos utilizar Correlación No Paramétrica, es decir para este caso se utilizara Rho de Spearman.

Tabla 16.
Prueba de kolmogorov-smirnov

		Dimensión Intrínseca del Desempeño	Dimensión Extrínseca del Desempeño
N		45	45
Parámetros normales ^{a,b}	Media	4,22	4,20
	Desv. Desviación	,636	,505
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,303	,410
	Positivo	,303	,410
	Negativo	-,252	-,301
Estadístico de prueba		,303	,410
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

Nota: Elaboración en programa SPSS 25

Interpretación: La tabla de la prueba, muestra que tanto la variable Desempeño como sus dimensiones cuentan con un (Sig.) menor al Alfa =0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula que indica que los datos siguen una distribución normal.

Tanto variable como indicadores no siguen una distribución normal por lo tanto podemos utilizar Correlación No Paramétrica, es decir para este caso se utilizó Rho de Spearman.

4.8.5. Prueba de hipótesis

Se realizó mediante la comprobación de existencia de correlación entre las variables de estudio, la prueba de Resumen de Modelo, el Anova y los Coeficientes.

4.8.5.1. Prueba de correlación

Para la siguiente prueba, se presentará una tabla de niveles de correlación, la tabla de correlación que nos demostrará si hay o no una relación entre variables y dimensiones, en caso exista relación se identificará que tipo de correlación existe entre la variable Motivación Laboral con la variable Desempeño y sus dimensiones.

Tabla 17.
Prueba de correlación

Valor	Tipo de Correlación
-1	Correlación negativa perfecta
-0.9	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.5	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.1	Correlación negativa muy débil
0	No existe correlación alguna entre las variables
0.1	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.5	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.9	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva perfecta

Nota: Hernandes, Fernández y Bautista(2010)

Plante de Prueba de Correlación

Ho: $R=0$; No existe relación significativa entre las variables

H1: $R<0$; Existe relación significativa entre las variables

Esta prueba tiene la siguiente connotación:

Si Sig. < 0.05 , entonces, se rechaza Ho.

Si Sig. > 0.05, entonces; se acepta H_0

Correlación entre variables

Se presentan los resultados de correlación entre la variable independiente

Motivación Laboral y la variable dependiente Desempeño

Tabla 18.
Correlación de spearman para las variables

		MOT	DES
Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,330*
	Sig. (bilateral)	.	,027
Rho de	N	45	45
Spearman	Coefficiente de correlación	,330*	1,000
	Sig. (bilateral)	,027	.
	N	45	45

Nota: Elaborando en programa SPSS 25

Interpretación: En la Tabla 18, la correlación es de 0.330, existe una correlación débil; la significancia hallada es 0.027 que es menor al nivel de significancia de 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe influencia significativa entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de ingeniería comercial Tacna 2019.

4.8.5.2. Prueba de regresión lineal

Este modelo de regresión mostrara diagramas de Dispersión, tablas de Resumen de Modelo y Anova. Correspondientes a cada hipótesis específica y general en el orden mencionado.

Hipótesis específica .1

Se aplicó la prueba de regresión lineal a la dimensión de la variable 1 “motivación laboral” sobre la variable 2 “desempeño”

Tabla 19.

Resumen de la dimensión intrínseca de la motivación y desempeño

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
	,418 ^a	,174	,155	4,570

Nota: Elaborando en programa SPSS 25

Interpretación: La dimensión intrínseca de la motivación laboral y la variable desempeño muestran un r² igual al 17,4% como se indica en la Tabla 19.

Tabla 20.

Anova

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	189,819	1	189,819	9,088	,004 ^b
Residuo	898,092	43	20,886		
Total	1087,911	44			

Nota: Elaborado en programa SPSS 25

Interpretación: La tabla 20 muestra una f calculada de 9.088 y un p valor de 0.004 que es adecuada. Debido a que es menor 0.05.

Tabla 21.

Coefficiente de dimensión intrínseca y desempeño

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	os		
Constante	38,162	4,954		7,703	,000
intrínseco	,605	,201	,418	3,015	,004

Nota: Elaborado en programa SPSS 25

Interpretación: La Tabla 21. Muestra el $\beta_0 = 38.162$: que es el punto de intersección de la recta con el eje vertical del sistema de coordenadas, y el coeficiente de regresión $\beta_1 = 0.605$ que indica el número de unidades que

aumentará la variable Motivación laboral por cada unidad que aumente los trabajadores la tabla indica también un coeficiente =0.418 y un p valor = 0.000 la cual es menor a 0.005 por lo tanto es adecuado, nos indica que los trabajadores sienten que sus necesidades, oportunidades y reconocimientos están siendo considerados.

Hipótesis 2

Se aplicó la prueba de regresión lineal a la dimensión de la variable 1

“Motivación Laboral” sobre la variable 2 “Desempeño”

Tabla 22.

Resumen dimensión extrínseca de la motivación y desempeño

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
	,234 ^a	,055	,033	4,890

Nota: Elaborado en programa SPSS 25

Interpretación: La dimensión extrínseca de la motivación y la variable desempeño muestran un $r^2 = 0.55$ como se indica en la Tabla 22

Tabla 23.

Anova de dimensión extrínseca y desempeño

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	59,687	1	59,687	2,496	,121 ^b
Residuo	1028,224	43	23,912		
Total	1087,911	44			

Nota: Elaborado en programa SPSS 25

Interpretación: La tabla 23 muestra una f calculada de 2.496 y un p valor de 0.121 que no es adecuada. Debido a que es mayor a 0.05.

Tabla 24.
Coficiente de dimensión extrínseca y desempeño

Coficientes^a					
Modelo	Coficientes no estandarizados		Coficientes estandarizados		
	B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	44,096	5,655		7,798	,000
Extrínseca	,699	,443	,234	1,580	,121

Nota: Elaborado en programa SPSS 25

Interpretación: La Tabla 24 Muestra el $\beta_0 = 44.096$: que es el punto de intersección de la recta con el eje vertical del sistema de coordenadas, y el coeficiente de regresión $\beta_1 = 0.699$ que indica el número de unidades que aumentará la variable Motivación laboral por cada unidad que aumente los trabajadores la tabla indica también un coeficiente =0.234 y un p valor = 0.000 la cual es mayor a 0.005 por lo tanto no es adecuado. Esto nos da a conocer que no sienten seguridad ni estabilidad.

Hipótesis 3

Se aplicó la prueba de regresión lineal a la dimensión trascendente de la variable

Motivación Laboral sobre la variable Desempeño

Tabla 25.
Dimensión trascendente de la motivación con el desempeño

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
	,319 ^a	,102	,081	4,767

Nota: Elaborado en programa SPSS 25

Interpretación: La dimensión trascendente de la motivación y la variable desempeño muestran un $r^2 = 0.102$ como se indica en la Tabla 25

Tabla 26.

Anova de dimensión trascendente y desempeño

ANOVA ^a					
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	110,759	1	110,759	4,874	,033 ^b
Residuo	977,152	43	22,724		
Total	1087,911	44			

Nota: Elaborado en programa SPSS 25

Interpretación: La tabla 26 muestra una “F” calculada de 4.874 y un p valor de 0.033 que es adecuada. Debido a que es menor 0.05.

Tabla 27

Coefficiente de dimensión trascendente y desempeño

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Desv. Error	Beta	t	
(Constante)	43,843	4,188		10,468	,000
Trascendente	,605	,274	,319	2,208	,033

Nota: Elaborado en programa SPSS 25

Interpretación: La Tabla 27. Muestra el $\beta_0 = 43.843$: que es el punto de intersección de la recta con el eje vertical del sistema de coordenadas, y el coeficiente de regresión $\beta_1 = 0.605$ que indica el número de unidades que aumentará la variable satisfacción laboral por cada unidad que aumente los trabajadores la tabla indica también un coeficiente $=0.319$ y un p valor $= 0.000$ la cual es mayor a 0.005 por lo tanto no es adecuado. Indicándonos que no se sienten autor realizados ni satisfechos.

Hipótesis General

Se aplicó la prueba de regresión lineal a la variable independiente Motivación

Laboral sobre la variable dependiente Desempeño.

Tabla 28.

Variable de motivación laboral con el desempeño

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
	,413 ^a	,171	,152	4,580

Nota: Elaborado en programa SPSS 25

Interpretación: La dimensión intrínseca de la motivación y la variable desempeño muestran un $r^2 = 0.171$ como se indica en la Tabla 28

Tabla 29.

Anova de la motivación laboral y desempeño

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	185,837	1	185,837	8,858	,005 ^b
Residuo	902,074	43	20,978		
Total	1087,911	44			

Nota: Elaborado en programa SPSS 25

Interpretación: La tabla 29 muestra una “F” calculada de 8.858 y un p valor de 0.005 que es adecuada. Debido a que es menor 0.05.

Tabla 30.

Coefficiente de la motivación y desempeño

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	36,299	5,638		6,439	,000
Motivación	,319	,107	,413	2,976	,005

Nota: Elaborado en programa SPSS 25

Interpretación: La Tabla 30. Muestra el $\beta_0 = 36.299$: que es el punto de intersección de la recta con el eje vertical del sistema de coordenadas, y el coeficiente de regresión $\beta_1 = 0.319$ que indica el número de unidades que aumentará la variable satisfacción laboral por cada unidad que aumente los clientes la tabla indica también un coeficiente=0.413 y un p valor = 0.005 la cual es igual a 0.005 por lo tanto es adecuado.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

Primera: La motivación laboral influye en el desempeño docente con un coeficiente de correlación rho Spearman igual a 0,330 y un p-valor de 0,027 mayor al nivel $\alpha = 0,05$. Se concluye que hay una relación débil y existe una influencia significativa.

Segunda: La dimensión intrínseca de la motivación predomina en los trabajadores (docentes) de la escuela de ingeniería comercial, un 53,3% siente que sus necesidades, oportunidades y reconocimiento están siendo cubiertas. Existe influencia ente la dimensión intrínseca de la motivación en el desempeño en los trabajadores de la Escuela de ingeniería comercial de la Universidad Privada de Tacna.

Tercera: La dimensión extrínseca de la motivación no influye en el desempeño en los trabajadores de la Escuela de ingeniería comercial de la Universidad Privada de Tacna, ya que nos mostró un nivel de sig. de 0,121; ya que no sienten seguridad ni estabilidad laboral.

Cuarta: La dimensión trascendente de la motivación influye en el desempeño en los trabajadores de la Escuela de ingeniería comercial de la Universidad Privada de Tacna ya que los trabajadores se sienten satisfechos y auto realizados dando un buen desempeño con la realización de sus funciones.

RECOMENDACIONES

Primera: Motivar al personal por sus logros, los resultados alcanzados basándose en la evaluación de desempeño realizada por el jefe de área, ofreciéndoles programas de reconocimiento, incentivos no económicos, capacitaciones y otros beneficios.

Segunda: Para mejorar la parte intrínseca se debería brindar reconocimiento público al personal cuando cumpla las metas trazadas por la institución, darles más oportunidades de crecimiento profesional y tratar de mejorar sus necesidades laborales.

Tercera: Para mejorar la parte extrínseca se debería mejorar la parte de la estabilidad laboral, a su vez brindarles la seguridad necesaria a los trabajadores por medio de seguros de salud o seguros de vida tanto para el trabajador como para su familia.

Cuarta: Se debería hacer control periódicamente al personal para determinar su capacidad intelectual, utilizando la evaluación de 360° ya que un profesional debe cumplir a cabalidad con sus funciones, hacer rotación de personal según merito mostrado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, R. (2000). Fuga de empleados. mexico. recuperado el noviembre de 2018, de <https://es.calameo.com/books>
- Abarca, M., Marzo , L., & Sala, L. (2002). La educación emocional en la práctica educativa. bordón.
- Ajello, A. (2003). La motivación para aprender. en c. pontecorvo (coord.) manual de psicología de la educación. españa: popular.
- Andrade, H. (2005). Comunicación organizacional interna. españa: netbiblo .
- Arnold, J. (2012). Psicología del trabajo. mexico: pearson.
- Chiavenato, I. (2005). Introducción a la teoría general de la administración. mexico: mac graw hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. méxico: interamericana editores, s.a. .
- De Miguel, M. (2006). Metodologías de enseñanza y aprendizaje para el desarrollo. revista interuniversitaria de formación del profesorado, 20, 71-91.
- Enríquez, P. (mayo de 2014). Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en méxico. obtenido de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx>
- Espada, M. (2006). Nuestro motor emocional: la motivación. diaz de santos.
- Finetti, A. (s.f.). MBA. Marketing estrategico.
- Fingermann, H. (18 de Diciembre de 2012). Experiencia docente. recuperado el 06 de enero de 2019, de <https://educacion.laguia2000.com/ensenanza/experiencia-docente>

- Goleman, D. (1995). La inteligencia emocional. kairos. obtenido de file:///c:/users/usuario/downloads/goleman_inteligencia_emocional_format_a_ceptable.pdf
- Herrera, D. (2009). Motivación querer aprender. lima: fondo editorial pucp 2009.
- Jimenez, C. (2014). Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada. bogotá: universidad católica de colombia.
- Ministerio de Educación. (08 de Julio de 2014). Ley Universitaria. obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/>
- Ministerio de educacion. (2015). Rutas de aprendizaje.
- Oliva, E. (2015). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital víctor larco herrera. (tesis de maestria), lima, Perú. recuperado el 18 de noviembre de 2018
- Orejuela, J. (2014). Psicología de las organizaciones y del trabajo. colombia: bonaventuriana.
- Pinillo, J. (s.f.). Principios de psicología. madrid, españa: alianza universal.
- Recio, M. (s.f.). Definición innato. obtenido de <https://www.psicopedagogia.com/definicion/innato>
- Reeve, J. (1994). Motivación y emoción. madrid-españa: mcgraw-hill.
- Robalino, M. (2006). Carrera y evaluación docente en América Latina. docencia.
- Robbins, S. (1994). Comportamiento organizacional. prentice - hall.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). Administración. México: prentice hall hispoamericana.

- Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. Mexico: Pearson.
- Rosas, Y. (2017). "Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Casdel Hnos S.A. (tesis para título), Lima, Perú. recuperado el 24 de noviembre de 2018
- Salanova, M. (2009). Psicología de salud ocupacional. España: Síntesis S.A.
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). La Inteligencia emocional.
- Santrock, J. (2002). Psicología de la educación. México: Mc. Graw-Hill.
- Serrano, K. (2016). Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores cas de la municipalidad distrital de Carabayllo. Lima: tesis de maestría.
- Sum, M. (2015). "Motivación y desempeño laboral". Universidad Rafael Landívar: tesis de grado.
- Tenorio, A. (2017). Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral. obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec>
- Trenchera, J. (2005). Saber motivar: ¿el palo o la zanahoria? obtenido de <http://www.psicologia-online.com/articulos/2005/motivacion.shtml>
- Valdés, C. (2005). Motivación. recuperado el 12 de 2018, de <http://www.gestiopolis.com/canales5/rrhh/lamotici.htm>
- Woolfolk, A. (s.f.). Psicología educativa (novena ed.). Pearson Educación.

APÉNDICES

- Operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Instrumentos de investigación
- Constancia de validación de juicio de expertos

Apéndice A

Operacionalización de variables

Variable	<u>Dimensiones</u>	<u>Indicadores</u>	Ítems
V1 Motivación	Intrínseca	Necesidades satisfechas	1,2
Es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable		Oportunidades	3,4
		Reconocimiento	5,6,7
	Extrínseca	Seguridad	8,9
		Estabilidad	10,11
	Trascendente	Autorrealización	12,13
		Satisfecho	14,15
V2 Desempeño	Intrínseca	Experiencia Laboral	1,2
Desempeño de la tarea (cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades por parte de los trabajadores para contribuir en un servicio), al civismo (brindar ayuda a los demás, el respeto, compromiso)		Capacidad Innata	3,4
		Inteligencia Emocional	5,6
	Extrínseca	Comunicación	7,8
		Metodología de la Enseñanza	9,10
		Cumplimiento de las normas	11,12
		Nivel Académico Alcanzado	13,14

Apéndice B

Matriz de consistencia

TITULO: Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los trabajadores de la escuela de ingeniería comercial de la Universidad

Privada de Tacna - 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem.
¿Cómo la motivación laboral influye en el desempeño de los trabajadores de la Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad Privada de Tacna, año 2019?	Determinar cómo la motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad Privada de Tacna, año 2019	La motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad Privada de Tacna, año 2019		Intrínseca	Necesidades satisfechas	1,2
					Oportunidades	3,4
					Reconocimiento	5,6,7
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Motivación	Extrínseca	Seguridad	8,9
¿Cómo la dimensión intrínseca de la motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad Privada de Tacna, año 2019?	Demostrar la influencia que existe entre la dimensión intrínseca de la motivación en el desempeño de los trabajadores de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, año 2019	La dimensión intrínseca de la motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad Privada de Tacna, año 2019			Estabilidad	10,11
				Trascendente	Autorrealización	12,13
					Satisfecho	14,15
¿Cómo la dimensión extrínseca de la motivación influye en el desempeño de	Demostrar la influencia de la dimensión extrínseca de la motivación en el	La dimensión extrínseca de la motivación influye en el desempeño de los		intrínseca	Experiencia Laboral	1,2

los trabajadores de la Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad Privada de Tacna, año 2019?	desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, año 2019	trabajadores de la Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad Privada de Tacna, año 2019	Desempeño		Capacidad Innata	3,4
					Inteligencia Emocional	5,6
¿Cómo la dimensión trascendental de la motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad Privada de Tacna, año 2019?	Analizar cómo influye la dimensión trascendental de la motivación en el desempeño de los trabajadores de la Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad Privada de Tacna, año 2019	La dimensión trascendental de la motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad Privada de Tacna, año 2019		Extrínseca	Comunicación	7,8
					Metodología de la Enseñanza	9,10
			Cumplimiento de las normas		11,12	
Nivel Académico Alcanzado	13,14					
METODO Y DISEÑO		POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		
Tipo de investigación:	cuantitativa	Población	52 trabajadores	Técnica:	Encuesta	
Diseño de investigación:	No experimental, Transversal	Muestra	45 trabajadores	Instrumentos:	Cuestionario	
Nivel de investigación	Causal - Explicativo			Tratamiento estadístico:	SPSS Windows Versión 22	



Apéndice C

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

ENCUESTA A TRABAJADORES DE LA ESCUELA

DE INGENIERIA COMERCIAL



Objetivo: la presente encuesta es parte de un estudio de investigación titulado “Influencia de la Motivación Laboral en el Desempeño de los Trabajadores de la Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad Privada de Tacna, 2019” elaborado por la bachiller, teniendo la finalidad exclusivamente académico, agradezco a usted se sirva desarrollar el siguiente cuestionario marcando con una “X” según crea correspondiente.

Grado Alcanzado: Edad:

Especialidad del Docente:

Condición Laboral: Nombrado: Contratado:

1= Nunca, 2= Casi Nunca, 3= A Veces, 4= Casi Siempre, 5= Siempre

Ítems	Motivación Laboral	1	2	3	4	5
	Intrínseco					
1	Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas					
2	Su sueldo es suficiente para atender a los que dependen de usted.					
3	La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional					

4	Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo					
5	Considera que la Institución tiene en cuenta su opinión respecto a las tareas que realiza					
6	Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho					
7	Reconocen su trabajo desempeñado					
	Extrínseco					
8	El riesgo al fracaso de sus actividades le hace esforzarse en su trabajo					
9	La institución le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia					
10	Se siente seguro en su empleo					
11	Su trabajo le da un seguro de vida adecuado					
	Trascendental					
12	Cree que trabajando duro tiene la posibilidad de progresar en la institución					
13	Va a trabajar porque eligió hacerlo para obtener lo que desea					
14	Se siente satisfecho porque ha contribuido con la institución					
15	Va a trabajar porque es un medio para realizar sus proyectos					



ENCUESTA A TRABAJADORES DE LA ESCUELA
DE INGENIERIA COMERCIAL



1= Nunca, 2= Casi Nunca, 3= A Veces, 4= Casi Siempre, 5= Siempre

Ítems	Desempeño	1	2	3	4	5
	Intrínseca					
	Experiencia Laboral					
1	Su experiencia laboral le permite desarrollar los cursos de acuerdo a su especialidad					
2	Considera que el personal que labora en la institución tiene la experiencia laboral necesaria para las funciones que realiza					
	Capacidad Innata					
3	No siendo docente de profesión afronta dificultades en utilizar una metodología de enseñanza académica					
4	Logra motivar a los estudiantes para captar su atención y lograr su máximo potencial					
	Inteligencia Emocional					
5	Ha logrado un autocontrol y automotivación para desarrollar la función de docente universitario					
6	Muestra usted la capacidad para entender al alumno en sus expectativas e interacción de aprendizaje					

	Extrínseca					
	Comunicación					
7	Los jefes son personas con quienes se puede comunicar oportunamente					
8	Siente que se considera su punto de vista para mejorar algún tema y/o criterio para un mejor desarrollo en las actividades					
	Metodología de la Enseñanza					
9	No siendo docente de profesión ha logrado implementar una metodología de enseñanza en el dictado de sus cursos					
10	En los temas que desarrolla ha logrado los objetivos contenido teórico y competencias de los cursos					
	Cumplimiento de las normas					
11	Las normas escritas que reúnen la labor docente son parte del cumplimiento de labores					
12	El personal de la institución posee y conoce el reglamento interno					
	Nivel Académico Alcanzado					
13	En su actividad académica considera que los grados académicos son un complemento importante en su labor					
14	El nivel de compensación por la labor docente satisface sus expectativas.					

Apéndice D

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

CONSTANCIA DE VALIDACION
JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, DRA. ANELIS C. MAMPONI HUSACA, de
profesión Ingeniero, identificado con
Documento Nacional de Identidad N° 00432616, hago constar que
evalué mediante Juicio de Expertos, el instrumento de recolección de información
con fines académicos, considerando valido para el desarrollo de los objetivos
planteados en la investigación denominada: "Influencia de la Motivación Laboral
en el Desempeño de los Trabajadores de la Escuela Profesional de Ingeniería
Comercial de la Universidad Privada de Tacna, 2018"

Constancia que se expide en Tacna, en el mes de Marzo del 2019

Firmar

Apellido y Nombre

DNI N°

ANELIS C. MAMPONI HUSACA

00432616



CONSTANCIA DE VALIDACION
JUICIO DE EXPERTOS



Quien suscribe, Eloyna Lucia Penloza Arana, de
profesión Contadora, identificado con
Documento Nacional de Identidad N° 04406159, hago constar que
evalué mediante Juicio de Expertos, el instrumento de recolección de información
con fines académicos; considerando valido para el desarrollo de los objetivos
planteados en la investigación denominada: "Influencia de la Motivación Laboral
en el Desempeño de los Trabajadores de la Escuela Profesional de Ingeniería
Comercial de la Universidad Privada de Tacna, 2018"

Constancia que se expide en Tacna, en el mes de Marzo del 2019

Firmar

Apellido y Nombre

PENLOZA ARANA ELOYNA

DNI N°

04406159



CONSTANCIA DE VALIDACION
JUICIO DE EXPERTOS



Quien suscribe, *Mag. David Acuña Chino*, de
profesión *Contador*, identificado con
Documento Nacional de Identidad N° *80501624*, hago constar que
evalué mediante Juicio de Expertos, el instrumento de recolección de información
con fines académicos, considerando valido para el desarrollo de los objetivos
planteados en la investigación denominada: "Influencia de la Motivación Laboral
en el Desempeño de los Trabajadores de la Escuela Profesional de Ingeniería
Comercial de la Universidad Privada de Tacna, 2018"

Constancia que se expide en Tacna, en el mes de Marzo del 2019

Firmar

Apellido y Nombre

DNI N°

David Acuña Chino

Acuña Chino, David

80501624

