

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas

Carrera Profesional de Administración de Empresas

**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO
URRELO DE CAJAMARCA 2020**

Bach. Adm. Sandra Lisset Escobal Mantilla

Bach. Adm. Melissa Tanta Herrera

Asesor:

Dr. Víctor Hugo Montenegro Díaz

Cajamarca-Perú

2020

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas

Carrera Profesional de Administración de Empresas

**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO
URRELO DE CAJAMARCA 2020**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar por el

Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Bach. Adm. Sandra Lisset Escobal Mantilla

Bach. Adm. Melissa Tanta Herrera

Asesor:

Dr. Víctor Hugo Montenegro Díaz

Cajamarca-Perú

2020

COPYRIGHT©2020 by

Sandra Lisset Escobal Mantilla

Melissa Tanta Herrera

Todos los derechos reservados

DEDICATORIA

A Dios por darme la vida y brindarme salud, el cual me permite lograr mis objetivos sin dificultad alguna y así alcanzar uno de los anhelos proyectados.

A mis padres por su apoyo emocional y económico en el transcurso de mi carrera profesional, y a mis hijos por incentivar me a seguir superándome día a día con mayor ímpetu.

Melissa Tanta Herrera

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mis padres, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional en todo momento.

Sandra Lisset Escobal Mantilla

AGRADECIMIENTO

A Dios por habernos dado fortaleza para seguir adelante a pesar de las dificultades presentes y guiarnos siempre en aquellos momentos de debilidad para lograr nuestros objetivos.

A nuestro asesor Dr. Víctor Hugo Montenegro Díaz quien nos brindó asesoramiento gracias a su capacidad y experiencia, transmitiéndonos su conocimiento y orientación para culminar nuestra tesis de manera efectiva.

Y a nuestras familias por el soporte esencial que nos ofrecen para ser mejores personas y profesionales; motivándonos así, a alcanzar nuestras metas propuestas.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	xiii
1.1.Planteamiento del problema de investigación.....	14
1.2.Formulacion de problema	15
1.3.Justificacion de investigacion	15
1.3.1.Justificación científica	15
1.3.2.Justificación tecnológica	16
1.3.3.Justificación social	16
1.4.Objetivos de la investigacion.....	16
1.4.1.Objetivo general.....	16
1.4.2.Objetivos específicos	17
1.5.Hipótesis de la investigación	17
1.5.1.Hipotesis general.....	17
1.5.2.Hipótesis específicas	17
1.6.Operacionalización de las variables.....	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	20
2.1.Antecedentes.....	21
2.1.1.A nivel Internacional.....	21
2.1.2.A nivel Nacional	23
2.1.3.A nivel Local	25
2.2.Bases teóricas	28
2.3.Discusión teórica	35
2.4.Definición de términos básicos.....	37
CAPÍTULO III: MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN	39
3.1.Población, muestra y unidad de análisis	40
3.1.1.Población	40
3.1.2.Muestra	40
3.1.3.Unidad de análisis	41
3.2.Enfoque de investigación.....	41
3.3.Tipo de investigación.....	41
3.4.Diseño de investigación.....	41
3.5.Dimensión temporal de la investigación.....	41
3.6.Métodos de investigación	42

3.7.Técnicas de investigación	42
3.8.Instrumento de recolección de datos.....	42
3.9.Análisis de datos	43
3.10.Aspectos éticos de la investigación	44
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	45
4.1.Historia de la universidad privada antonio guillermo urrelo	46
4.2.Datos generales de la universidad privada antonio guillermo urrelo	46
4.3.Presentación, análisis e interpretación de los resultados.....	47
A.Análisis descriptivo por enunciados de la variable estrategias de motivación	47
B.Análisis descriptivo por enunciado de la variable desempeño laboral	62
C.Nivel de las variables y dimensiones.....	78
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	97
5.1. Conclusiones.....	98
5.2. Recomendaciones.....	99
REFERENCIAS.....	100
ANEXOS	103
LISTA DE TABLAS	
Tabla 1. <i>Población</i>	40
Tabla 2. <i>Valoración del instrumento estrategias de motivación</i>	43
Tabla 3. <i>Valoración del instrumento desempeño laboral</i>	43
Tabla 4. <i>P1. La remuneración que recibe se ajusta a las tareas que realiza dentro de la empresa.</i>	47
Tabla 5. <i>P2. Le incentivan las bonificaciones que percibe dentro de su trabajo.</i>	48
Tabla 6. <i>P3. Recibe recompensas por efectuar un buen trabajo dentro de la empresa.</i>	49
Tabla 7. <i>P4. De acuerdo a su trabajo realizado en la empresa tiene la posibilidad de acceder a un mejor puesto.</i> 50	
Tabla 8. <i>P5. Siente satisfacción al solucionar un problema eficientemente dentro de la empresa.</i>	51
Tabla 9. <i>P6. Se siente orgulloso(a) de contribuir con el desarrollo para la mejora de la empresa.</i>	52
Tabla 10. <i>P7. Los logros obtenidos dentro de la empresa mejoran sus aspiraciones profesionales.</i>	53
Tabla 11. <i>P8. Considera que es importante el ser reconocido en la empresa.</i>	54
Tabla 12. <i>P9. Obtiene reconocimiento por el cumplimiento de objetivos planteados por la organización.</i>	55
Tabla 13. <i>P10. Se siente satisfecho con el reconocimiento brindado por parte de su jefe en la empresa.</i>	56
Tabla 14. <i>P11. Potencializa en la institución sus habilidades profesionales.</i>	57
Tabla 15. <i>P12. La empresa le capacita para desarrollar de manera eficaz su trabajo.</i>	58
Tabla 16. <i>P13. Realiza mejora continua en su nivel de competitividad.</i>	59
Tabla 17. <i>P14. Desarrolla aprendizajes en el ámbito profesional.</i>	60
Tabla 18. <i>P1. Las metas propuestas en su trabajo se cumplen en el periodo establecido.</i>	62
Tabla 19. <i>P2. Planifica sus actividades para alcanzar las metas propuestas.</i>	63

Tabla 20. P3. Cumple con las tareas asignadas por la empresa en un tiempo determinado.	63
Tabla 21. P4. Dentro del área de trabajo se establecen los objetivos específicos.	65
Tabla 22. P5. Asiste puntualmente a las reuniones establecidas por la empresa.	66
Tabla 23. P6. Realiza las actividades encomendadas en el tiempo indicado.	67
Tabla 24. P7. Sus compañeros de trabajo llegan puntualmente a su área laboral.	68
Tabla 25. P8. Considera a la puntualidad como algo fundamental para la efectividad en la empresa.	69
Tabla 26. P9. Los objetivos se cumplen como equipo y no de manera individual.	70
Tabla 27. P10. La empresa cuenta con una participación activa de los empleados.	71
Tabla 28. P11. El trabajo en equipo es el adecuado en el desarrollo de actividades.	72
Tabla 29. P12. En el área de trabajo, todas las opiniones y sugerencias se toman en cuenta sin discriminar el cargo.	73

Tabla 30. P13. Desarrolla sus habilidades y destrezas en el trabajo.	74
Tabla 31. P14. Cumple adecuadamente con las tareas encomendadas dentro del trabajo.	75
Tabla 32. P15. Tiene iniciativa al desarrollar sus actividades.	76
Tabla 33. P16. Desarrolla un trabajo de calidad en el aspecto de conocimiento en el tema.	77
Tabla 34. Nivel de la variable estrategias de motivación.	78
Tabla 35. Nivel de la Dimensión Sueldos e incentivos.	79
Tabla 36. Nivel de la dimensión Autorrealización.	80
Tabla 37. Nivel de la dimensión Reconocimiento del trabajo.	81
Tabla 38. Nivel de la dimensión Formación y desarrollo personal.	82
Tabla 39. Nivel de la variable desempeño laboral.	83
Tabla 40. Nivel de la dimensión Objetivos y metas.	84
Tabla 41. Nivel de la dimensión asistencia y puntualidad.	85
Tabla 42. Nivel de la dimensión trabajo en equipo.	86
Tabla 43. Nivel de la dimensión Competencias.	87
Tabla 44. Correlaciones entre Estrategias de motivación y Desempeño laboral.	89
Tabla 45. Correlaciones entre Estrategias de motivación y Objetivos y metas.	91
Tabla 46. Correlaciones entre Desempeño laboral y Sueldos e incentivos.	92
Tabla 47. Correlación entre Reconocimiento laboral y Competencias.	95
Tabla 48. Correlación entre Estrategias de motivación y Trabajo en equipo.	93

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. La remuneración que recibe se ajusta a las tareas que realiza dentro de la empresa.	48
Gráfico 2. Le incentivan las bonificaciones que percibe dentro de su trabajo.	49
Gráfico 3. Recibe recompensas por efectuar un buen trabajo dentro de la empresa.	50
Gráfico 4. De acuerdo a su trabajo realizado en la empresa tiene la posibilidad de acceder a un mejor puesto.	51
Gráfico 5. Siente satisfacción al solucionar un problema eficientemente dentro de la empresa.	52

<i>Gráfico 6.</i> Se siente orgulloso(a) de contribuir con el desarrollo para la mejora de la empresa.	53
<i>Gráfico 7.</i> Los logros obtenidos dentro de la empresa mejoran sus aspiraciones profesionales.	54
<i>Gráfico 8.</i> Considera que es importante el ser reconocido en la empresa.	55
<i>Gráfico 9.</i> Obtiene reconocimiento por el cumplimiento de objetivos planteados por la organización.	56
<i>Gráfico 10.</i> Se siente satisfecho con el reconocimiento brindado por parte de su jefe en la empresa.	57
<i>Gráfico 11.</i> Potencializa en la institución sus habilidades profesionales.	58
<i>Gráfico 12.</i> La empresa le capacita para desarrollar de manera eficaz su trabajo.	59
<i>Gráfico 13.</i> Realiza mejora continua en su nivel de competitividad.	60
<i>Gráfico 14.</i> Desarrolla aprendizajes en el ámbito profesional.	61
<i>Gráfico 15.</i> Las metas propuestas en su trabajo se cumplen en el periodo establecido.	62
<i>Gráfico 16.</i> Planifica sus actividades para alcanzar las metas propuestas.	63
<i>Gráfico 17.</i> Cumple con las tareas asignadas por la empresa en un tiempo determinado.	64
<i>Gráfico 18.</i> Dentro del área de trabajo se establecen los objetivos específicos.	65
<i>Gráfico 19.</i> Asiste puntualmente a las reuniones establecidas por la empresa.	66
<i>Gráfico 20.</i> Realiza las actividades encomendadas en el tiempo indicado.	67
<i>Gráfico 21.</i> Sus compañeros de trabajo llegan puntualmente a su área laboral.	68
<i>Gráfico 22.</i> Considera a la puntualidad como algo fundamental para la efectividad en la empresa.	69
<i>Gráfico 23.</i> Los objetivos se cumplen como equipo y no de manera individual.	70
<i>Gráfico 24.</i> La empresa cuenta con una participación activa de los empleados.	71
<i>Gráfico 25.</i> El trabajo en equipo es el adecuado en el desarrollo de actividades.	72
<i>Gráfico 26.</i> En el área de trabajo, todas las opiniones y sugerencias se toman en cuenta sin discriminar el cargo. 73	
<i>Gráfico 27.</i> Desarrolla sus habilidades y destrezas en el trabajo.	74
<i>Gráfico 28.</i> Cumple adecuadamente con las tareas encomendadas dentro del trabajo.	75
<i>Gráfico 29.</i> Tiene iniciativa al desarrollar sus actividades.	76
<i>Gráfico 30.</i> Desarrolla un trabajo de calidad en el aspecto de conocimiento en el tema.	77
<i>Gráfico 31.</i> Nivel de la variable estrategias de motivación	78
<i>Gráfico 32.</i> Nivel de la Dimensión Sueldos e incentivos.	79
<i>Gráfico 33.</i> Nivel de la dimensión Autorrealización.	80
<i>Gráfico 34.</i> Nivel de la dimensión Reconocimiento del trabajo.	81
<i>Gráfico 35.</i> Nivel de la dimensión Formación y desarrollo personal.	82
<i>Gráfico 36.</i> Nivel de la variable desempeño laboral.	83
<i>Gráfico 37.</i> Nivel de la dimensión Objetivos y metas.	84
<i>Gráfico 38.</i> Nivel de la dimensión asistencia y puntualidad.	85
<i>Gráfico 39.</i> Nivel de la dimensión trabajo en equipo.	86
<i>Gráfico 40.</i> Nivel de la dimensión Competencias.	87
<i>Gráfico 41.</i> Correlaciones entre Estrategias de motivación y Desempeño laboral.	90

<i>Gráfico 42.</i> Análisis de dispersión entre Estrategias de motivación y Objetivos y metas	91
<i>Gráfico 43.</i> Análisis de dispersión entre Desempeño laboral y Sueldos e incentivos	92
<i>Gráfico 44.</i> Análisis de dispersión entre Reconocimiento laboral y Competencias	95
<i>Gráfico 45.</i> Análisis de dispersión entre Estrategias de motivación y Trabajo en equipo.....	94

LISTA DE ANEXOS

ANEXO 1. INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	103
ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA	105
ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS	106

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar de qué manera inciden las estrategias de motivación en el desempeño laboral, en las competencias, formación laboral y metas, adaptabilidad, trabajo en equipo, puntualidad y competencias entre los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca.

Teniendo como hipótesis de que las estrategias de motivación influyen de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores; se ha desarrollado un estudio tipo cuantitativo-aplicada-no experimental-transversal y para la obtención de la información se utilizará el cuestionario de encuesta para conocer así el nivel de influencia de las estrategias de motivación en el desempeño laboral de 157 trabajadores, donde los datos serán procesados en el software SPSS 22.0 versión Windows y Excel con métodos estadísticos, considerando como muestra a los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca a quienes se les aplicará el instrumento de recolección de datos que consta de 30 preguntas; 14 ítems de la variable estrategias de motivación y 16 ítems de la variable desempeño laboral.

Finalmente, llegamos a concluir mediante la investigación que las estrategias de motivación inciden positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la institución.

Palabras claves: estrategias de motivación y desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine how motivational strategies affect job performance, skills, job training and goals, adaptability, teamwork, punctuality and skills among workers at the Antonio Guillermo Urrelo Private University of Cajamarca.

Assuming that motivational strategies positively influence workers' job performance; A quantitative-applied-non-experimental-cross-sectional study has been developed and to obtain the information, the survey questionnaire will be used to know the level of influence of motivation strategies on the work performance of 157 workers, where the data will be processed in the SPSS 22.0 software version Windows and Excel with statistical methods, considering as a sample the workers of the Antonio Guillermo Urrelo Private University of Cajamarca to whom the data collection instrument consisting of 30 questions; 14 items of the motivation strategies variable and 16 items of the job performance variable.

Finally, we came to conclude through research that motivational strategies positively affect the job performance of the institution's workers.

Keywords: motivation strategies and job performance.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema de investigación

En las empresas tanto públicas como privadas, es fundamental una adecuada gestión del personal el cual incide favorablemente en el desempeño laboral; siendo así el recurso humano la herramienta principal, ya que; a través de ellos, las organizaciones obtienen resultados. La motivación es uno de los elementos esenciales que funcionan como mecanismos para lograr alcanzar las metas que se plantean, pero el desconocimiento de la importancia de implementar estrategias de motivación hacia los trabajadores para conseguir un mejor desempeño dentro de dichas organizaciones, ha influenciado de manera negativa generando así una serie de conflictos al presentarse bajos niveles de productividad, eficiencia y desempeño laboral.

Según Zamora (2017), la importancia de la motivación dentro de los colaboradores les ayuda a desarrollar sus actividades y responsabilidades laborales con profesionalismo y con un buen servicio de calidad en la empresa; ya que, si el personal está motivado produce más dentro de su ámbito laboral y el producto es óptimo; pero si no hay motivación y tampoco una buena condición laboral no podrán realizar un buen trabajo dentro de la organización.

Para Lizana & Samame (2016), la motivación puede influir en que ambas partes de la organización (empleador – colaborador) obtengan beneficios mutuos en cuanto al desarrollo de sus destrezas, habilidades, logrando buenos resultados y aplicando la sinergia para el buen cumplimiento de cada objetivo trazado. En el cual permita el desarrollo propio y profesional de los colaboradores implementando estrategias que mejoren el desempeño laboral y así se optimice la productividad.

Hernández (2016) explica que, en las organizaciones los equipos están conformadas por personas y no siempre las relaciones que se establecen entre ellas se desarrollan de una forma

armónica y de cooperación; sino que, por una serie de razones (presión en el trabajo, intereses encontrados, motivaciones, entre otros) su entorno laboral es adverso y la organización es percibida con tensiones, conflictos y enfrentamientos, afectando el desempeño laboral.

Se quiere estudiar la influencia de las estrategias de motivación en el desempeño laboral; ya que, por medio de esta evaluación se podrán detectar algunos problemas que tenga el colaborador dentro de la empresa el cual le impida desarrollar su trabajo de manera eficiente; la falta de integración del trabajador también impide la realización de un trabajo eficaz; por ello, se desea analizar el progreso de los colaboradores por medio de la motivación ya que es un factor que ayuda para que éste tenga un buen desempeño laboral; logrando así, altos niveles de competitividad empresarial. Para efectuar dicha investigación, se obtendrá la información necesaria de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca durante el periodo 2020.

1.2. Formulación de problema

¿Cómo influyen las estrategias de motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo en la provincia de Cajamarca 2020?

1.3. Justificación de investigación

1.3.1. Justificación científica

La motivación es importante en todas las empresas ya que buscan mejorar su ambiente laboral y para lograr un incremento de desempeño siempre se debe tomar en cuenta al recurso humano; por ello, esta investigación se justifica porque aportará información el cual permitirá conocer las estrategias de motivación en el desempeño laboral de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca; siendo

necesario estudiar las teorías que las respaldan ya que ayudará al conocimiento científico sobre el tema, al emplearse en una nueva población.

1.3.2. Justificación tecnológica

La investigación es relevante porque puede ser sometido a validez y confiabilidad, constituyéndose en un modelo que servirá a otras investigaciones o aplicarlo a situaciones similares en contextos diferentes del sector público o privado; y a su vez, es significativa porque servirá de antecedente para otros estudios con variables afines. A continuación se expondrá la manera de cómo la motivación llega a ser un elemento muy importante en el desempeño laboral de los trabajadores dentro de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca.

1.3.3. Justificación social

Esta investigación se realiza con el objetivo de crear planes y políticas de mejoramiento del talento humano; ya que, considerando que el personal es uno de los factores más importantes dentro de las organizaciones, los esfuerzos que se están realizando en las empresas les permitirá demostrar que los recursos que serán invertidos en la adquisición de las estrategias de motivación se sentirán estimulados ya que se juzgará el valor y las cualidades que éstos tienen, mejorando así los resultados de dicha empresa.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la incidencia de las estrategias de motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

- Evaluar las estrategias de motivación y su incidencia en los objetivos y metas de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca 2020.
- Analizar el desempeño laboral y su incidencia en los sueldos e incentivos de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca 2020.
- Evaluar el reconocimiento del trabajo y su incidencia en las competencias de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca 2020.
- Analizar las estrategias de motivación y su incidencia en el trabajo en equipo de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca 2020.

1.5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Hipotesis general

Las estrategias de motivación inciden de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca 2020.

1.5.2. Hipótesis específicas

- Las estrategias de motivación inciden significativamente en los objetivos y metas de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca 2020.

- El desempeño laboral incide significativamente en los sueldos e incentivos de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca 2020.
- El reconocimiento del trabajo incide significativamente en las competencias de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca 2020.
- Las estrategias de motivación inciden significativamente en el trabajo en equipo de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca 2020.

1.5.3. Variable independiente: estrategias de motivación

1.5.4. Variable dependiente: desempeño laboral

1.6. Operacionalización de las variables:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Estrategias de motivación.	“Motivación es el proceso de incentivar a una persona para que efectúe una labor que compense alguna de sus necesidades y alcance las metas deseadas para el motivador”. Sexton (1977).	▪ Sueldos e incentivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Remuneración por tareas. ▪ Incentivos y bonificaciones. ▪ Recompensa por buen trabajo. 	1 2 3	Cuestionario de Encuesta
		▪ Autorrealización laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Posibilidad de ascenso. ▪ Satisfacción ante resolución de problemas. ▪ Orgullo por aporte empresarial. ▪ Logros y aspiraciones. 	4 5 6 7	
		▪ Reconocimiento del trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Importancia por reconocimiento ▪ Reconocimiento por cumplimiento de objetivos. ▪ Reconocimiento por parte de su jefe. 	8 9 10 11	
		▪ Formación y desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Potencializa sus habilidades. ▪ Capacitación por parte de la empresa. ▪ Mejora continua en la competitividad. ▪ Desarrollo profesional. 	12 13 14	
Desempeño laboral	“El Desempeño laboral se puntualiza como el nivel de elaboración alcanzada por el colaborador en el logro de sus objetivos dentro de la empresa en un tiempo establecido”. Bohórquez (2002).	▪ Objetivos y metas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento de metas. ▪ Planificación de metas. ▪ Cumplimiento de metas en tiempo determinado. ▪ Establecimiento de objetivos. 	1 2 3 4	
		▪ Asistencia y puntualidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asistencia a reuniones. ▪ Realización de actividades. ▪ Puntualidad en el trabajo. ▪ Puntualidad efectiva. 	5 6 7 8	
		▪ Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento de objetivos por equipo. ▪ Participación activa. ▪ Trabajo en equipo en las actividades. ▪ Consideración de opiniones. 	9 10 11 12	
		▪ Competencias	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo en equipo en las actividades. ▪ Desarrollo de habilidades. ▪ Cumple adecuadamente con tareas. ▪ Trabajo de calidad desarrollada. 	13 14 15 16	

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. A nivel Internacional

En Nicaragua, según Zans (2017) en su tesis “*Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa*”, planteó el objetivo de investigar el clima organizacional y su acontecimiento dentro del desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes, el muestreo estuvo atendido por 88 trabajadores con cargos de dirección, trabajadores administrativos permanentes y los profesores de planta; las técnicas e instrumentos utilizados son cuestionario, observación y entrevista con una metodología teórica y empírica, llegando así a concluir que el desempeño laboral identificado dentro de la facultad es bajo, aunque las responsabilidades se realizan en el periodo establecido, y la toma de decisiones se haga de manera independiente por parte de los trabajadores, se demostró que carecen de un plan de capacitación.

En Chile, según Lagos (2015) en su seminario “*La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec*”, planteó el objetivo de analizar los factores de la motivación en la empresa Copelec según la teoría de la motivación e higiene de Herzberg, la muestra estuvo conformada con 75 colaboradores participantes en el estudio; las técnica e instrumentos utilizados son observación directa y entrevista con una metodología teórica y empírica, llegando a la conclusión que, las herramientas gerenciales son instrumentos que facilitan al directivo o gerente, la planeación, administración, dirección, control y evaluación de una organización y sus procesos e impulsan la optimización de recursos y el desarrollo de una gestión

eficiente, que permitan alcanzar los logros establecidos en búsqueda continua del más alto desempeño posible.

En Ecuador, según Reyes (2017) en su tesis *“La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública”*, planteó el objetivo de incrementar la eficiencia y efectividad de las actividades operacionales del Ministerio de Salud Públicas, la muestra se aplicó a 1128 servidores del Ministerio de Salud Pública; las técnicas e instrumentos utilizados es el Chi cuadrado con una metodología empírica y estadística, llegando así a concluir que el resultado de la evaluación del desempeño evidencia que los servidores que tienen nombramiento teniendo estabilidad laboral se encuentran en su zona de confort, acostumbrándose a la rutina, perdiendo así su capacidad de innovación y creatividad para hacer los procesos más eficientes, que permita así una mejora en la calidad del servicio al ciudadano.

En Colombia, según Otayo (2019) en su tesis *“Percepción de los incentivos convencionales y su efecto en la motivación de los trabajadores de empresas industriales comerciales del estado de la empresa de Acueducto y Alcantarillado EAAB – ESP”*, planteó el objetivo de analizar la percepción que poseen cada uno de los trabajadores sobre los incentivos convencionales y su resultado sobre la motivación del grupo piloto de la gerencia de gestión humana y administrativa, la muestra es de 297 funcionarios; el instrumento utilizado es la escala de Likert, realizándose la encuesta de percepción y escala de motivación Steers y Braunstein con una metodología empírica, llegando entonces a la conclusión de que la motivación dentro del trabajo no se puede reducir al hecho de llevar a los colaboradores a que realicen

sus actividades con mayor eficiencia, utilizándolos como simples instrumentos de la organización; y las estrategias para generarla no se deben simplificar la repartición de premios y de bonificaciones económicas.

En Venezuela, según Manrique (2018) en su tesis *“Propuesta de un programa de motivación laboral para los técnicos de la dirección estatal ambiental del distrito capital”*, planteó el objetivo de realizar un programa de motivación laboral para el personal técnico y obrero de la Dirección Estatal Ambiental Distrito Capital, se tomó como muestra a 30 trabajadores; los métodos e instrumentos utilizados son la observación y entrevista con una metodología teórica y empírica, llegando entonces a la conclusión de que la motivación y el desempeño laboral han adquirido una gran importancia en las empresas públicas y privadas debido a la actual crisis económica por la que atraviesa el país que muchas veces no permite que la persona satisfaga sus necesidades primordiales, esto unido a una gerencia organizacional estática no participativa con recurso humano con baja motivación, lo cual representa una desventaja competitiva para la empresa.

2.1.2. A nivel Nacional

En Lima, según Levano (2017) en su tesis *“Motivación y desempeño laboral en la empresa Euroshop del grupo Volkswagen”*, planteó el objetivo de exponer de qué manera interviene la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa, para ello la muestra estuvo conformada por 37 empleados y 2 gerentes administrativos; los instrumentos utilizados son cuestionarios de motivación y desempeño laboral con una metodología empírica, llegando así a la conclusión de que

hay una relación linealmente efectiva entre de la productividad laboral de los trabajadores y su desempeño dentro de la empresa.

En Chiclayo, según Salas & Salazar (2018) en su tesis *“La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Químicos Limpieza y Servicios Mas Plus E.I.R.L.”*, planteó el objetivo general de comprobar la relación que hay sobre la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa, la muestra estuvo atendida por 12 empleados del área de ventas; los instrumentos utilizados son encuesta y cuestionario con una metodología empírica, obteniendo el resultado que se determinada que, si hay relación entre la motivación y desempeño laboral en la organización, ya que mientras el colaborador esté más motivado, su desempeño laboral será mucho más eficiente para realizar sus trabajos asignados.

En Trujillo, según Castañeda & Julca (2016) en su tesis *“Aplicación de un programa de motivación laboral para mejorar la productividad de los trabajadores del área de ventas en la distribuidora Casther y Asociados S.A.C.”*, planteó el objetivo de determinar en qué medida el programa de motivación laboral incrementará la producción del personal del área de ventas de la empresa, su muestra estuvo conformada por 12 colaboradores del área de ventas; las técnicas e instrumentos utilizados son encuesta y entrevista con una metodología teórica y empírica, llegando a la conclusión se determinó que, la empresa no ofrece ningún tipo de motivación, ya sea de forma intrínseca o extrínseca al no contar con un método de motivación laboral para sus trabajadores y a lo que se pudo demostrar es que los proveedores que distribuye los productos tienen algunos bonos para los colaboradores de dicha empresa.

En Tacna, según Burneo (2017) en su tesis *“La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna”*, planteó el objetivo general de verificar la relación que existe sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores, la muestra estuvo realizada por 317 personas; las técnicas e instrumentos utilizados son encuesta y cuestionario con una metodología teórica, llegando así a concluir que se logró comprobar que sí hay relación en las variables, en la cual el desempeño laboral es influenciado directamente por la gestión del talento humano.

En Cusco, según Auccapure (2019) en su tesis *“Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo”*, planteó como objetivo analizar la relación que se encuentra entre las condiciones de trabajo y su desempeño laboral de todo el personal administrativo, la muestra se realizó con los 115 colaboradores administrativos; los instrumentos son dos: encuesta y cuestionario con una metodología empírica, llegando a concluir que, si hay una relación del 46.4% debido a la correlación Spearman entre los medios de trabajo y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Sn Jerónimo será bueno.

2.1.3. A nivel Local

En Chota - Cajamarca, según Hoyos (2019) en su tesis *“El empowerment y su relación con la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Chota”*, planteó como objetivo comprobar la relación entre el empowerment y la motivación laboral dentro de la municipalidad provincial, la muestra estuvo realizada por 130 colaboradores; la técnica e instrumento utilizada fue la encuesta con una metodología

empírica y teórica, llegando a la conclusión que, en la Municipalidad Provincial, los trabajadores afirman que no hay motivación alguna que los promueva a ser mejor su trabajo, ya que cuentan con salarios muy bajos, no cuentan con herramientas suficientes para realizar su trabajo, tampoco cuentan con un trato adecuado y eficiente, por ello el personal está inconforme y no está motivado ya que cuando hacen alguna convocatoria no los toman en cuenta para las vacantes libres que se presentan dentro de la municipalidad.

En San Miguel - Cajamarca, según Ramirez (2016) en su tesis *“Estrategias motivacionales para mejorar la competencia laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Divino Maestro, caserío Pampa de Séquez, distrito la Florida, provincia de San Miguel”*, planteó como objetivo demostrar que las estrategias motivacionales ayudan a mejorar la competitividad laboral de los empleados de la Institución Educativa Divino Maestro, se trabajó con una muestra de 10 trabajadores; las técnicas e instrumentos manejados fueron la técnica de gabinete (fichas textuales, bibliográficas y de análisis de contenido), técnicas de campo (observación, test para elaborar la competencia laboral, pre test y post test) con una metodología empírica y teórica, llegando así a concluir que, la intención de diseñar las estrategias motivacionales fue importante identificar los factores que influyeron en la situación incierta de la institución educativa Divino Maestro, evidenciando que, una causa se centraba en la escasa motivación; para luego encuadrarlo en las diversas teorías motivacionales que sustentaron la presente investigación.

En Cajabamba - Cajamarca, según Tirado (2018) en su tesis *“La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de*

construcción civil de la provincia de Cajabamba”, planteó como objetivo determinar cómo influye la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción civil, en su muestra estuvieron incluidos 30 trabajadores; las técnicas e instrumentos utilizados fueron la encuesta y cuestionario con una metodología empírica y teórica, llegando así a concluir que, se evidenció que el nivel de motivación de los trabajadores es elevado, habiendo determinado mediante la encuesta validada y basada en la bibliografía.

En Cajamarca, según Ferrer (2017) en su tesis *“Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca”*, planteó como objetivo comprobar la relación que existe entre gestión administrativa y desempeño laboral de los empleadores de la Municipalidad Provincial, la muestra estuvo conformada por 121 trabajadores; las técnicas e instrumentos utilizados fueron la encuesta y cuestionario con una metodología teórica y empírica, llegando a concluir que, existe proporción explicativa entre ambas variables ya que cabe precisarse que esta relación es de una magnitud alta lo que muestra que los tipos de la gestión administrativa se relacionan con las capacidades en el desempeño laboral.

En Cajamarca, según Gutierrez & Pando (2018) en su tesis *“Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa de nivel secundario San Ramón de Chontapaccha de la ciudad de Cajamarca”*, el objetivo general fue determinar si existe una relación entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en la institución educativa secundaria San Ramón de Chontapaccha, en la muestra se contó con un grupo de estudio de 90 docentes; las

técnicas e instrumentos utilizados fueron Maslach Burnout Inventory (MBI) y cuestionario de desempeño laboral con una metodología empírica y estadística, llegando como conclusión que, las dimensiones más relevantes manifestadas en el Síndrome de Burnout de los docentes son: el agotamiento emocional (que se caracteriza por una sensación creciente de pérdida de energía en su labor y un sentimiento de encontrarse al límite) con la despersonalización (actitudes negativas, frías y distantes hacia los compañeros de la empresa).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. La motivación. Ponce (2006), lo define como: “estímulos que recibe la persona en el trabajo el cual guían a desempeñarse de mejor o peor manera, los estímulos pueden venir de cualquier parte, no necesariamente deben ser siempre de su trabajo; sino que también pueden ser de sus amigos o familiares”. Esto quiere decir que; dentro de la empresa se conoce a los trabajadores por medio de su desempeño en el cual demuestran si están motivados o no, de acuerdo a su comportamiento personal y/o profesional.

Según González (2008), nos dice que es un proceso interno y propio de cada trabajador, y por ello refleja la interacción de que se establece entre la persona y el mundo ya que mediante la motivación el individuo crea su conducta hacia un propósito u objetivo y meta que considere favorable o necesario. La motivación es una mediación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad que presenta el individuo y la forma en que realiza sus actividades del día a día; ya que, mediante ello logrará demostrar de manera exitosa su desempeño dentro de la empresa donde labora.

Según Amaru (2008), comenta que un buen desempeño por parte del trabajador es el resultado que logra el candidato de un cargo y esto depende de muchas

circunstancias; ya que, es uno de los más importantes para el trabajo que es la motivación. Entender los mecanismos de la motivación es fundamental para que el emprendedor pueda relacionarse con las demás personas de su alrededor dentro de su centro de trabajo. Entonces, la motivación es importante para la realización de las actividades laborales ya que da como resultado la disposición, interés y voluntad del trabajador para alcanzar o realizar una tarea, meta u objetivo de la empresa.

2.2.1.1. Estrategias motivacionales. Para Celis (2012), considera las siguientes estrategias.

Adecuación / ambiente de trabajo: la adecuación en el ambiente laboral trata sobre colocar en un puesto de trabajo exacto a aquella persona que tenga las habilidades, experiencia suficiente y conocimientos para desarrollar con seguridad el puesto a laborar y que también esté interesada y motivada por las perspectivas del mismo.

Establecimiento de objetivos: es una excelente técnica el cual motiva a los trabajadores, en donde se establecen diferentes objetivos que se desarrollarán en un tiempo determinado, es aquí donde el colaborador se sentirá complacido de haber realizado dichos retos.

Reconocimiento del trabajo, incentivos: es parte de una de las técnicas más fundamentales, puesto que, los empleados suelen quejarse del reconocimiento mal brindado por parte de los jefes inmediatos ya que no creen justos sus incentivos. Esta situación desmotiva de forma inmediata, incluso a algunos de los mejores trabajadores.

La participación del empleado: si el empleado colabora en la planificación y verificación de sus ocupaciones, se sentirá con más seguridad y con mucho gusto de formar parte dentro de la empresa; además, es el trabajador quien se integra eficazmente ya que es el que desarrolla parte del trabajo global.

La formación y desarrollo profesional: los colaboradores se perciben más satisfechos por su desarrollo personal y profesional, ya que favorecen la formación para sus beneficios. Esto es indispensable para prever peligros de carácter psicosocial; las ventajas son: la satisfacción laboral, la autoestima y el buen desempeño dentro del puesto.

2.2.1.2. Características de la motivación

Autodeterminación: es la capacidad individual para gestionar el camino de vida; implica, a su vez, dos elementos: por un lado, la capacidad de decisión en torno a aspectos cruciales; por otro, el establecimiento de metas y planes que permitan una proyección de la persona en todos sus aspectos.

Competencia: son aquellas capacidades, habilidades, talentos, destrezas y conocimientos con los que cuenta cada individuo para llevar a cabo su proyecto personal. Las competencias nos definen como sujetos y nos diferencian del resto de las personas con las que convivimos.

Interrelación: aun cuando la motivación intrínseca es labor de cada persona, las relaciones interpersonales siguen siendo fundamentales para que cada uno decida cuáles son sus intereses. El reflejo en los otros es necesario, pues de una forma u otra éstos también nos definen como individuos.

Curiosidad: es la condición innata de las personas para el conocimiento, La curiosidad es un motivo en sí mismo que debe ser orientado en función de las metas de cada individuo; si nuestros intereses son distintos, probablemente es porque nuestra curiosidad también lo es. A través de ésta, además, podemos buscar respuestas sin recibir estímulos exteriores.

2.2.1.3. Tipos de motivación: El ser humano está sujeto a diferentes disparadores de conductas, que por tanto, se consideran mecanismos de motivación. Se dividen en dos tipos principales:

a) Intrínseca: Impulsa a realizar las cosas por el simple gusto de hacerlas; la propia ejecución de la tarea es la recompensa. Esta motivación nace de la propia persona, guiándola a realizar su trabajo u otra actividad, sin necesidad de tener que recibir estímulos externos; como sería un salario o un aumento de sueldo.

b) Extrínseca: Trata de aquellos estímulos o recompensas que necesita el individuo para realizar una determinada acción o actividad en donde se pondrá mayor interés y empeño. En esta motivación; los incentivos, tanto positivos como negativos, son externos y se encuentran fuera del control de la persona.

2.2.2. Desempeño laboral. Chiavenato (2006) dice que, “el desempeño laboral es la virtud del personal que labora en diferentes organizaciones, siendo esto necesario; ya que, el individuo trabaja con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño laboral de los colaboradores va a depender de su comportamiento personal y profesional, así como también de los resultados que van obteniendo”. Esto hace

referente a que, los trabajadores mejoran dentro de la empresa cuando los ven como una prioridad del día a día; ya que, logran alcanzar las metas en un tiempo determinado, con motivación constante, utilizando diferentes métodos de mejora continua.

Dolan, Valle, Jackson y Schuler dicen que el desempeño laboral es un procedimiento estructural y sistemático, ya que sirve para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo; ya que, si el trabajador se encuentra en una área donde no se siente cómodo, faltará a sus labores; pero, si está en una área acorde a sus habilidades, el podrá desarrollar su trabajo de manera eficiente y eso será favorable tanto para el trabajador como para la empresa.

Se analizará en qué medida el trabajador va desempeñando su labor y así se podrá observar si su productividad va mejorando; en donde, logrará obtener un buen resultado a futuro sobre su rendimiento dentro de la empresa; aunque, la evaluación del desempeño de equipos es fundamental cuando éstos existen en una organización; la empresa se centra en el empleado individual, para evaluar sus logros, ver sus metas y objetivos.

Según Chiang, Méndez y Sánchez mencionan que, existe una gran cantidad de razones que podrían medirse al estimar el desempeño; las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades son características individuales que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos; los cuales, a su vez, afectan los resultados.

Estos son algunos ejemplos para medir el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa; las cuales tenemos: cantidad de trabajo, calidad de trabajo, cooperación,

responsabilidad, conocimiento del trabajo, asistencia, necesidad de supervisión, etc. Por ello, el desempeño laboral refleja principalmente los objetivos de la eficiencia, esto es, alcanzar las metas al tiempo que se utilizan los recursos eficientemente.

a) Componentes que participan en el desempeño laboral.

Davis & Newstrom (2000) datan que, “el desempeño laboral se ve impactado por diferentes factores como: capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo, maximizar el desempeño”. Este componente según los autores es importante ya que muestra factores necesarios para obtener un mejor desempeño en la organización.

Las autoras Queipo & Useche (2002) aseguran que, “el desempeño de un puesto de trabajo varía de persona a persona, debido a que este contribuye en las habilidades, supervisión, trabajo en grupo, motivación, capacitación del trabajador y factores situacionales de cada persona; así como, la percepción que se tenga del rol que se desempeña”. Desde este punto de vista, se puede notar que dichos componentes influyen de manera directa en los trabajadores ya que captan todo lo que está dentro del ambiente laboral; ya sean malas o buenas costumbres; permitiendo así, conocer su desempeño dentro de la empresa.

b) Características del desempeño laboral. Para Chiavenato (2000), “las características corresponden a las habilidades, los talentos y conocimientos que se espera que un colaborador aplique y muestre al desarrollar su labor dentro de la organización”.

Adaptabilidad, “adaptarse a distintos ambientes y con diferentes personas y responsabilidades”.

Comunicación, “es la forma de manifestar sus opiniones ya sea de forma individual y/o grupal, pero de manera competente con un buen uso de la combinación y organización en comunicaciones”.

Iniciativa, “es la destreza de participar de forma segura ante diferentes posturas, admitiéndolas inactivamente; y son las medidas que toman para alcanzar las metas más allá de lo necesario”.

Actitud. “la actitud es muy importante en el desempeño laboral ya que incide en la productividad y clima laboral dentro de las organizaciones”.

Conocimientos, “niveles obtenidos de intelectos técnicos y/o profesionales en zonas vinculadas a su labor. Es la cabida que posee al conservar los progresos y vocaciones actuales mediante su experiencia”.

Esfuerzo, “el desempeño evalúa el esfuerzo de los trabajadores ya sea día a día, por metas u objetivos; ya que por el esfuerzo que ponen los trabajadores se observa el grado de compromiso de los colaboradores dentro de la organización.”

Trabajo en Equipo, “la facultad de adaptarse eficientemente con diferentes integrantes de trabajo y lograr así los objetivos de la empresa, favoreciendo y suscitando también un clima armonioso que confiera la acogida”.

Estándares de Trabajo, “hace referencia a la facultad de ejecutar los objetivos o patrones de la empresa y de obtener información que logren retroalimentar el método y perfeccionarlo”.

Potencia el Diseño del Trabajo, “se menciona la posibilidad de decretar la planificación y forma más efectiva para lograr los objetivos; también la capacidad de

establecer oportunamente las labores para mejorar las proporciones de flexibilidad y mejoramiento de los colaboradores”.

2.3. Discusión teórica

Según Robbins (2000), la motivación es: “la voluntad de desarrollar altos niveles de esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales, bajo la condición de que dicho esfuerzo ofrezca la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual”. Es decir, las personas que se esfuerzan para llegar a los objetivos o metas a corto o largo plazo en alguna organización, dependerán de la actitud y del interés que le den para poder lograrlo; del mismo modo, según Standschutze (2000), define a la motivación como “toda influencia que suscita, dirige o mantiene el comportamiento orientado a las metas de los individuos”. Es decir que, la motivación va ligado a las metas que tengan las personas, en donde buscan alcanzar sus objetivos con todas las herramientas que cuenten.

Según McClelland (1989), “la motivación puede ser medida a través de las diferencias individuales, tomando como referencia la intensidad del motivo que se desea realizar; por lo cual, es de gran interés establecer la forma en que se mide el motivo de un trabajador y a qué corresponde ese motivo. El concepto de necesidad de logro es definido por la forma de medición previamente establecida”; cabe destacar que, existen motivos de diferentes índoles (social, político, económico y ambiental) que influyen en nuestra conducta, tanto individual como colectiva. Mientras que; Peña, Cañoto, & Santalla (2006) dicen que, “los trabajadores con alta motivación de poder, suelen buscar el reconocimiento social, pero muchas veces confunden ese reconocimiento con la imposición de ideas u opiniones, con un liderazgo autoritario”. Las personas con este tipo de motivación eligen carreras profesionales

influyentes para su desarrollo personal, pero por una actitud de soberbia no tendrán la capacidad de lograr un buen clima laboral.

Según Maristany (2002), “la evaluación del desempeño laboral se produjo a principios del siglo XX en Estados Unidos y se aplicó por primera vez a los vendedores empleados por el gobierno. De igual forma fue destinado al ejército de ese país en 1916”. El autor también menciona que en 1923 se estableció en el Acta de Clasificación, la manera en que debía realizarse la valoración en el gobierno de ese país. Este concepto apoya la idea de Mendez (2000) que, “con el paso de los años, la evaluación del desempeño laboral se convirtió en el plan de apoyo para los trabajadores que no logran alcanzar los patrones de cada organización y para estimar el buen manejo en cada uno de los puestos del área productiva; así como también, es adecuado para calcular el balance del método de capacitación que emplea la empresa, no olvidando que los trabajadores requieren una realimentación a partir de los resultados que obtienen ya que al lograr percibir su nivel de eficacia pueden sentirse seguros y tomados en cuenta por la empresa a la que sirven”.

Según Chruden & Sherman (2002) dijeron que, “la evaluación que una persona hace de otra, es tan antigua como la existencia del hombre. Los métodos utilizados en la evaluación de personal han ido cambiando con el paso de los años, partiendo de un procedimiento creado por Walter Hill Scout con el que calificaba a los vendedores mediante su comparación con individuos, cuyo desempeño representaba estándares de distintos niveles. Posteriormente fue adaptado por el ejército estadounidense en la Primera Guerra Mundial para evaluar a sus soldados”; mientras que Wayne & Noe (2005) señalan que, “la administración del desempeño se refiere a cada proceso de la organización que determinan el nivel de calidad con el que los equipos y los empleados desempeñan sus funciones”. También considera que una

organización debe contar con los medios apropiados para evaluar el nivel de desempeño individual y de equipo con el fin de elaborar planes que permitan un desarrollo organizacional.

2.4. Definición de términos básicos

Comunicación. Chiavenato (2006), “es el intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social”. (p.110)

Desempeño Laboral. Werther & Davis (2008), “se estima el rendimiento global del empleado; dicho de otra manera, su contribución total a la organización; y en último término, justifica su permanencia en la empresa”. (p 302)

Estrategia. Chiavenato (2006), “significa la movilización de todos los recursos de la organización en ámbito global, con la finalidad de alcanzar los objetivos globales a largo plazo. Una estrategia define un conjunto de tácticas”. (p.216)

Motivación. Robbins & Coulter (2010), “proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta”. (p. 341).

Organización. Chiavenato (2006), “desde el punto de vista de la función administrativa, es aquella que constituye el organismo material y social de la empresa. Desde el punto de vista de la entidad social, constituye el conjunto a personas entre sí para alcanzar objetivos específicos”. (p. 82)

Reconocimiento del trabajo. Para Robbins (1996), es una herramienta importante, la atención personal, mostrar interés, aprobación y aprecio por un trabajo bien hecho.

Responsabilidad. Chiavenato (2006), “significa el deber de desempeñar la tarea o actividad para la que fue designada la persona. En general, el grado de autoridad es proporcional al grado de responsabilidad asumida por la persona”. (p. 135)

Trabajo en equipo. Robbins & Coulter (2006), “grupos cuyos miembros trabajan intensamente en un objetivo específico común, utilizan su sinergia positiva, responsabilidad individual y mutua, así como habilidades complementarias”. (p. 556)

CAPÍTULO III: MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. POBLACIÓN, MUESTRA Y UNIDAD DE ANÁLISIS

3.1.1. Población. La población que se consideró en este estudio son los trabajadores de Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca, dicha cantidad es de 48 trabajadores.

Tabla 1. *Población*

POBLACIÓN	N°
Área Administrativa	31
Docentes	17
TOTAL	48

3.1.2. Muestra. En esta investigación, la muestra será de 157 trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca 2020.

El tamaño de muestra se determinó aplicando la siguiente fórmula por tratarse de una población finita.

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

N: Tamaño de la población

n: Tamaño de la muestra

z^2 : Nivel de confianza 90% = 1.65

e^2 : Margen de error = 10%

p: Posibilidad de ciertas características que están presentes en la población = 50%

q: Posibilidad de ciertas características que no están presentes en la población = 50%

Aplicando la formula descrita en el caso de los trabajadores tenemos:

$$n = \frac{1.65^2 * 0.5 * 0.5 * 157}{0.1^2 * (157 - 1) + 1.65^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 47.7$$

3.1.3. Unidad de análisis. Comprende a los trabajadores del área administrativa y docentes de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca 2020.

3.2. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

3.2.1. Cuantitativa. De acuerdo con Tamayo (2007), consiste en “el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero distintiva de una población o fenómeno objeto de estudio”. Busca la solución de un problema a través del planteamiento de objetivos e hipótesis.

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.3.1. Aplicada. La presente investigación, según Hernández, Fernández & Bautista (2008) “es tipo de investigación aplicada, ya que describe y explica la influencia entre las variables de investigación en la realidad concreta del universo”. Aplica teorías especializadas con el tema de investigación.

3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.4.1. No experimental. El presente estudio se desarrolló bajo un diseño no experimental. Toro & Parra (2006) dicen que “en este diseño, no se manipula la variable de estudio, pues el análisis de la misma se da mediante la observación de escenarios reales que ya han ocurrido”. Este diseño es no experimental porque su intención es prestar atención a los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos.

3.5. DIMENSIÓN TEMPORAL DE LA INVESTIGACIÓN

3.5.1. Transversal. Para Sampieri (2003) “se basa en recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único, en donde se describen variables en un momento dado”. El estudio se realizará en un tiempo determinado y se examinará la relación entre variables.

3.6. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

3.6.1. Inductivo. Bartra (2008) determina que “es el razonamiento que, partiendo de casos particulares, se eleva a conocimientos generales, se obtuvo conclusiones generales a partir de premisas particulares”. Mediante esta investigación se quiere llegar a una conclusión específica, y poder analizar de qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores; ya que es un punto importante para la empresa por el hecho que si sus trabajadores están motivados podrán realizar mejor sus trabajos y así alcanzar los objetivos planeados dentro de la empresa.

3.6.2. Deductivo. Bartra (2008) manifiesta que “el método deductivo se basa en una parte de un marco general de referencia y se va hacia un caso en particular, de forma que partiendo de enunciados de carácter universal y utilizando instrumentos científicos”. Se fundamentará en la explicación en donde se deducirá después los acontecimientos ocurridos y para poder brindar una eficiente definición, es indispensable conocer más sobre la influencia entre ambas variables.

3.7. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Las técnicas de investigación son las que se realizarán a los trabajadores de la empresa como es la encuesta que se aplicará en el año 2020 para recopilar información de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca, y gracias a ella, podremos observar y por ende analizar atentamente cuál es el grado de motivación que muestran los trabajadores y así poder sacar los resultados que deseamos obtener al finalizar nuestra investigación.

3.8. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Como instrumento de recolección de datos, en la presente investigación se utilizó el cuestionario de encuesta conformada por 30 preguntas: 14 ítems de la variable estrategias de motivación y 16 ítems de la variable desempeño laboral que ayudaron a determinar las estrategias de motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; los que valoraron mediante una escala tipo Likert.

3.8.1. La encuesta. Zapata (2006) describe que “la encuesta puede definirse como un conjunto de técnicas a reunir, de manera sistemática, la cual se empleó para obtener información”.

3.9. ANÁLISIS DE DATOS

Los datos recolectados de la encuesta fueron ingresados al programa Microsoft Excel el cual nos permitió vaciar las 30 preguntas de nuestra encuesta y el programa SPSS (Statistical Product and Service Solutions), nos ayudó a graficar tablas y figuras de cada resultado obtenido en relación a las variables, las dimensiones y los objetivos de nuestra investigación.

Tabla 2. *Valoración del instrumento estrategias de motivación*

NOMBRE DEL EXPERTO	VALORACIÓN
Dr. Wilmar García Celis	63.7%
Mg. Lucía Antonieta Small Ruíz	62.4%
Mg. Aldo Jesús Romero Correa	81.3%
Promedio de valoración	69.13%

Tabla 3. *Valoración del instrumento desempeño laboral*

NOMBRE DEL EXPERTO	VALORACIÓN
Dr. Wilmar García Celis	65.9%

Mg. Lucía Antonieta Small Ruíz	63.6%
Mg. Aldo Jesús Romero Correa	81.4%
Promedio de valoración	70.3%

3.10. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los criterios éticos que se tomarán en cuenta para la investigación son los siguientes:

3.10.1. Honestidad. Se realizará la investigación con la mayor honradez, aportando un buen conocimiento y respetando a los demás.

3.10.2. Confidencialidad. Se asegurará la protección de la identidad de la empresa y los trabajadores que participarán.

3.10.3. Respeto a la dignidad humana. La propuesta de solución respaldará el respeto a los derechos en la empresa a estudiar.

3.10.4. Originalidad. Se citaron las fuentes bibliográficas en donde se muestra la información con el fin de aclarar inexistencia de plagio.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.HISTORIA DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

En el año de 1989, un grupo de visionarios maestros cajamarquinos tuvieron la feliz idea de gestar en Cajamarca la creación de un centro Superior de Estudios Universitarios, ideal que se vio plasmado al constituirse la Asociación Civil Promotora de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca, creada formalmente en mayo de 1991, fecha desde la cual se elabora el proyecto de factibilidad de la Universidad Privada "Antonio Guillermo Urrelo",

La Universidad inicia sus actividades el 30 de enero de 1999, fecha en la cual se instala la Comisión Organizadora; el primer examen de admisión se realiza el día domingo 28 de marzo de 1999 y el primer año académico se inicia el día 05 de abril. Desde entonces y hasta la actualidad la Universidad viene funcionando ininterrumpidamente, teniendo ya las primeras promociones de graduados y titulados en las diversas carreras profesionales que ofrece.

4.2.DATOS GENERALES DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

La Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo como institución, garantiza la formación del alumno bajo un modelo educativo cimentado en una sólida base científica, tecnológica y humanística. Velamos por el bienestar del alumno dentro y fuera del aula, hasta el momento en que se inserta en el campo profesional de su carrera.

Contamos con una plana docente altamente calificada, con amplia trayectoria académica y empresarial. Nuestros planes curriculares van de acuerdo a la nueva ley Universitaria 30220 - 2014, donde el método de enseñanza utilizado por los docentes, está enfocado a hacer del alumno un elemento fundamental de discusión y crítica ante su entorno, con una predisposición a la investigación que le permita formular soluciones reales y proactivas ante los retos que se

le puedan presentar. Mediante el programa de Prácticas Pre-profesionales, el estudiante universitario se inserta en el mundo laboral, con el fin de poner en prácticas los conocimientos adquiridos durante el desarrollo de su carrera.

Misión: Somos una comunidad universitaria auténticamente cajamarquina, que cultivamos valores éticos y formamos profesionales innovadores, con compromiso social y sentido crítico, garantizando servicios educativos superiores de alta calidad, que responden a los retos de una sociedad globalizada y contribuyen al desarrollo local, regional y nacional.

Visión: La UPAGU es una organización sostenible que gestiona el cambio, referente en Cajamarca y el País; nuestros productos académicos de pre y postgrado son innovadores para diferentes segmentos de mercado, la formación es de excelencia con carreras profesionales acreditadas y con programas de educación continua que responden a las demandas de la sociedad, que nos permite generar profesionales competentes con alta inserción laboral.

4.3.PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.

A. ANÁLISIS DESCRIPTIVO POR ENUNCIADOS DE LA VARIABLE ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN

Tabla 4. *PI. La remuneración que recibe se ajusta a las tareas que realiza dentro de la empresa.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	6,3	6,3	6,3
	Muy poco	5	10,4	10,4	16,7
	Regularmente	19	39,6	39,6	56,3
	Casi siempre	11	22,9	22,9	79,2
	Siempre	10	20,8	20,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

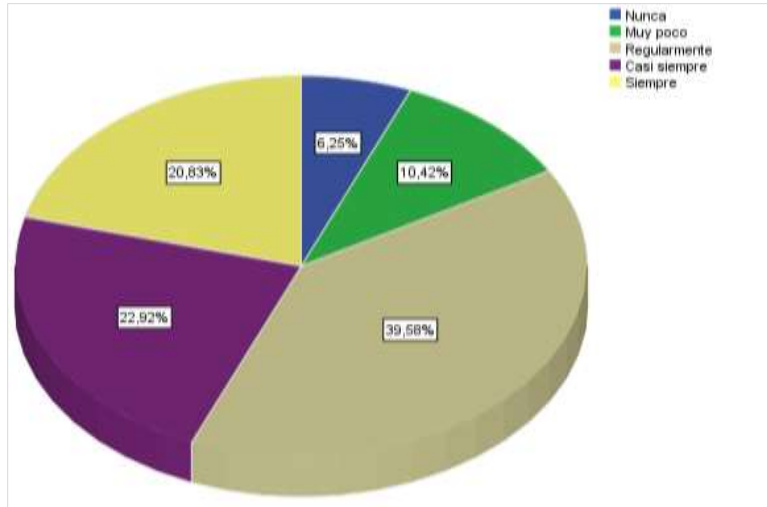


Gráfico 1. La remuneración que recibe se ajusta a las tareas que realiza dentro de la empresa.

Interpretación.

En referencia a la tabla 4 y gráfico 1. Un 39,6% y el 22,9% de las alternativas “regularmente” y “casi siempre” expresaron el mayor porcentaje. Mientras un 20,8% señalan que “siempre”; por otro lado, un 10,4% y 6,3% de las alternativas “muy poco” y “nunca” son los indicadores más bajos de estimación del enunciado.

Esta información ayuda a determinar que la remuneración percibida por los trabajadores dentro de la institución no siempre se ajusta a las tareas que realizan diariamente, esto se debe a que el personal muchas veces cumple con labores adicionales las cuales no son reconocidas por parte de la institución.

Tabla 5. P2. *Le incentivan las bonificaciones que percibe dentro de su trabajo.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	25,0	25,0	25,0
	Muy poco	9	18,8	18,8	43,8
	Regularmente	9	18,8	18,8	62,5
	Casi siempre	8	16,7	16,7	79,2
	Siempre	10	20,8	20,8	100,0
Total		48	100,0	100,0	

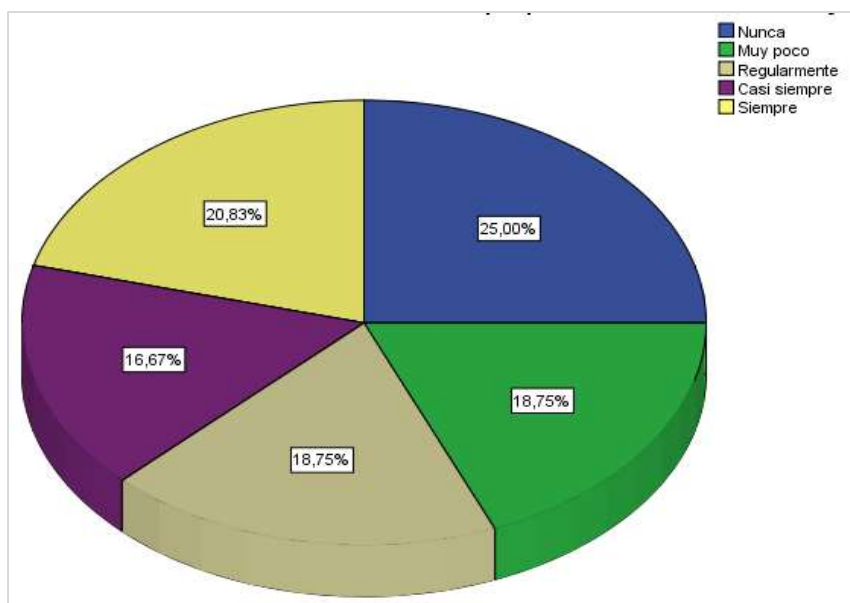


Gráfico 2. Le incentivan las bonificaciones que percibe dentro de su trabajo.

Interpretación.

En referencia a la tabla 5 y gráfico 2. Un 25,0% y el 20,8% de las alternativas “nunca” y “siempre” expresaron el mayor porcentaje, mientras un 18,8% señalan que “muy poco” y “regularmente”; por otro lado, un 16,8% de la alternativa “casi siempre” es el indicador más bajo de estimación del enunciado.

Esta información determina que los trabajadores de la institución no reciben incentivos de bonificaciones correspondientes por parte de la entidad, por consecuencia, el personal pierde el interés de desarrollar sus labores de manera eficiente.

Tabla 6. P3. Recibe recompensas por efectuar un buen trabajo dentro de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	29,2	29,2	29,2
	Muy poco	15	31,3	31,3	60,4
	Regularmente	7	14,6	14,6	75,0
	Casi siempre	8	16,7	16,7	91,7
	Siempre	4	8,3	8,3	100,0
Total		48	100,0	100,0	

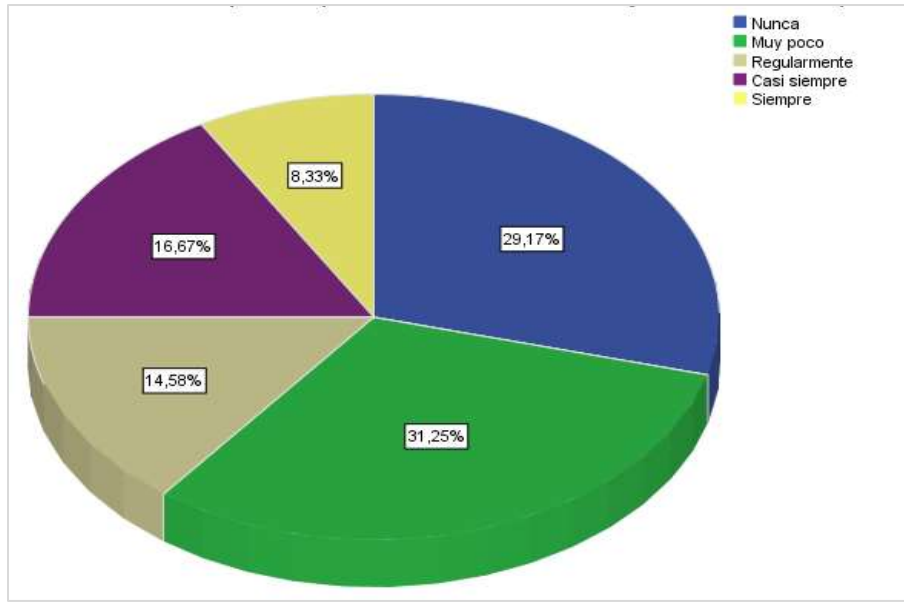


Gráfico 3. Recibe recompensas por efectuar un buen trabajo dentro de la empresa.

Interpretación.

En referencia a la tabla 6 y gráfico 3. Un 31,3% y el 29,2% de las alternativas “muy poco” y “nunca” expresaron el mayor porcentaje, mientras un 16,7% señalan que “casi siempre”; por otro lado, un 14,6% y 8,3% de las alternativas “regularmente” y “siempre” son los indicadores más bajos de estimación del enunciado.

Esta información determina que los trabajadores no siempre reciben recompensas al efectuar un buen trabajo dentro de la institución, lo cual sienten que su buena labor que realizan diariamente no es retribuida de una manera satisfactoria; llegando así, a no satisfacer sus necesidades diarias.

Tabla 7. P4. De acuerdo a su trabajo realizado en la empresa tiene la posibilidad de acceder a un mejor puesto.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	8,3	8,3	8,3
Muy poco	17	35,4	35,4	43,8
Válido Regularmente	7	14,6	14,6	58,3
Casi siempre	11	22,9	22,9	81,3
Siempre	9	18,8	18,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

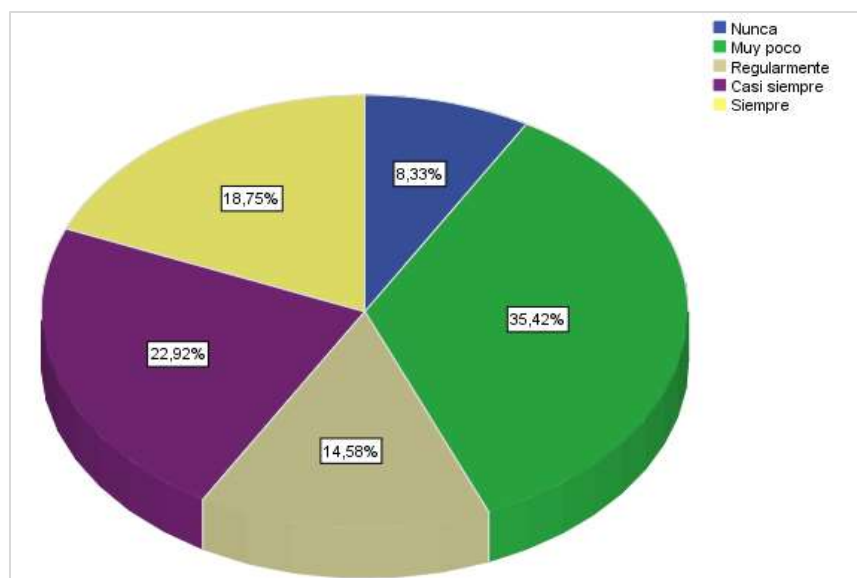


Gráfico 4. De acuerdo a su trabajo realizado en la empresa tiene la posibilidad de acceder a un mejor puesto.

Interpretación.

En referencia a la tabla 7 y gráfico 4. Un 35,4% y el 22,9% de las alternativas “muy poco” y “casi siempre” expresaron el mayor porcentaje, mientras un 18,8% señalan que “siempre”; por otro lado, un 14,6% y 8,3% de las alternativas “regularmente” y “nunca” son los indicadores más bajos de estimación del enunciado.

Esta información determina que la institución no siempre da la posibilidad a sus trabajadores de acceder a un mejor puesto laboral dentro de la entidad, debido a que no toman en cuenta el trabajo que realiza el personal diariamente siendo este un factor negativo para los trabajadores.

Tabla 8. P5. Siente satisfacción al solucionar un problema eficientemente dentro de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy poco	3	6,3	6,3	6,3
	Regularmente	5	10,4	10,4	16,7
	Casi siempre	13	27,1	27,1	43,8
	Siempre	27	56,3	56,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

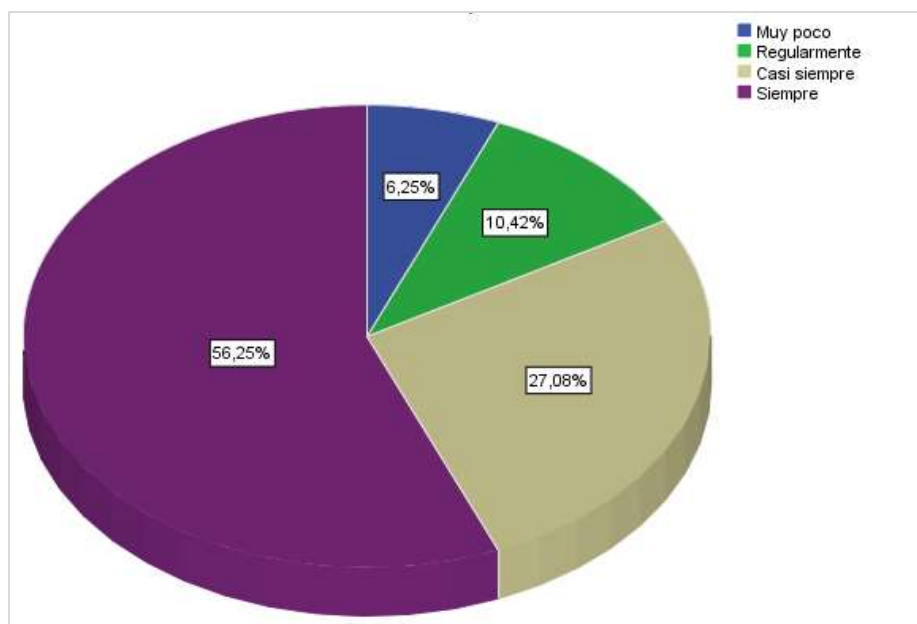


Gráfico 5. Siente satisfacción al solucionar un problema eficientemente dentro de la empresa.

Interpretación.

En referencia a la tabla 8 y gráfico 5. Un 56,3% y el 27,1% de las alternativas “siempre” y “casi siempre” expresaron el mayor porcentaje, mientras un 10,4% señalan que “regularmente”; por otro lado, un 6,3% de la alternativa “muy poco” es el indicador más bajo de estimación del enunciado. Esta información determina que los trabajadores siempre sienten una verdadera satisfacción al lograr solucionar un problema en su labor encomendada, para la solución de estos, aplican sus conocimientos y experiencias adquiridas durante su formación profesional con el fin de solucionar un problema presentado durante el desarrollo de sus actividades.

Tabla 9. P6. Se siente orgulloso(a) de contribuir con el desarrollo para la mejora de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy poco	2	4,2	4,2	4,2
	Regularmente	6	12,5	12,5	16,7
	Casi siempre	12	25,0	25,0	41,7
	Siempre	28	58,3	58,3	100,0
Total		48	100,0	100,0	

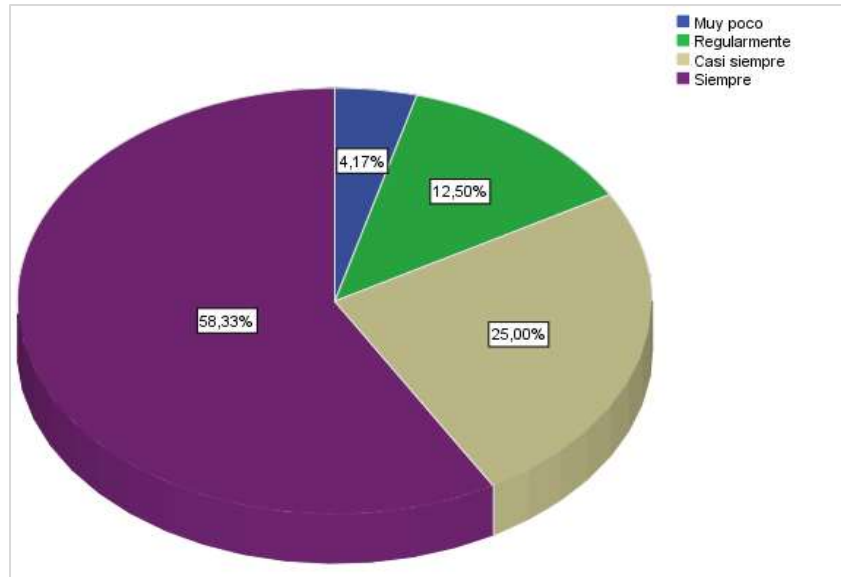


Gráfico 6. Se siente orgulloso(a) de contribuir con el desarrollo para la mejora de la empresa.

Interpretación.

En referencia a la tabla 9 y gráfico 6. Un 58,3% y el 25,0% de las alternativas “siempre” y “casi siempre” expresaron el mayor porcentaje, mientras un 12,5% señalan que “regularmente”; por otro lado, un 4,2% de la alternativa “muy poco” es el indicador más bajo de estimación del enunciado. Esta información determina que los trabajadores siempre se sienten orgullosos de contribuir con el desarrollo hacia la mejora de la empresa; para lograr el progreso de este, los colaboradores cumplen actividades que ayudan a mejorar la calidad que brinda la institución y del mismo modo se sienten satisfechos al contribuir al desarrollo de la entidad.

Tabla 10. P7. Los logros obtenidos dentro de la empresa mejoran sus aspiraciones profesionales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,1	2,1	2,1
	Muy poco	3	6,3	6,3	8,3
	Regularmente	9	18,8	18,8	27,1
	Casi siempre	16	33,3	33,3	60,4
	Siempre	19	39,6	39,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

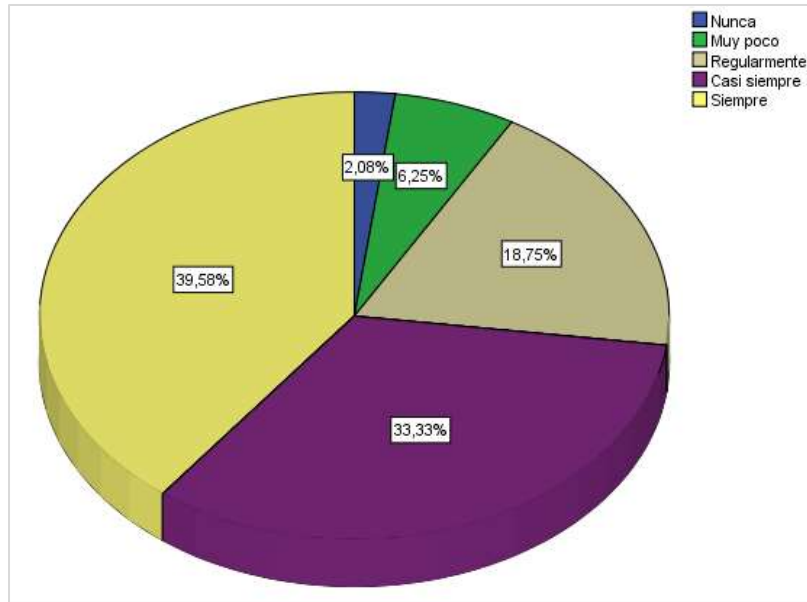


Gráfico 7. Los logros obtenidos dentro de la empresa mejoran sus aspiraciones profesionales.

Interpretación.

En referencia a la tabla 10 y gráfico 7. Un 39,6% y el 33,3% de las alternativas “siempre” y “casi siempre” expresaron el mayor porcentaje, mientras un 18,8% señalan que “regularmente”; por otro lado, un 6,3% y 2,1% de las alternativas “muy poco” y “nunca” son los indicadores más bajos de estimación del enunciado.

Esta información determina que los logros que obtienen dentro de la empresa mejoran sus aspiraciones profesionales de cada uno de los trabajadores, ya que sus logros de cada uno demuestran la capacidad y actitud que tiene cada persona dentro de su área donde labora y les hace mejorar tanto personal como profesionalmente.

Tabla 11. P8. Considera que es importante el ser reconocido en la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regularmente	3	6,3	6,3	6,3
	Casi siempre	7	14,6	14,6	20,8
	Siempre	38	79,2	79,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

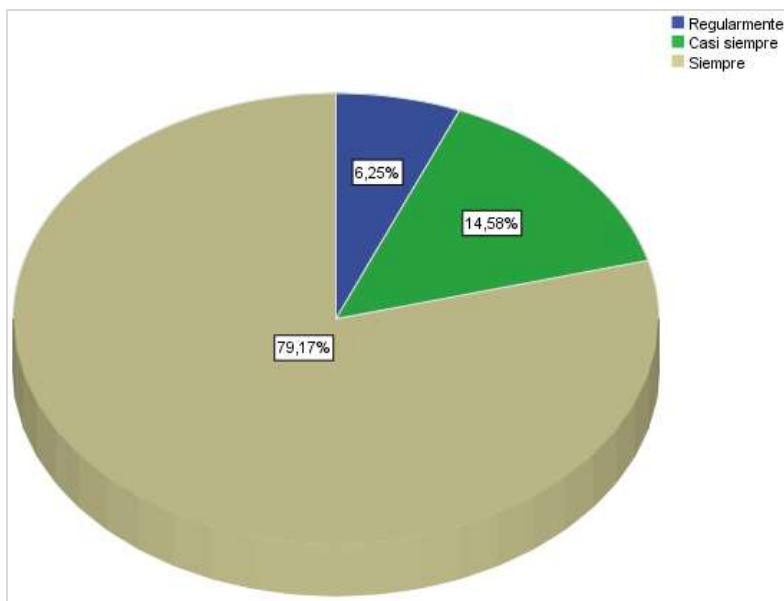


Gráfico 8. Considera que es importante el ser reconocido en la empresa.

Interpretación.

En referencia a la tabla 11 y gráfico 8. Un 79,2% y el 14,6% de las alternativas “siempre” y “casi siempre” expresaron el mayor porcentaje; por otro parte, un 6,3% de la alternativa “regularmente” es el indicador más bajo de estimación del enunciado.

Esta información determina que los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca, consideran que siempre es importante el ser reconocido en la empresa, porque gracias a ello pueden obtener grandes beneficios tanto personal como profesional ya sea dentro de la empresa o fuera.

Tabla 12. P9. *Obtiene reconocimiento por el cumplimiento de objetivos planteados por la organización.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	14,6	14,6	14,6
	Muy poco	14	29,2	29,2	43,8
	Regularmente	9	18,8	18,8	62,5
	Casi siempre	8	16,7	16,7	79,2
	Siempre	10	20,8	20,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

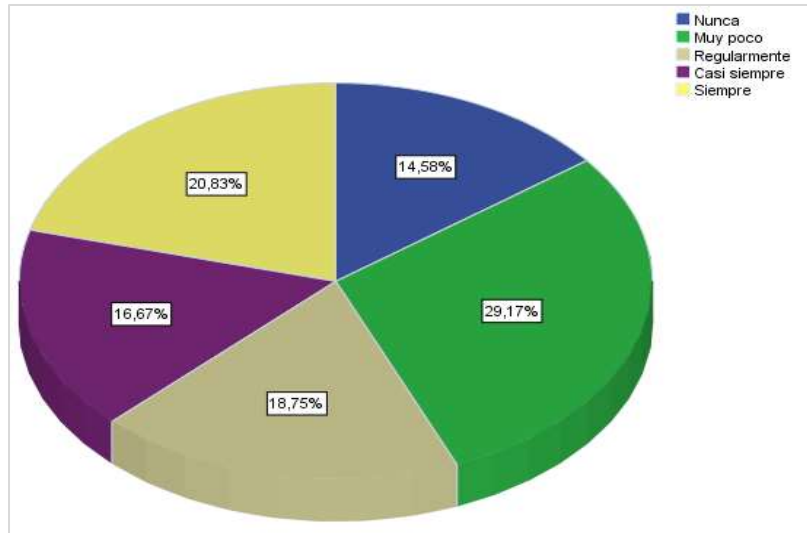


Gráfico 9. Obtiene reconocimiento por el cumplimiento de objetivos planteados por la organización.

Interpretación.

En referencia a la tabla 12 y gráfico 9. Un 29,2% y el 20,8% de las alternativas “muy poco” y “siempre” expresaron el mayor porcentaje, mientras un 18,8% señalan que “regularmente”; por otro lado, un 16,7% y 14,6% de las alternativas “casi siempre” y “nunca” son los indicadores más bajos de estimación del enunciado.

Esta información determina que son muy pocos los trabajadores que reciben el reconocimiento por cumplir los objetivos planteados de la organización; es por ello que, muchos trabajadores que no reciben algún reconociendo sienten que no son agradecidos por el trabajo que ellos realizan con el fin de la mejora de la institución.

Tabla 13. P10. Se siente satisfecho con el reconocimiento brindado por parte de su jefe en la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	10,4	10,4	10,4
	Muy poco	11	22,9	22,9	33,3
	Regularmente	9	18,8	18,8	52,1
	Casi siempre	13	27,1	27,1	79,2
	Siempre	10	20,8	20,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

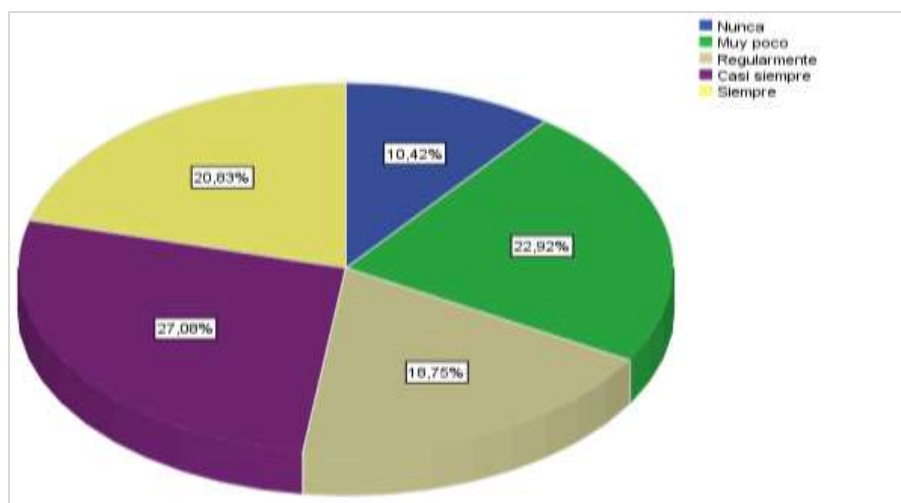


Gráfico 10. Se siente satisfecho con el reconocimiento brindado por parte de su jefe en la empresa.

Interpretación.

En referencia a la tabla 13 y gráfico 10. Un 27,1% y el 22,9% de las alternativas “casi siempre” y “muy poco” expresaron el mayor porcentaje, mientras un 20,8% señalan que “siempre”; por otro lado, un 18,8% y 10,4% de las alternativas “regularmente” y “nunca” son los indicadores más bajos de estimación del enunciado.

Esta información determina que los trabajadores se sienten satisfechos con el reconocimiento brindado por parte de su jefe de área dentro de la institución; porque al ser reconocidos, ellos se sienten motivados y por ende es que realizan un buen trabajo y esto les lleva a poder cumplir con sus tareas asignadas de manera positiva.

Tabla 14. P11. Potencializa en la institución sus habilidades profesionales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	8,3	8,3	8,3
	Muy poco	8	16,7	16,7	25,0
	Regularmente	13	27,1	27,1	52,1
	Casi siempre	11	22,9	22,9	75,0
	Siempre	12	25,0	25,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

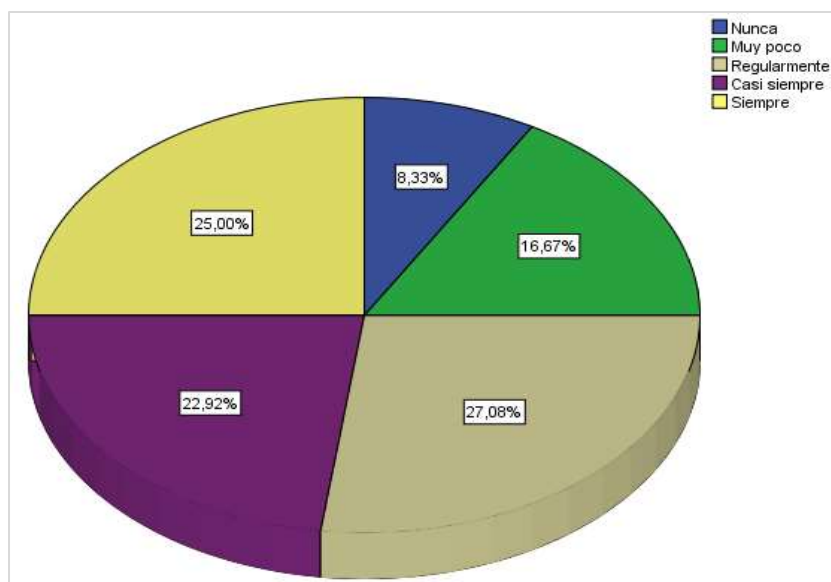


Gráfico 11. Potencializa en la institución sus habilidades profesionales.

Interpretación.

En referencia a la tabla 14 y gráfico 11. Un 27,1% y el 25,0% de las alternativas “regularmente” y “siempre” expresaron el mayor porcentaje, mientras un 22,9% señalan que “casi siempre”; por otro lado, un 16,7% y 8,3% de las alternativas “muy poco” y “nunca” son los indicadores más bajos de estimación del enunciado.

Esta información determina que los trabajadores regularmente potencializan sus habilidades profesionales dentro de la institución, porque el trabajar dentro de un buen ambiente laboral les genera motivación y por ello es que aprenden cada día cosas nuevas que les permite desarrollarse eficientemente.

Tabla 15. P12. La empresa le capacita para desarrollar de manera eficaz su trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	14,6	14,6
	Muy poco	10	20,8	35,4
	Regularmente	10	20,8	56,3
	Casi siempre	14	29,2	85,4
	Siempre	7	14,6	100,0
Total	48	100,0	100,0	

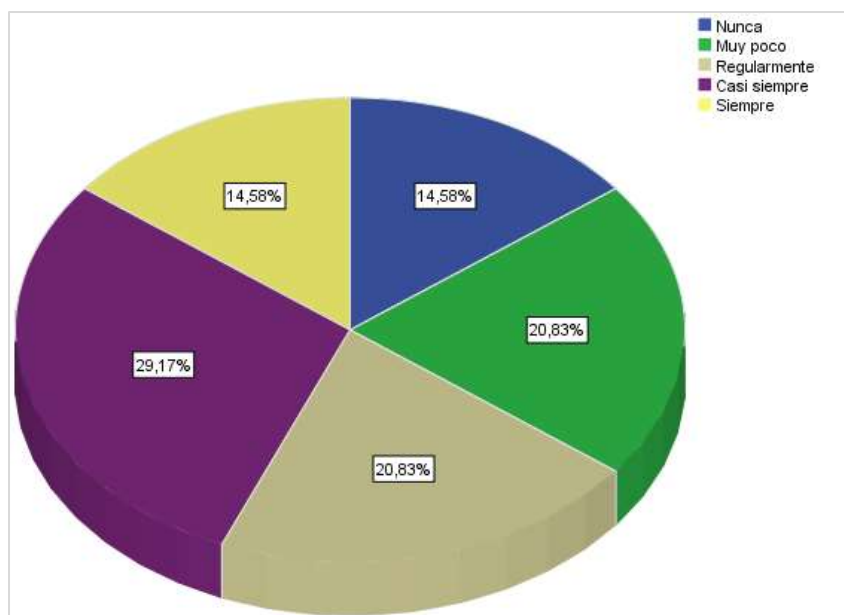


Gráfico 12. La empresa le capacita para desarrollar de manera eficaz su trabajo.

Interpretación.

En referencia a la tabla 15 y gráfico 12. Un 29,2% y el 20,8% de las alternativas “casi siempre” y “regularmente y muy poco” expresaron el mayor porcentaje, mientras un 14,6% señalan que “siempre y nunca” del enunciado.

Esta información determina que la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo casi siempre realiza capacitaciones con el fin de desarrollar de manera eficaz el trabajo de cada uno de los colaboradores, porque es fundamental que el recurso humano de la universidad esté capacitado para realizar un buen trabajo y puedan generar grandes aportes a la entidad.

Tabla 16. P13. Realiza mejora continua en su nivel de competitividad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,2	4,2	4,2
	Muy poco	6	12,5	12,5	16,7
	Regularmente	15	31,3	31,3	47,9
	Casi siempre	11	22,9	22,9	70,8
	Siempre	14	29,2	29,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

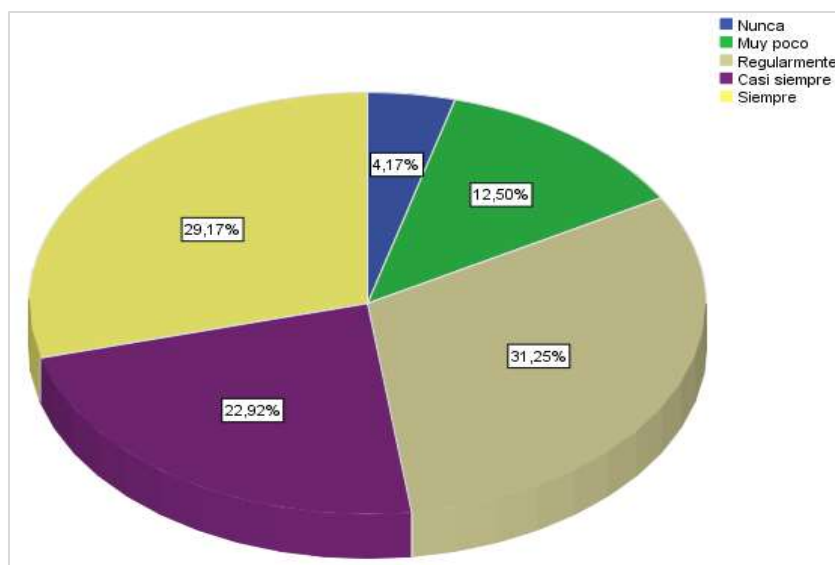


Gráfico 13. Realiza mejora continua en su nivel de competitividad.

Interpretación.

En referencia a la tabla 16 y gráfico 13. Un 31,3% y el 29,2% de las alternativas “siempre” y “regularmente” expresaron el mayor porcentaje, mientras un 22,9% señalan que “casi siempre”; por otro lado, un 12,5% y 4,2% de las alternativas “muy poco” y “nunca” son los indicadores más bajos de estimación del enunciado.

Esta información determina que siempre realizan una mejora continua en su nivel de competitividad, generando así un alto índice de competencia dentro de la empresa por parte de cada trabajador; puesto que, los empleados aspiran a un objetivo que se trazan con el fin de mejorar cada día para así poder mejorar la competitividad de manera sostenible.

Tabla 17. P14. Desarrolla aprendizajes en el ámbito profesional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,1	2,1	2,1
	Muy poco	7	14,6	14,6	16,7
	Regularmente	9	18,8	18,8	35,4
	Casi siempre	15	31,3	31,3	66,7
	Siempre	16	33,3	33,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

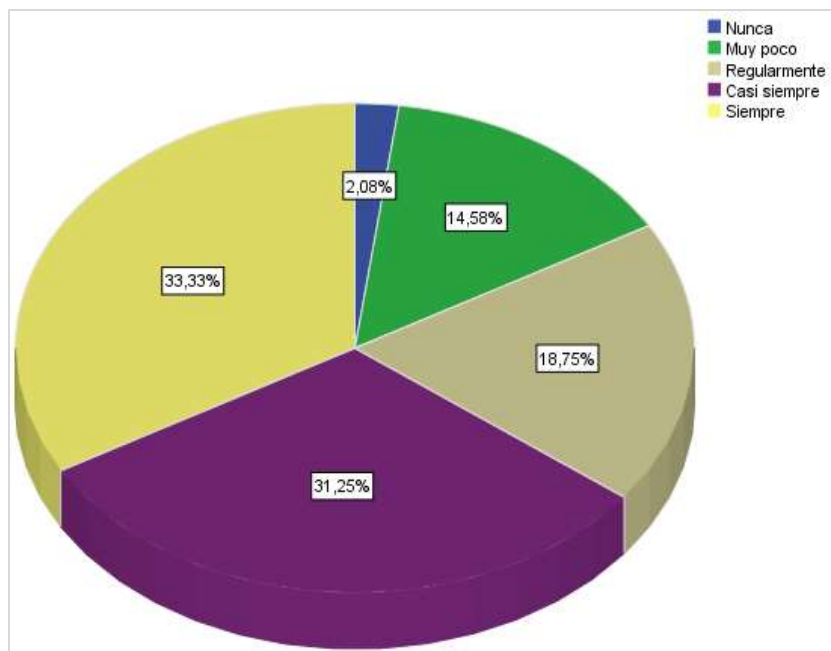


Gráfico 14. Desarrolla aprendizajes en el ámbito profesional.

Interpretación.

En referencia a la tabla 17 y gráfico 14. Un 33,3% y el 31,3% de las alternativas “siempre” y “casi siempre” expresaron el mayor porcentaje, mientras un 18,8% señalan que “regularmente”; por otro lado, un 14,6% y 2,1% de las alternativas “muy poco” y “nunca” son los indicadores más bajos de estimación del enunciado.

Esta información determina que los trabajadores siempre desarrollan aprendizajes en el ámbito profesional, porque para cada uno de ellos, lo que aprenden día a día les es útil y fundamental para su crecimiento personal, porque lo aplican a sus tareas asignadas con el propósito de mejorar su nivel de conocimientos y así generar un buen trabajo.

B. ANÁLISIS DESCRIPTIVO POR ENUNCIADO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 18. P1. Las metas propuestas en su trabajo se cumplen en el periodo establecido.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,1	2,1	2,1
	Muy poco	3	6,3	6,3	8,3
	Regularmente	9	18,8	18,8	27,1
	Casi siempre	22	45,8	45,8	72,9
	Siempre	13	27,1	27,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

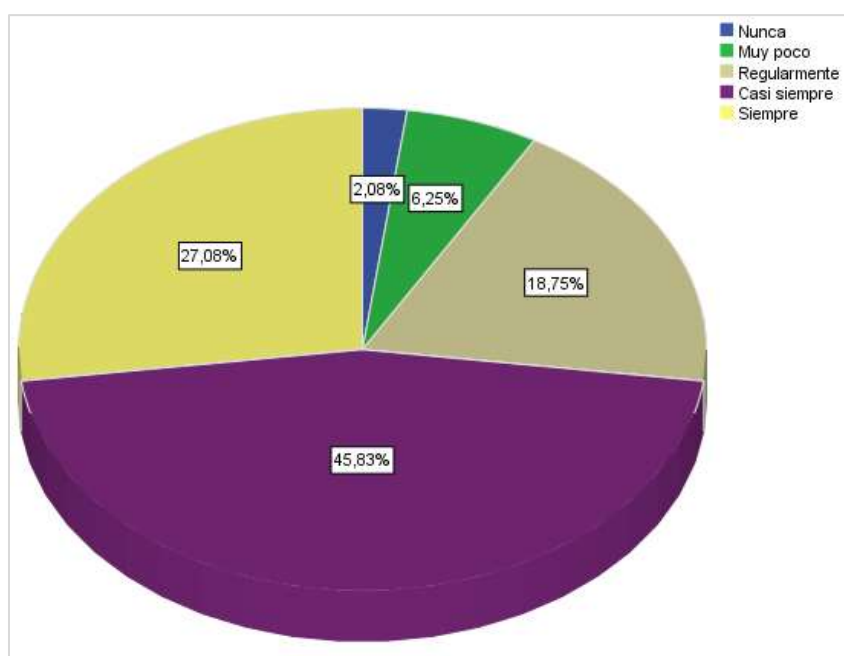


Gráfico 15. Las metas propuestas en su trabajo se cumplen en el periodo establecido.

Interpretación.

En referencia a la tabla 18 y gráfico 15. Un 45,8% y el 27,1% de las alternativas “casi siempre” y “siempre” expresaron el mayor porcentaje, mientras un 18,8% señalan que “regularmente”; por otro lado, un 6,3% y 2,1% de las alternativas “muy poco” y “nunca” son los indicadores más bajos de estimación del enunciado.

Esta información determina que las metas propuestas en el trabajo se cumplen en el periodo establecido, porque cada uno de los trabajadores realizan sus labores a tiempo y están pendientes

que toda documentación sea ingresado al despacho correspondiente en las fechas y horas establecidas, con el fin de no tener retraso y así poder cumplir con las metas establecidas.

Tabla 19. P2. Planifica sus actividades para alcanzar las metas propuestas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy poco	1	2,1	2,1	2,1
	Regularmente	10	20,8	20,8	22,9
	Casi siempre	17	35,4	35,4	58,3
	Siempre	20	41,7	41,7	100,0
Total		48	100,0	100,0	

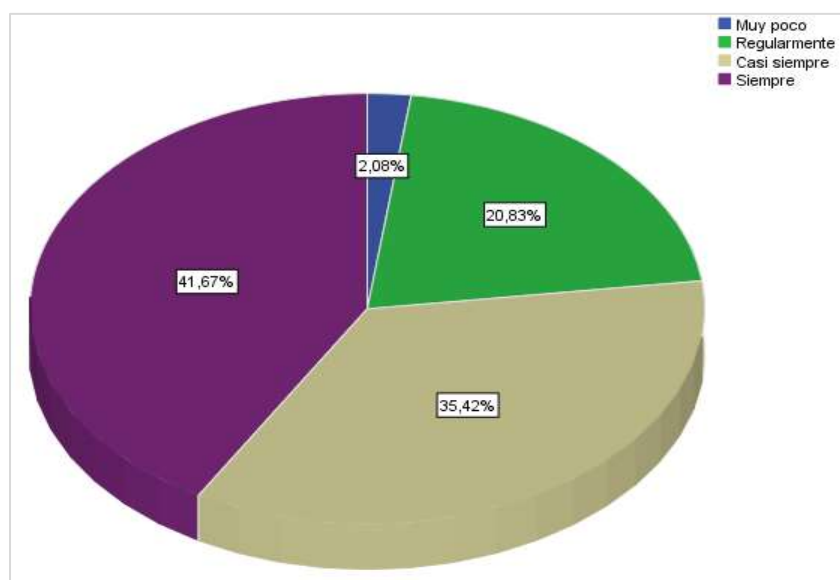


Gráfico 16. Planifica sus actividades para alcanzar las metas propuestas.

Interpretación.

En referencia a la tabla 19 y gráfico 16. Un 41,7% y el 35,4% de las alternativas “siempre” y “casi siempre” expresaron el mayor porcentaje, mientras un 20,8% señalan que “regularmente”; por otro lado, un 2,1% de la alternativa “muy poco” es el indicador más bajo de estimación del enunciado. Esta información determina que los trabajadores siempre planifican sus actividades para alcanzar las metas propuestas, porque el planificarse les ayuda a facilitar la ejecución del plan de trabajo; generando así, un cronograma donde especifican las fechas y actividades a realizar para que así puedan optimizar tiempos en el trabajo y les ayude con el cumplimiento de metas en la institución.

Tabla 20. P3. Cumple con las tareas asignadas por la empresa en un tiempo determinado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regularmente	5	10,4	10,4	10,4
	Casi siempre	12	25,0	25,0	35,4
	Siempre	31	64,6	64,6	100,0
Total		48	100,0	100,0	

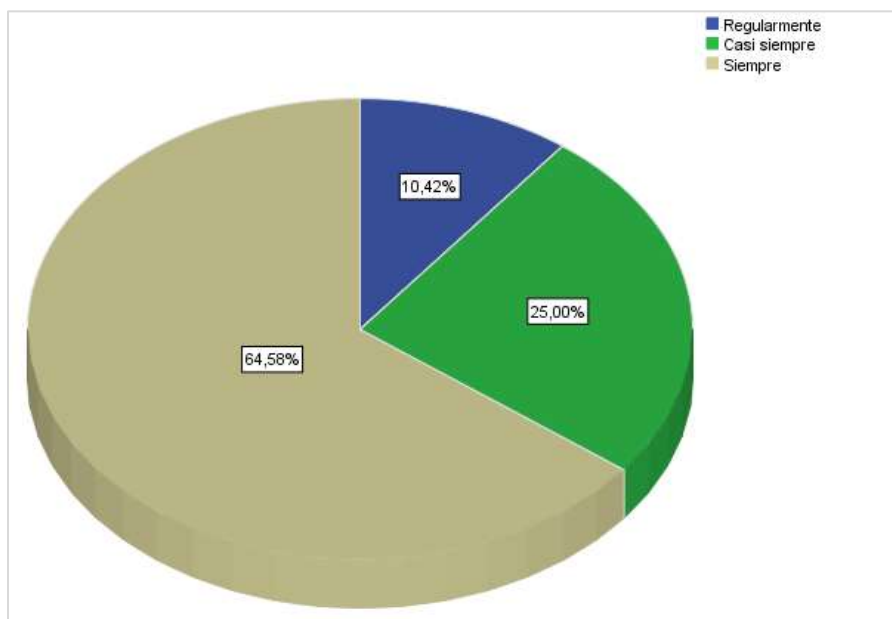


Gráfico 17. Cumple con las tareas asignadas por la empresa en un tiempo determinado.

Interpretación.

En referencia a la tabla 20 y gráfico 17. Un 64,6% y el 25,0% de las alternativas “siempre” y “casi siempre” expresaron el mayor porcentaje, mientras un 10,4% señalan que “regularmente” del enunciado.

Esta información determina que siempre cumplen con las tareas asignadas por la empresa en un tiempo determinado, porque para los trabajadores es importante cumplir con las fechas y horas programadas con el fin de no tener algún problema o algún retraso en la documentación solicitada, generando así el compromiso por parte de cada trabajador para la realización de sus labores y mostrando su responsabilidad para la entrega de su trabajo en el tiempo correspondiente.

Tabla 21. P4. Dentro del área de trabajo se establecen los objetivos específicos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,1	2,1	2,1
	Muy poco	3	6,3	6,3	8,3
	Regularmente	10	20,8	20,8	29,2
	Casi siempre	15	31,3	31,3	60,4
	Siempre	19	39,6	39,6	100,0
Total		48	100,0	100,0	

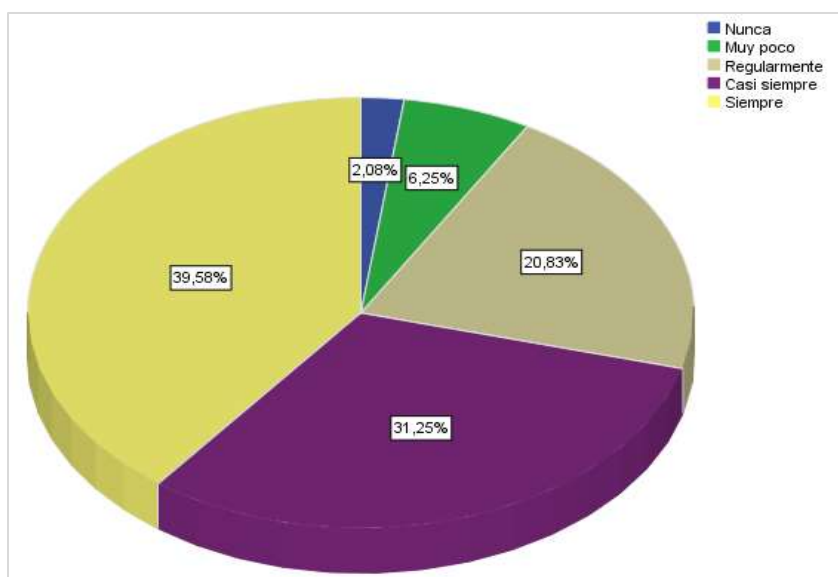


Gráfico 18. Dentro del área de trabajo se establecen los objetivos específicos.

Interpretación.

En referencia a la tabla 21 y gráfico 18 un 39,6% y el 31,3% de las alternativas “siempre” y “casi siempre” expresaron el mayor porcentaje, mientras un 20,8% señalan que “regularmente”; por otro lado, un 6,3% y 2,1% de las alternativas “muy poco” y “nunca” son los indicadores más bajos de estimación del enunciado.

Esta información determina que dentro del área de trabajo siempre se establecen los objetivos específicos; porque les ayuda a mejorar el desarrollo como área, cumpliendo con lo requerido en los tiempos establecidos, llevándoles así a un mejor cumplimiento en equipo, con el fin de realizar su trabajo de manera eficaz y eficiente y cumpliendo con lo establecido dentro de la empresa.

Tabla 22. P5. Asiste puntualmente a las reuniones establecidas por la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regularmente	5	10,4	10,4	10,4
	Casi siempre	8	16,7	16,7	27,1
	Siempre	35	72,9	72,9	100,0
Total		48	100,0	100,0	

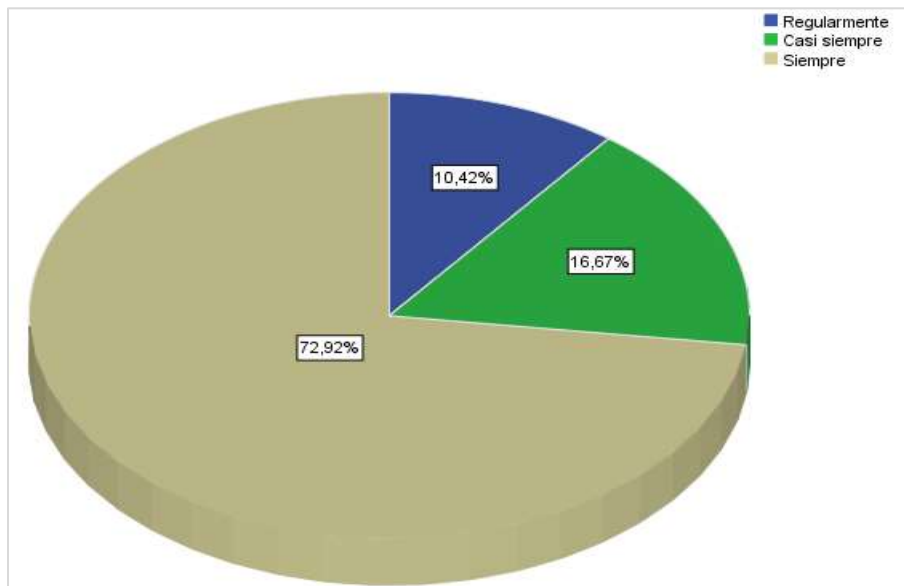


Gráfico 19. Asiste puntualmente a las reuniones establecidas por la empresa.

Interpretación.

En referencia a la tabla 22 y gráfico 19. Un 72,9% de la alternativa “siempre” expresaron el mayor porcentaje, mientras que un 16,7% señalan que “casi siempre”; por otro lado, un 10,4% de la alternativa “regularmente” es el indicador más bajo de estimación del enunciado.

Esta información determina que los trabajadores asisten de manera puntual a las reuniones establecidas por la institución, para los trabajadores la puntualidad es fundamental dentro y fuera de la entidad, porque es una virtud que refleja el interés y compromiso por parte de cada uno de ellos.

Tabla 23. P6. Realiza las actividades encomendadas en el tiempo indicado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regularmente	3	6,3	6,3	6,3
	Casi siempre	12	25,0	25,0	31,3
	Siempre	33	68,8	68,8	100,0
Total		48	100,0	100,0	

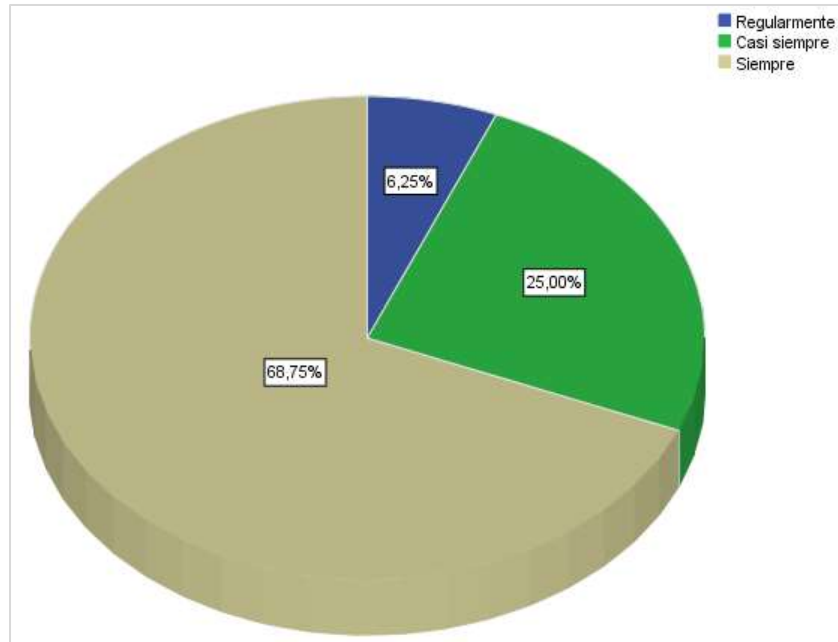


Gráfico 20. Realiza las actividades encomendadas en el tiempo indicado.

Interpretación.

En referencia a la tabla 23 y gráfico 20 un 68,8% de la alternativa “siempre”, expresaron el mayor porcentaje, mientras que un 25,0% señalan que “casi siempre”; por otro lado, un 6,3% de la alternativa “regularmente” es el indicador más bajo de estimación del enunciado.

Esta información determina que los trabajadores siempre realizan sus actividades encomendadas en el tiempo indicado, porque se sienten comprometidos y tienen el deber de cumplir con lo requerido por sus superiores en un tiempo determinado, por ende esta responsabilidad les ayuda a cumplir con las metas y objetivos en el periodo establecido.

Tabla 24. P7. Sus compañeros de trabajo llegan puntualmente a su área laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy poco	6	12,5	12,5	12,5
	Regularmente	11	22,9	22,9	35,4
	Casi siempre	16	33,3	33,3	68,8
	Siempre	15	31,3	31,3	100,0
Total		48	100,0	100,0	

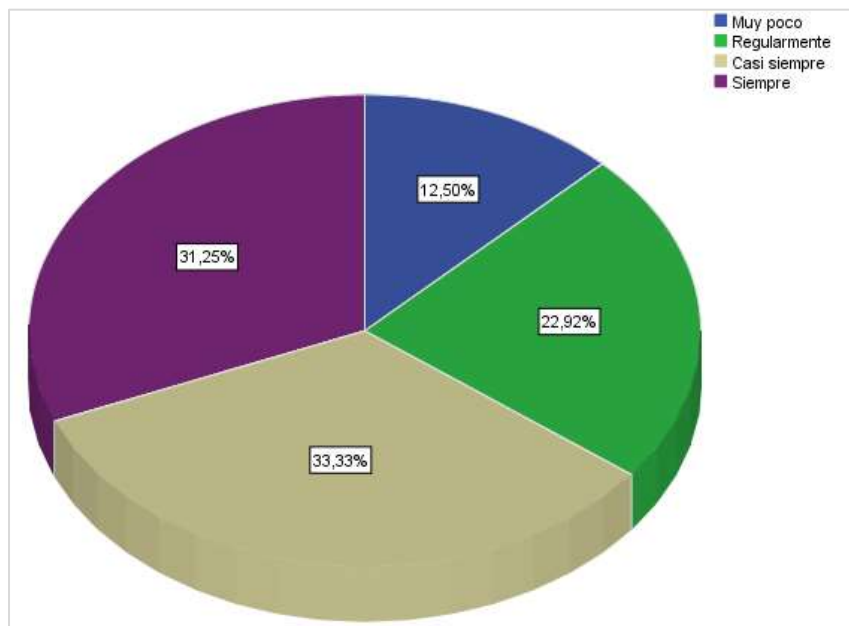


Gráfico 21. Sus compañeros de trabajo llegan puntualmente a su área laboral.

Interpretación.

En referencia a la tabla 24 y gráfico 21. Un 33,3% y el 31,3% de las alternativas “casi siempre” y “siempre” expresaron el mayor porcentaje, mientras un 22,9% señalan que “regularmente”; por otro lado, un 12,5% de las alternativas expresa “muy poco” del indicador más bajo de estimación del enunciado.

Esta información determina que los compañeros de trabajo llegan puntualmente a su área laboral, mostrando así una manera responsable por parte de cada uno de los miembros que integran la empresa, para ellos el iniciar sus labores puntualmente les ayuda a realizar una buena labor que favorece a la institución cumpliendo con los trabajos asignados.

Tabla 25. P8. Considera a la puntualidad como algo fundamental para la efectividad en la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regularmente	5	10,4	10,4	10,4
	Casi siempre	8	16,7	16,7	27,1
	Siempre	35	72,9	72,9	100,0
Total		48	100,0	100,0	

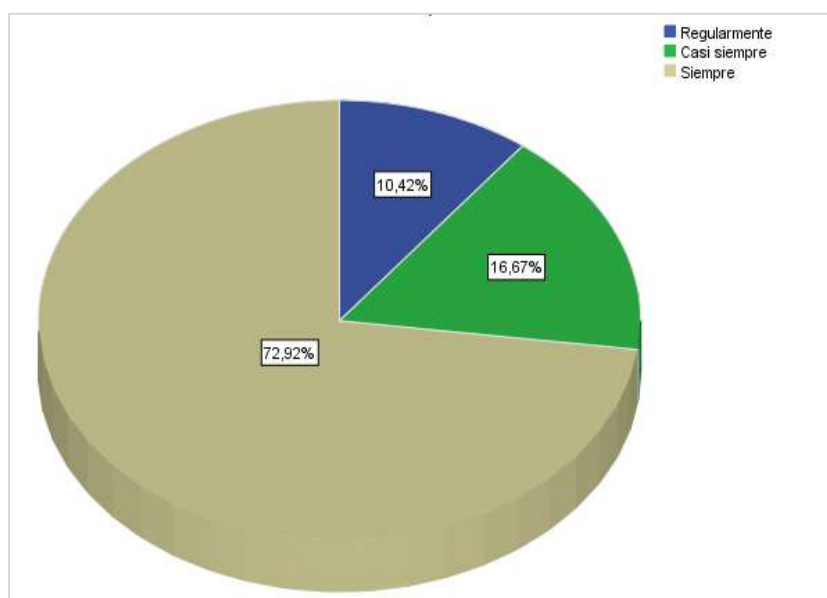


Gráfico 22. Considera a la puntualidad como algo fundamental para la efectividad en la empresa.

Interpretación.

En referencia a la tabla 25 y gráfico 22. Un 72,9% y el 16,7% de las alternativas “casi siempre” y “siempre” expresaron el mayor porcentaje; por otro lado, el 10,4% señalan que “regularmente” del indicador más bajo del enunciado.

Esta información comprueba que casi siempre los trabajadores consideran a la puntualidad como algo fundamental para la efectividad en la empresa, porque el ser puntual es una de las responsabilidades primordiales para los trabajadores generando así un gran compromiso por parte de cada uno de ellos para que puedan realizar sus labores de manera eficiente.

Tabla 26. P9. Los objetivos se cumplen como equipo y no de manera individual.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy poco	3	6,3	6,3	6,3
	Regularmente	10	20,8	20,8	27,1
	Casi siempre	15	31,3	31,3	58,3
	Siempre	20	41,7	41,7	100,0
Total		48	100,0	100,0	

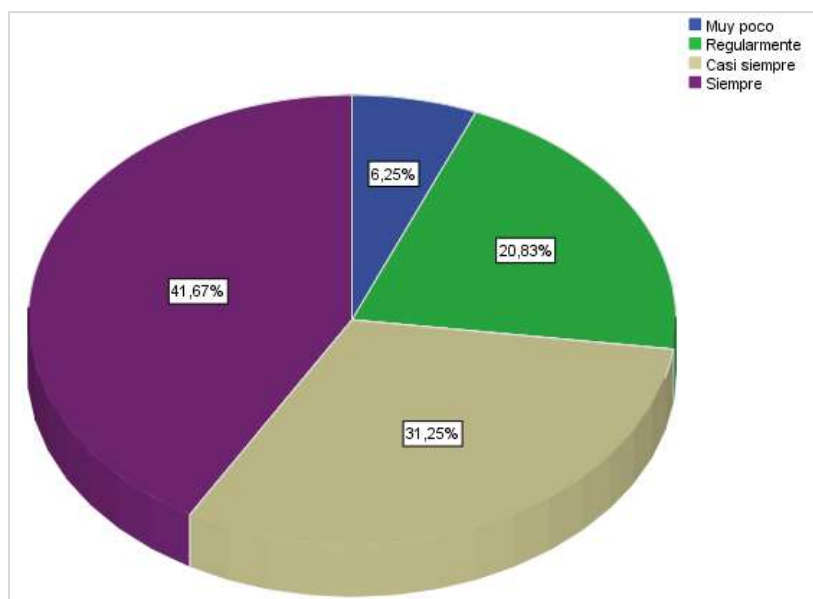


Gráfico 23. Los objetivos se cumplen como equipo y no de manera individual.

Interpretación.

En referencia a la tabla 26 y gráfico 23. Un 41,7% y el 31,3% de las alternativas “siempre” y “casi siempre” expresaron el mayor porcentaje, mientras un 20,8% señalan que “regularmente” del enunciado; por otro lado, un 6,3% de la alternativa “muy poco” es el indicador más bajo de estimación del enunciado.

Esta información determina que siempre se cumplen los objetivos como equipo y no de manera individual, puesto que para los colaboradores el trabajar en equipo es mucho mejor, porque entre todos aportan ideas y sugerencias generando compañerismo en el ámbito laboral dentro de la institución con el fin de realizar un mejor trabajo entre todos.

Tabla 27. P10. La empresa cuenta con una participación activa de los empleados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,1	2,1	2,1
	Muy poco	8	16,7	16,7	18,8
	Regularmente	12	25,0	25,0	43,8
	Casi siempre	18	37,5	37,5	81,3
	Siempre	9	18,8	18,8	100,0
Total		48	100,0	100,0	

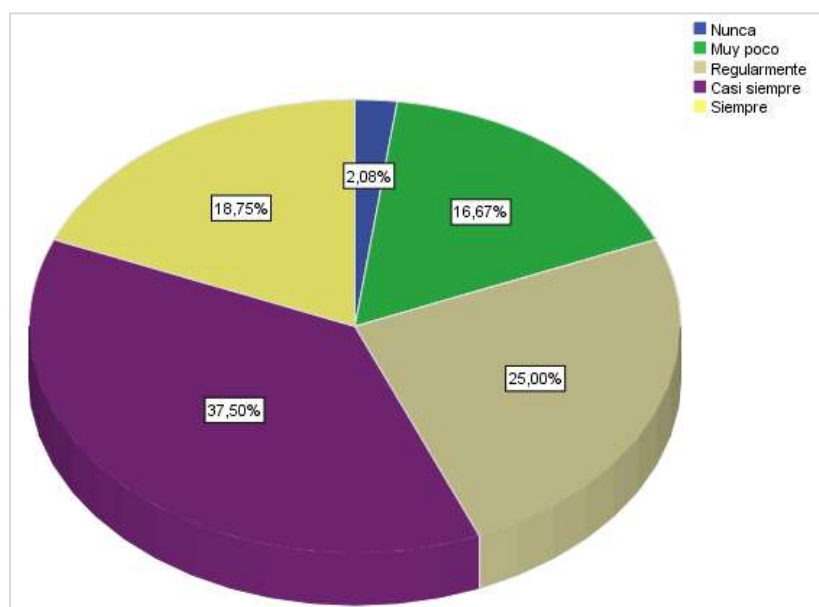


Gráfico 24. La empresa cuenta con una participación activa de los empleados.

Interpretación.

En referencia a la tabla 27 y gráfico 24. Un 37,5% y el 25,0% de las alternativas “casi siempre” y “regularmente” expresaron el mayor porcentaje, mientras que, un 18,8% señalan que “siempre”; por otra parte, un 16,7% y 2,1% de las alternativas “muy poco” y “nunca” son los indicadores más bajos de estimación del enunciado.

Esta información determina que los trabajadores de la institución casi siempre cuentan con una participación activa por parte de los empleados, por consecuencia la colaboración de cada uno de ellos es fundamental, del mismo modo estos contribuyen activamente con su desarrollo de

actividades; con la participación activa, el colaborador fomenta el trabajo en equipo, por tal sentido ayudan a cumplir los objetivos de la institución.

Tabla 28. P11. El trabajo en equipo es el adecuado en el desarrollo de actividades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,1	2,1	2,1
	Muy poco	3	6,3	6,3	8,3
	Regularmente	7	14,6	14,6	22,9
	Casi siempre	14	29,2	29,2	52,1
	Siempre	23	47,9	47,9	100,0
Total		48	100,0	100,0	

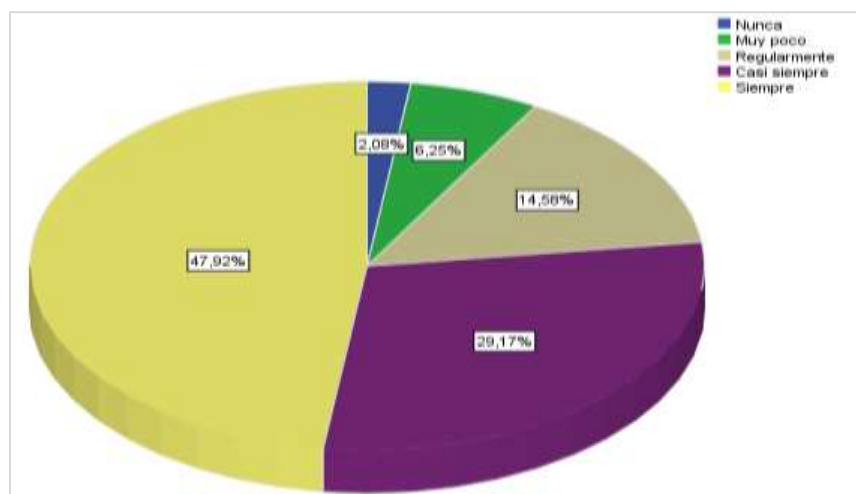


Gráfico 25. El trabajo en equipo es el adecuado en el desarrollo de actividades.

Interpretación.

En referencia a la tabla 28 y gráfico 25. Un 47,9% y el 29,2% de las alternativas “casi siempre” y “siempre” expresaron el mayor porcentaje, mientras un 14,6% señalan que “regularmente”; por otro lado, un 6,3% y 2,1% de las alternativas “muy poco” y “nunca” son los indicadores más bajos de estimación del enunciado.

Esta información determina que el trabajo en equipo es la manera adecuada para el desarrollo de las actividades dentro de la institución, ante ello el personal aporta sus conocimientos adquiridos solucionando así diferentes tipos de problemas presentados entre sus actividades, generando la

participación de todas las áreas involucradas (administrativos, docentes) en el desarrollo de la entidad.

Tabla 29. P12. En el área de trabajo, todas las opiniones y sugerencias se toman en cuenta sin discriminar el cargo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,2	4,2	4,2
	Muy poco	4	8,3	8,3	12,5
	Regularmente	11	22,9	22,9	35,4
	Casi siempre	14	29,2	29,2	64,6
	Siempre	17	35,4	35,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

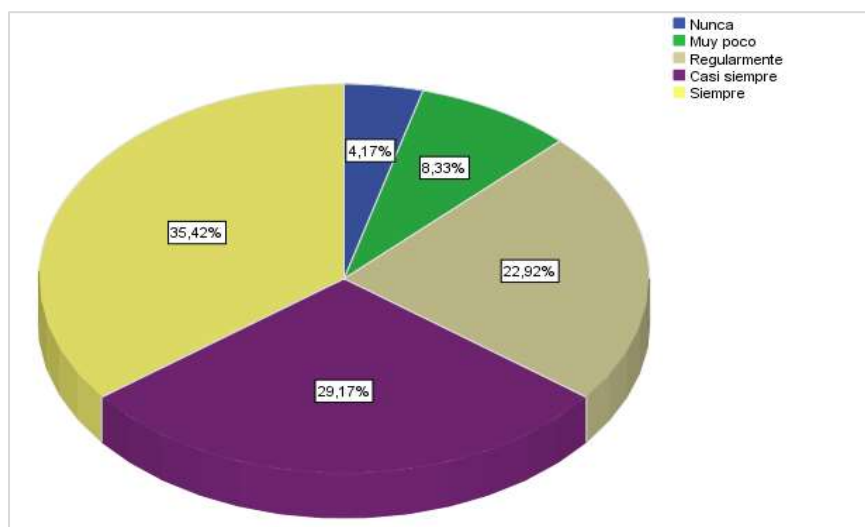


Gráfico 26. En el área de trabajo, todas las opiniones y sugerencias se toman en cuenta sin discriminar el cargo.

Interpretación.

En referencia a la tabla 29 y gráfico 26. Un 35,4% y el 29,2% de las alternativas “siempre” y “casi siempre” expresaron el mayor porcentaje, mientras un 22,9% señalan que “regularmente”; por último, un 8,3% y 4,2% de las alternativas “muy poco” y “nunca” son los indicadores más bajos de estimación del enunciado.

Esta información determina que en el área de trabajo siempre se toma en cuenta todas las opiniones y sugerencias sin discriminar el cargo, involucrando desde el cargo superior hasta el cargo inferior, en la realización de múltiples actividades todos los involucrados escuchan las opiniones y/o

sugerencias que proponen cada uno de los trabajadores, por la cual ayudan a fortalecer algún tema en discusión con un solo objetivo en común.

Tabla 30. P13. Desarrolla sus habilidades y destrezas en el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,1	2,1	2,1
	Muy poco	3	6,3	6,3	8,3
	Regularmente	10	20,8	20,8	29,2
	Casi siempre	16	33,3	33,3	62,5
	Siempre	18	37,5	37,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

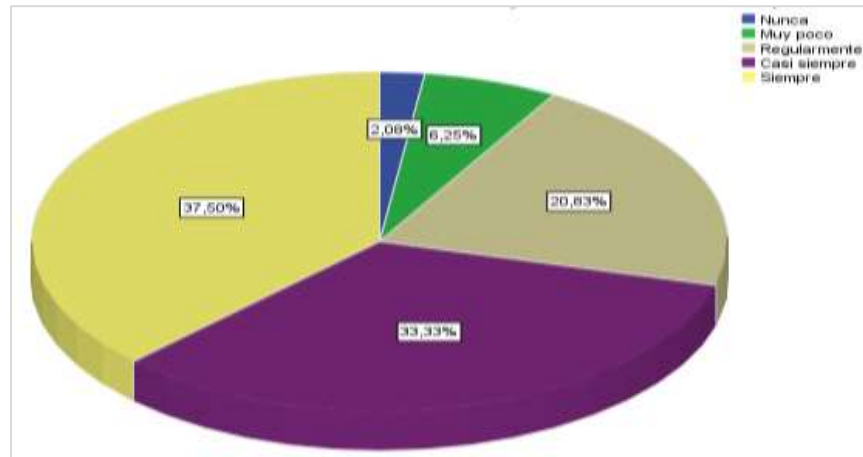


Gráfico 27. Desarrolla sus habilidades y destrezas en el trabajo.

Interpretación.

En referencia a la tabla 30 y gráfico 27. Un 37,5% y el 33,3% de las alternativas “siempre” y “casi siempre” expresaron el mayor porcentaje, mientras un 20,8% mostrando la alternativa “regularmente”; por otro lado, un 6,3% y 2,1% de las alternativas “muy poco” y “nunca” son los indicadores más bajos de estimación del enunciado.

Esta información determina que los trabajadores siempre desarrollan sus habilidades y destrezas dentro del trabajo, ante ello el personal pone en práctica todos sus conocimientos y experiencias obtenidas durante su aprendizaje, compartiendo diferentes tipos de habilidades donde se presenta

un aprendizaje en común, logrando así desarrollar un buen ambiente laboral que les ayuda con el cumplimiento de logro de los objetivos.

Tabla 31. P14. *Cumple adecuadamente con las tareas encomendadas dentro del trabajo.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy poco	1	2,1	2,1	2,1
	Regularmente	5	10,4	10,4	12,5
	Casi siempre	11	22,9	22,9	35,4
	Siempre	31	64,6	64,6	100,0
Total		48	100,0	100,0	

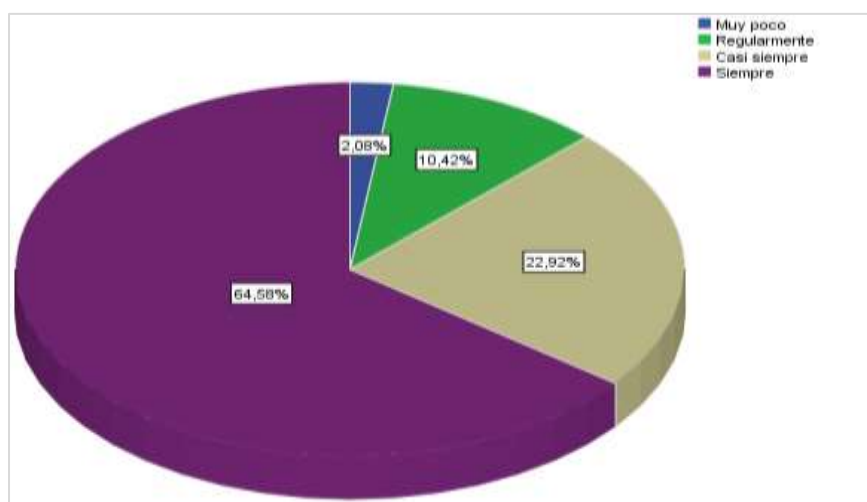


Gráfico 28. *Cumple adecuadamente con las tareas encomendadas dentro del trabajo.*

Interpretación.

En referencia a la tabla 31 y gráfico 28. Un 64,6% y el 22,9% de las alternativas “siempre” y “casi siempre” expresaron el mayor porcentaje, mientras un 10,4% señalan que “regularmente”; por otro lado, un 10,4% y 2,1% de las alternativas “muy poco” y “nunca” son los indicadores más bajos de estimación del enunciado.

Esta información determina que los trabajadores siempre cumplen adecuadamente con las tareas encomendadas dentro del trabajo, para ello el personal cuenta con la capacidad de desarrollar su labor de manera eficaz, llegando a la satisfacción de realizar las tareas asignadas, cumpliendo un

cronograma de actividades pre establecido durante un tiempo pre determinado, ayudándoles en el cumplimiento de todas tareas y actividades ya establecidas.

Tabla 32. P15. Tiene iniciativa al desarrollar sus actividades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regularmente	4	8,3	8,3	8,3
	Casi siempre	14	29,2	29,2	37,5
	Siempre	30	62,5	62,5	100,0
Total		48	100,0	100,0	

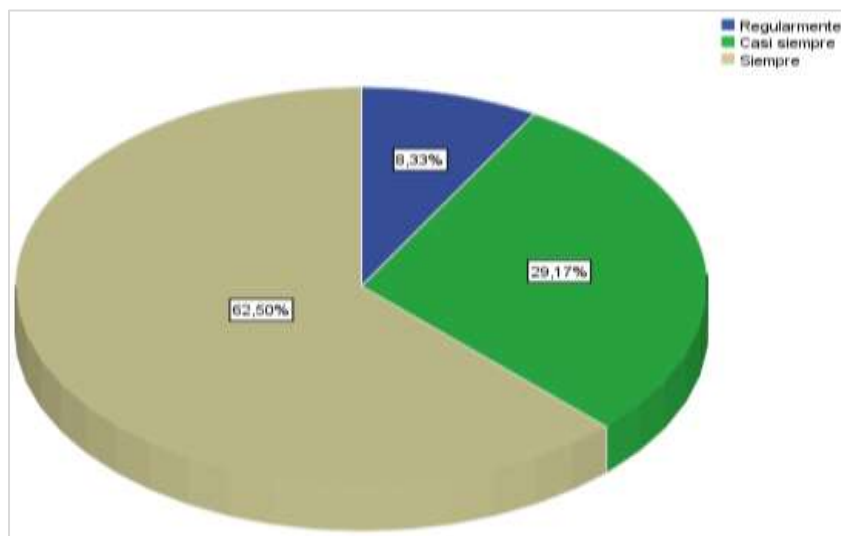


Gráfico 29. Tiene iniciativa al desarrollar sus actividades.

Interpretación.

En referencia a la tabla 32 y gráfico 29. Un 62,5% y el 29,2% de las alternativas “siempre” y “casi siempre” expresaron el mayor porcentaje; por otro lado, un 8,3% de las alternativas “regularmente” es el indicador más bajo de estimación del enunciado.

Esta información determina que dentro de la institución los trabajadores cumplen con un alto índice de iniciativa para el desarrollo de sus actividades; para el cumplimiento de sus labores, el personal utiliza diferentes métodos y herramientas, con el fin de dar solución a distintos casos presentados durante las tareas asignadas, obteniendo como resultado el cumplimiento de objetivos

y metas; aportando así, con un mejor conocimiento para obtener mejores resultados dentro del área laboral.

Tabla 33. P16. Desarrolla un trabajo de calidad en el aspecto de conocimiento en el tema.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy poco	1	2,1	2,1	2,1
	Regularmente	2	4,2	4,2	6,3
	Casi siempre	14	29,2	29,2	35,4
	Siempre	31	64,6	64,6	100,0
Total		48	100,0	100,0	

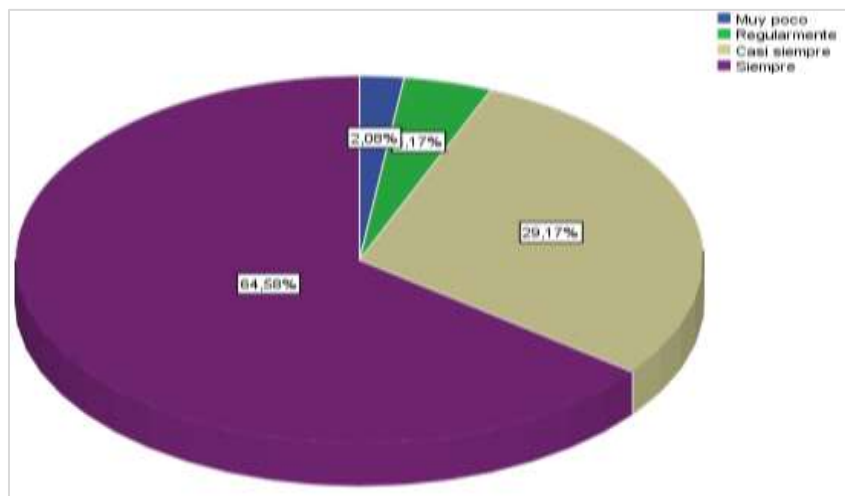


Gráfico 30. Desarrolla un trabajo de calidad en el aspecto de conocimiento en el tema.

Interpretación.

En referencia a la tabla 33 y gráfico 30. Un 64,6% y el 29,2% de las alternativas “siempre” y “casi siempre” expresaron el mayor porcentaje, mientras un 4,2% señalan que “regularmente”; por otro lado, un 2,1% de las alternativas “muy poco” es el indicador más bajo de estimación del enunciado. Esta información determina que dentro de la entidad los trabajadores desarrollan un trabajo de calidad en el aspecto de conocimiento en el tema, se evidencia un alto índice la cual menciona que los trabajadores realizan un trabajo de calidad; esto se debe a que, los trabajadores cuentan debidamente con capacitaciones constantes con el fin de realizar un buen desempeño laboral.

C. NIVEL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

C.1. NIVEL DE LA VARIABLE ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN

Consta de 14 ítems, las categorías de nivel de percepción para la variable Estrategias de motivación se presentan en los resultados de la siguiente tabla y gráfico:

Tabla 34. Nivel de la variable Estrategias de motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	0	0,0	0,0	0,0
	Malo	2	4,2	4,2	4,2
	Regular	13	27,1	27,1	31,3
	Bueno	19	39,6	39,6	70,8
	Muy Bueno	14	29,2	29,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

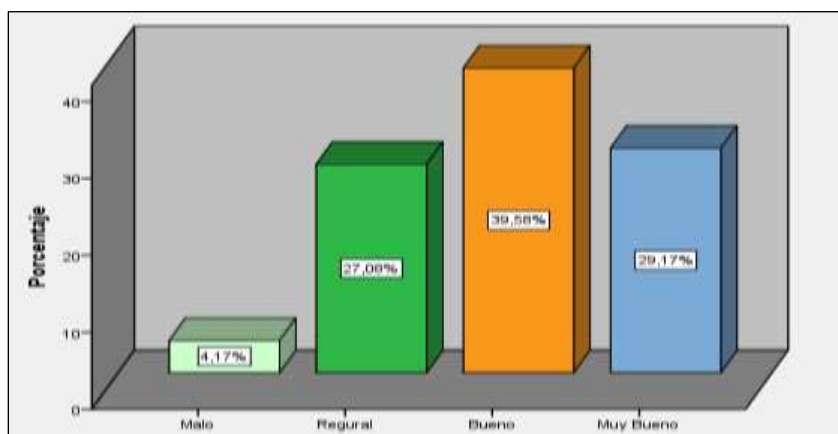


Gráfico 31. Nivel de la variable estrategias de motivación

Interpretación

En la tabla 34 y gráfico 31, se observa que del total de los encuestados (48 colaboradores), predomina el nivel bueno, es decir, es el mayor indicador que muestra el 39,6% (19). A continuación, se percibe el nivel muy bueno con 29,2% (14). Asimismo, se señala el nivel regular con 27,1% (13).

Esta información determina que el mayor valor dentro de la frecuencia se encuentra el indicador más alto “bueno” evidenciando que los trabajadores cuentan con estrategias de motivación con fin

de realizar una adecuada labor dentro de su área de trabajo y así cumplir los objetivos trazados por la institución.

C.1.1. Nivel de las dimensiones de la variable estrategias de motivación:

Consta de 3 ítems, las categorías de nivel de percepción para la dimensión Sueldos e incentivos se presentan en los resultados de la tabla y gráfico:

Tabla 35. Nivel de la dimensión Sueldos e incentivos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	2	4,2	4,2	4,2
	Bajo	12	25,0	25,0	29,2
	Medio	13	27,1	27,1	56,3
	Alto	15	31,3	31,3	87,5
	Muy alto	6	12,5	12,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

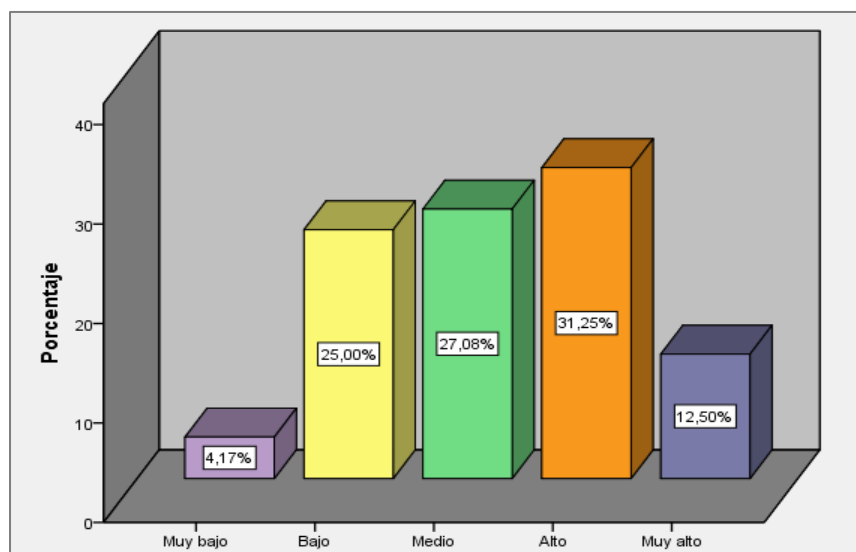


Gráfico 32. Nivel de la Dimensión Sueldos e incentivos.

Interpretación

En la tabla 35 y gráfico 32, se observa que del total de los encuestados (48 colaboradores), predomina el nivel alto, es decir, es el mayor indicador que muestra el 31,3% (15). A continuación, se percibe el nivel medio con 27,1% (13). Asimismo, se señala el nivel bajo con 25,0% (12). Indicadores de valor que resalta en la dimensión sueldos e incentivos.

Esta información determina que los trabajadores se encuentran satisfechos con los sueldos e incentivos asignados por la institución, contando así con un alto índice de motivación por parte de lo trabajos permitiéndoles realizar una satisfactoria labor dentro de la institución.

Tabla 36. Nivel de la dimensión Autorrealización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	8	16,7	16,7	16,7
	Alto	20	41,7	41,7	58,3
	Muy alto	20	41,7	41,7	100,0
Total		48	100,0	100,0	

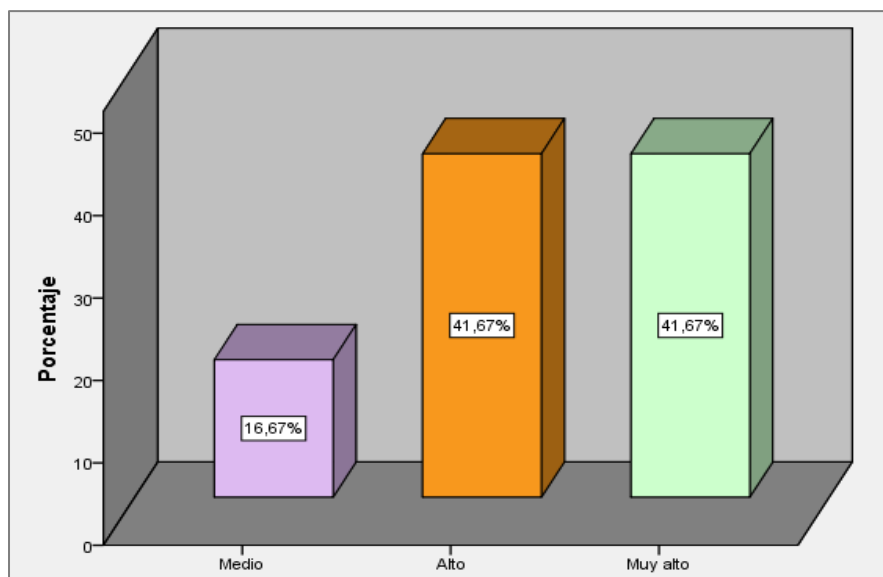


Gráfico 33. Nivel de la dimensión Autorrealización.

Interpretación

En la tabla 36 y gráfico 33, se observa que del total de los encuestados (48 colaboradores), predomina el nivel muy alto y alto como mayores indicadores que muestra el 41,7% (20). A continuación, se percibe el nivel medio con 16,7% (8). Indicadores de valor que resalta en la dimensión autorrealización.

Esta información determina que el trabajador se siente satisfecho de haber realizado sus metas personales demostrando anteriormente sus conocimientos, pensamientos, habilidades y destrezas,

cumpliendo así con la capacidad para resolver los problemas presentado durante las actividades realizadas.

Tabla 37. Nivel de la dimensión Reconocimiento del trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,1	2,1	2,1
	Medio	17	35,4	35,4	37,5
	Alto	14	29,2	29,2	66,7
	Muy alto	16	33,3	33,3	100,0
Total		48	100,0	100,0	

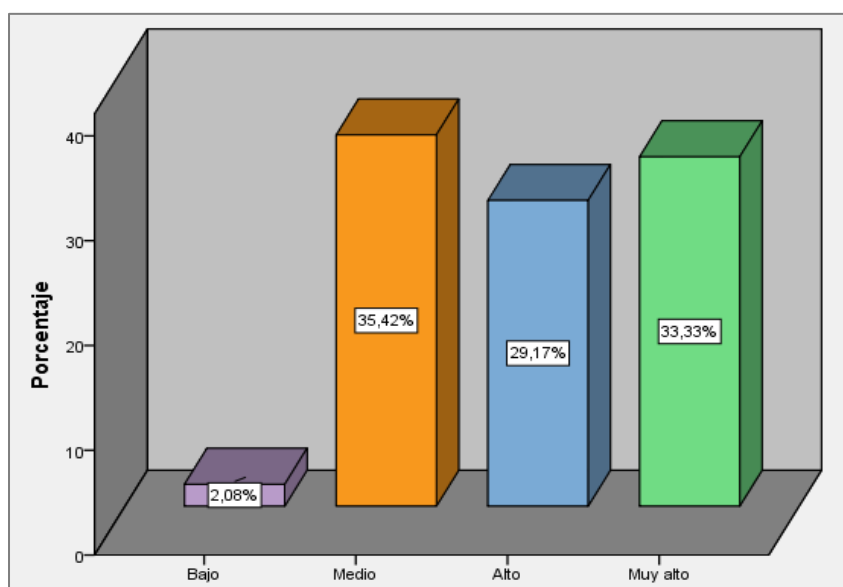


Gráfico 34. Nivel de la dimensión Reconocimiento del trabajo.

Interpretación

En la tabla 37 y gráfico 34, se observa que del total de los encuestados (48 colaboradores), predomina el nivel medio, es decir, es el mayor indicador que muestra el 35,4% (17). A continuación, se percibe el nivel muy alto con 33,3% (16). Asimismo, se señala el nivel alto con 29,2% (14). Indicadores de valor que resalta en la dimensión reconocimiento del trabajo.

Esta información determina que no todos los trabajadores dentro de la institución se encuentran satisfechos en cuanto a un reconocimiento al realizar sus labores por parte de la entidad, esto podría llevar a ocasionar un bajo rendimiento de los trabajadores al realizar sus actividades diarias.

Tabla 38. Nivel de la dimensión Formación y desarrollo personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	1	2,1	2,1	2,1
	Bajo	7	14,6	14,6	16,7
	Medio	8	16,7	16,7	33,3
	Alto	19	39,6	39,6	72,9
	Muy alto	13	27,1	27,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

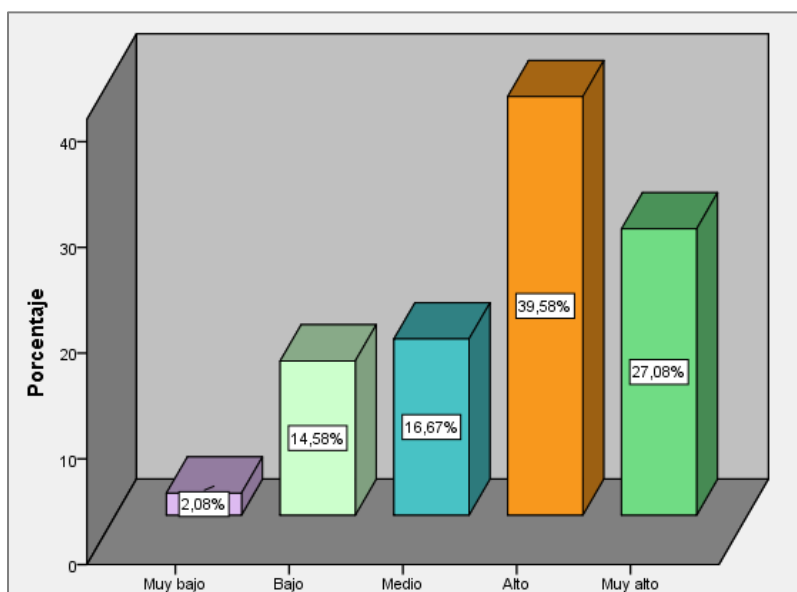


Gráfico 35. Nivel de la dimensión Formación y desarrollo personal.

Interpretación

En la tabla 38 y gráfico 5, se observa que del total de los encuestados (48 colaboradores), predomina el nivel alto, es decir, es el mayor indicador que muestra el 39,6% (19). A continuación, se percibe el nivel muy alto con 27,1% (13). Asimismo, se señala el nivel medio con 16,7% (8).

Esta información determina que la institución cuenta con personal altamente calificado en cuanto a su formación y su desarrollo personal, permitiéndoles de esta manera transmitir sus conocimientos adquiridos para la solución de dudas e inquietudes presentadas dentro del ámbito laboral.

C.2. NIVEL DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Consta de 16 ítems, las categorías de nivel de percepción para la variable desempeño laboral se presentan en los resultados de la siguiente tabla y gráfico:

Tabla 39. Nivel de la variable *Desempeño laboral*.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	3	6,3	6,3	6,3
	Bueno	14	29,2	29,2	35,4
	Excelente	31	64,6	64,6	100,0
Total		48	100,0	100,0	

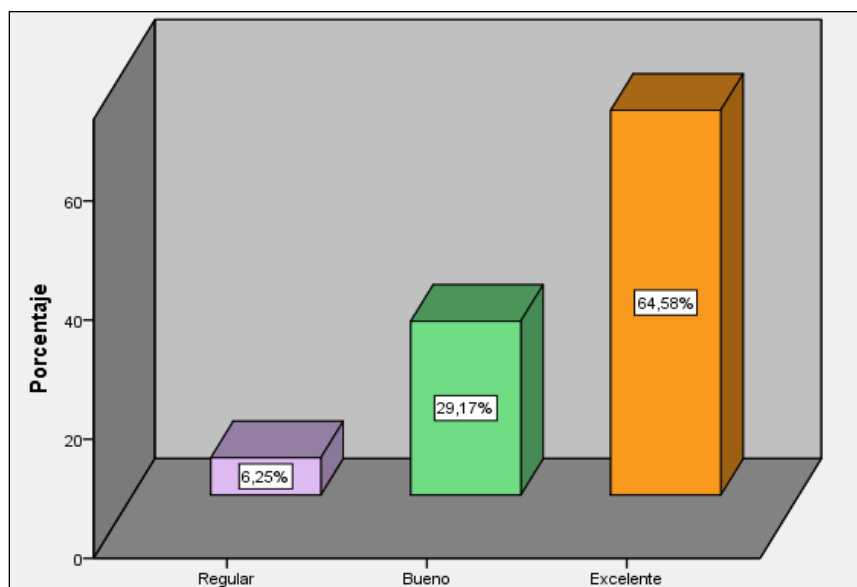


Gráfico 36. Nivel de la variable desempeño laboral.

Interpretación

En la tabla 39 y gráfico 36, se observa que del total de los encuestados (48 colaboradores), predomina el nivel excelente, es decir, es el mayor indicador que muestra el 64,65% (31). A continuación, se percibe el nivel bueno con 29,2% (14). Asimismo, se señala el nivel regular con 6,3% (3).

Esta información determina que la institución cuenta con un excelente desempeño laboral por parte de los trabajadores demostrando así sus conocimientos y experiencias adquiridas, cumpliendo de esta manera con sus metas personales y del mismo modo con los objetivos de la institución.

C.2.1. Nivel de las dimensiones de la variable desempeño laboral:

Consta de 4 ítems, las categorías de nivel de percepción para la dimensión Objetivos y metas se presentan en los resultados de la tabla y gráfico:

Tabla 40. Nivel de la dimensión Objetivos y metas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	6	12,5	12,5	12,5
	Bueno	16	33,3	33,3	45,8
	Excelente	26	54,2	54,2	100,0
Total		48	100,0	100,0	

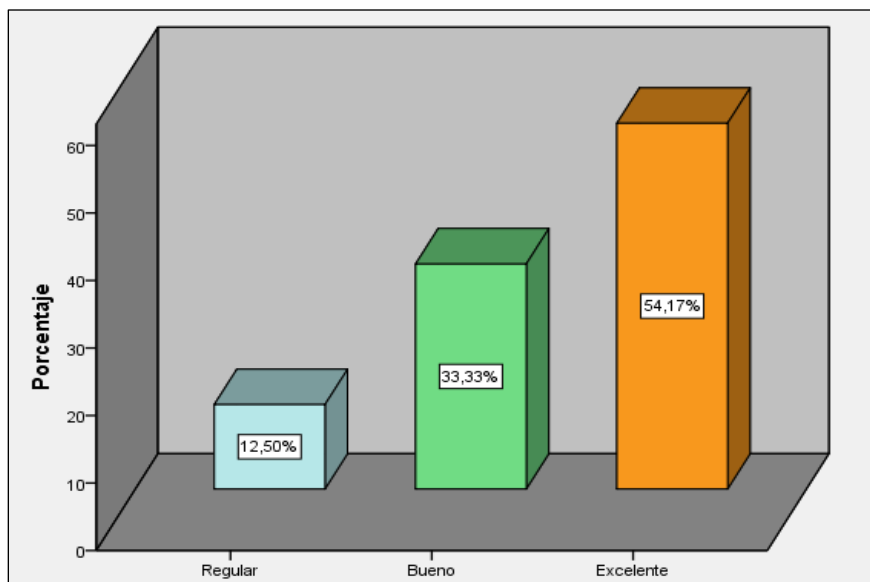


Gráfico 37. Nivel de la dimensión Objetivos y metas.

Interpretación

En la tabla 40 y gráfico 37, se observa que del total de los encuestados (48 colaboradores), predomina el nivel excelente, es decir, es el mayor indicador que muestra el 54,4% (26). A

continuación, se percibe el nivel bueno con 33,3% (16). Asimismo, se señala el nivel regular con 12,5% (6).

Esta información determina que los trabajadores cumplen con una excelente labor al obtener sus objetivos y metas trazadas para lograr cumplir con lo establecido por la institución, obteniendo resultados positivos generando el cumplimiento de actividades y tareas programadas con el fin obtener mejores resultados.

Tabla 41. Nivel de la dimensión Asistencia y puntualidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	1	2,1	2,1	2,1
	Bueno	15	31,3	31,3	33,3
	Excelente	32	66,7	66,7	100,0
Total		48	100,0	100,0	

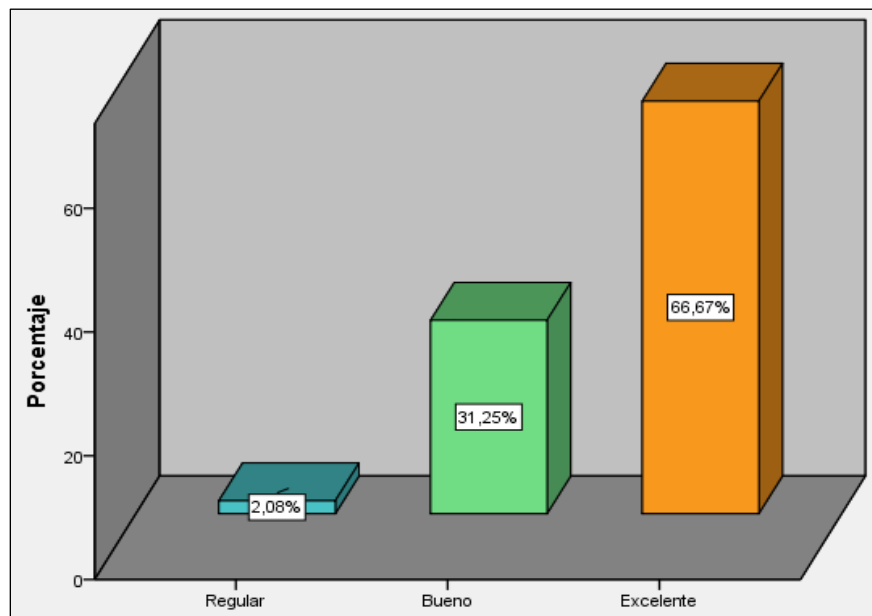


Gráfico 38. Nivel de la dimensión Asistencia y puntualidad.

Interpretación

En la tabla 41 y gráfico 38, se observa que del total de los encuestados (48 colaboradores), predomina el nivel excelente, es decir, es el mayor indicador que muestra el 66,7% (32). A

continuación, se percibe el nivel bueno con 31,3% (15). Asimismo, se señala el nivel regular con 2,1% (1).

Esta información determina que la institución cuenta con personal responsable, ante ello se muestra un alto índice en la asistencia y puntualidad por parte de los trabajadores, esto les ayuda a cumplir debidamente una tarea en un tiempo determinado ya establecido.

Tabla 42. Nivel de la dimensión Trabajo en equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	13	27,1	27,1	27,1
	Bueno	12	25,0	25,0	52,1
	Excelente	23	47,9	47,9	100,0
Total		48	100,0	100,0	

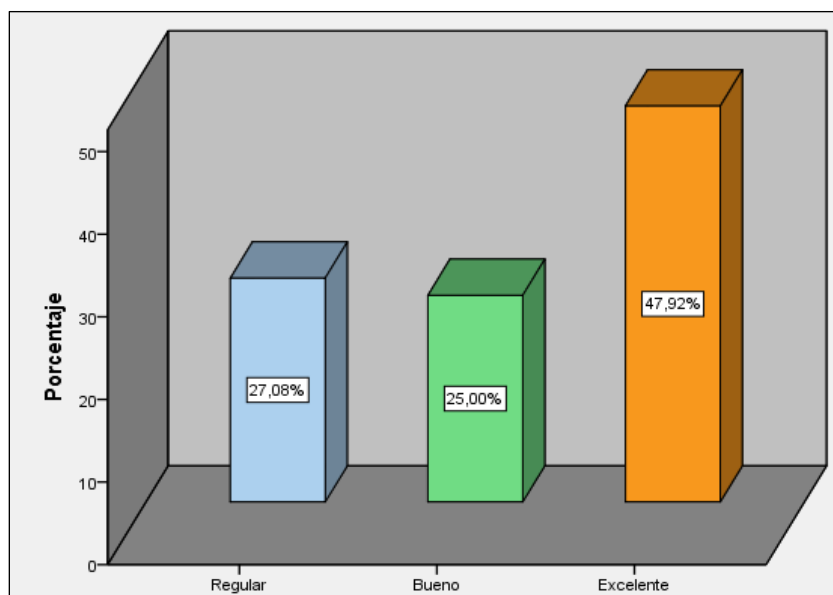


Gráfico 39. Nivel de la dimensión Trabajo en equipo.

Interpretación

En la tabla 42 y gráfico 39, se observa que del total de los encuestados (48 colaboradores), predomina el nivel excelente, es decir, es el mayor indicador que muestra el 47,9% (23). A continuación, se percibe el nivel regular con 27,1% (13). Asimismo, se señala el nivel bueno con 25,0% (12).

Esta información determina que dentro de la institución prima uno de los valores fundamentales por parte de cada trabajador, obteniendo así un excelente desempeño laboral la cual ayuda la intervención de cada trabajador aportando conocimientos adquiridos con el fin de llegar a un objetivo en común.

Tabla 43. Nivel de la dimensión Competencias.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	3	6,3	6,3	6,3
	Bueno	12	25,0	25,0	31,3
	Excelente	33	68,8	68,8	100,0
Total		48	100,0	100,0	

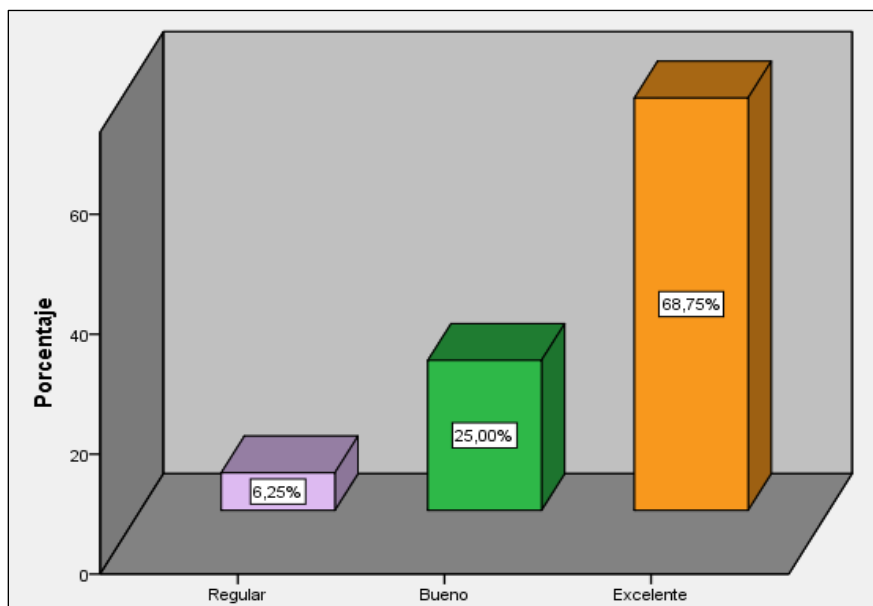


Gráfico 40. Nivel de la dimensión Competencias.

Interpretación

En la tabla 43 y gráfico 40, se observa que del total de los encuestados (48 colaboradores), predomina el nivel excelente, es decir, es el mayor indicador que muestra el 68,8% (33). A continuación, se percibe el nivel bueno con 25,0% (12). Asimismo, se señala el nivel regular con 6,3% (3).

Esta información determina que la institución cuenta con una excelente dimensión de competencia por parte de los trabajadores, ante ello el personal demuestra conocimientos, habilidades y destrezas que ayudan al desarrollo personal e institucional.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Para el análisis de contrastación de hipótesis se realizó con el coeficiente de correlación de Pearson, el cual, es un índice de fácil ejecución e, igualmente, de fácil interpretación. Digamos, en primera instancia, que sus valores absolutos oscilan entre 0 y 1. Esto es, si tenemos dos variables X e Y, y definimos el coeficiente de correlación de Pearson entre estas dos variables como r_{xy} entonces: $0 \leq r_{xy} \leq 1$

El signo el coeficiente de correlación de Pearson oscila entre -1 y $+1$. No obstante ha de indicarse que la magnitud de la relación viene especificada por el valor numérico del coeficiente, reflejando el signo la dirección de tal valor. En este sentido, tan fuerte es una relación de $+1$ como de -1 . En el primer caso la relación es perfecta positiva y en el segundo perfecta negativa.

Interpretación.

El valor del índice de correlación varía en el intervalo $[-1,1]$:

- Si $r = 1$, existe una correlación positiva perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables denominada relación directa: cuando una de ellas aumenta, la otra también lo hace en proporción constante.
- Si $0 < r < 1$, existe una correlación positiva.
- Si $r = 0$, no existe relación lineal. Pero esto no necesariamente implica que las variables son independientes: pueden existir todavía relaciones no lineales entre las dos variables.
- Si $-1 < r < 0$, existe una correlación negativa.

- Si $r = -1$, existe una correlación negativa perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables llamada relación inversa: cuando una de ellas aumenta, la otra disminuye en proporción constante.

VALOR	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Hipótesis general

H₁. Las estrategias de motivación inciden de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca 2020.

H₀. Las estrategias de motivación NO inciden de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca 2020.

Tabla 44. *Correlaciones entre Estrategias de motivación y Desempeño laboral.*

		Estrategias de motivación. V1	Desempeño laboral.V2
Estrategias de motivación.V1	Correlación de Pearson	1	,718**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
Desempeño laboral.V2	Correlación de Pearson	,718**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

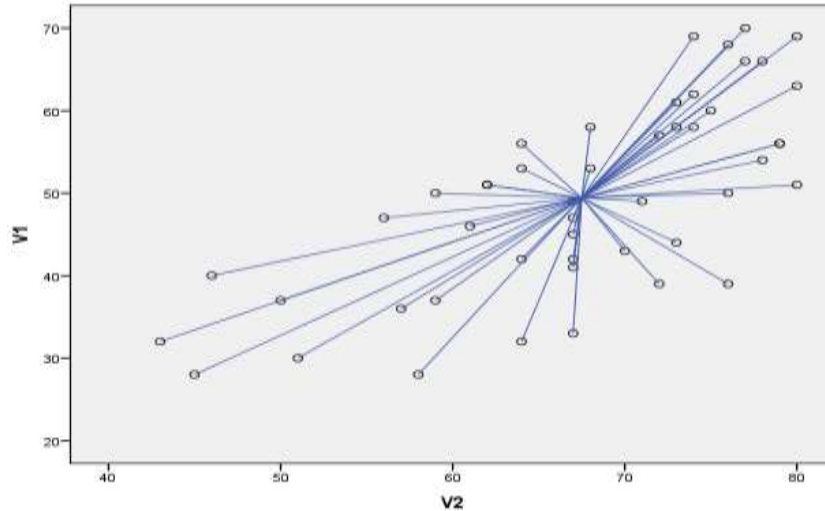


Gráfico 41. Correlaciones entre Estrategias de motivación y Desempeño laboral.

En el gráfico 41 de dispersión simple, se muestra las dos variables en análisis relacionadas linealmente, es decir el conglomerado de puntos que forman, están en el orden de una recta de aproximación inferencial.

Interpretación

En consecuencia, en la tabla 44 se halló una correlación de 0,718 y un Valor $p = 0,000$

Como el Valor $p = 0,000$ y $0,000 < 0,01$ podemos afirmar, con un 99% de confianza que se acepta H_1 y afirmamos que: Las estrategias de motivación inciden de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca 2020; por lo tanto, se observa que existe una alta correlación de 0,718 lo cual nos permite aseverar que a mayor motivación, mayor el desempeño laboral.

Hipótesis específicas

a) Hipótesis específica 1

H₁. Las estrategias de motivación inciden significativamente en los objetivos y metas de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca 2020.

H₀. Las estrategias de motivación NO inciden significativamente en los objetivos y metas de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca 2020.

Tabla 45. *Correlaciones entre Estrategias de motivación y Objetivos y metas*

		Estrategias de motivación.	Objetivos y metas
Estrategias de motivación.	Correlación de Pearson	1	,671**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
objetivos y metas	Correlación de Pearson	,671**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

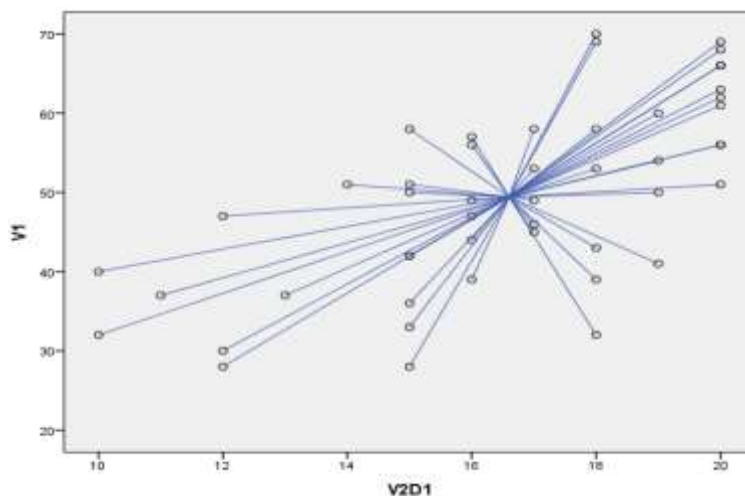


Gráfico 42. Análisis de dispersión Estrategias de motivación y Objetivos y metas

En el gráfico 42 de dispersión simple, se muestra la variable y dimensión en análisis relacionadas linealmente. El conglomerado de puntos que forman, están en el orden colindante a una recta de aproximación inferencial.

Interpretación

En consecuencia, en la tabla 45 se halló una correlación de 0,671 y un Valor p = 0,000

Como el Valor $p = 0,000$ y $0,000 < 0,01$ podemos afirmar, con un 99% de confianza que se acepta H_1 y afirmamos que: Las estrategias de motivación inciden significativamente en los objetivos y metas de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca 2020; por lo tanto, se observa que existe una alta correlación de 0,671 lo cual nos permite aseverar que a mayor motivación, mayor el cumplimiento de Objetivos y metas.

b) Hipótesis específica 2

H₁. El desempeño laboral incide significativamente en los sueldos e incentivos de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca 2020.

H₀. El desempeño laboral NO incide significativamente en los sueldos e incentivos de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca 2020

Tabla 46. *Correlaciones entre Desempeño laboral y Sueldos e incentivos*

		Desempeño laboral	Sueldos e incentivos
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,510**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
Sueldos e incentivos	Correlación de Pearson	,510**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

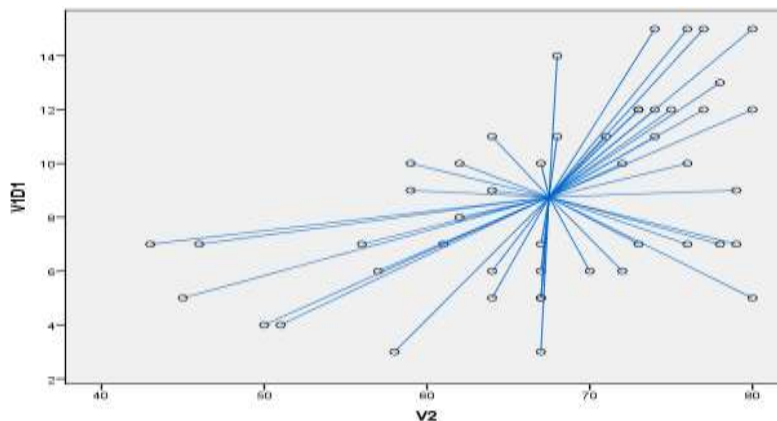


Gráfico 43. Análisis de dispersión entre Desempeño laboral y Sueldos e incentivos

En el gráfico 43 de dispersión simple, se muestra la variable y dimensión en análisis relacionadas linealmente. El conglomerado de puntos que forman, están en el orden contiguo a una recta de aproximación inferencial.

Interpretación

En consecuencia, en la tabla 46 se halló una correlación de 0,510 y un Valor $p = 0,000$

Como el Valor $p = 0,000$ y $0,000 < 0,01$ podemos afirmar, con un 99% de confianza que se acepta H_1 y afirmamos que: El desempeño laboral incide significativamente en los sueldos e incentivos de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca 2020; por lo tanto, se observa que existe una buena correlación de 0,510 lo cual nos permite aseverar que a mayor desempeño laboral, mayor el sueldo e incentivos.

c) Hipótesis específica 3

H₁. El reconocimiento del trabajo incide significativamente en las competencias de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca 2020

H₀. El reconocimiento del trabajo NO incide significativamente en las competencias de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca 2020

Tabla 47. *Correlación entre Reconocimiento del trabajo y Competencias*

		Reconocimiento del trabajo	Competencias
Reconocimiento del trabajo	Correlación de Pearson	1	,520**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
Competencias	Correlación de Pearson	,520**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

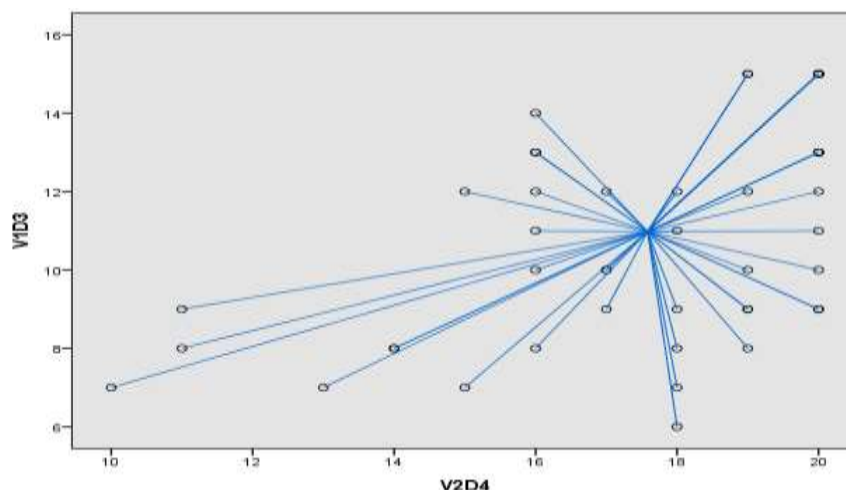


Gráfico 44. Análisis de dispersión entre Reconocimiento del trabajo y Competencias

En el gráfico 45 de dispersión simple, se muestra la variable y dimensión en análisis relacionadas linealmente. El conglomerado de puntos que forman, están en el orden colindante a una recta de aproximación inferencial.

Interpretación

En consecuencia, en la tabla 48 se halló una correlación de 0,520 y un Valor $p = 0,000$

Como el Valor $p = 0,000$ y $0,000 < 0,01$ podemos afirmar, con un 99% de confianza que se acepta H_1 y afirmamos que: El reconocimiento del trabajo incide significativamente en las competencias de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca 2020; por lo tanto, se observa que existe una buena correlación de 0,520 lo cual nos permite aseverar que a mayor reconocimiento del trabajo, mayor las competencias de los trabajadores.

d) Hipótesis específicas 4

H₁. Las estrategias de motivación inciden significativamente en el trabajo en equipo de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca 2020.

H₀. Las estrategias de motivación NO inciden significativamente en el trabajo en equipo de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca 2020.

Tabla 48. *Correlación entre Estrategias de motivación y Trabajo en equipo.*

		Estrategias de motivación.	Trabajo en equipo.
Estrategias de motivación.	Correlación de Pearson	1	,652**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
Trabajo en equipo.	Correlación de Pearson	,652**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

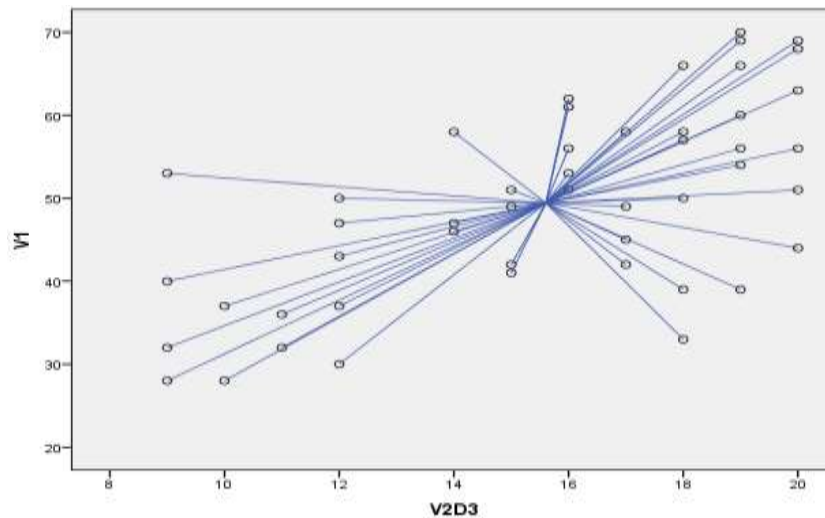


Gráfico 45. Análisis de dispersión entre Estrategias de motivación y Trabajo en equipo

En el gráfico 46 de dispersión simple, se muestra la variable y dimensión en análisis relacionadas linealmente. El conglomerado de puntos que forman, están en el orden colindante a una recta de aproximación inferencial.

Interpretación

En consecuencia, en la tabla 47 se halló una correlación de 0,652 y un Valor $p = 0,000$

Como el Valor $p = 0,000$ y $0,000 < 0,01$ podemos afirmar, con un 99% de confianza que se acepta H_1 y afirmamos que: Las estrategias de motivación inciden significativamente en el trabajo en equipo de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca 2020; por lo tanto, se observa que existe una alta correlación de 0,652 lo cual nos permite aseverar que a mayor motivación, mayor el trabajo en equipo.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Después de haber realizado, analizado y procesado los resultados de la investigación, se elaboraron las siguientes conclusiones:

- Se ha determinado que existe una correlación linealmente positiva entre las estrategias de motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca.
- Se obtuvo que, el desempeño laboral de los colaboradores muestra un indicador excelente del 64.65% ya que ellos consideran que se les brindan adecuadas estrategias de motivación al obtener un indicador bueno del 39.6%, incidiendo así de manera efectiva dentro de la institución.
- Mediante el análisis de los datos obtenidos de la dimensión desempeño laboral, se da a conocer que, las valoraciones del trabajo de los colaboradores inciden en que cumplan los objetivos y metas que se proponen; ya que, al realizarlas eficientemente, éstos se van desarrollando personal o profesionalmente; logrando así un beneficio mutuo.
- De acuerdo a los resultados sobre estrategias de motivación, falta mejorar respecto a la motivación extrínseca; considerando que, algunos trabajadores se sienten descontentos, denotándose así poca percepción acerca de los sueldos e incentivos brindados por la empresa.
- Se demuestra que dentro de la dimensión desempeño laboral, las competencias de los trabajadores manifiestan una satisfacción favorable; ya que, les motivan y ayudan a incrementar su desempeño ya sea personal o profesional, obteniendo así un resultado óptimo para el cumplimiento de sus metas y objetivos que se planteen.
- En cuanto al trabajo en equipo de la dimensión desempeño laboral, los colaboradores sienten un buen ambiente de trabajo dentro de la institución; dado que, todos participan de manera

conjunta, tomando las mejores decisiones y solucionando los problemas para así lograr cumplir con los objetivos establecidos.

5.2. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la institución, optimizar las estrategias de motivación cumpliendo adecuadamente los objetivos y metas, con la finalidad de mejorar y elevar el desempeño laboral de los colaboradores en un tiempo determinado dependiendo las circunstancias presentadas; proporcionando así una mejora continua hasta lograr el cumplimiento de dichos objetivos planteados.
- Se recomienda a la institución que, los sueldos e incentivos que brinden se basen de acuerdo al desempeño de cada trabajador para fomentar el espíritu competitivo, tomando en cuenta que dichas compensaciones no sólo se deben simplificar en lo que es motivación extrínseca sino también en la motivación intrínseca.
- Se recomienda, seguir fomentando entre los colaboradores el respeto ante sus derechos; consiguiendo que todos gocen de las mismas oportunidades laborales, convirtiéndose así en personas productivas para poder cumplir eficientemente su formación y desarrollo personal y lograr alcanzar el éxito dentro y fuera de la institución.

REFERENCIAS

- Auccapure Vallenias, L. S. (2019). Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración, Universidad Andina del Cusco, Cusco.
- Burneo Alvarón, R. R. (2017). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración y Dirección de Empresas, Universidad Privada de Tacna, Tacna.
- Castañeda Blas, E. G., & Julca Vidal, L. B. (2016). Aplicación de un programa de motivación laboral para mejorar la productividad de los trabajadores del área de ventas en la distribuidora Casther y Asociados S.A.C. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría general de la Administración. México: McGraw-Hill.
- Ferrer Salaverri, M. E. (2017). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Cajamarca.
- Galván Bonilla, M. A. (2017). Motivación Laboral. Estado de Hidalgo: Logos Boletín Científico De La Escuela Preparatoria No. 2, 4 (7). Obtenido de Logos Boletín Científico De La Escuela Preparatoria No. 2, 4: Recuperada de:
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa2/article/view/2165>
- Gutiérrez Valencia, D. J., & Pando Urbina, J. L. (2018). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa de nivel secundario San Ramón de Chontapaccha de la ciudad de Cajamarca. Tesis para obtener el grado de Magíster en Gestión de la educación, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca.
- Hernández Díaz, Z. M. (julio de 2016). La Cultura Organizacional y su Relación con el Desempeño. Pimentel. Obtenido de Tesis de licenciatura: Recuperada de:
[http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2284/Tesis%20de%20Hern%20E1ndez%](http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2284/Tesis%20de%20Hern%20E1ndez%20)

20D%EDaz%20Zhenia%20Magaly.pdf;jsessionid=0181F19008FA2E65B05525782D11E2FE?sequence=1

- Hoyos Coronel, A. B. (2019). El empowerment y su relación con la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Chota. Tesis para obtener el título profesional de licenciado en Administración, Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca.
- Lagos Cortés, V. (2015). LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS COPELEC. Seminario para el título de Ingeniero Comercial, Universidad del Bío, Chillán.
- Levano Lizarraga, M. Á. (2017). Motivación y desempeño laboral en la empresa Euroshop del grupo Volkswagen. Tesis para título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.
- Lizana Cruz, D. M., & Samame Díaz, R. D. (2016). DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CAJA SULLANA S.A. Grado de bachiller en Administración, UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN, Ciudad de Olmos, Lambayeque.
- Manrique, G., & Silva, M. (2018). PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA LOS TÉCNICOS DE LA DIRECCIÓN ESTADAL AMBIENTAL DEL DISTRITO CAPITAL. Tesis para título de Licenciadas en Administración, Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez Núcleo Palo Verde, Caracas.
- Otayo Piraban, L. P. (2019). Percepción de los incentivos convencionales y su efecto en la motivación de los trabajadores de empresas industriales comerciales del estado de la empresa de Acueducto y Alcantarillado EAAB - ESP. Tesis para el título de Magíster Área Humanística, Universidad externado de Colombia, Bogotá.
- Ramírez Chinchay, I. C. (2016). Estrategias motivacionales para mejorar la competencia laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Divino Maestro, caserío Pampa de Séquez, distrito la Florida, provincia de San Miguel. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo, Cajamarca.

Reyes Mejía, S. N. (2017). La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública. Tesis para Maestría en Desarrollo del Talento Humano, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.

Salas Rojas, B. A., & Salazar Maza, J. A. (2018). La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Químicos Limpieza y Servicios Mas Plus E.I.R.L. Tesis para el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.

Tirado Ríos, E. M. (2018). La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción civil de la provincia de Cajabamba. Tesis para obtener el grado de Maestro en Dirección y Gestión del Talento Humano, Universidad Privada del Norte, Cajamarca.

Zamora Ochoa, E. I. (2017). ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA DE SERVICIOS CAZO. Grado académico de bachiller en Administración, UNAP, Iquitos.

Zans Castellón, A. J. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria. Tesis de grado para Máster en Gerencia Empresarial, UNAN, Matagalpa.

ANEXOS

ANEXO 1. INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

ENCUESTA DE LA VARIABLE ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN

ESTRATEGIAS DE MOTIVACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO DE CAJAMARCA 2020.

APRECIADO(A) TRABAJADOR(A): Le presentamos una encuesta, el cual esperamos su más sincera respuesta. Por favor sea honesto. Muchas gracias por su colaboración

Edad:

Área:

Sexo: M () F ()

Cargo:

Tiempo de servicio en la institución:

Menos de un año ()

De 5 a 10 años ()

De 1 a 5 años ()

De 10 a más años ()

MARQUE CON UNA (x) DONDE CORRESPONDA

INSTRUCCIONES: Después de analizar cada ítem, marque con una "X" el cuadrado que indique su grado de frecuencia, utilizando la escala siguiente.

Nunca	Muy poco	Regularmente	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	GRADO DE FRECUENCIA				
		1	2	3	4	5
	ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN					
	Sueldos e incentivos					
1	La remuneración que recibe se ajusta a las tareas que realiza dentro de la empresa.					
2	Le incentivan las bonificaciones que percibe dentro de su trabajo.					
3	Recibe recompensas por efectuar un buen trabajo dentro de la empresa.					
	Autorrealización					
4	De acuerdo a su trabajo realizado en la empresa tiene la posibilidad de acceder a un mejor puesto.					
5	Siente satisfacción al solucionar un problema eficientemente dentro de la empresa.					
6	Se siente orgulloso(a) de contribuir con el desarrollo para la mejora de la empresa.					
7	Los logros obtenidos dentro de la empresa mejoran sus aspiraciones profesionales.					
	Reconocimiento del trabajo					
8	Considera que es importante el ser reconocido en la empresa.					
9	Obtiene reconocimiento por el cumplimiento de objetivos planteados por la organización.					
10	Se siente satisfecho con el reconocimiento brindado por parte de su jefe en la empresa.					
	Formación y desarrollo personal					
11	Potencializa en la institución sus habilidades profesionales.					
12	La empresa le capacita para desarrollar de manera eficaz su trabajo.					
13	Realiza mejora continua en su nivel de competitividad.					
14	Desarrolla aprendizajes en el ámbito profesional.					

ENCUESTA DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

ESTRATEGIAS DE MOTIVACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO DE CAJAMARCA 2020.

APRECIADO(A) TRABAJADOR(A): Le presentamos una encuesta, el cual esperamos su más sincera respuesta. Por favor sea honesto. Muchas gracias por su colaboración

Edad: Área:

Sexo: M () F () Cargo:

Tiempo de servicio en la institución:

Menos de un año () De 5 a 10 años ()

De 1 a 5 años () De 10 a más años ()

MARQUE CON UNA (x) DONDE CORRESPONDA

INSTRUCCIONES: Después de analizar cada ítem, marque con una "X" el cuadrado que indique su grado de frecuencia, utilizando la escala siguiente.

Nunca	Muy poco	Regularmente	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	GRADO DE FRECUENCIA				
		1	2	3	4	5
	DESEMPEÑO LABORAL					
	Objetivos y metas					
1	Las metas propuestas en su trabajo se cumplen en el periodo establecido.					
2	Planifica sus actividades para alcanzar las metas propuestas.					
3	Cumple con las tareas asignadas por la empresa en un tiempo determinado.					
4	Dentro del área de trabajo se establecen los objetivos específicos.					
	Asistencia y puntualidad					
5	Asiste puntualmente a las reuniones establecidas por la empresa.					
6	Realiza las actividades encomendadas en el tiempo indicado.					
7	Sus compañeros de trabajo llegan puntualmente a su área laboral.					
8	Considera a la puntualidad como algo fundamental para la efectividad en la empresa.					
	Trabajo en equipo					
9	Los objetivos se cumplen como equipo y no de manera individual.					
10	La empresa cuenta con una participación activa de los empleados.					
11	El trabajo en equipo es el adecuado en el desarrollo de actividades.					
12	En el área de trabajo, todas las opiniones y sugerencias se toman en cuenta sin discriminar el cargo.					
	Competencias					
13	Desarrolla sus habilidades y destrezas en el trabajo.					
14	Cumple adecuadamente con las tareas encomendadas dentro del trabajo.					
15	Tiene iniciativa al desarrollar sus actividades.					
16	Desarrolla un trabajo de calidad en el aspecto de conocimiento en el tema.					

ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICACIONES	INSTRUMENTO
<p>¿Cómo influyen las estrategias de motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo en la provincia de Cajamarca, 2020?</p>	<p>OG: Determinar la incidencia de las estrategias de motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca 2020</p> <p>OE1: Evaluar las estrategias de motivación y su incidencia en los objetivos y metas de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca 2020.</p> <p>OE2: Analizar el desempeño laboral y su incidencia en los sueldos e incentivos de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca 2020.</p> <p>OE3: Evaluar el reconocimiento laboral y su incidencia en las competencias de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca 2020.</p> <p>OE4: Analizar las estrategias de motivación y su incidencia en el trabajo en equipo de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca 2020.</p>	<p>Las estrategias de motivación inciden de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca 2020.</p>	<p>Estrategias de motivación (variable independiente)</p> <p>Desempeño laboral (variable dependiente)</p>	<p>Sueldos e incentivos</p> <p>Autorrealización laboral</p> <p>Reconocimiento del trabajo</p> <p>Formación y desarrollo personal</p> <p>Objetivos y metas</p> <p>Asistencia y puntualidad</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Competencias</p>	<p>Cuestionario de Encuesta</p>

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS


UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS - FCEA
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: ROMERO CORREA, ALDO JESÚS
- 1.2. CARGO: DOCENTE
- 1.3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: JPAGU
- 1.4. GRADO ACADÉMICO: MAGISTER
- 1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA-VARIABLES; ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN
- 1.6. AUTORES DEL INSTRUMENTO: SANDRA ESCOBAL HANTILLA / HELISSA TANTA HERRERA
- 1.7. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO
- 1.8. FECHA: 26/02/2020 LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA JPAGU

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios	Niveles	Baja 0 - 25%				Regular 26 - 50%				Bueno 51 - 75%				Muy bueno 76 - 100%			
		Indicadores															
		0	7	13	19	26	33	39	45	51	57	63	69	76	82	88	94
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado													81			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables														82		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica												80				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica														83		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad													80			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación														82		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos													80			
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores														83		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación													80			
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación														82		
SUMA PARCIAL														401	412		
SUMA TOTAL															813		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Baja b) Regular c) Bueno d) Muy bueno

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 81.3


 Firma

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: *Dr. García Celis, A. Wilmar*
- 1.2. CARGO: *Docente UPAGU*
- 1.3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: *UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO*
- 1.4. GRADO ACADÉMICO: *DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN*
- 1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: *ENCUESTA - VARIABLE : ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN*
- 1.6. AUTORES DEL INSTRUMENTO: *SANDRA ESCOBAL MANTILLA / MELISSA TANTA HERRERA*
- 1.7. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: *ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL*
- 1.8. FECHA: *26/02/2020* *DE LOS TRABAJADORES DE LA UPAGU*

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios	Niveles	Baja 0 - 25%				Regular 26 - 50%				Bueno 51 - 75%				Muy bueno 76 - 100%			
		Indicadores															
		0	7	13	19	26	33	39	46	51	57	63	69	76	82	88	94
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores																
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																
SUMA PARCIAL																	
SUMA TOTAL																	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Baja b) Regular c) Bueno d) Muy bueno

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 63.7


 Firma

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: ROMERO CORREA, ALDO JESÚS
- 1.2. CARGO: DOCENTE
- 1.3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: UPAGU
- 1.4. GRADO ACADÉMICO: MAGISTER
- 1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA - VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL
- 1.6. AUTORES DEL INSTRUMENTO: SANDRA ESCOBAL MANTILLA/HELISSA TANTA HERRERA
- 1.7. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL
- 1.8. FECHA: 26/02/2020 DE LOS TRABAJADORES DE LA UPAGU

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios	Niveles	Baja 0 - 25%				Regular 26 - 50%				Bueno 51 - 75%				Muy bueno 76 - 100%			
		0	7	13	19	25	33	39	45	51	57	63	69	75	82	88	94
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																81
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																82
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																80
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																83
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																80
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																82
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																80
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores																84
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																80
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																82
SUMA PARCIAL																	404 / 413
SUMA TOTAL																	814

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Baja b) Regular c) Bueno d) Muy bueno

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 814


Firma

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: *Dr. Garcia Celis, J. Wilmar.*
- 1.2. CARGO: *Docente UPAGU*
- 1.3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: *UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO*
- 1.4. GRADO ACADÉMICO: *DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN*
- 1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: *ENCUESTA - VARIABLE : DESEMPEÑO LABORAL*
- 1.6. AUTORES DEL INSTRUMENTO: *SANDRA ESCOBAL HANTILLA / MELISSA TANTA HERRERA*
- 1.7. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: *ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO*
- 1.8. FECHA: *26/02/2020* *LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UPAGU*

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios	Niveles	Baja 0 - 25%				Regular 26 - 50%				Bueno 51 - 75%				Muy bueno 76 - 100%			
		0	7	13	19	26	33	39	45	51	57	63	69	75	82	88	94
		6	12	18	25	32	38	44	50	56	62	68	75	81	87	93	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado												75				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables											63					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica											63					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica											63					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad											63					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación											63					
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos											68					
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores											63					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación												75				
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación												63				
SUMA PARCIAL													509	150			
SUMA TOTAL													659				

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Baja b) Regular c) Bueno d) Muy bueno

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 65.9


Firma

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: *LUCÍA SMALL RUÍZ*
- 1.2. CARGO: *GERENTE*
- 1.3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: *CAPACITA-T*
- 1.4. GRADO ACADÉMICO: *MÁSTER EN MARKETING DIGITAL, COMUNICACIÓN E INTERNET 3.0*
- 1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: *ENCUESTA - VARIABLE : DESEMPEÑO LABORAL*
- 1.6. AUTORES DEL INSTRUMENTO: *SANDRA ESCOBAL MANTILLA/ MELISSA TANTA HERRERA*
- 1.7. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: *ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO.*
- 1.8. FECHA: *26/02/2020*

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios	Niveles	Baja 0 - 25%				Regular 26 - 50%				Bueno 51 - 75%				Muy bueno 76 - 100%			
		0	7	13	19	26	33	39	45	51	57	63	69	76	82	88	94
	Indicadores	6	12	18	25	32	38	44	50	56	62	68	75	81	87	93	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado											68					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables											63					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica										62						
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica										57						
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad											63					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.											68					
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos										57						
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores										62						
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación											68					
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación											68					
SUMA PARCIAL											238	312					
SUMA TOTAL												636					

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Baja b) Regular c) Bueno d) Muy bueno

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 63,6



 Firma

 MAG. LUCÍA A. SMALL RUÍZ, MMD(.0
 DOCENTE INVESTIGADOR