



INDICE

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.1 Problema de Investigación	5
1.1.1 Planteamiento del problema	5
1.2 Formulación del problema	5
1.3 Objetivos	6
1.3.1 Objetivo General	6
1.3.2 Objetivos Específicos	6
1.4 Justificación de la investigación	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	8
2.1 Antecedentes	8
2.2 Bases teóricas	10
2.1.1 Motivación	10
2.2.1 Motivación intrínseca.	10
2.2.2 Desempeño.	11
2.2.3 Teoría de la jerarquía de las necesidades	12
2.2.4 Teoría x y teoría y	12
2.2.5 El modelo contingencia de motivación de Vroom	12
2.2.6 Teoría de la atribución	13
2.2.7 Teoría de la motivación - higiene	13
2.2.8 Teoría de las expectativas	13
2.2.9 Teoría de la existencia relaciones crecimiento - ERC	13
2.2.10 Teoría Z	14
2.2.11 Teoría del impulso de las tres necesidades	14
2.2.12 Desempeño	14
2.2.13 Laboral	14
2.2.14 Motivación	14
2.2.15 Intrínseca	14
2.2.16 Administrador	15
2.3 Hipótesis	15
2.4 Variables	15



2.4.1	Variable dependiente	15
2.4.2	Variable independiente	15
2.5	Operacionalizacion de variables	16
	Variable dependiente	16
	Variable independiente	16
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		17
3.1.	Tipo de la investigación	17
3.2.	Población y muestra	17
3.3.	Diseño de la investigación	18
3.4.	Unidad de análisis	18
3.5.	Método de Investigación	18
3.6.	Técnicas de Investigación	18
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA EN EL DESEMPEÑO LABORAL		20
4.1.	A modo de introducción	20
4.2.	Datos genéricos de los encuestados	20
4.2.1.	Situación laboral	20
4.2.2.	En cuanto tiempo empezó a laboral una vez que egreso de la universidad.	21
4.2.3.	Año de ingreso a la empresa por los egresados	23
4.2.4.	Cargo que ocupa en la empresa	24
4.2.5.	En cuanto giran sus ingresos económicos	25
4.3.	Desempeño laboral	27
4.3.1.	Disfruto el realizar mi trabajo en la empresa porque me siento motivado	27
4.3.2.	Cuando realizo mi trabajo o proyectos con calidad, de un modo eficaz (bien hecho) y eficiente (con menos recursos tales como el tiempo y dinero), mi esfuerzo es reconocido por mi jefe	28
4.3.3.	Tengo la libertad de hacer las cosas a mi manera concediéndome responsabilidad en la toma de decisiones.	29
4.3.4.	En el desempeño de mi trabajo tengo la oportunidad de aprender cosas nuevas.	30
4.3.5.	Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales	31
4.3.6.	Mi puesto me ha permitido tener una posición importante en la empresa.	32
4.3.7.	El realizar bien mi trabajo asegura mi permanencia en la organización.	33
4.3.8.	He alcanzado con éxito las metas que me he propuesto en el desarrollo de mis actividades.	34



4.3.9. La organización me ha permitido progresar o descubrir nuevas áreas laborales dentro de mi trabajo.	35
4.3.10. He tenido la oportunidad de participar en proyectos que me permitan alcanzar éxitos profesionales.....	36
4.4. Motivación intrínseca	37
4.4.1. ¿Qué tan satisfecho está con las políticas de la empresa que brindan la oportunidad de tener responsabilidades que le permitan desarrollar nuevas habilidades?.	37
4.4.2. ¿Qué tan satisfecho esta con la seguridad existente en la estabilidad en su trabajo (liquidaciones, jubilaciones anticipadas)?	38
4.4.3. ¿Qué tan satisfecho se encuentra en relación a tener un trabajo interesante?	39
4.4.4. ¿Qué tan satisfecho está en cuanto a la utilización de los procedimientos establecidos para el ascenso en la empresa?	40
4.4.5. ¿Qué tan satisfecho está en relación a la facilidad para aplicar y desarrollar sus habilidades y aptitudes en las actividades laborales?.....	41
4.4.6. ¿Qué tan satisfecho está en cuanto al apoyo que recibe por parte de su jefe cuando se presentan problemas de trabajo?	42
4.4.7. ¿Qué tan satisfecho se encuentra con respecto a percibir un salario equitativo al esfuerzo que implican sus actividades de trabajo?.....	43
4.4.8. ¿Qué tan satisfecho está en cuanto al nivel jerárquico que ocupa en la organización?	45
4.4.9. ¿Está satisfecho con las condiciones del equipo de trabajo y que tan motivado se encuentra?	46
4.4.10. ¿Está satisfecho con la equidad en cuanto al reconocimiento del jefe al desempeño en el trabajo?.....	48
4.4.11. ¿Está satisfecho con el pago que recibe en relación con las responsabilidades que se le asignan en la organización?	49
4.4.12. ¿Qué tan satisfecho se encuentra con respecto a tener un trabajo que represente un reto que le permita desarrollar nuevas capacidades?	51
4.4.13. En general, ¿qué tan satisfecho diría que está en cuanto su ambiente laboral?	52
Conclusiones	54
Objetivos Específicos.....	54
Recomendaciones	56
Bibliografía.....	57
Anexos	58



CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Problema de Investigación

1.1.1 Planteamiento del problema

En la actualidad los egresados de las universidades, muchas veces no se sienten motivados para que se desenvuelvan en el campo laboral de su carrera, ya que existen diferentes factores por los cuales, se encuentran en constante rotación e insatisfacción de sus actividades, esto implica el impedimento de una gestión de trabajo en equipo y la adaptación de una cultura corporativa; pues generaría costos para la empresa, tanto para la contratación y formación de nuevos colaboradores.

En los últimos tiempos dentro de un mundo globalizado, las sociedades se encuentran en constante cambio social, político, económico y cultural. Todos estos cambios afectan en los estilos de vida de las personas, así mismo la interacción que establece el colaborador con la empresa; es por eso que el capital humano es un activo valioso para las organizaciones en donde tratan de que los recursos tangibles e intangibles estén operativos en la compañía en marcha, para que permitan lograr sus objetivos y metas; en un ambiente competitivo, se deben tener colaboradores comprometidos con los cambios que ocurran dentro de la organización; debido a que estamos en la época de gestión del conocimiento; se está optando por ser cada vez mejores, y puedan lograr que la motivación haga referencia de satisfacción, implicación y clima laboral.

La Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, aún no ha desarrollado en forma suficiente sobre el interés motivacional de sus egresados al integrarse a un ambiente laboral.

1.2 Formulación del problema

¿Qué factores motivacionales intrínsecos inciden en el desempeño laboral de la Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas, Carrera Profesional de Administración de Empresas en egresados de la UPAGU año 2013?



1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar los factores motivacionales intrínsecos que inciden en el desempeño laboral de la Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas, Carrera Profesional de Administración de Empresas en egresados de la UPAGU año 2013.

1.3.2 Objetivos Específicos

Identificar los factores que inciden en el desempeño laboral de la Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas, Carrera Profesional de Administración de Empresas en egresados de la UPAGU año 2013.

Describir los factores motivacionales intrínsecos en su desempeño laboral de la Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas, Carrera Profesional de Administración de Empresas en egresados de la UPAGU año 2013.

1.4 Justificación de la investigación

La investigación se sustenta en que la motivación es un factor crucial en la enseñanza de la administración, y en especial es reflejada en los estudiantes de la carrera misma y por las diferentes materias o áreas del conocimiento que cursan a lo largo de su formación, pues es bien sabido que la administración es una de las carreras que requiere de mayor concentración y dedicación por parte del estudiante, por lo que es indispensable que éste último se encuentre adecuadamente motivado en el proceso de aprendizaje, para así obtener los más óptimos y gratificantes resultados durante el ejercicio de su profesión y así poder integrarse al trabajo.



En el aspecto teórico, resulta de gran importancia determinar los factores de motivación intrínseca relacionados con el aprendizaje en el estudiante, lo cual permitirá plantear líneas de acción fundamentadas en los resultados obtenidos y dirigidas a generar estrategias que influyan de manera positiva en el proceso enseñanza - aprendizaje, y que permitan al estudiante a establecer metas claras y concretas, logrando mayor éxito a corto y mediano plazo en el rendimiento académico, y durante su vida profesional.

Los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación influyen en el desempeño laboral. Y es favorable tanto para el empleado como para la empresa ya que va a permitir oportunidades de mejora logrando que el colaborador tome una buena actitud de desempeño y productividad en sus actividades.



CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

(Garcia Zans, 2012), Uno de los principales trabajos encontrados son La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables presentado en la Universidad de Valladolid, Virginia, cuyas conclusiones que se relacionan con nuestro objeto de estudio son:

- ✓ El desarrollo del trabajo es fundamental para la consecución de los objetivos de la empresa, por lo que el poder definir de forma adecuada una estrategia para potenciar su motivación y desarrollo es fundamental.
- ✓ La retribución económica es una parte importante, ya que como podemos observar es el motivo de abandono del trabajo por un 45 % de los entrevistados, pero el salario emocional o motivador es fundamental, y como observamos en el gráfico el 55% del entrevistado abandonaría su trabajo por un mal ambiente laboral.
- ✓ Las entrevistas realizadas nos suministran información de los elementos motivadores y condicionantes que influyen en las personas para sentirse satisfechos, obtener sus objetivos, sentirse a gusto, etc.
- ✓ El objetivo para las empresas debería ser no solo plantearse una retribución económica como elemento exclusivo motivador sino un conjunto de elementos distintos que permita el desarrollo pleno de la personas y en consecuencia, sus resultados aportaran más producción y el valor parar la consecución de los objetivos de la empresa.

En América Latina; se está evolucionando a un nuevo modelo de gestión del personal. Dicho modelo está propiciando que el área demuestre su efectividad y se posicione como un Socio Estratégico de la Organización. Esto permite medir la efectividad de las iniciativas que el área ha implementado, lo que se ha logrado, esto con la intención de demostrar con resultados; El área del capital humano es imprescindible para poder conseguir los objetivos de crecimiento de las empresas; es por ello que debe ser creativa, motivadora e innovadora; crear iniciativas que correspondan a los retos del talento.



(David, 2002). En su tesis “MOTIVACION LABORAL”, se encontró que las mejores maneras de motivar al trabajador según lo observado en su práctica diaria en las empresas Daimler Chrysler de México, S.A, son: 1) Elevando el autoestima de la persona, 2) Fomentar la iniciativa en las horas hábiles; que sea creativo y productivo a la vez, 3) Apoyado de la teoría de Abraham H. Maslow, se llega a la conclusión de que la motivación constituye un factor muy importante para llevar a cabo cualquier actividad, ya que todo ser humano tiene motivos que lo llevan a realizar actividades, que le proporcionan la satisfacción, para que obtengan beneficios personales y familiares 4) La motivación en el trabajo juega un papel muy importante ya que forma parte del proceso producción – calidad, y está presente desde el inicio hasta la culminación de este,5) Cumpliendo con el trabajo y con la sociedad se trata de formar trabajadores honrados, administrados, normativos, con deseos de superación, con buenas relaciones humanas y responsables.

(Edna, 2008), En su investigación sobre “IMPORTANCIA DE LA MOTIVACION EN LAS EMPRESAS”, menciona que los premios y reconocimientos que reciben los empleados por parte de la empresa conjuntamente con el trabajo realizado con el empleado, demuestra el carácter recíproco de la relación de intercambio existente entre el individuo y la empresa, 1) Ofrecen su aportación esfuerzo y trabajo, son altamente valiosos para los objetivos de la producción, 2) Dentro de la empresa los empleados valoran los estímulos conforme a la capacidad que estos tengan para satisfacer sus necesidades.

(Arturo S., 2008) En su investigación “LA MOTIVACION INTRINSECA LABORAL Y SU RELACION CON LAS VARIABLES DE PERSONALIDAD ORIENTACION A LA META”, En la relación de diagnósticos psi colabórale puede ser útil el resultado de la investigación, de manera que en los instrumentos se incluyan ítems sobre las reacciones afectivas de los trabajadores según su desempeño laboral, lo cual ayudaría a tener una aproximación de los niveles presentes de aprendizaje en las áreas o grupos laborales, esto sería complementario a la tradicional indagación sobre satisfacción laboral y clima organizacional, de tal manera sería de utilidad en el ámbito de la capacitación de personal, facilitar la designación de personal para que sigan cursos que tengan como requisito determinados niveles de aprendizajes, finalmente se podría considerar los programas de consejería o coaching



orientados a lograr que los trabajadores tengan una mejor comprensión de sí mismos y de su conducta, utilizando para ello la retroinformación dentro de los parámetros de la orientación de meta y motivación intrínseca.

2.2 Bases teóricas

2.1.1 Motivación.

La motivación es un estado psicológico que existe siempre ,que fuerzas externas ,o ambas estimulan , dirigen o mantienen comportamientos .en las organizaciones los comportamientos de interés del empleado incluye tanto comportamientos productivos como improductivos, al entender la motivación del empleado

La motivación también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. En efecto, la motivación está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa

2.2.1 Motivación intrínseca.

La palabra motivación se deriva del vocablo latino "*movere*", que significa mover e intrínseca que significa estar movido por sí mismo. Podemos definir la motivación intrínseca como: "el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado y definido por sí mismo". Para la investigación podemos utilizar los siguientes conceptos de motivación intrínseca:

Frederick Herzberg dice: "La motivación me indica hacer algo porque resulta muy importante para mí hacerlo".

Kelly afirma que: "Tiene algo que ver con las fuerzas que mantienen y alteran la dirección, la calidad y la intensidad de la conducta".

Jones la ha definido como algo relacionado con: "la forma en que la conducta se inicia, se energiza, se sostiene, se dirige, se detiene, y con el



tipo de reacción subjetiva que está presente en la organización mientras sucede todo esto".

Robbins publica la siguiente definición de motivación: "voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual".

2.2.2 Desempeño.

Desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Por ello se comprende que un desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada. Existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño laboral y la idoneidad demostrada. (Morales Cartaya, 2009)



2.2.3 Teoría de la jerarquía de las necesidades

Según Maslow, las necesidades humanas están organizadas en una pirámide de acuerdo con su importancia respecto a la conducta humana. En la base de la pirámide están las necesidades más bajas y recurrentes (llamadas necesidades primarias), mientras que en la cúspide están las elaboradas e intelectuales (Maslow, 1970).

2.2.4 Teoría x y teoría y

Douglas McGregor propuso dos visiones diferentes de los seres humanos: uno negativo en esencia, llamado teoría X, y el otro básicamente positivo, denominado teoría Y. Después de estudiar la manera en que los gerentes se relacionaban con los empleados, McGregor concluyó que los puntos de vista que aquellos tenían de la naturaleza de los seres humanos se basa en ciertas agrupaciones de suposiciones y tendrían a moldear su comportamiento hacia los trabajadores de acuerdo con ellas; Teoría X, Supone que los empleados les disguste el trabajo, son perezosos, no les gusta la responsabilidad y deben ser obligados a laborar; Teoría Y, Supone que a los empleados les gusta el trabajo, son creativos, buscan la responsabilidad y practican la autorregulación (Mc Gregor, 2012).

2.2.5 El modelo contingencia de motivación de Vroom

Víctor H. Vroom desarrollo una teoría de la motivación que desafía las teorías de Maslow y Herzberg que se apoyan en la premisa de que personas diferentes según la situación en la que se encuentren; se limita a la motivación para producir n, rechaza nociones preconcebidas y reconoce las diferencias individuales; de acuerdo con Vroom, en cada individuo existen tres factores que determinan su motivación para producir: 1. Los objetivos individuales, la fuerza del deseo para alcanzar los objetivos; 2. La relación que el individuo percibe entre productividad y logro de sus objetivos individuales; 3. La capacidad del individuo para influir en su propio nivel de productividad, a medida que cree influir en el (Sexton, 1977).



2.2.6 Teoría de la atribución

Harold Kelley aborda al estudio de la "validez atributiva"; refiere a como las personas interpretan a los acontecimientos y relacionarlos con su forma de pensar y comportamiento. Se trata de unas percepciones cognitivas que afectan a su motivación; como deciden las personas que sus impresiones sobre un objeto son correctas; atribución interna y atribución externa (S/Au, 2013).

2.2.7 Teoría de la motivación - higiene

Frederick Herzberg consideró que los trabajadores expresan sus necesidades en dos niveles; la teoría parte de que el hombre tiene un doble sistema de necesidades: la necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocional e intelectualmente. Por ser cualitativamente distintos, cada tipo de necesidad, en el mundo laboral requiere de incentivos diferentes (Romero García, 2010).

2.2.8 Teoría de las expectativas

Porter y Lawryer sostienen que la satisfacción laboral es el resultado más que la causa de desempeño. Diferentes niveles en las variables dependientes de la motivación, la satisfacción y el desempeño; percibidas de recompensas intrínsecas y extrínsecas; así mismo se encontró que el dinero puede motivar el desempeño y diversos tipos de comportamiento, como la dedicación y el compañerismo en la organización (Chiavenato, 1994).

2.2.9 Teoría de la existencia relaciones crecimiento - ERC

Clayton Alderfer de la Universidad de Yale, propuso una jerarquía de necesidades en donde establece tres niveles de necesidades primarias que son: Necesidades de existencia; Necesidades de relación y necesidades de crecimiento; así mismo establece que los tres niveles pueden estar activos en cualquier momento ya que aplicación de estas puede alcanzar a la satisfacción del individuo (Davis, 1993).



2.2.10 Teoría Z

William Ouchi, 1981, recoge todo lo positivo de la teoría Y y le agrega el elemento de participación del trabajador. Esta teoría está un poco retrasada con respecto a teorías japonesas que ya estaban transitando por el mundo industrial, relacionada con la participación del trabajador en la toma de decisiones menores, especialmente relacionadas con el trabajo rutinario y el puesto de trabajo (Chiavenato, 1994).

2.2.11 Teoría del impulso de las tres necesidades

McClellan, plantea que el logro, el poder y la afiliación son tres necesidades importantes que ayudan a explicar la motivación: Necesidad de Logro, orientado a luchar por el triunfo; Necesidad de Poder, Aquella de hacer que otros se comporten en una forma que de otro modo no harían; Necesidad de Afiliación, Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas (Amstrong, 1991). **Términos básicos**

2.2.12 Desempeño

“Acción y efecto de desempeñar.” (Larousse, 2010)

2.2.13 Laboral

“Adj. Relativo al trabajo en su aspecto económico y social: problemas laborales” (Larousse, 2010).

2.2.14 Motivación

“Conjunto de factores que determinan el comportamiento de un cato electivo” (Larousse, 2010)

2.2.15 Intrínseca

“Es propio de algo por sí mismo. 2. Que constituye la sustancia de algo: las dificultades intrínsecas de un asunto; el valor intrínseco de una joya” (Larousse, 2010).



2.2.16 Administrador

“Persona que se dedica a administrar los bienes o negocios de otro”
(Larousse, 2010).

2.3 Hipótesis

La motivación intrínseca guarda relación con el desempeño laboral de la Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas, Carrera Profesional de Administración de Empresas en egresados de la UPAGU año 2013.

2.4 Variables

2.4.1 Variable dependiente

El desempeño laboral

2.4.2 Variable independiente

La motivación intrínseca



2.5 Operacionalización de variables

HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
La motivación intrínseca guarda relación con el desempeño laboral de la Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas, Carrera Profesional de Administración de Empresas en egresados de la UPAGU año 2013.	Variable dependiente ✓ El desempeño laboral	✓ Desempeño ✓ Tomar decisiones ✓ Cumplimientos de metas ✓ Reconocimiento ✓ Cortesía y Amabilidad ✓ Adaptabilidad ✓ Amabilidad	Encuesta
	Variable independiente ✓ La motivación intrínseca	✓ Posibilidad de crecimiento ✓ Desarrollo de habilidades ✓ Seguridad ✓ Definición de funciones ✓ Compromiso ✓ Responsabilidad ✓ Satisfacción laboral	Encuesta



CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de la investigación

Es una investigación descriptiva y explicativa, ya que se presentara la situación de motivación intrínseca y su influencia en el desempeño laboral de La Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas – Carrera Profesional de Administración de Empresas en Egresados de la UPAGU Año 2013.

3.2. Población y muestra

La población está formada por todos alumnos egresados de La Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas – Carrera Profesional de Administración de Empresas en Egresados de UPAGU año 2013 obteniendo una muestra representativa formada por veinte egresados que se seleccionaron de manera aleatoria porque algunos de ellos no tienen dirección establecida como muestra el directorio¹ de la universidad para el presente estudio.

¹ Fuente: Oficina de empleabilidad de UPAGU



3.3. Diseño de la investigación

La investigación fue correlacional, intentando describir la relación que existe en el desempeño con respecto a la motivación intrínseca, identificando factores motivacionales de mayor impacto en indicadores de desempeño, utilizándose una encuesta.

3.4. Unidad de análisis

Las unidades de análisis estarán determinadas en la Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas – Carrera Profesional de Administración de Empresas en Egresados de UPAGU año 2013

3.5. Método de Investigación

El método de investigación se inició con revisión y análisis sobre temas de motivación y desempeño, que nos sirvió de marco teórico y a partir de aquello se realizó la operacionalización de las variables e indicadores para poder elaborar la encuesta y obtener información de dicho estudio, se capturaron los resultados y mediante del programa Excel, se analizó las respuestas, llegando a las conclusiones y resultados.

3.6. Técnicas de Investigación

Las técnicas descriptivas utilizan los datos observados para realizar un resumen de la información que contienen.

Este resumen puede ser exploratorio en una primera fase y luego descriptivo en la segunda fase. Estas dos fases preparan la información para las técnicas inferenciales y construcción de modelos.

En el análisis exploratorio se parte de un desconocimiento total y se pretende obtener una primera información: qué tipo de variables utilizaremos, cuáles son sus rangos de valores, como obtener la información, como es la población, etc...



En el análisis descriptivo ya tenemos la información procedente de los datos y ahora nos toca resumir en forma gráfica y analítica.

No son excluyentes ambas fases y en la mayoría de los casos se realizan de forma simultánea en un proceso cíclico de una a otra utilizando técnicas sencillas. Dependiendo del tipo de información que tengamos aplicaremos unas técnicas u otras.

Encuestas

La recolección de los datos implica:

1. Seleccionar un instrumento de medición entre los disponibles en el área de estudio a desarrollar.
2. Aplicar el instrumento de medición. Significa obtener observaciones o mediciones de las variables, categorías u objetos que son de interés para la investigación.
3. Preparar las mediciones obtenidas para analizar de forma correcta.

Para esta investigación se optó por aplicar una encuesta para las variables motivación intrínseca y desempeño laboral.



CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA EN EL DESEMPEÑO LABORAL

4.1. A modo de introducción

En el presente capítulo contrastaremos la hipótesis mediante la interpretación de la información recogida.

4.2. Datos genéricos de los encuestados

En esta parte de la encuesta recopiló sus principales datos como situación laboral, tiempo laboral, año que ingreso de la universidad, cargo que ocupa en la empresa, entre otros.

4.2.1. Situación laboral

TABLA N° 01 / SITUACIÓN LABORAL		
Ítems	ni	%
Laborando	20	100
Sin trabajo	0	0
Sin trabajo definido	0	0
Total	20	100
Fuente: Encuesta		

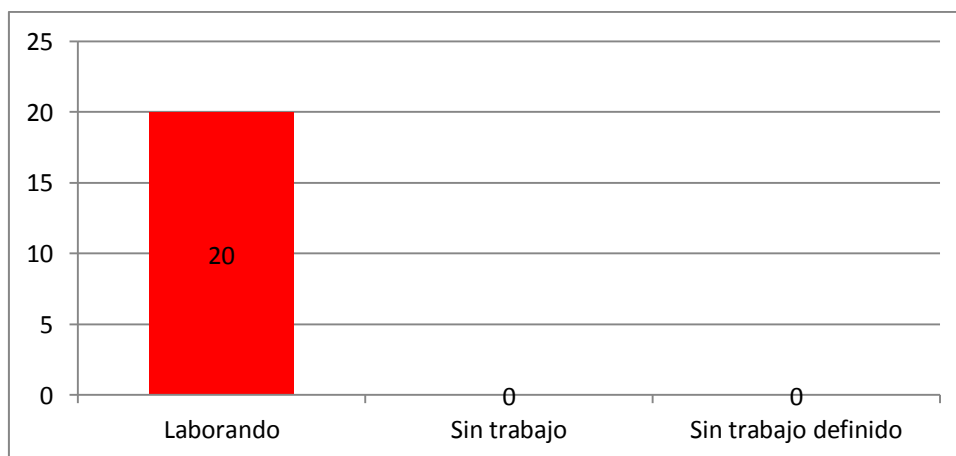


Grafico N° 01

Situación laboral

Fuente: Elaboración propia encuesta aplicada 2014



El ítem tuvo como fin recopilar la situación laboral de los encuestados para verificar el tiempo que tomo para posicionarse de un puesto laboral después de haber egresado de la universidad y así validar la motivación intrínseca de los encuestados.

Como se puede apreciar en el tabla 01, el mayor porcentaje (100.00%) se encuentra laborando en el área administrativa y como observamos en el grafico los otros aparecen con el (0.00%) mostrando que al salir de la universidad se encontraron motivados para trabajar.

4.2.2. En cuanto tiempo empezó a laboral una vez que egreso de la universidad.

TABLA N° 02 / TIEMPO QUE EMPEZÓ A LABORAR			
	Ítems	ni	%
1	Un mes	3	15
2	Dos meses	5	25
3	Medio año	6	30
4	Un año	3	15
5	Otros	3	15
	Total	20	100
	Fuente: Encuesta		

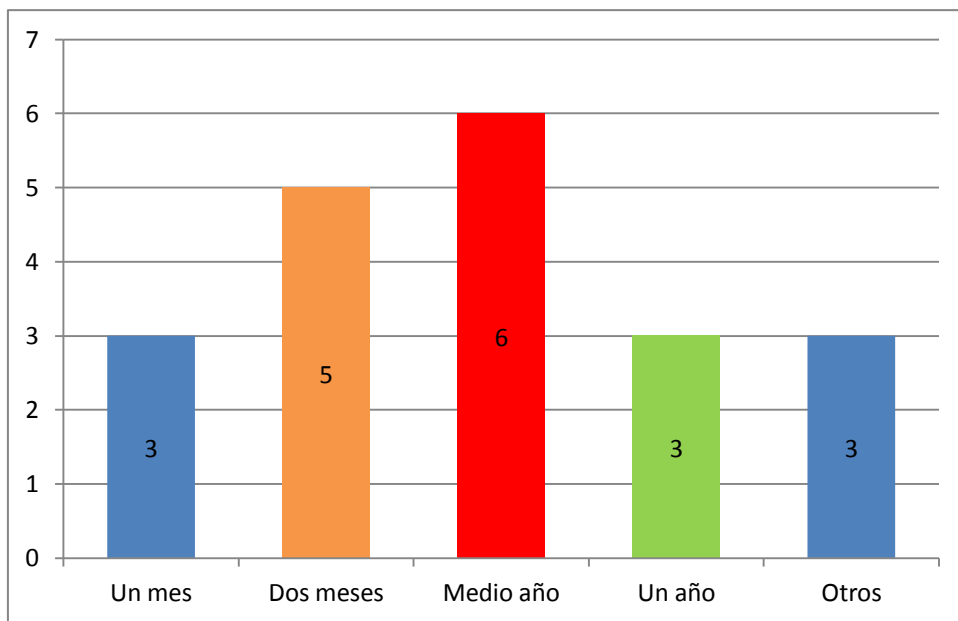


Gráfico: N° 02

Tiempo que empezó a laborar una vez que ingreso a la universidad.

Fuente: Elaboración propia encuesta aplicada 2014

La siguiente pregunta se enfocó en el tiempo que tomo ubicarse en el puesto de trabajo relacionado con la administración y probando con esto su motivación para emprender retos fuera de la universidad.

Como se puede apreciar en el tabla 02, el mayor porcentaje (30.00%) le tomo medio año ubicarse en puesto referente al área administrativa y en el grafico los otros aparecen con porcentajes inferiores (25.00%) mostrando que no solo la motivación hace que uno se ubique rápidamente en puesto de trabajo sino que también depende de otros factores como capacitación y diferentes agentes:



4.2.3. Año de ingreso a la empresa por los egresados

TABLA N° 03 / AÑO DE INGRESO A LA EMPRESA			
	Ítems	ni	%
1	2010	2	10
2	2011	4	20
3	2012	6	30
4	2013	5	25
5	2014	3	15
	Total	20	100
Fuente: Encuesta			

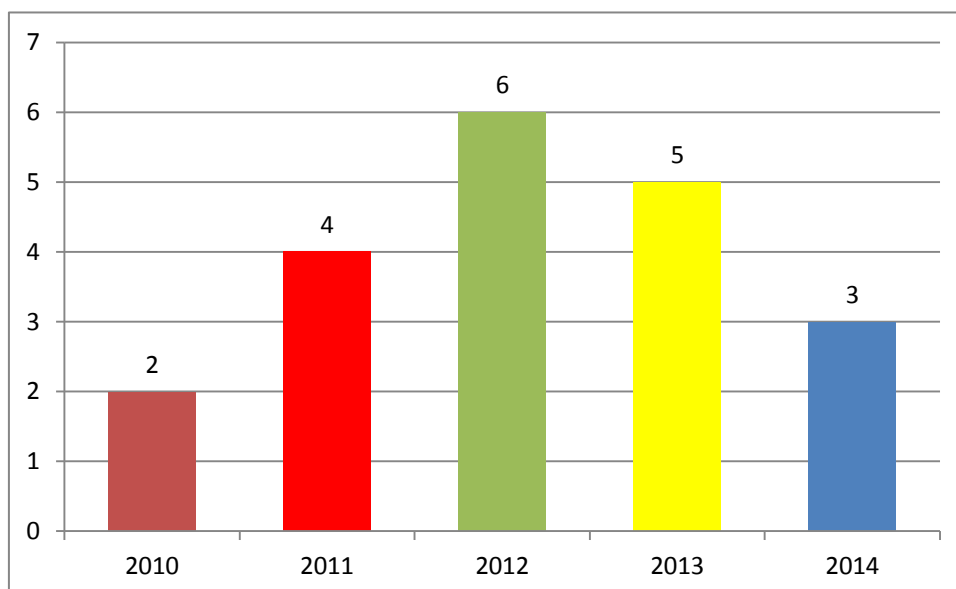


Gráfico: N° 03
Año de ingreso a la empresa
Fuente: Elaboración propia encuesta aplicada 2014.

Recordemos que la muestra se centra en alumnos que han egresado de la universidad en el año 2013 con el rango de administradores y no solo bachilleres.

Encontramos un gran porcentaje de alumnos vienen laborando en empresas mucho antes de haber egresado y otros consiguieron trabajo mucho después de su egreso como los manifiestan los porcentajes de encuestados donde el rango más lato está en referencia (30.00%) del total que inicio su trabajo



mucho antes de haber egresado y solo (25.00%) de encuestados lo hicieron después haber terminado sus estudios.

4.2.4. Cargo que ocupa en la empresa

TABLA N° 04 / CARGO QUE DESEMPEÑA EN LA EMPRESA			
	Ítems	ni	%
1	Gerente	1	5
2	Subgerente	0	0
3	Jefe de área	0	0
4	Asistente de oficina	9	45
5	Relacionista público	0	0
6	Ejecutivo	5	25
7	Otros	5	25
	Total	20	100
Fuente: Encuesta			

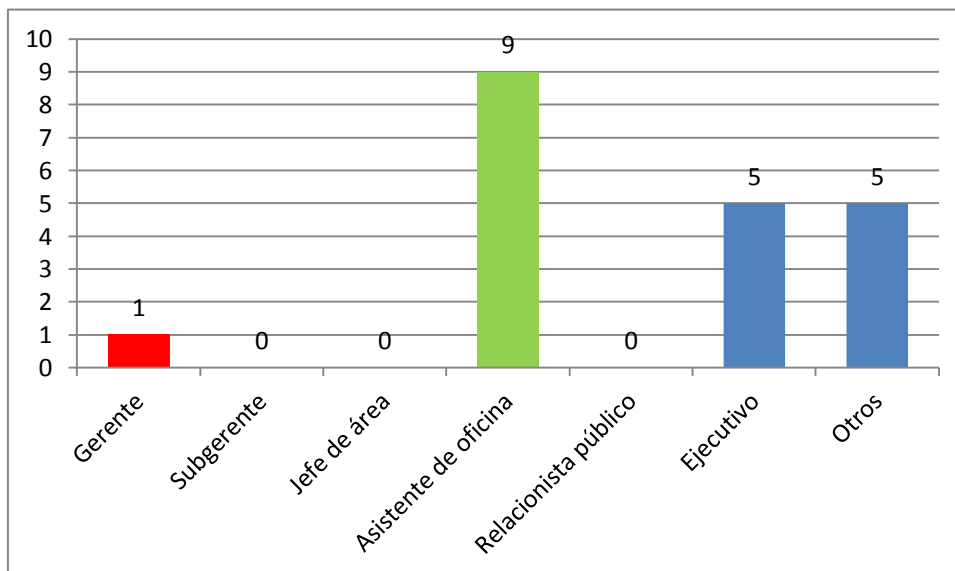


Gráfico: N° 04
Cargo que desempeña en la empresa.
Fuente: Elaboración propia encuesta aplicada 2014



La siguiente pregunta tuvo como fin establecer el cargo que desempeñaban cada uno de los encuestados con la responsabilidad de la empresa y como su motivación los está llevando a escalar.

Los individuos de nuestra muestra la mayor cantidad se encuentran trabajando de asistente de oficina porque representan el (45.00%) y siguiendo un resto con el (25.00%) como ejecutivos y mientras que el otro (25.00%) se desenvuelve como agente de ventas.

4.2.5. En cuanto giran sus ingresos económicos

	Ítems	ni	%
1	Sueldo mínimo	8	40
2	S/. 1000.00 a 1500.00	9	45
3	S/. 1500.00 a 2000.00	1	5
4	S/. 2000.00 a más	0	0
5	Otros	2	10
	Total	20	100
	Fuente: Encuesta		

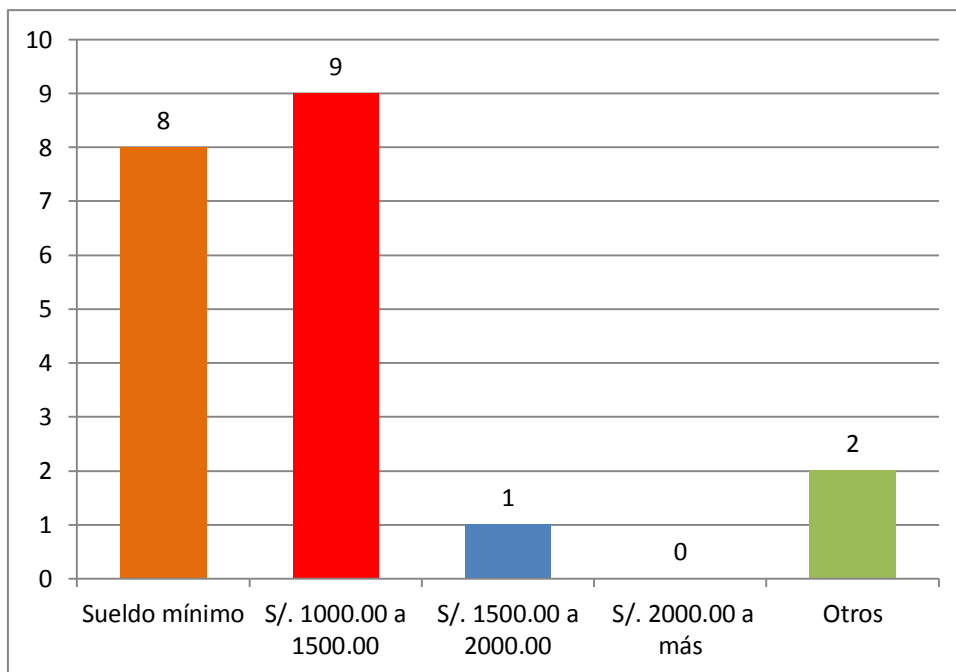


Gráfico: N° 05
Ingresos mensuales.
Fuente: Elaboración propia encuesta aplicada 2014

Este ítem tiene que ver directamente con los ingresos que indirectamente contribuye en la motivación intrínseca de los encuestados.

Los altos porcentajes se encuentran centrados en ingresos que han superado el sueldo mínimo que representa (40.00%) y así demostrando que la motivación y dedicación tiene elementos de influencia directa y otro grupo muestra solo (40.00%) está percibiendo más del sueldo mínimo



4.3. Desempeño laboral

En esta parte de la encuesta recopiló sobre su desempeño laboral y como el ambiente laboral influye en su motivación intrínseca.

4.3.1. Disfruto el realizar mi trabajo en la empresa porque me siento motivado

TABLA N° 06 / RECONOCIMIENTO EN LA EMPRESA			
	Ítems	ni	%
1	Nunca	1	5
2	Casi nunca	1	5
3	A veces	9	45
4	Casi siempre	5	25
5	Siempre	4	20
	Total	20	100
Fuente: Encuesta			

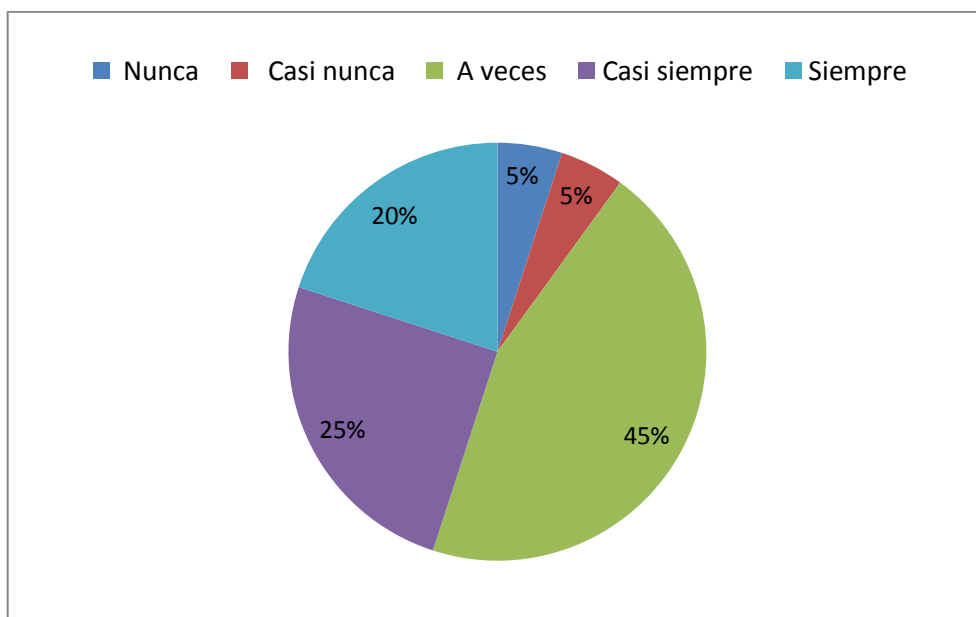


Gráfico: N° 06
Reconocimiento en la empresa
Fuente: Elaboración propia encuesta aplicada 2014



Este ítem gira entorno a su motivación que presentan de acuerdo a la situación que laboral actual.

Los encuestados demuestran que más del (45.00%) podemos notar que pierde la motivación porque su respuesta es “a veces” haciendo suponer que la empresa también influye directamente en su motivación intrínseca porque hay otro grupo que manifiesta que siempre se siente motivado que representa un (25.00%).

4.3.2. Cuando realizo mi trabajo o proyectos con calidad, de un modo eficaz (bien hecho) y eficiente (con menos recursos tales como el tiempo y dinero), mi esfuerzo es reconocido por mi jefe.

TABLA N° 07 / MOTIVACIÓN EN LA EMPRESA			
	Ítems	ni	%
1	Nunca	1	5
2	Casi nunca	3	15
3	A veces	7	35
4	Casi siempre	6	30
5	Siempre	3	15
	Total	20	100

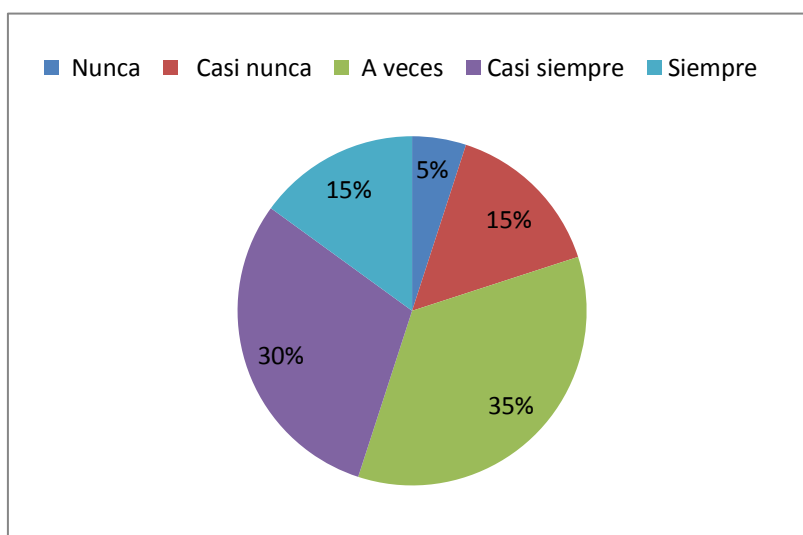


Gráfico: N° 07
 Motivación en la empresa
 Fuente: Elaboración propia encuesta aplicada 2014



Las empresas cuando emprenden proyectos no siempre motivan a sus trabajadores porque solo (15.00%) del afirma que son motivados por la empresa haciendo deducir que la mayor parte de empresas no contribuyen a que sus trabajadores mantengan su motivación intrínseca porque un (35.00%) manifiesta una respuesta de *a veces*.

4.3.3. Tengo la libertad de hacer las cosas a mi manera concediéndome responsabilidad en la toma de decisiones.

TABLA N° 08 /TOMA DE DESICIONES			
	Ítems	ni	%
1	Nunca	0	0
2	Casi nunca	4	20
3	A veces	7	35
4	Casi siempre	5	25
5	Siempre	4	20
	Total	20	100
	Fuente: Encuesta		

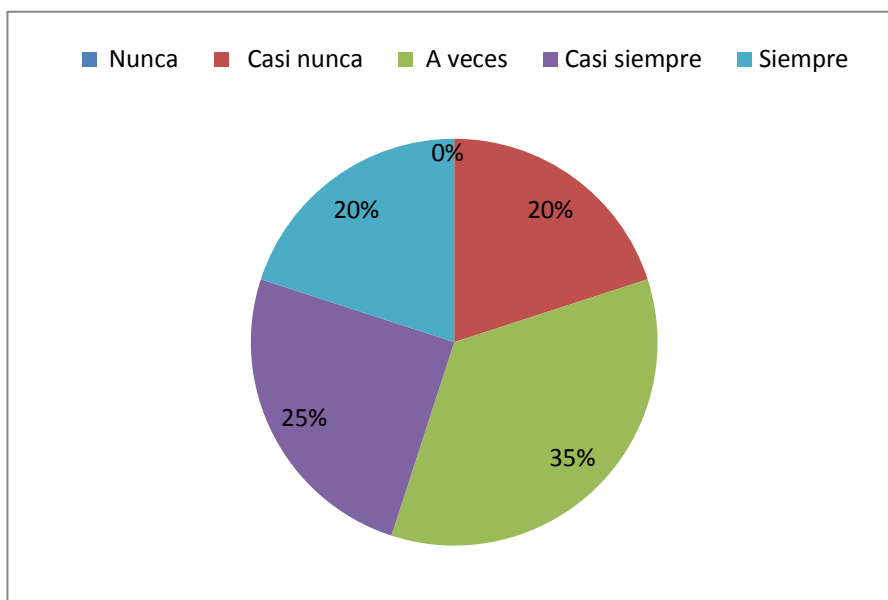


Gráfico: N° 08
Toma de decisiones
Fuente: Elaboración propia encuesta aplicada 2014



Los encuestados en un porcentaje de (35.00%) a veces son permitidos tomar decisiones y esto influye directamente en su motivación intrínseca porque hay un (20.00%) que siempre toma decisiones y así ponen en manifiesto su motivación interna.

4.3.4. En el desempeño de mi trabajo tengo la oportunidad de aprender cosas nuevas.

TABLA N° 09 /APRENDO COSAS NUEVAS			
	Ítems	ni	%
1	Nunca	0	0
2	Casi nunca	1	5
3	A veces	9	45
4	Casi siempre	5	25
5	Siempre	5	25
	Total	20	100
Fuente: Encuesta			

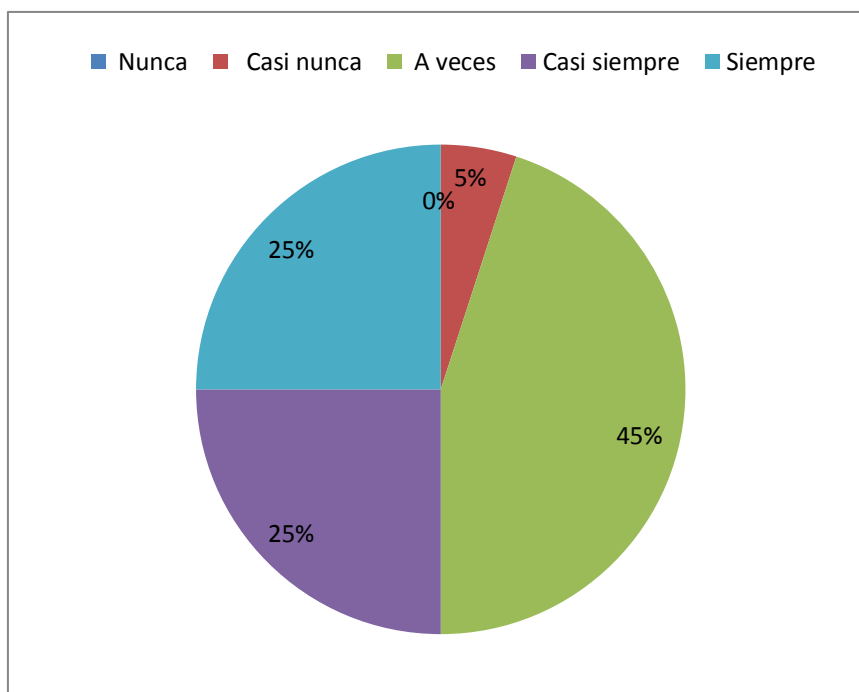


Gráfico: N° 09
Aprendo cosas nuevas
Fuente: Elaboración propia encuesta aplicada 2014



Los nuevos proyectos permiten involucrar a los trabajadores como lo afirma un (25.00%) y así involucrando su motivación intrínseca y así preservarla porque la mayor parte de encuestados que representan el (45.00%) está aprendiendo cosas nuevas.

4.3.5. Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales

TABLA N° 10 /METAS ALCANZADAS			
	Ítems	ni	%
1	Nunca	0	0
2	Casi nunca	1	5
3	A veces	9	45
4	Casi siempre	5	25
5	Siempre	5	25
	Total	20	100
Fuente: Encuesta			

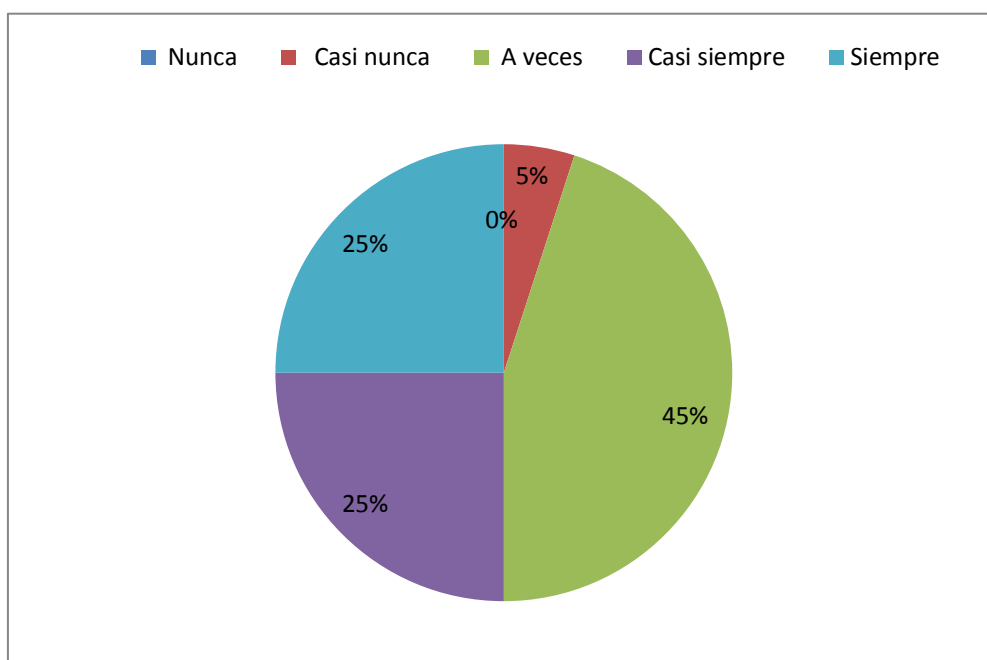


Gráfico: N° 10
Metas alcanzadas
Fuente: Elaboración propia encuesta aplicada 2014



Los encuestados dice que a veces su trabajo le ha permitido alcanzar sus metas en muchos casos como lo afirma el (25.00%) y mientras que otros afirman que solo a veces que son (45.00%) esto puede influenciar en el cambio de su motivación intrínseca.

4.3.6. Mi puesto me ha permitido tener una posición importante en la empresa.

TABLA N° 11 / POSICIÓN EN LA EMPRESA			
	Ítems	ni	%
1	Nunca	0	0
2	Casi nunca	6	30
3	A veces	11	55
4	Casi siempre	2	10
5	Siempre	1	5
	Total	20	100
Fuente: Encuesta			

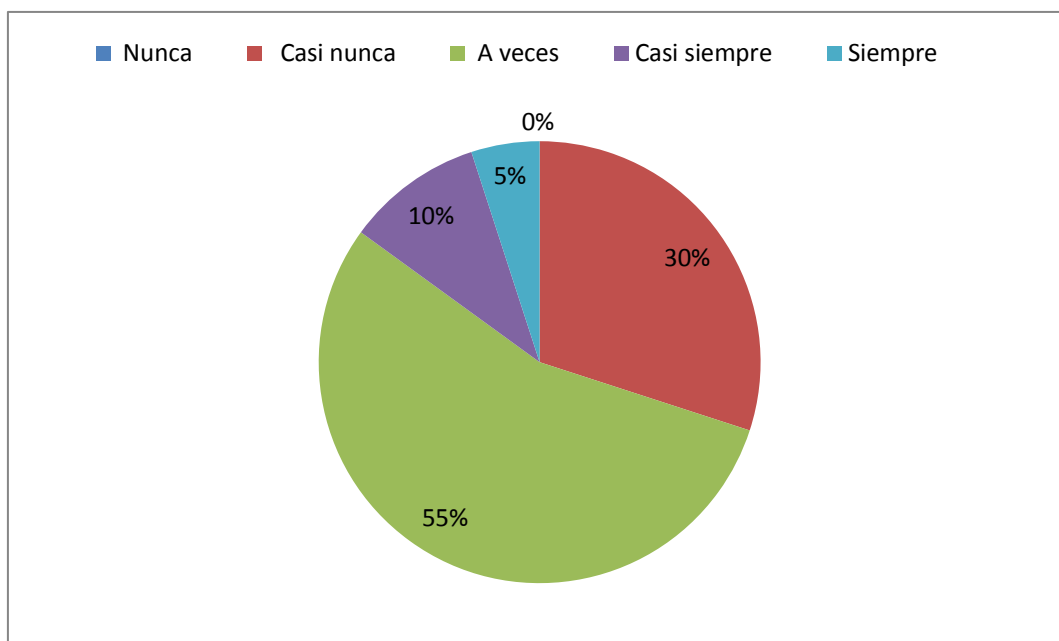


Gráfico: N° 11
 Posición en la empresa
 Fuente: Elaboración propia encuesta aplicada 2014



La posición social en la empresa se manifiesta e involucra su motivación intrínseca y esto le ayuda a mejorar sus estándares de vida que a veces las empresas no permiten el desarrollo profesional adecuado y eso está mermando su desempeño laboral que lo afirman el (55.00%) del total de encuestados.

4.3.7. El realizar bien mi trabajo asegura mi permanencia en la organización.

TABLA N° 12: PERMANENCIA EN LA EMPRESA			
	Ítems	ni	%
1	Nunca	0	0
2	Casi nunca	6	30
3	A veces	7	35
4	Casi siempre	5	25
5	Siempre	2	10
	Total	20	100
Fuente: Encuesta			

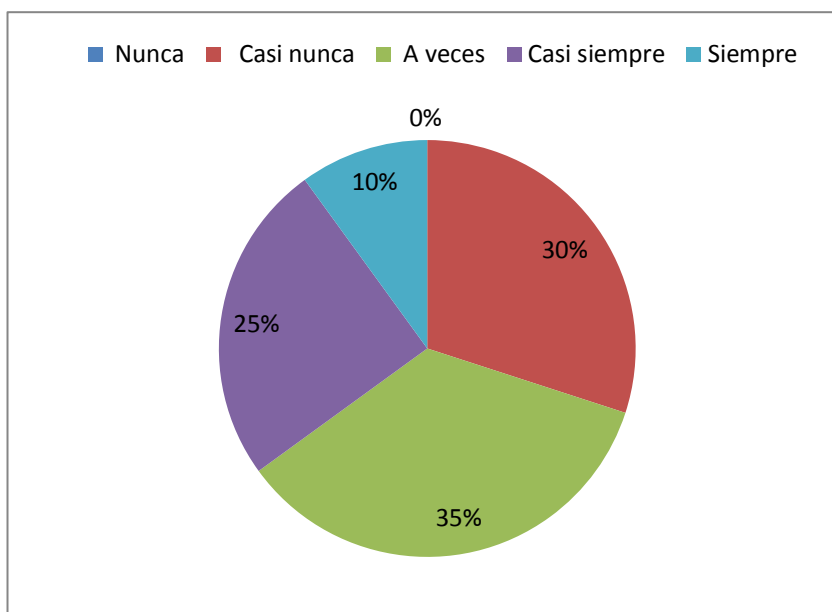


Gráfico: N° 12
 Posición en la empresa
 Fuente: Elaboración propia encuesta aplicada 2014



La motivación intrínseca también se encuentra amenazada por la estabilidad laboral como afirma el (35.00%) de encuestados verificando con esto su posición en la empresa y eso pueden generar una desmotivación como lo podemos observar en un (30.00%).

4.3.8. He alcanzado con éxito las metas que me he propuesto en el desarrollo de mis actividades.

TABLA N° 13: ALCANZÓ SUS METAS CON SU TRABAJO			
	Ítems	ni	%
1	Nunca	2	10
2	Casi nunca	4	20
3	A veces	6	30
4	Casi siempre	6	30
5	Siempre	2	10
	Total	20	100
Fuente: Encuesta			



Gráfico: N° 13
 Permanencia en la empresa
 Fuente: Elaboración propia encuesta aplicada 2014



La motivación intrínseca ha permitido a buen porcentaje de la muestra alcanzar sus objetivos que está representado por el (30.00%) donde responden que casi siempre les ha ayudado a conseguir sus metas en su trabajo.

4.3.9. La organización me ha permitido progresar o descubrir nuevas áreas laborales dentro de mi trabajo.

TABLA N° 14 / DESCUBRIMIENTO DE NUEVAS ÁREAS			
	Ítems	ni	%
1	Nunca	0	0
2	Casi nunca	3	15
3	A veces	2	10
4	Casi siempre	7	35
5	Siempre	8	40
	Total	20	100
Fuente: Encuesta			

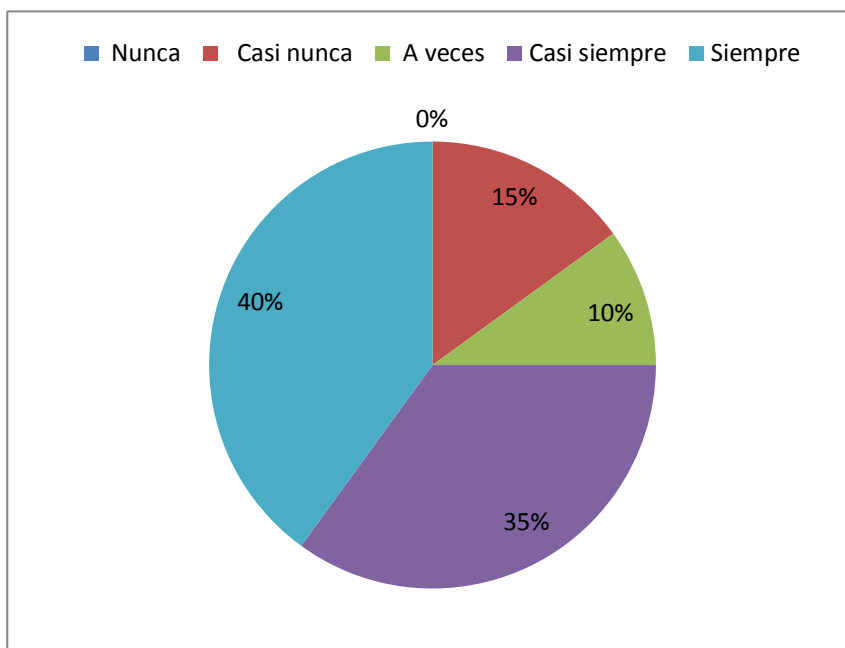


Gráfico: N° 14
 Descubrimiento de nuevas areas
 Fuente: Elaboración propia encuesta aplicada 2014



La curiosidad producida por su motivación intrínseca ha generado que busque dentro de la empresa nuevas áreas que ayudarán en su desarrollo como lo muestra el (55.00%) que es el mayor porcentaje que siempre ha tenido ese interés y un (15.00%) donde casi nunca han tenido esa motivación.

4.3.10. He tenido la oportunidad de participar en proyectos que me permitan alcanzar éxitos profesionales.

TABLA N° 15 / Participación en proyectos			
	Ítems	ni	%
1	Nunca	1	5
2	Casi nunca	1	5
3	A veces	4	20
4	Casi siempre	10	50
5	Siempre	4	20
	Total	20	100
Fuente: Encuesta			

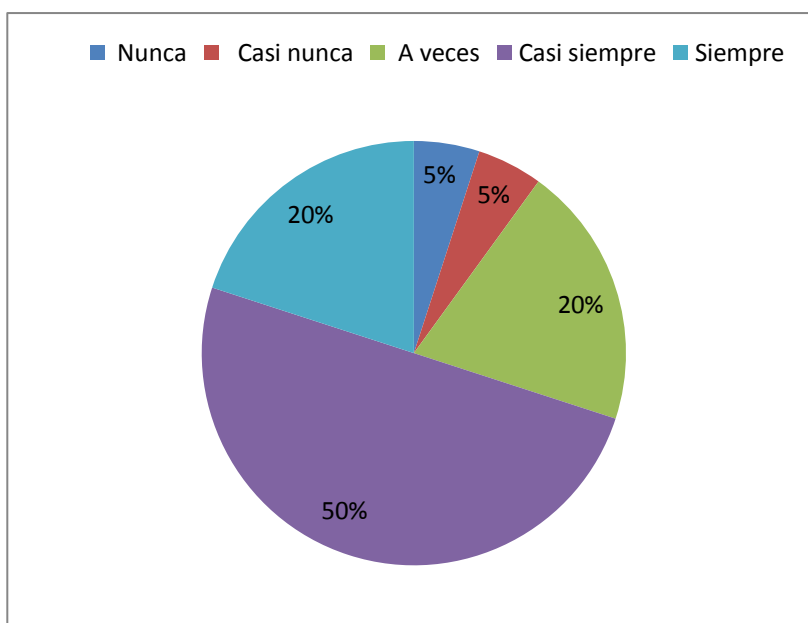


Gráfico: N° 15
Participación en proyectos
Fuente: Elaboración propia encuesta aplicada 2014



La muestra dice que en su empresa han existido siempre proyectos donde ha puesto a prueba sus habilidades y esto ayudado a mejorar su motivación intrínseca en su desempeño laboral.

4.4. Motivación intrínseca

4.4.1. ¿Qué tan satisfecho está con las políticas de la empresa que brindan la oportunidad de tener responsabilidades que le permitan desarrollar nuevas habilidades?.

TABLA N° 16: Satisfacción con la política de la empresa

	Ítems	ni	%
1	Nunca	3	15
2	Casi nunca	4	20
3	A veces	6	30
4	Casi siempre	6	30
5	Siempre	1	5
	Total	20	100
Fuente: Encuesta			

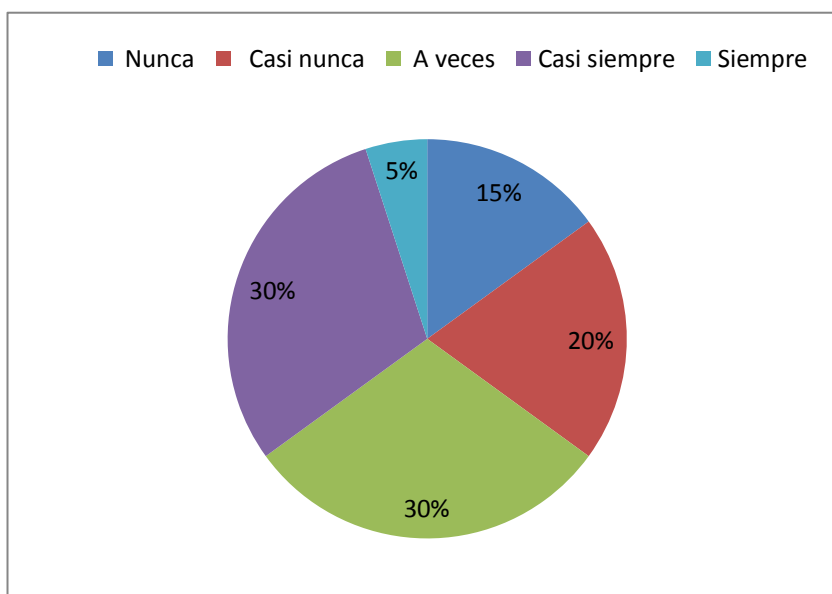


Gráfico: N° 16

Satisfacción con la política de la empresa

Fuente: Elaboración propia encuesta aplicada 2014



La empresa ayuda con sus políticas para mejorar su motivación intrínseca de sus trabajadores porque a firman que a veces o casi siempre les permiten las políticas desarrollar nuevas oportunidades

4.4.2. ¿Qué tan satisfecho esta con la seguridad existente en la estabilidad en su trabajo (liquidaciones, jubilaciones anticipadas)?

TABLA N° 17 / ESTABILIDAD LABORAL			
	Ítems	ni	%
1	Nunca	5	25
2	Casi nunca	4	20
3	A veces	1	5
4	Casi siempre	6	30
5	Siempre	4	20
	Total	20	100
Fuente: Encuesta			

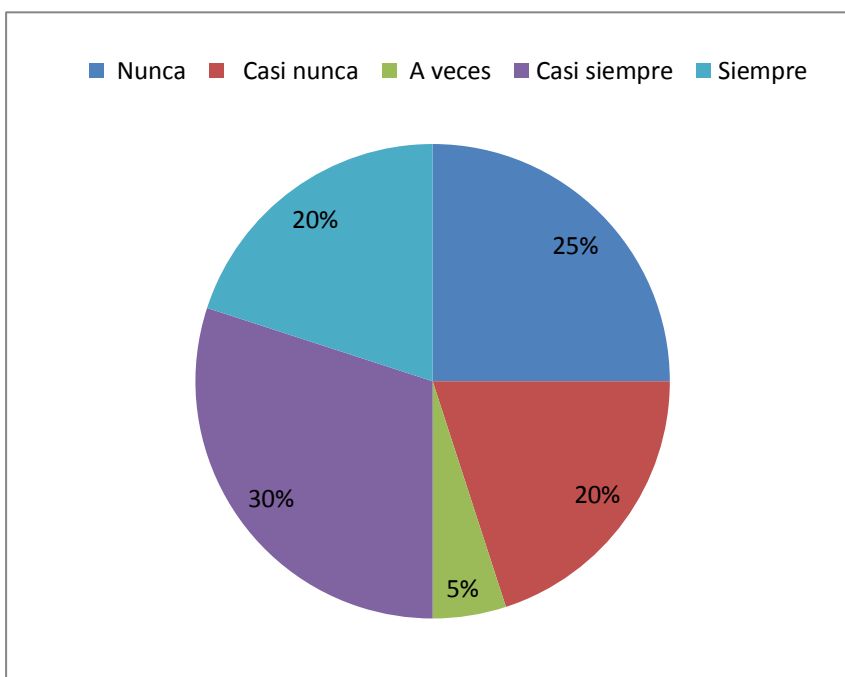


Gráfico: N° 17

Estabilidad laboral

Fuente: Elaboración propia encuesta aplicada 2014



La estabilidad laboral permite al trabajador desarrollar mejor su motivación intrínseca y así poder contribuir con un mejor desempeño laboral y eso se puede probar que solo un (30.00%) está conforme con la empresa y otro (25.00%) está representado por el extremo que dice nunca.

4.4.3. ¿Qué tan satisfecho se encuentra en relación a tener un trabajo interesante?

TABLA N° 18 / Satisfacción en sus trabajo			
	Ítems	ni	%
1	Nunca	5	25
2	Casi nunca	4	20
3	A veces	2	10
4	Casi siempre	6	30
5	Siempre	3	15
	Total	20	100
Fuente: Encuesta			

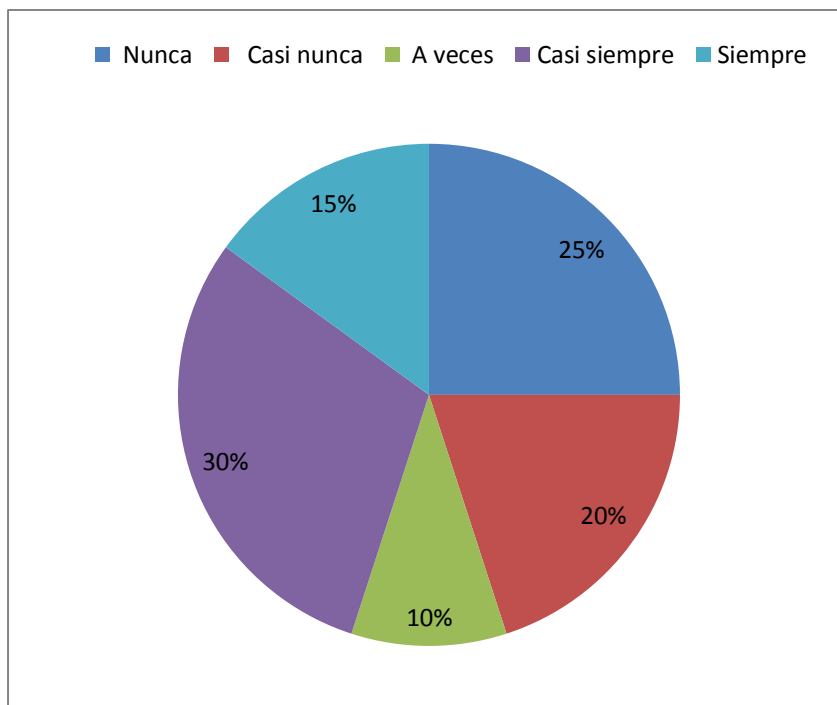


Gráfico: N° 18
Satisfacción en su trabajo
Fuente: Elaboración propia encuesta aplicada 2014



Los encuestados muestran que su trabajo es casi importante en un (30.00%) en relación a su satisfacción porque se encuentran motivados y es interesante mientras que solo un (15.00%) se encuentra totalmente satisfecho.

4.4.4. ¿Qué tan satisfecho está en cuanto a la utilización de los procedimientos establecidos para el ascenso en la empresa?

TABLA N° 19 / Satisfacción para ascensos			
	Ítems	ni	%
1	Nunca	3	15
2	Casi nunca	3	15
3	A veces	7	35
4	Casi siempre	4	20
5	Siempre	3	15
	Total	20	100
Fuente: Encuesta			

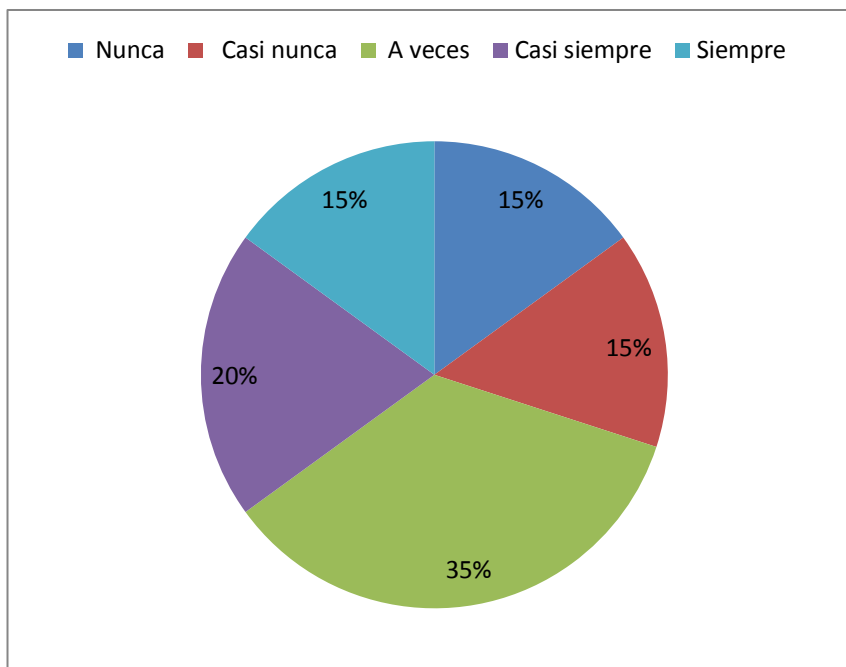


Gráfico: N° 19
Satisfacción para ascensos
Fuente: Elaboración propia encuesta aplicada 2014



Los procedimientos de ascensos ayuda a que los trabajadores de mantengan viva su motivación intrínseca que les permitirá tener un mejor desempeño laboral por la necesidad de querer lograr un ascenso donde dice que casi siempre es un elemento motivante y lo afirma un (15.00%) y otros que solo a veces en (35.00%)

4.4.5. ¿Qué tan satisfecho está en relación a la facilidad para aplicar y desarrollar sus habilidades y aptitudes en las actividades laborales?

TABLA N° 20 / Satisfacción con sus aptitudes y habilidades			
	Ítems	ni	%
1	Nunca	2	10
2	Casi nunca	4	20
3	A veces	7	35
4	Casi siempre	4	20
5	Siempre	3	15
Total		20	100
Fuente: Encuesta			

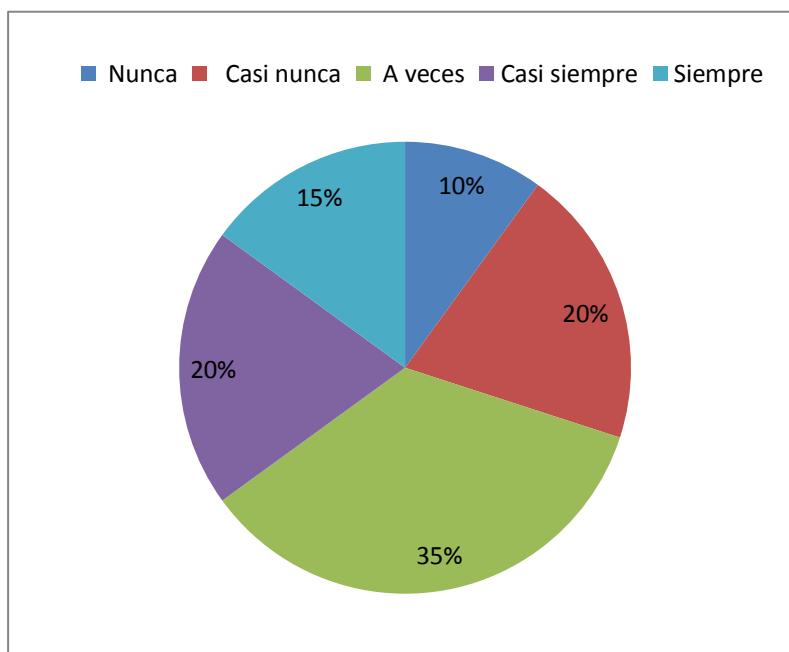


Gráfico: N° 20
Satisfacción con sus actitudes y habilidades
Fuente: Elaboración propia encuesta aplicada 2014



Esta es una apreciación claramente importante para las empresas, puesto que las personas que conforman la empresa empleen todo su talento sin sentirse presionadas y por el contrario lo hagan con satisfacción y eso genera desarrollo a su motivación intrínseca como lo afirma un (15.00%) y un (35.00%) lo hace a veces.

4.4.6. ¿Qué tan satisfecho está en cuanto al apoyo que recibe por parte de su jefe cuando se presentan problemas de trabajo?

TABLA N° 21 / Ayuda en problemas laborales			
	Ítems	ni	%
1	Nunca	1	5
2	Casi nunca	2	10
3	A veces	5	25
4	Casi siempre	6	30
5	Siempre	6	30
	Total	20	100
Fuente: Encuesta			

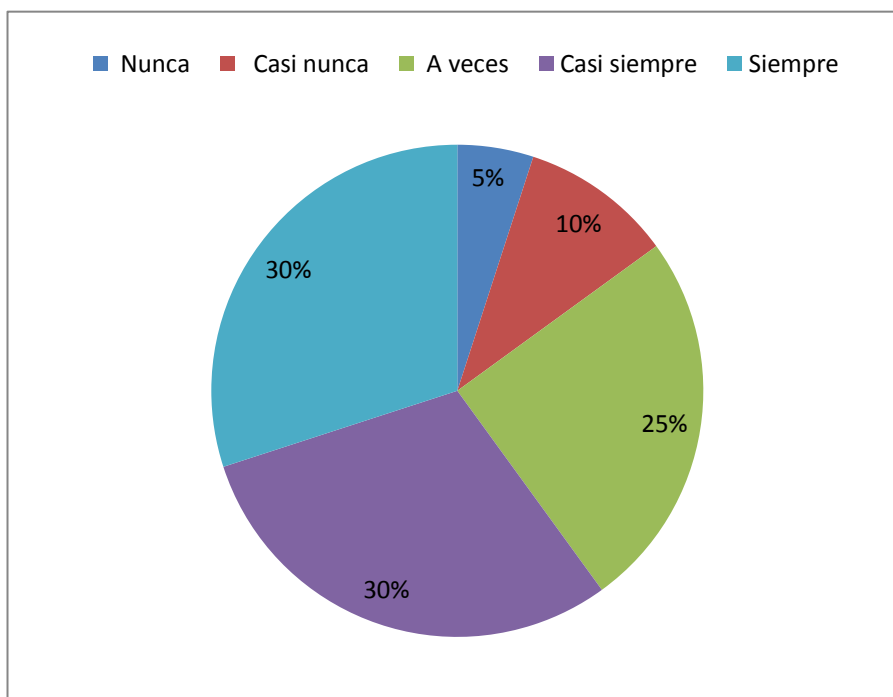


Gráfico: N° 21
Satisfacción con sus actitudes y habilidades
Fuente: Elaboración propia encuesta aplicada 2014



Se hace evidente que para que exista un proceso motivacional efectivo se deben involucrar los siguientes aspectos. Comprender el modelo de necesidades, metas y acción y las influencias, la experiencia y las expectativas. Conocer el patrón de necesidades que inicia el movimiento hacia las metas y las circunstancias en las que las necesidades se ven satisfechas y eso. Y por ello para motivar el trabajo y desarrollar su motivación intrínseca como observamos en la tabla con los porcentajes donde un (30.00%) afirma que es positivo o casi siempre es positivo marcado por otro (30.00%).

4.4.7. ¿Qué tan satisfecho se encuentra con respecto a percibir un salario equitativo al esfuerzo que implican sus actividades de trabajo?

TABLA N° 22 / Satisfacción con el salario			
	Ítems	ni	%
1	Nunca	3	15
2	Casi nunca	4	20
3	A veces	6	30
4	Casi siempre	1	5
5	Siempre	6	30
	Total	20	100
	Fuente: Encuesta		

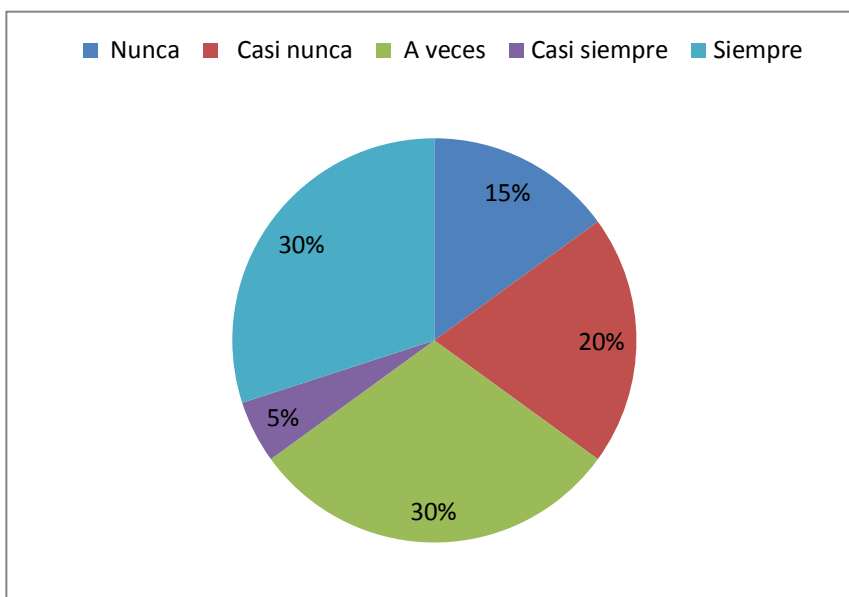


Gráfico: N° 22
Satisfacción con el salario
Fuente: Elaboración propia encuesta aplicada 2014

En los países con ingresos bajos o medios, se ha demostrado que los bajos sueldos incrementan el absentismo y baja productividad laboral. El utilizar solo una estrategia de recompensas basadas en desempeño, no logra motivar efectivamente el aumento del mismo. El aumento del pago no asegura que el empleado estará comprometido y tendrá un nivel mayor de motivación. Sin embargo, al balancearlo con otras consideraciones como la creación de un buen ambiente de trabajo, los aumentos de salario entonces se convierten en efectivas estrategias para incrementar la productividad, entonces los trabajadores para emprender mejores proyectos trabajan con elementos motivacionales que incrementa su motivación intrínseca como lo afirma un (30.00%) y otro porcentaje de los encuestados dice que solo puede ser a veces (30.00%).



4.4.8. ¿Qué tan satisfecho está en cuanto al nivel jerárquico que ocupa en la organización?

	Ítems	ni	%
1	Nunca	4	20
2	Casi nunca	5	25
3	A veces	3	15
4	Casi siempre	2	10
5	Siempre	6	30
	Total	20	100
Fuente: Encuesta			

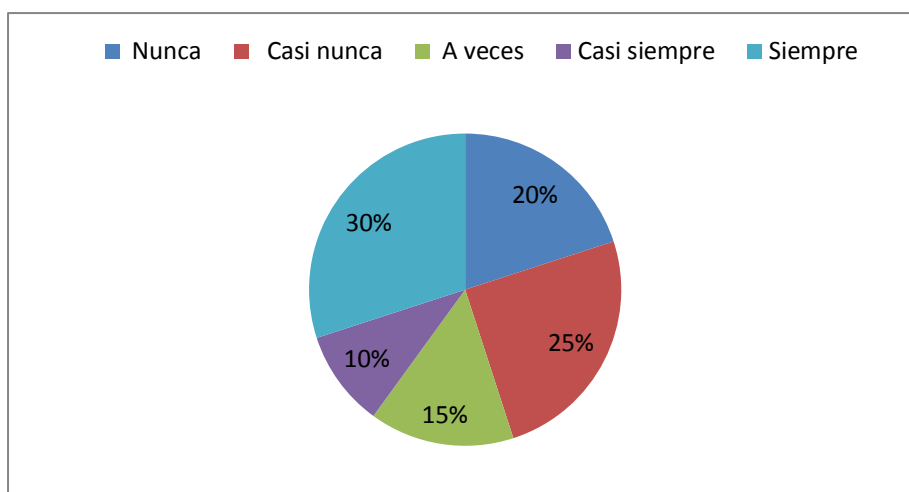


Gráfico: N° 23
Satisfacción en el nivel jerárquico
Fuente: Elaboración propia encuesta aplicada 2014

Actualmente las empresas son conscientes de la importancia de poseer una estructura comercial convenientemente cualificada y con un alto grado de motivación, capaz de compartir los objetivos fijados por el propio departamento, haciéndolos suyos. Entendemos por motivación toda fuerza o impulso interior que inicia, mantiene y dirige la conducta de una persona con el fin de lograr un objetivo determinado. En el ámbito laboral «estar



motivado» supone estar estimulado e interesado suficientemente como para orientar las actividades y la conducta hacia el cumplimiento de unos objetivos establecidos previamente. Aunque nos centremos en el equipo comercial, puede ser extensible a cualquier otro departamento. La proactividad es una de las principales variables positivas del siglo XXI y este se puede lograr haciéndole notar a los trabajadores que el nivel de trabajo y función que desempeñan es importante para la empresa y eso acrecentará la motivación intrínseca y su desempeño laboral como indica la tabla con un porcentaje del (30.00%) y otros con un solo porcentaje del (15.00%) que afirma que nunca.

4.4.9. ¿Está satisfecho con las condiciones del equipo de trabajo y que tan motivado se encuentra?

TABLA N° 24 / Satisfacción con las condiciones de trabajo			
	Ítems	ni	%
1	Nunca	3	15
2	Casi nunca	4	20
3	A veces	6	30
4	Casi siempre	1	5
5	Siempre	6	30
	Total	20	100
	Fuente: Encuesta		

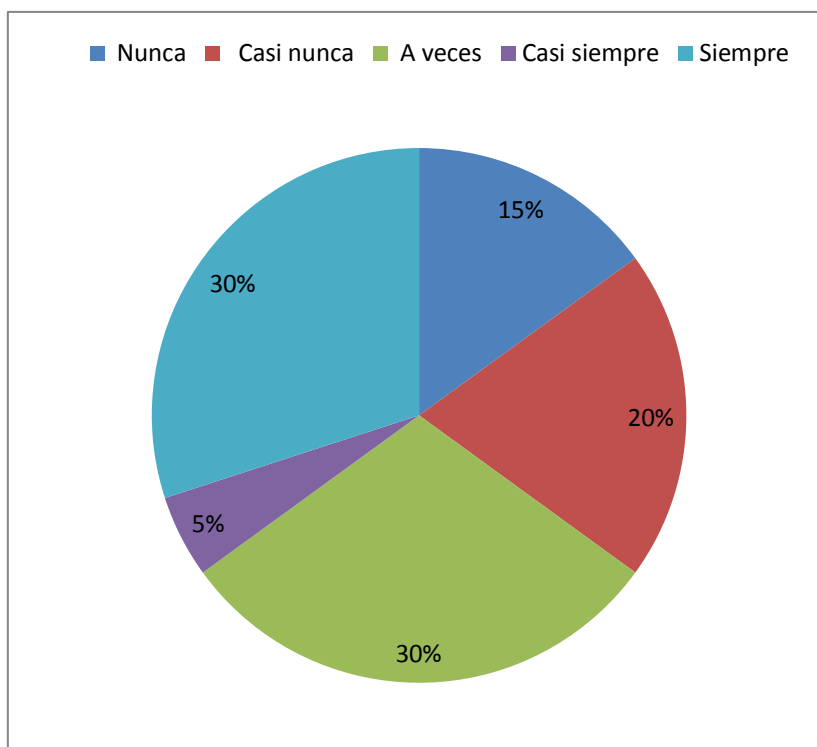


Gráfico: N° 24

Satisfacción con las condiciones de trabajo

Fuente: Elaboración propia encuesta aplicada 2014

Un (30.00%) afirma que está totalmente motivado y eso es de importancia para cualquier área, si se aplica en el ámbito laboral se puede lograr que los empleados motivados, se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo. Una persona satisfecha que estima su trabajo, lo transmite y disfruta de atender a sus clientes, si eso no es posible, al menos lo intentará. La motivación consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, se puede mencionar que las culturas positivas las construyen las personas, por tal motivo se debe pensar ¿qué puede hacer para estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos?, de tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios como nuestra muestra donde se sienten satisfecho y otro grupo no tan satisfecho como lo menciona un (20.00%)



4.4.10. ¿Está satisfecho con la equidad en cuanto al reconocimiento del jefe al desempeño en el trabajo?

	Ítems	ni	%
1	Nunca	3	15
2	Casi nunca	4	20
3	A veces	6	30
4	Casi siempre	1	5
5	Siempre	6	30
	Total	20	100
Fuente: Encuesta			

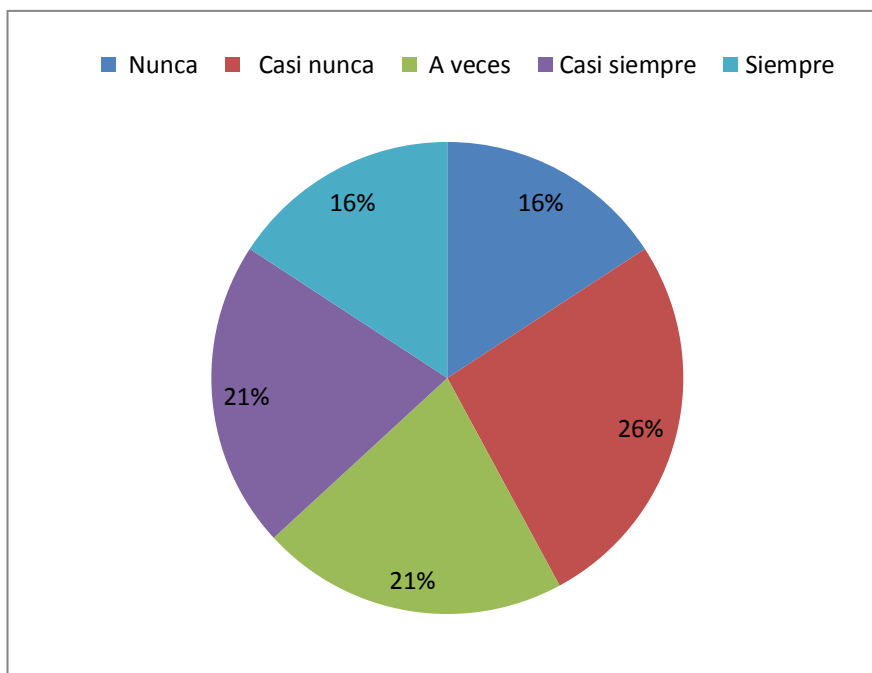


Gráfico: N° 25
Reconocimiento del jefe
Fuente: Elaboración propia encuesta aplicada 2014

El trabajador como empleado potencial investiga sus propias aptitudes y conocimientos para determinar si se considera capaz de trabajar para lograr la recompensa anticipada, analiza los recursos de que dispone, considera también el grado y tipo de ayuda que puede esperar de sus superiores, compañeros y demás personal del que puede depender.



Es por ello que la equidad es un proceso de resolución de problemas, de satisfacción de necesidades, cuyas causas pueden ser especificadas o genéricas. Las necesidades humanas específicas cambian con el tiempo, y con cada persona, un motivo urgente hoy puede dejar de serlo mañana por ello un (30.00%) afirma que sí es de vital importancia mientras que un (15.00%) lo considera irrelevante y un (5.00%) afirma que casi siempre.

4.4.11. ¿Está satisfecho con el pago que recibe en relación con las responsabilidades que se le asignan en la organización?

TABLA N° 26 / Satisfacción en sus pago por sus responsabilidades			
	Ítems	ni	%
1	Nunca	5	25
2	Casi nunca	8	40
3	A veces	0	0
4	Casi siempre	7	35
5	Siempre	0	0
	Total	20	100
Fuente: Encuesta			

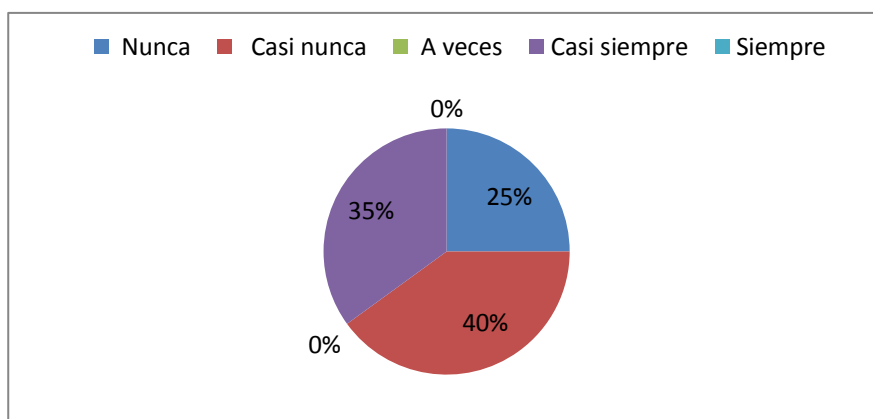


Gráfico: N° 26
Satisfacción en sus pagos por sus responsabilidades
Fuente: Elaboración propia encuesta aplicada 2014

Un grupo determinado por el (35.00%) que está satisfecho con su sueldo que percibe y esto nos lleva a concluir que cada persona tiene diferentes motivaciones para trabajar.



Las razones de trabajo son tan individuales como las personas. Sin embargo, todos trabajamos porque obtenemos algo que necesitamos de trabajo. Ese algo que obtenemos del trabajo afecta la moral y la motivación y la calidad de nuestras vidas. Este es el pensamiento más reciente acerca de la motivación, lo que la gente quiere de trabajo.

Algunas personas trabajan por amor, otros trabajan para la realización personal. A otros les gusta alcanzar metas y sentir como están contribuyendo a algo más grande que ellos mismos, algo importante. Algunas personas tienen misiones personales que logran a través de un trabajo significativo. Otros realmente aman lo que hacen o a los clientes que sirven. A algunos les gusta la camaradería y la interacción con los clientes y compañeros de trabajo. Otras personas les gusta llenar su tiempo con la actividad laboral. Algunos trabajadores gustan del desafío del cambio y la resolución de problemas. Como vemos, la motivación es individual y diversa.

Sean cuales sean las razones personales para el trabajo, la línea de fondo nos dice que casi todo el mundo trabaja por dinero. Es decir la compensación, salario, bonificaciones, beneficios o remuneraciones, el dinero paga las cuentas. El dinero proporciona vivienda, le da ropa y alimentos a los niños, envía a los adolescentes a la universidad, y permite las actividades de ocio, y, finalmente, financia la jubilación. Por estas razones, restar la importancia del dinero y los beneficios como motivación de las personas es un error porque otro (25.00%) está descontento con el sueldo que recibe y esto lo lleva a eliminar su motivación intrínseca.



4.4.12. ¿Qué tan satisfecho se encuentra con respecto a tener un trabajo que represente un reto que le permita desarrollar nuevas capacidades?

TABLA N° 27 / Satisfacción con respecto a su situación de trabajo			
	Ítems	ni	%
1	Nunca	5	25
2	Casi nunca	8	40
3	A veces	0	0
4	Casi siempre	7	35
5	Siempre	0	0
Total		20	100
Fuente: Encuesta			

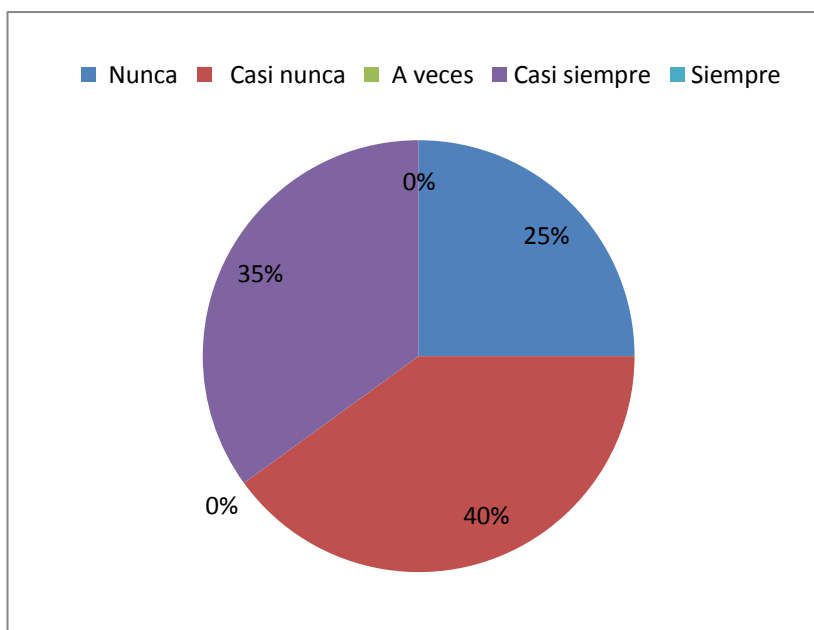


Gráfico: N° 27
Satisfacción con respecto a su situación de trabajo
Fuente: Elaboración propia encuesta aplicada 2014



Guiados por su motivación que tener nuevos retos les mantiene satisfechos como lo manifiesta el (35.00%) por ello podemos decir que si trabaja con un equipo humano que se interesa mucho superarse día a día, sea en el trabajo, en los estudios y vida familiar.

Identificamos capacidades en cada empleado, hay quiénes tienen perfil para ser encargadas de marketing, otros en operaciones, ventas y así, quiénes pueden ir escalando llegando a ser gerentes e inclusive parte del staff administrativo pero podemos ver en el extremo que también hay un (25.00%) que no está tan satisfecho con su trabajo y eso también lo puede llevar a perder su motivación.

4.4.13. En general, ¿qué tan satisfecho diría que está en cuanto su ambiente laboral?

TABLA N° 28 / Satisfacción en su ambiente laboral			
	Ítems	ni	%
1	Nunca	3	15
2	Casi nunca	2	10
3	A veces	5	25
4	Casi siempre	6	30
5	Siempre	4	20
	Total	20	100
	Fuente: Encuesta		

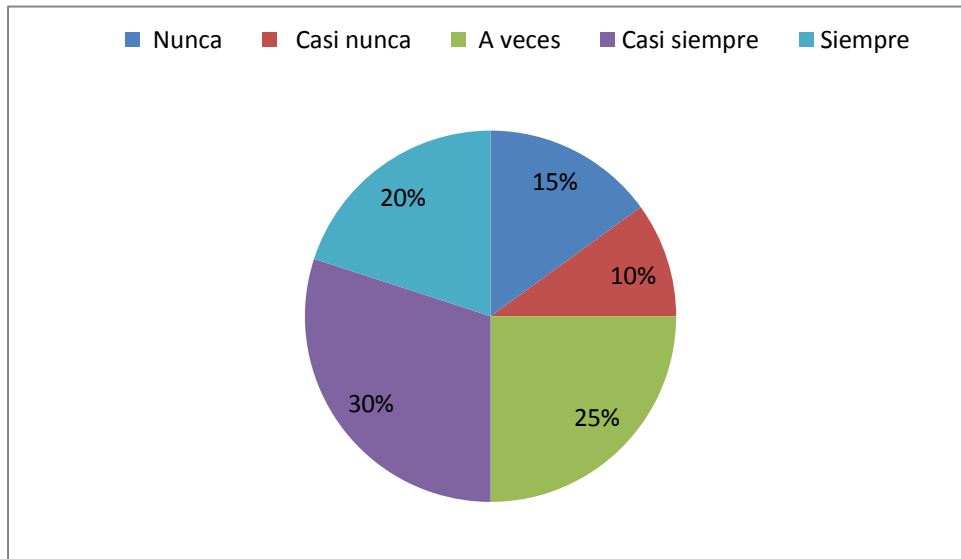


Gráfico: N° 28

Satisfacción en su ambiente laboral

Fuente: Elaboración propia encuesta aplicada 2014

El clima laboral ha estado siendo utilizado como variable para explicar la satisfacción de los trabajadores en empresas comercializadoras. Se conceptúan ambas variables para su medición, análisis e indagación de la relación causal entre un ambiente de trabajo favorable y el desempeño satisfactorio de los empleados. Se exponen los datos descriptivos que indican un clima laboral favorable y una satisfacción laboral óptima en nuestra muestra solo (20.00%) afirma que siempre tiene satisfacción en su ambiente de trabajo y otro (15.00%) afirma que está totalmente inconforme con su ambiente laboral y un (30.00%) casi siempre está satisfecho.



Conclusiones

A continuación se muestran las conclusiones de la investigación con respecto a los objetivos:

Objetivo General:

✓ *Determinar los factores motivacionales intrínsecos que inciden en el desempeño laboral de la Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas, Carrera Profesional de Administración de Empresas en egresados de la UPAGU año 2013.*

Se concluye que el desempeño de administradores egresados, se encuentra influenciado por el factor motivacional intrínseco, ya que dentro de su trabajo se encuentran los factores motivacionales propuestos en el estudio, posibilidad de crecimiento, desarrollo de habilidades, seguridad, responsabilidad, definición de funciones, compromiso, satisfacción laboral.

Objetivos Específicos

✓ Identificar los factores que inciden en el desempeño laboral de la Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas, Carrera Profesional de Administración de Empresas en egresados de la UPAGU año 2013.

Los factores e indicadores que se considera en el desempeño son: Evaluación del desempeño, pertenencia, relevancia, recompensas, ya que los egresados la consideran aceptable, permitiendo obtener experiencias ganadas razón por la cual pueden obtener retos y actividades, así mismo la organización debe tener la capacidad de innovar continuamente para que se pueda tener situaciones más eficaces.

✓ Describir los factores motivacionales intrínsecos en su desempeño laboral de la Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas, Carrera Profesional de Administración de Empresas en egresados de la UPAGU año 2013.

Con respecto a los factores motivacionales intrínsecos entre sus compañeros de trabajo, se propicia una cierta conducta motivada, que son proporcionados como conocimiento de sus



funciones, el trabajar bien con sus compañeros, comunicación, colaboración y respeto, encontrándose la influencia de la efectividad y calidad.



Recomendaciones

- ✓ Para el incremento de la satisfacción laboral, se pueden dar a conocer oportunidades de desarrollo y crecimiento. Plantear desarrollo de actividades individuales, grupales de esparcimiento y a una capacitación continua en base a las necesidades de los colaboradores, de otro lado se deben colocar a los colaboradores en puestos que obtengan sus intereses y habilidades para implementar estrategias de desarrollo de administración.
- ✓ Estructurar sistemas de vinculación tanto de universidades con empresas y centros de investigación que permitan obtener beneficios de ambas partes.
- ✓ Realizar e implementar programas de actualización como revistas, temas de interés enfocadas en la rama de administración, incluyendo proyectos de investigación, tutoriales, etc.
- ✓ Que los colaboradores se involucren mas con la empresa se deben realizar reuniones periódicas que permitan autoevaluaciones y retroalimentaciones con apoyo de su jefe, exponiendo sus ideas, y que es lo que podrían mejorar dentro de su área.



Bibliografía

- Amstrong, M. (1991). *Gerencia de Recursos Humanos*. Bogotá, Colombia,: Serie Empresarial Legis.
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de los Recursos Humanos*. Colombia: Editorial McGraw-Hill.
- Davis, K. (1993). *El Comportamiento Humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Jesus Rodríguez, M. y. (2011 de Julio de 2008). *La motivación en el mundo del trabajo*. Obtenido de Wikispace:
<http://oser.wikispaces.com/file/view/MOTIVACI%C3%93N+EN+EL+MUNDO+DEL+TRABAJO.pdf>
- Larousse, D. (2010). *El Pequeño Larousse Multimedia*. México: Larousse Multimedia.
- Maslow, A. (1970). *Twentieth Century Psychology: Recent Developments in Psychology*. S/C: Books.google.es.
- Mc Gregor, D. (14 de Diciembre de 2012). *Mc Gregor*. Recuperado el 19 de Abril de 2014, de Mc Gregor: www.douglasMcGregor.com
- Morales Cartaya, A. (2009). *Capital Humano, hacia un sistema de gestión en la empresa cubana*. Habana - Cuba: Política.
- Romero García, O. y. (12 de Agosto de 2010). Motivación, ¿Qué es eso? *Empresarial*, pág. p. 14.
- S/Au. (2013). Teoría de la atribución. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, Pág.9 - 12.
- Sexton, W. P. (1977). *Teorías de la Organización*. México: Editorial Trillas.



Anexos

ANEXOS N° 01: ENCUESTA APLICADA PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ADMINISTRADORES EGRESADOS UPAGU 2013

1. Introducción

La siguiente encuesta tiene como propósito el conocer el nivel de motivación intrínseca en el desempeño laboral de los egresados de administración de UPAGU 2013. Dicha información servirá como apoyo para la realización de una investigación que tendrá únicamente finalidades del tipo académicas, por lo que se solicita de su amable colaboración a fin de contestarla lo más honestamente posible de ante mano, muchas gracias.

2. Instrucciones

- Lea con atención cada una de las instrucciones que se presentan en cada sección.
- Por favor, no deje ningún inciso sin responder.
- No hay respuestas correctas o incorrectas.
- Marca con una aspa (x) la respuesta

3. Ítems

3.1. Datos del encuestado

3.1.1. Situación Laboral

- a. Laborando ()
- b. Sin trabajo ()
- c. Sin trabajo definido()

3.1.2. En cuanto tiempo empezó a laboral una vez que egreso de la universidad:

- a. Un mes
- b. Dos mese
- c. Medio año



- d. Un año
- e. Otros

3.1.3. Año de ingreso a la empresa

3.1.4. Nombre de la empresa en la que labora y dirección

3.1.5. Nombre del gerente de la empresa o su jefe inmediato

3.1.6. Cargo que ocupa en la empresa

- a. Gerente ()
- b. Subgerente ()
- c. Jefe de área ()
- d. Asistente de oficina ()
- e. Relacionista público ()
- f. Ejecutivo ()
- g. Otros _____

3.1.7. En cuanto giran sus ingresos económicos

- a. Sueldo mínimo
- b. S/. 1000.00 a 1500.00
- c. S/. 1500.00 a 2000.00
- d. 2000.00 a más
- e. Otros _____

3.1.8. Datos de sondeo o para contacto

- a. Nombre: _____
- b. Especialidad en el área de la administración: _____



c. Número de teléfono: _____

d. Número de Móvil: _____

3.2. Desempeño laboral

Marque con una “X” el valor que representa su desempeño laboral dentro de la empresa. Los rangos de respuesta van de 1 a 5, siendo 1 “Nunca” y 5 “Siempre”.

1. **Nunca**
2. **Casi nunca**
3. **A veces**
4. **Casi siempre**
5. **Siempre**

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	3.2.1. Disfruto el realizar mi trabajo en la empresa porque me siento motivado					
2	3.2.2. Cuando realizo mi trabajo o proyectos con calidad, de un modo eficaz (bien hecho) y eficiente (con menos recursos tales como el tiempo y dinero), mi esfuerzo es reconocido por mi jefe.					
3	3.2.3. Tengo la libertad de hacer las cosas a mi manera concediéndome responsabilidad en la toma de decisiones.					
4	3.2.4. En el desempeño de mi					



	trabajo tengo la oportunidad de aprender cosas nuevas.					
5	3.2.5. Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales.					
6	3.2.6. Mi puesto me ha permitido tener una posición importante en la empresa.					
7	3.2.7. El realizar bien mi trabajo asegura mi permanencia en la organización.					
8	3.2.8. He alcanzado con éxito las metas que se me he propuesto en el desarrollo de mis actividades.					
9	3.2.9. La organización me ha permitido progresar o descubrir nuevas áreas laborales dentro de mi trabajo.					
10	3.2.10. He tenido la oportunidad de participar en proyectos que me permitan alcanzar éxitos profesionales.					

3.3. Motivación intrínseca



Marque con una “X” el valor que representa su motivación intrínseca dentro de la empresa. Los rangos de respuesta van de 1 a 5, siendo 1 “Nunca” y 5 “Siempre”.

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	3.3.1. ¿Qué tan satisfecho está con las políticas de la empresa que brindan la oportunidad de tener responsabilidades que le permitan desarrollar nuevas habilidades?					
2	3.3.2. ¿Qué tan satisfecho esta con la seguridad existente en la estabilidad en su trabajo (liquidaciones, jubilaciones anticipadas)?					
3	3.3.3. ¿Qué tan satisfecho se encuentra en relación a tener un trabajo interesante?					
4	3.3.4. ¿Qué tan satisfecho está en cuanto a la utilización de los procedimientos establecidos para el					



	ascenso en la empresa?					
5	3.3.5. ¿Qué tan satisfecho está en relación a la facilidad para aplicar y desarrollar sus habilidades y aptitudes en las actividades laborales?					
6	3.3.6. ¿Qué tan satisfecho está en cuanto al apoyo que recibe por parte de su jefe cuando se presentan problemas de trabajo?					
7	3.3.7. ¿Qué tan satisfecho se encuentra con respecto a percibir un salario equitativo al esfuerzo que implican sus actividades de trabajo?					
8	3.3.8. ¿Qué tan satisfecho está en cuanto al nivel jerárquico que ocupa en la organización?					
9	3.3.9. ¿Está satisfecho con las condiciones del equipo de trabajo y que tan motivado se encuentra?					
10	3.3.10. ¿Está satisfecho con la equidad en cuanto al reconocimiento del jefe al desempeño en el					



	trabajo?					
11	3.3.11. ¿Está satisfecho con el pago que recibe en relación con las responsabilidades que se le asignan en la organización?					
12	3.3.12. ¿Qué tan satisfecho se encuentra con respecto a tener un trabajo que represente un reto que le permita desarrollar nuevas capacidades?					
13	3.3.13. En general, ¿qué tan satisfecho diría que está en cuanto su ambiente laboral?					

¡Gracias por su colaboración!