

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas

Administración de empresas

LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS DOCENTES CONTRATADOS POR INVITACIÓN EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA 2020.

PRESENTADO POR:

Bach. ABANTO SARMIENTO, Jano Paul

Bach. GUEVARA CERVERA, Lorena Lizbeth

ASESOR: Dr. Víctor Montenegro Diaz

Cajamarca – Perú

Noviembre – 2021

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas

Carrera Profesional de Administración de Empresas

**LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS DOCENTES CONTRATADOS POR INVITACIÓN EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA 2020.**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el Título
Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Bach. ABANTO SARMIENTO, Jano Paul

Bach. GUEVARA CERVERA, Lorena Lizbeth

Asesor: Dr. Víctor Montenegro Días

Mg.

Cajamarca – Perú

Noviembre - 2021

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y
ADMINISTRATIVAS

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL

LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
DOCENTES CONTRATADOS POR INVITACIÓN EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CAJAMARCA 2020.

Presidente: Dr. Víctor Montenegro Díaz

Secretario: Mg Luis Felipe Velasco Luza

Vocal: Mg Anthony rabanal Soriano

Asesor: Dr. Víctor Montenegro Díaz

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, a mis padres Raúl Guevara Cabanillas, Paquita Cervera Becerra, a mi hermano Victor Guevara Cervera, ya que ellos han sido un pilar fundamental en mi vida, con su apoyo incondicional, palabras de aliento para seguir adelante y lograr mis metas, a mi hijo Sthefano por ser mi inspiración y mi fuerza.

GUEVARA CERVERA, Lorena Lizbeth

Dedico este trabajo a mi esposa y a mis hijas que son el pilar más importante en mi vida, ya que, con su amor, paciencia y su apoyo incondicional me han permitido cumplir un sueño más, inculcando en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía,

ABANTO SARMIENTO, Jano Paul

AGRADECIMIENTO

Mi profundo agradecimiento a la Universidad Nacional de Cajamarca, por confiar en nosotros, abrirnos las puertas y permitir realizar todo el proceso investigativo dentro de su establecimiento educativo.

De igual manera, mis agradecimientos a la Universidad Privada “Antonio Guillermo Urrelo”, a toda la Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas, a mis docentes quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias a cada una de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

ABANTO SARMIENTO, Jano Paul

GUEVARA CERVERA, Lorena Lizbeth

Tabla de contenido

DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
RESUMEN	12
CAPÍTULO I	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. Planteamiento del problema de investigación	14
1.2. Formulación del problema	15
1.3. Justificación de la investigación.....	15
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	16
CAPÍTULO II	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes de la investigación	18
2.2. Bases teóricas	29
2.2.1. Motivación del personal	29
2.2.2. Desempeño laboral	35
2.3. Discusión teórica.....	38
2.4. Definición de términos básicos.....	39
2.5. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	40
2.5.1. Hipótesis general	40
2.5.2. Hipótesis específicas.....	40
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	41
CAPÍTULO III	42
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	42
3.1. Unidad de análisis, universo y muestra	43
3.2. Método de investigación	44
3.3. Técnicas de investigación.....	44
3.4. Instrumentos.....	45
CAPÍTULO IV	47
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	47
4.1. RESULTADOS	48
CAPÍTULO V	84
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	84
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	89
ANEXOS	92
Matriz de consistencia.....	93

LISTA DE TABLAS

Tabla 1.....	41
Tabla 2: Estadísticos descriptivos de motivación del personal.....	49
TABLA 3 : Estadísticos descriptivos – ¿Es reconocido en forma económica adecuada por sus logros?.....	51
TABLA 4: Estadísticos descriptivos – ¿Es reconocido en forma no económica adecuada por sus logros?.....	52
TABLA 5 : Estadísticos descriptivos – ¿ Es autónomo en el desarrollo de sus labores académicas?.....	52
TABLA 6 : Estadísticos descriptivos – ¿ Realiza su trabajo con responsabilidad?.....	54
TABLA 7: Estadísticos descriptivos – ¿ Tiene un sueldo justo y equitativo?	56
TABLA 8: Estadísticos descriptivos – ¿Recibe todos beneficios sociales de Ley?.....	57
TABLA 9: Estadísticos descriptivos – ¿Existen políticas adecuadas?.....	58
TABLA 10: Estadísticos descriptivos – ¿Existen relaciones interpersonales adecuadas?.....	59
TABLA 11: Estadísticos descriptivos – ¿Existen instalaciones físicas adecuadas?.....	60
TABLA 12: Estadísticos descriptivos – ¿Se realiza una supervisión adecuada? 61	61
TABLA 13: Estadísticos descriptivos – ¿Existen medidas de seguridad ocupacional de acuerdo a ley?.....	62
TABLA 14: Estadísticos descriptivos desempeño laboral	64
TABLA 15: Estadísticos descriptivos – ¿Los docentes alcanzan sus objetivos planificados?	65
TABLA 16: Estadísticos descriptivos – ¿Los docentes cumplen a cabalidad el desarrollo de sus labores?	66
TABLA 17: Estadísticos descriptivos – ¿Los docentes tienen dominio técnico de sus cursos asignados?.....	67
TABLA 18: Estadísticos descriptivos – ¿Los docentes tienen dominio tecnológico para desarrollar sus cursos asignados.....	68
TABLA 19: Estadísticos descriptivos – ¿Los docentes hacen un uso correcto de los recursos materiales?	71
TABLA 20: Estadísticos descriptivos – Los docentes hacen un uso correcto de los recursos tecnológicos de la UNC	72
TABLA 21: Estadísticos descriptivos Los docentes son proactivos.?	73
TABLA 22: Estadísticos descriptivos – Los docentes buscan organizarse para el mejor desarrollo de su trabajo?	74
TABLA 23: Estadísticos descriptivos – Los docentes tienen iniciativa para lograr objetivos comunes.?	75

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1: ¿ Es reconocido en forma económica adecuada por sus logros?	51
FIGURA 2: ¿Es reconocido en forma no económica adecuada por sus logros? .	52
FIGURA 3: ¿Es autónomo en el desarrollo de sus labores académicas?.....	53
FIGURA 4: ¿Realiza su trabajo con responsabilidad?.....	54
FIGURA 5: ¿Tiene un sueldo justo y equitativo?.....	57
FIGURA 6: ¿Recibe todos beneficios sociales de Ley?.....	58
FIGURA 7: ¿Existen políticas adecuadas?.....	59
FIGURA 8: ¿Existen relaciones interpersonales adecuadas?.....	60
FIGURA 9: ¿Existen instalaciones físicas adecuadas?.....	61
FIGURA 10: ¿Se realiza una supervisión adecuada?	62
FIGURA 11: ¿Existen medidas de seguridad ocupacional de acuerdo a ley?	63
FIGURA 12: ¿Los docentes alcanzan sus objetivos planificados?.....	66
FIGURA 13: ¿Los docentes cumplen a cabalidad el desarrollo de sus labores? .	67
FIGURA 14: ¿Los docentes tienen dominio técnico de sus cursos asignados?...	68
FIGURA 15: ¿Los docentes tienen dominio tecnológico para desarrollar sus cursos asignados?.....	69
FIGURA 16: ¿Los docentes hacen un uso correcto de los recursos materiales? .	71
FIGURA 17: ¿Los docentes hacen un uso correcto de los recursos tecnológicos de la UNC?.....	72
FIGURA 18: ¿Los docentes son proactivos?.....	73
FIGURA 19: ¿Los docentes buscan organizarse para el mejor desarrollo de su trabajo?.....	74
FIGURA 20: ¿Los docentes tienen iniciativa para lograr objetivos comunes? ...	75

RESUMEN

Las organizaciones en general en todo contexto tienen como propósito ser efectivas, y en este sentido es clave enfatizar en motivación adecuada del personal que son el socio estratégico porque son el único elemento vivo de la organización y que pone en acción al resto de recursos organizacionales. Si el personal no es el idóneo, afectará el desempeño individual, grupal y organizacional con un grave perjuicio de los propietarios o del Estado si es una dependencia pública.

En el Perú, el Estado con el ánimo de mejorar la gestión administrativa en general y la gestión de recursos humanos en particular ha promulgado la Ley Marco de Modernización de la Gestión pública N° 27658 y la ley SERVIR N° 30057; en donde se establecen las políticas y procesos para que las dependencias públicas mejoren su performance e imagen institucional.

La ley universitaria N° 30220 en su artículo 79°, referente a la labor docente, señala que las funciones de los docentes universitarios son la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria, en los ámbitos que les corresponde; en el artículo 88°, enfatiza sobre los derechos que tiene el docente en su desempeño.

La Universidad Nacional de Cajamarca, no es ajena a esta problemática identificada y enfrenta una serie de retos y desafíos que no puede resolver por la deficiente gestión de los recursos humanos por un lado y por otro lado, por el personal mismo que definitivamente no es el idóneo ya que ingresaron por influencia política o amical, lo que ocurre tanto en el personal administrativo como en el personal docente.

Palabras Claves: Motivación del personal, desempeño laboral.

ABSTRACT

Organizations in general in all contexts have the purpose of being effective, and in this sense, it is key to emphasize adequate motivation of the personnel who are the strategic partner because they are the only living element of the organization and that puts the rest of the organizational resources into action. If the staff is not suitable, it will affect individual, group and organizational performance with serious damage to the owners or to the State if it is a public agency.

In Peru, the State, with the aim of improving administrative management in general and human resources management in particular, has promulgated the Framework Law for the Modernization of Public Management No. 27658 and the SERVIR Law No. 30057; where policies and processes are established for public agencies to improve their performance and institutional image.

University law No. 30220 in its article 79, referring to teaching work, states that the functions of university teachers are research, continuous and permanent improvement of teaching, social projection and university management, in the fields that corresponds to them; In article 88, it emphasizes the rights that teachers have in their performance.

The National University of Cajamarca is no stranger to this identified problem and faces a series of challenges that it cannot solve due to the deficient management of human resources on the one hand and, on the other hand, by the staff themselves, who are definitely not the ideal since they entered due to political or amical influence, which occurs both in the administrative staff and in the teaching staff.

Key Words: Staff motivation, job performance.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema de investigación

El contexto actual de pandemia del COVID 19 ha traído cambios radicales en la forma de desarrollar las actividades con una serie de retos y desafíos en todo el mundo.

Las instituciones educativas, justamente en cuanto a las actividades académicas han incursionado en la virtualización de sus procesos con una complejidad de requerimientos que va desde los recursos técnicos, tecnológicos y humanos que ahora se exige que tengan capacidades especiales para manejar los recursos didácticos digitales para desarrollar sus actividades vía el aula virtual con una metodología síncrona y asíncrona.

En este contexto los docentes deben poseer estas competencias tecnológicas que le permitan desempeñarse eficaz y eficientemente en el desarrollo de los procesos de enseñanza aprendizaje.

La Universidad Nacional de Cajamarca no tiene un manejo adecuado del personal docente que contrata por invitación sin el requisito de concurso público a quien no le cumple con el pago de sus haberes oportunamente, lo que ocasiona graves inconvenientes que no suman a la eficacia institucional, un bajo grado de identificación, desmotivación y actitud mental negativa en los docentes que perjudica su relación con los estudiantes en todo sentido. Es por este motivo, que se decidió realizar la presente investigación para poder contribuir con una radiografía para elegir estrategias adecuadas de mejora de la situación problemática identificada que tiene una larga data.

1.2. Formulación del problema

La pregunta a resolver con el desarrollo de la investigación es la siguiente:

¿Cómo se relaciona la motivación del personal con el desempeño laboral de los docentes contratados por invitación en la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020?

1.3. Justificación de la investigación

La investigación se justifica teóricamente y científicamente porque permitirá contribuir al incremento del conocimiento científico en cuanto a la motivación del personal y el desempeño laboral de los docentes contratados por invitación en la Universidad Nacional de Cajamarca, para mejorar la discusión en la comunidad científica en la temática de esta investigación. Además, servirá de antecedente para futuras investigaciones relacionadas con la temática de estudio.

La investigación se justifica institucionalmente y académicamente porque servirá a los funcionarios de la Universidad Nacional de Cajamarca para mejorar sus procesos de personal para aumentar el nivel de la motivación del personal y el desempeño del personal docente que es muy numeroso y que la Ley Universitaria N° 30220 no lo contempla, pero que por necesidad existen y deberían formalizarse mediante un concurso público de nombramiento.

Asimismo, servirá para que la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo cumpla con el pilar de investigación que exige Ley Universitaria N° 30220, así como para afianzar mis conocimientos y obtener mi título profesional de Licenciado en Administración de empresas.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

Decretar la relación que existe entre motivación del personal y el desempeño laboral de los docentes contratados por invitación en la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

- Decretar la relación entre factores intrínsecos con el desempeño laboral de los docentes contratados por invitación en la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020.
- Decretar la relación entre factores extrínsecos con el desempeño laboral de los docentes contratados por invitación en la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Donaire (2016) en su trabajo denominado “Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de Servicios Especiales en una Institución de Salud Privada.”, realizada en la Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba - Argentina. Tuvo como objetivo: Analizar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería de servicios especiales en una institución de salud privada, Córdoba, diciembre 2013. Además, el instrumento de investigación utilizado fue un cuestionario.

Determinando los siguientes resultados:

- El factor retribución económica, está generando insatisfacción en el personal de enfermería de servicios especiales, debido a que las dimensiones correspondientes a salario y esfuerzo, y capacidad del salario para cubrir necesidades, fueron percibidas por los empleados como insatisfactoria. Salvo en lo relacionado a superioridad en salario en comparación con otros cargos que arroja un índice de satisfacción.
- Las condiciones físicas del entorno de trabajo, están generando satisfacción, ya que el personal de enfermería de servicios especiales considera que la distribución, las condiciones y limpieza y orden del trabajo son satisfactorias.
- La seguridad y estabilidad que ofrece la organización está generando en los empleados, satisfacción. Con la posibilidad de permanencia en la organización. Si se produjera cambios en la alta gerencia y consideran que la protección al empleado con

respecto a contingencia y estabilidad del empleo que ofrece la institución, los empleados experimentan satisfacción.

- Las relaciones con los compañeros de trabajo están generando satisfacción. Puestos que los empleados se sienten satisfechos con la cordialidad, la cooperación y la comunicación en el grupo de trabajo.

Calderon (2017) en su trabajo denominado “Motivación y Satisfacción laboral en la empresa “Joe Banana” de la ciudad de La Paz, realizada en la Universidad Mayor de San Andrés, LA PAZ - BOLIVIA. Tuvo como objetivo: Estudiar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en el personal que trabaja dentro de la empresa “Joe Banana” de la ciudad de La Paz, con el fin de conocer los constructos cognitivos que median entre ambas variables, de accionar interactivo en las actividades laborales por medio de instrumentos validados. Además, el instrumento de investigación utilizado fue un cuestionario; la cual se aplicó a 150 personas entre personal de atención al cliente, cocineros, pasteleros, cajeros, coperos, meseros desde los 20 hasta los 45 años de edad entre mujeres y varones.. Para medir la confiabilidad del instrumento de evaluación se utilizó el programa SPSS versión 23 y a la vez se trabajó con el programa Microsoft Excel Determinando los siguientes resultados:

- Se establece que la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la empresa “Joe Banana” de la ciudad de La Paz”, porcentualmente el nivel de motivación es mayor al nivel de

satisfacción, debido a los elementos encontrados en la investigación. Es decir, que la variable motivación, así como la variable satisfacción laboral se relacionan en cuanto a los factores intrínsecos (factores motivacionales, necesidad de logro, necesidad de afiliación) que se sobreponen a los extrínsecos (factores de higiene o mantenimiento, necesidad de poder, retribución económica, seguridad y estabilidad).

- La seguridad y estabilidad que ofrece la organización está generando en los empleados una baja en la satisfacción, debido a que experimentan un bajo nivel de satisfacción en la posibilidad de permanencia dentro la organización si se produjeran cambios en los altos cargos y consideran que la protección al empleado aumentaría la inseguridad con respecto a contingencias y la estabilidad en la institución, lo que produce insatisfacción.
- Las relaciones con los compañeros de trabajo generan mucha satisfacción puesto que los empleados se sienten relativamente satisfechos con la cooperación, y la comunicación en el grupo de trabajo.

Torres (2011) en su investigación que se tituló: “La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Oscus Ltda”, realizada en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Tuvo como

objetivo: Proponer el desarrollo de un modelo de evaluación de desempeño laboral para mejorar el rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda. Además, el instrumento de investigación utilizado fue una encuesta realizada al personal de la Cooperativa OSCUS.; tomando en cuenta que el universo constaba de 98 trabajadores y como muestra obtuvimos un promedio de 78 trabajadores que sirvió para la comprobación y estudio de la hipótesis. Determinando los siguientes resultados:

- El ambiente laboral de la institución se encuentra en un margen de apreciación de los trabajadores como bueno.
- Los empleados de la cooperativa no conocen en su mayoría los resultados de la su evaluación del desempeño.
- Los objetivos de la realización de la evaluación del desempeño no son conocidos por parte de los trabajadores de la Cooperativa OSCUS.
- No existe un plan de Mejora en función del desempeño de los trabajadores, lo que impide su desarrollo y crecimiento

Tello (2018) en su trabajo denominado “Motivación y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa del nivel secundario Germán Tejada Vela”. Moyobamba – 2018, realizada en la Universidad César Vallejo, Tarapoto - Perú. Tuvo como objetivo: Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa del Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la

ciudad de Moyobamba – 2017 Además, el instrumento de investigación utilizado fue un cuestionario; la cual se aplicó a 33 docentes del nivel secundario, que constituye el total de la población. Para medir la confiabilidad del instrumento de evaluación se utilizó el programa estadístico SPSS v. 22 Determinando los siguientes resultados:

- Existe relación entre los factores extrínsecos de la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa del Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba, puesto que se evidencia un valor de 0,812, es decir, se obtuvo un grado de correlación alta y con dirección positiva.
- Existe relación entre los factores intrínsecos de la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa del Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba, puesto que se evidencia un valor de 0,987, es decir, se obtuvo un grado de correlación alta y con dirección positiva.
- Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa del Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba, puesto que su valor es de 0,829 y se obtuvo un grado de correlación alta y con dirección positiva.

Vásquez (2018) en su investigación que se tituló: “Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial”, realizada en la Universidad Católica Santo Toribio de

Mogrovejo, Chiclayo. Tuvo como objetivo: Describir la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque. Además, el instrumento de investigación utilizado fue una encuesta; el estudio fue aplicado a 60 empleados de diferentes departamentos y se validó la encuesta utilizando el instrumento estadístico SPSS. Determinando los siguientes resultados:

- La empresa agroindustrial ubicada en la Región de Lambayeque muestra una motivación adecuada, ello gracias al buen manejo de las capacitaciones y a adecuadas relaciones interpersonales, de manera que permiten generar un ambiente laboral óptimo para los colaboradores del Área Administrativa.
- El personal administrativo expone que es necesario prestar atención a la dimensión salarial y de beneficios, para mejorar la remuneración que perciben por el trabajo que realizan.
- El desempeño laboral de la empresa es adecuado, pues el personal considera que los productos y servicios son brindados de manera adecuada, su productividad es alta, y cuentan con un rendimiento y actitud beneficiosa para la empresa en términos de rentabilidad.
- El tener una alta motivación también ha permitido a la empresa lograr un adecuado desempeño laboral para bien propio y de sus trabajadores, en términos de productividad y eficiencia.

Arpasi (2020), en su investigación que se tituló: “La motivación según Herzberg y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Electro Puno S.A.A. periodo 2019”, realizada en la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - Perú. Tuvo como objetivo: Determinar la relación entre la motivación según Herzberg y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Electro Puno S.A.A. en el periodo 2019. Además, el instrumento de investigación utilizado fue una encuesta; la cual se aplicó a 48 colaboradores de ambos sexos. Para medir la confiabilidad del instrumento de evaluación se utilizó el programa MS Excel 2019 luego se trabajó en el paquete estadístico SPSS versión 25 Determinando los siguientes resultados:

- La motivación Intrínseca tiene un grado de relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Electro Puno S.A.A. en el periodo 2019, según sus dimensiones de alto logro (54.2%), con medio trabajo en sí (56,3) y medio progreso profesional (54.2%): en la eficacia que existe una relación positiva considerable ($R = 0.881$), de tal manera con la eficiencia ($R=0.670$) y una relación positiva débil en el aspecto de conducta ($R=0,308$).
- La motivación extrínseca tiene un grado de relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Electro Puno S.A.A. en el periodo 2019, según sus dimensiones de relación con el compañero medio (58.3%), Ambiente físico medio (54.2%): cuenta con una relación mayor con la conducta

($R=0,978$), por otro lado, una relación considerable con la eficiencia ($R=0,807$) y eficacia ($R=0,776$).

Heras & Muñoz (2020) en su investigación que se tituló: “Motivación y Satisfacción Laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada “Cabrera”, realizada en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca. Tuvo como objetivo: Determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada “Cabrera” Cajamarca, 2019. Además, el instrumento de investigación utilizado fue una encuesta; el estudio fue aplicado a 42 docentes del nivel primario y secundario y se validó la encuesta utilizando el instrumento estadístico SPSS. Determinando los siguientes resultados:

- Existe una relación directa y significativa entre la motivación y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “Cabrera”, Cajamarca, 2019. La misma que se demuestra con la correlación de Pearson de 0,710 (ver Tabla 14), por lo cual se acepta la hipótesis planteada en el presente estudio, resultado que evidencia estadísticamente que, a mayores índices de motivación, se presentan mayores niveles de satisfacción laboral en los docentes.

- El nivel motivación de los docentes de la Institución Educativa Privada “Cabrera”, Cajamarca, 2019, se ubica, de acuerdo a las escalas asignadas en la medición, en un nivel de motivación alta con un 57%, seguido de un nivel de motivación muy alta con un 43% (ver Tabla 10), teniendo en cuenta las dimensiones motivo de afiliación, motivo de poder y motivo de logro, se obtuvo una mayor incidencia en un nivel de motivación alta, seguido de un nivel de motivación muy alta y con valores mínimos en un nivel de motivación media, demostrando así que el nivel de motivación que evidencian los docentes de la Institución Educativa Privada “Cabrera” es óptimo.

Aliaga & Julcamoro (2016) en su investigación que se tituló: “Influencia del Clima Organizacional en el desempeño laboral, de los colaboradores del hospital regional de Cajamarca en el área de hospitalización”, realizada en la Universidad Privada Del Norte, Cajamarca. Tuvo como objetivo: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores en el Hospital Regional de Cajamarca en el área de hospitalización en el año 2016. Además, el instrumento de investigación utilizado fue el cuestionario; el estudio fue aplicado a nueve colaboradores del área de hospitalización en el Hospital Regional de Cajamarca. Y se validó la

encuesta utilizando el Excel y el software profesional SPSS 15. 0..

Determinando los siguientes resultados:

- Tal es así que respecto a la dimensión supervisión, la investigación indica que cuando el clima organización es muy bueno la dimensión supervisión del desempeño laboral es alto.
- El estudio también señala que cuando existe variación del clima organizacional genera un cambio significativo en la percepción de la dimensión remuneración del desempeño laboral.
- El clima organizacional también influye en la Dimensión Oportunidades de Ascenso, desde el punto de vista que cuando existe un buen clima organizacional los colaboradores sienten una motivación por éstos.
- El clima organizacional también influye en el compromiso, es decir que las adecuadas condiciones del referido clima con llevan al aumento de las condiciones de compromiso de los colaboradores en su desempeño laboral.

Tirado Rios (2018) en su investigación que se tituló: “La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción civil de la provincia de Cajabamba, 2018.”, realizada en la Universidad Privada del Norte, Cajamarca. Tuvo como objetivo: Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción civil en la provincia

de Cajabamba, 2018. Además, el instrumento de investigación utilizado fue una encuesta; el estudio fue aplicado a 30 trabajadores de diferentes y se validó la encuesta utilizando el instrumento estadístico SPSS.

Determinando los siguientes resultados:

- Se concluye que el Nivel de Motivación influye positiva y significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en una Empresa de construcción Civil en Cajabamba, confirmándose la hipótesis de investigación.
- Se evidencia que el nivel de motivación de los trabajadores en una Empresa de Construcción Civil en Cajabamba, 2018 es elevada, habiendo determinado a través de la encuesta validada y basada en la bibliografía, con los primeros 22 ítems, que un promedio de más del 90% marcó entre 4) De acuerdo y 5) Totalmente de acuerdo, con respecto a cada pregunta. Cabe resaltar que ambos valores en la escala de Likert representaban el tope máximo y positivo con respecto a la pregunta.
- Se evidencia que el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de una Empresa de Construcción Civil en Cajabamba, 2018 también es elevada, habiendo determinado a través de la encuesta validada y basada en la bibliografía, con los segundos 22 ítems, que un promedio del 95% marcó entre 4) De acuerdo y 5) Totalmente de acuerdo, con respecto a cada pregunta. Cabe resaltar que ambos valores en la escala de Likert representaban el tope máximo y positivo con respecto a la

pregunta. Esto se apoya en la evaluación y consecución de las metas laborales en la organización (se ha cumplido con el 100% del trabajo planificado hasta la fecha actual, para lo cual, se pide revisar el anexo correspondiente).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Motivación del personal

Robbins y Coulter (2013), señala que es un estado mental y psicológico de un individuo que puede conllevar a actuar en forma positiva o negativa.

Según Montañés (2009) La motivación es un constructo utilizado tanto para la explicación de por qué un gato comienza a arañar azarosa y compulsivamente una caja hasta que logra dar casualmente con el mecanismo de salida, como para el caso del adolescente que se queda en su casa estudiando el mes de agosto mientras sus amigos están en la playa, o aquél que tiene la afición de lanzarse desde lo alto de los puentes sujeto con una cuerda elástica. En éstos, como en muchos otros casos más dispares todavía, se responde que aquel animal, o aquella otra persona están motivados para ejecutar dicho comportamiento. En cualquier condición es la motivación la que explica por qué se ha efectuado una determinada conducta, o por qué estaba en disposición de realizarse. Necesariamente un constructo explicativo que pretende ser tan omnipresente como el que nos ocupa debe ser difícil conceptualizarlo, o al menos, es más que probable que aparezcan diferentes posiciones teóricas, ya que

diversas son las variables implicadas y muy extensas sus implicaciones.

Según (Psicología, 2009) define la motivación como la necesidad o el deseo que activa y dirige nuestro comportamiento, que lo dirige y subyace a toda tendencia por la supervivencia.

Algunas conductas motivadas aumentan la excitación, el objetivo es obtener una excitación óptima.

Para alcanzar una meta, las personas han de tener suficiente activación y energía, un objetivo claro y la capacidad y disposición de emplear su energía durante un período de tiempo lo suficientemente largo para poder alcanzar su meta.

Importancia de tres tipos de factores: los biológicos, los aprendidos y los cognitivos, se mezclan en la motivación de la mayor parte de las conductas.

2.2.1.1. Concepto de motivación del personal.

(Guasch, 2006) Las personas tienen tres tipos de relaciones distintas con su trabajo: lo pueden ver como trabajo, como carrera o como vocación/misión, además se consideran tres orientaciones generales hacia el trabajo que predicen las metas que la gente persigue en el mismo. La distinción básica entre estas dimensiones es la siguiente: la gente que experimenta su profesión como trabajo se centra y satisface en gran medida con los beneficios económicos que brinda, más que en el placer

o realización personal que se puede alcanzar con el mismo; es decir, se contempla como un medio que permite a los individuos adquirir los recursos necesarios para disfrutar de su tiempo fuera del trabajo. Aquellos que lo ven como carrera se centran principalmente en el avance profesional dentro de la estructura ocupacional, pues suele ofrecer poder y alta autoestima para el trabajador. Aquéllos que lo definen como vocación se centran en el disfrute que acarrea su realización y en la idea de que el trabajo sea socialmente útil. Se caracterizan por su amor al trabajo pensando en que contribuye a hacer del mundo un lugar mejor. Esta última orientación, se puede decir que, es “la marca” de ciertas profesiones como la docencia. Existen estudios que avalan el carácter altamente vocacional de la profesión docente, ya que para los profesores su principal motivación son los propios alumnos. Pues para ellos el ejercicio de la docencia es una actividad que en sí misma les motiva porque se está en constante aprendizaje y sienten gran satisfacción viendo como con su asistencia los estudiantes aprenden, desarrollan su potencial y se preparan para conducirse como adultos responsables.

Esta motivación es totalmente intrínseca pues se genera en el ejercicio de la misma actividad. En los países desarrollados para escoger la docencia como profesión se tiene más en cuenta la vocación, por el contrario, la realidad

latinoamericana es muy distinta, y lo cual no dista mucha de la realidad peruana. La elección de la carrera de maestro en los países latinoamericanos está más determinada por motivos extrínsecos, pues es un medio de movilidad social para los estudiantes de bajos recursos económicos, quienes ven la posibilidad de continuar estudios de educación superior, cuando su familia no puede costearles la carrera de su preferencia. Por otra parte, durante la década de los noventa, la profesión de maestro se convirtió en una alternativa visible para jóvenes que no fueron admitidos en las instituciones públicas de educación superior. Pero a medida que van desempeñándose en la labor docente se sienten que esta les llena y les satisface, lo cual los anima a continuar en esta profesión a pesar de que cada vez se reconoce menos la labor del docente, que es el punto más fácil de cuestionar y criticar cuando se discute acerca de la baja calidad educativa en el Perú. Los profesores, al percibir su trabajo como vocación, son conscientes de que este tiene una dimensión ética.

Un valor central para ellos es la idea de que son moralmente más que legalmente responsables de sus alumnos y experimentan un deseo de cuidar de ellos. Esta es una de las características esenciales de su identidad, de lo que es “sentirse como profesor”.

Las teorías sobre la motivación en el trabajo señalan que las personas se mueven en un continuo de motivación intrínseca/extrínseca, buscando satisfacer en mayor medida necesidades de bajo o alto orden. La motivación de los profesores está basada en elementos intrínsecos del trabajo, como son el reto intelectual, la autonomía, la libertad para probar nuevas ideas, el desarrollo de la competencia profesional y la oportunidad de crecer personalmente, el sentir que benefician a la sociedad influyendo en la educación de niños y jóvenes, el desarrollo de la creatividad Bishay (1996).

El ejercicio de la docencia y el logro de los aprendizajes de los estudiantes es una fuente de motivación intrínseca para los docentes, pero realmente es necesario poner los medios para mantener y acrecentar la motivación de los profesores para hacer que no medre la ilusión por enseñar; por ello es necesario identificar y reconocer que hay factores inductores que desmotivan la labor docente y que son bastante incontrolables tanto para el profesor como para el centro.

“Los maestros somos profesionales que atravesamos desde hace algunos años una seria crisis de autoestima; no solamente por nuestros salarios, sino por nuestro prestigio profesional y personal dentro del contexto de la ciudadanía”

2.2.1.2. Dimensiones de motivación del personal

1. Factores intrínsecos; Son los factores motivacionales internos de la persona, se relacionan con la satisfacción en el puesto de trabajo y con las características de las tareas que el personal desarrolla. Estos factores son controlables por la persona, porque están relacionados con lo que él hace y la forma como hace su trabajo. Involucran el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento, autorrealización, responsabilidad en función de su trabajo. Entre ellos tenemos:

- Logros y reconocimiento
- Autonomía
- Responsabilidad

2. Factores extrínsecos; Son factores higiénicos, relacionados con el ambiente laboral en el que las personas desempeñan su trabajo y que son administradas por la organización. Son incontrolables por el personal. Entre ellos tenemos:

- Compensación económica y no económica
- Política organizacional
- Relación vertical y horizontal en el trabajo
- Infraestructura

- Supervisión
- Seguridad ocupacional

2.2.2. Desempeño laboral

Fuente especificada no válida., señala que es la performance de un individuo en su centro laboral que puede conllevar a resultados positivos o negativos en el rendimiento individual, grupal y organizacional.

Pedraza, Amaya, & Conde (2010) nos menciona que las organizaciones en la actualidad deben diseñar y aplicar sistemas de evaluación del desempeño que les permitan identificar de manera oportuna y eficaz las fallas y limitaciones que se registran para corregirlas y garantizar el alcance de los objetivos institucionales. En este contexto, hay que considerar al respecto que uno de los principales factores que incide en el rendimiento laboral es la remuneración que los trabajadores perciben a cambio de su labor, junto a la estabilidad laboral que ofrece la empresa.

Además, Florez (2011), Sustentó que el desempeño laboral es un proceso perenne, necesario para cumplir los objetivos y metas de la empresa que tienen planteadas. Se concluye que es muy importante que las organizaciones tengan una constante revisión sobre el desempeño de colaboradores, esto con la finalidad que permita tener mayor eficiencia y tener un personal más calificado, por lo tanto; la motivación es un eje principal para el desempeño de los colaboradores, además que es la fuerza

que les impulsa a realizar una acción interna en la cual se mantiene la conducta del individuo.

Es por este motivo que nos encontramos en un cambio constante y las organizaciones deben de adaptarse para que así éstas sean competitivas dentro del mercado, puesto que las personas son las principales herramientas para que las organizaciones logren el éxito y posicionarse en el mercado, pero hoy en día las organizaciones no son conscientes y consideran que invertir en recurso humano es una pérdida.

Chiavenato (2000), sostiene que el desempeño son acciones que el trabajador realiza encaminadas a conseguir los objetivos de la organización. Por eso un buen desempeño es el punto clave para la organización.

Robbins & Judge (2013) afirma que es un proceso para conocer el éxito de la organización al alcanzar sus objetivos. La medición del desempeño en la organización nos permite evaluar el cumplimiento de metas individuales.

Robbins & Coulter (2015), refiere que las organizaciones tradicionales solo evalúan la forma como los trabajadores realizan sus actividades, pero actualmente las organizaciones necesitan de mayor información.

Existen tres conductas que forman parte de la evaluación de desempeño:

1. Desempeño de las tareas
2. Civismo

3. Falta de productividad.

2.2.2.1. Definición de desempeño laboral

Chiavenato (2018) define al desempeño: “como el conjunto de características o capacidades de comportamiento o rendimiento de una persona, equipo u organización, en comparación con los objetivos, normas o expectativas previamente definidos”

Griffin, Philips, & Gully (2017) define al desempeño: “como las conductas laborales de los empleados, en comparación (medición) con las normas establecidas con anterioridad en la organización.

2.2.2.2. Dimensiones de desempeño laboral

1. Dimensión Eficacia; Es la capacidad para alcanzar objetivos planificados en un periodo de tiempo determinado y bajo ciertos estándares esperados.

Indicadores:

3. Dimensión Eficiencia; Es el uso racional de los recursos organizacionales, haciendo un máximo aprovechamiento y reduciendo al mínimo los desperdicios.

2.3. Discusión teórica

La motivación del personal y el desempeño laboral es uno de los factores más importante en el funcionamiento ya sea de cualquier empresa o institución, es una herramienta, un elemento clave y juega un papel primordial en el mantenimiento de la institución.

Sostiene que el desempeño son acciones que el trabajador realiza encaminadas a conseguir los objetivos de la organización. Por eso un buen desempeño es el punto clave para la organización. Chiavenato (2000).

Para Pedraza, Amaya, & Conde (2010) nos menciona que las organizaciones en la actualidad deben diseñar y aplicar sistemas de evaluación del desempeño que les permitan identificar de manera oportuna y eficaz las fallas y limitaciones que se registran para corregirlas y garantizar el alcance de los objetivos institucionales.

En este contexto, hay que considerar al respecto que uno de los principales factores que incide en el rendimiento laboral es la remuneración que los trabajadores perciben a cambio de su labor, junto a la estabilidad laboral que ofrece la empresa.

Las investigaciones de Calderón (2017) sostiene pretendió probar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en el personal Determinando los siguientes resultados a). Se establece que el nivel de motivación es mayor al nivel de satisfacción, debido a los elementos encontrados en la investigación. b). La seguridad y estabilidad que ofrece la organización está generando en los empleados una baja en la satisfacción, debido a que experimentan un bajo nivel de satisfacción.

Finalmente, la motivación como la necesidad o el deseo que activa y dirige nuestro comportamiento, que lo dirige y subyace a toda tendencia por la supervivencia.

Algunas conductas motivadas aumentan la excitación, el objetivo es obtener una excitación óptima.

Para alcanzar una meta, las personas han de tener suficiente activación y energía, un objetivo claro y la capacidad y disposición de emplear su energía durante un período de tiempo lo suficientemente largo para poder alcanzar su meta. Psicología (2009)

3.4. Definición de términos básicos

- **Actitudes:** Según Chiavenato (2015) Es la conducta del trabajador en su centro laboral que determina un comportamiento que puede ser positivo o negativo.
- **Conducta:** Forma de comportamiento de una persona en un contexto determinado. Chiavenato (2015)
- **Comportamiento organizacional:** Según De la Calle y Ortiz (2018) Es el conjunto de conductas de manifestación individual, grupal y organizacional en un organismo social.
- **Desempeño:** Rendimiento de un trabajador en el ejercicio profesional y el cumplimiento de sus tareas. Chiavenato (2015).

- **Efectividad:** Aptitud del ser humano que le permite alcanzar sus objetivos haciendo un uso racional de los recursos disponibles. Chiavenato (2015).
- **Motivación:** Estado emocional y mental de las personas que trabajan en una organización para desarrolle sus actividades en forma adecuada De la Calle y Ortiz (2018).
- **Performance:** Actuación de una persona en un contexto determinado Chiavenato (2015).

2.5. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

2.5.1. Hipótesis general

Existe una relación directa significativa entre la motivación del personal y el desempeño laboral de los docentes contratados por invitación en la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020.

2.5.2. Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los docentes contratados por invitación en la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020.
- Existe una relación significativa entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los docentes contratados por invitación en la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos y técnicas
Motivación del personal	Estado psicológico de un individual frente a su contexto laboral. (Chiavenato, 2015)	Estado mental del docente en su centro laboral y que puede ser positivo o negativo.	Factores Intrínsecos	Logros y reconocimiento Autonomía Responsabilidad	Cuestionario
			Factores Extrínsecos	Retribución económica y no económica Política empresarial Relaciones laborales Infraestructura Supervisión Seguridad ocupacional Objetivos	
Desempeño laboral	Se refiere a la calidad de trabajo que tiene un trabajador en una organización (Chiavenato, 2015)	Evidencia de aspectos de la labor docente	Dominio disciplinar	Examen y/o ensayo sobre el dominio de conocimiento Diseño de planeación didáctica	
			Dominio didáctico y de gestión	Observación de la práctica docente Evaluación del estudiante	
			Motivación, auto eficiencia y	Eficacia	
			responsabilidad docente	Eficiencia	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Unidad de análisis, universo y muestra

Hernández, Fernández & Batista, (2010) señalan que unidad de análisis está constituida por personas, organizaciones, documentos, archivos, entre otros; que puedan brindar información para validar o contrastar las variables de estudio.

Para el presente estudio nuestra unidad de análisis es la Universidad Nacional de Cajamarca y nuestra unidad de observación son los docentes. La Universidad Nacional de Cajamarca está conformado por 118 docentes contratados, los encuestados será conforme a lo señalado en la técnica de muestreo.

Para la recopilación de información se realizará un cuestionario de 20 preguntas, para investigar las variables de estudio, esta encuesta se aplicará con preguntas cerradas, el cual será respondido por 69 docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca.

n =	Tamaño de la muestra
N =	Población total = 118
e =	Error de muestreo 10%
z =	Porcentaje de fiabilidad (99%=2,58)
q =	Probabilidad de no ocurrencia (50%)
p =	Probabilidad de ocurrencia (50%)

Sampieri (2007)

Aplicamos la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 Npq}{e^2(N-1) + z^2 pq}$$

$$n = \frac{(2,58)^2 \times 118 \times 0,5 \times 0,5}{0,1^2 \times (118 - 1) + (2,58)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = 69$$

3.2. Método de investigación

El método de la presente investigación que estamos realizando es hipotético deductivo donde pasaría de ser un método específico en el cual tendremos en cuenta los siguientes pasos:

- Observación del fenómeno a estudiar.
- Creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno
- Deducción de consecuencias

3.3. Técnicas de investigación

La técnica que se utilizó para recolectar la información fue la encuesta constituida por 20 preguntas para los docentes contratados de la Universidad Nacional de Cajamarca.

3.4. Instrumentos

Para el procedimiento de análisis de datos se utilizó el programa (SPSS), en donde en primera instancia se realizó el conteo y recolección de datos de las encuestas elaboradas; luego se procedió al análisis de los datos recogidos a través de cuadros y gráficos estadísticos. Para la interpretación de los datos obtenidos se realizó el análisis de cuadro por cuadro de acuerdo al número de preguntas consideradas en el cuestionario.

3.2. Tipo, nivel y diseño de investigación

Aplicado, mediante este método el estudio busca resolver problemas de los docentes que tiene relación con la motivación y el desempeño laboral.

Es una Investigación descriptivo correlacional, puesto que el estudio mide, evalúa y recolecta los datos de cada dimensión, además determina el grado de relación entre ambas variables (Hernández, Fernández y Batista, 2010)

Diseño no experimental, de corte transversal, puesto que se recogió la información en un tiempo determinado y sin ser manipulado deliberadamente, sino tal como se refleja en la realidad.

3.3. Validez y confiabilidad

Para (Celima & Campos, 2005) validar implica realizar un proceso de comparación con un patrón de referencia, para la validez se utilizará juicio de expertos o instrumentos validados en estudios previos; y para medir la

confiabilidad se utilizará el coeficiente alfa de Cronbach, que nos permitirá medir la consistencia interna de los ítems de los instrumentos, los valores entre 0.70 y 0.90 indican una buena consistencia del instrumento. También, validez implica si el instrumento vale o sirve para medir lo que realmente quiere medir (Soto, 2015; Citado en Flores & Ocon, 2020, p. 14)

La validez del instrumento, está dada por que dichos instrumentos han sido utilizados en estudios previos relacionados con nuestras variables; para la confiabilidad del instrumento se utilizó alfa de Cronbach.

VARIABLE: Motivación personal

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach basada en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,908	,851	69

VARIABLE: Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach basada en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,720	,650	69

CAPÍTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

En el presente capítulo, presentamos los resultados obtenidos mediante la aplicación de las encuestas y análisis de los resultados, en primer lugar, se aborda la información relacionada con la variable Motivación del personal y en segundo lugar analizamos la información de la variable desempeño laboral, para finalmente determinar el grado de relación entre ambas y la relación de las dimensiones de dichas variables.

Para ambos cuestionarios se han determinado el coeficiente de confiabilidad mediante alfa de Cronbach, tal como se indican en el capítulo III del presente estudio, para la variable Motivación del personal se determinó un coeficiente de 0.90, y para la variable desempeño laboral se determinó un coeficiente de 0.72; Malhotra (2008) señala que valores superiores 0.70 indican buena consistencia, indicando que ambos instrumentos son confiables para medir la relación entre las dos variables.

4.1.1. Análisis descriptivo

4.1.1.1. Motivación del personal

En la tabla N° 2, se presenta la variable como resultado de las 69 encuestas aplicadas a los docentes contratados de la UNC, que miden y describen el comportamiento de las dimensiones Factores intrínsecos y Factores extrínsecos; a través de la estadística descriptiva se han analizados los datos sin extraer inferencias sobre la población. Como resultados se encontró que la dimensión más dominante de la variable es

factores extrínsecos con una media de 2.99 y una desviación estándar de 0,73, seguido de la dimensión factores intrínsecos con una media de 3.59 y una desviación estándar de 0.55.

Tabla 2: Estadísticos descriptivos de motivación del personal

Estadísticos descriptivos							
	N	Mínimo	Máximo	Suma	Media	Desv. Desviación	Varianza
Factores Intrínsecos	69	2	4	248	3,59	,551	,303
Factores Extrínsecos	69	2	4	206	2,99	,737	,544
N válido (por lista)	69						

a. Descripción de la dimensión Factores intrínsecos

Esta dimensión está encaminada a las tareas y deberes que realizan los docentes contratados de la UNC y que producen un efecto duradero de satisfacción y de aumento de productividad, con todo esto se puede obtener posibilidades de avance y crecimiento, autonomía, el trabajo en sí mismo, logro, reconocimiento y responsabilidad. A continuación, se muestra el análisis de los ítems 1, 2, 3 y 4 La tabla N° 03 describe las expectativas de los de los docentes con respecto a los factores intrínsecos, donde se puede observar que 37 docentes opinan que con frecuencia son reconocidos en forma económica adecuada por sus logros, 15 docentes indican que a veces, 10 docentes mencionan que casi siempre, 6 docentes indican que casi nunca y mientras que sólo 1 docente indica que nunca es reconocido de forma

económica por sus logros. La tabla N° 04 muestra que el 30 de los docentes encuestados opinan que con frecuencia son reconocidos en forma no económica adecuada por sus logros, así mismo 17 docentes mencionan que a veces, así también 14 docentes expresan que casi siempre, 7 trabajadores opinan que nunca y sólo 1 docente contratado opina que nunca es reconocido de una forma no económica por los logros que realiza.

La tabla N° 05 muestra que 30 de los docentes encuestados opinan que a veces son autónomos con el desarrollo de sus labores académicas, 21 docentes indican casi nunca, 8 docentes opinan con frecuencia, así mismo 5 docentes mencionan casi siempre, y la misma cantidad de docentes opina que nunca son autónomos con el desarrollo de sus labores académicas. La tabla N° 06 muestra que 33 de los docentes opinan que con frecuencia realizan su trabajo con responsabilidad, 19 docentes indican que a veces, 11 colaboradores opinan con frecuencia, mientras que 6 docentes opinaron que casi siempre realizan su trabajo con mucha responsabilidad (Ver figura 01, 02, 03 y 04).

TABLA 3 : Estadísticos descriptivos – ¿Es reconocido en forma económica adecuada por sus logros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,4	1,4	1,4
	Casi nunca	6	8,7	8,7	10,1
	A veces	15	21,7	21,7	31,9
	Con frecuencia	37	53,6	53,6	85,5
	Casi siempre	10	14,5	14,5	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota. Datos del Test de motivación y desempeño laboral

FI1

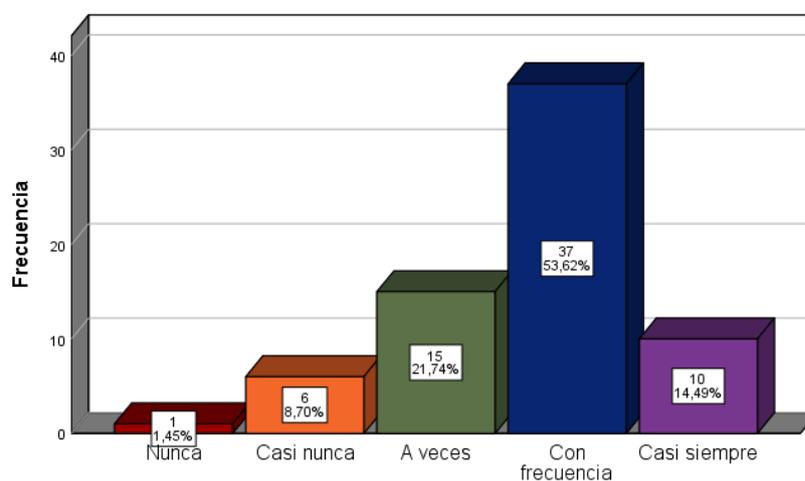


FIGURA 1: ¿Es reconocido en forma económica adecuada por sus logros?

TABLA 4: Estadísticos descriptivos – ¿Es reconocido en forma no económica adecuada por sus logros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,4	1,4	1,4
	Casi nunca	7	10,1	10,1	11,6
	A veces	17	24,6	24,6	36,2
	Con frecuencia	30	43,5	43,5	79,7
	Casi siempre	14	20,3	20,3	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota. Datos del Test de motivación y desempeño laboral

FI2

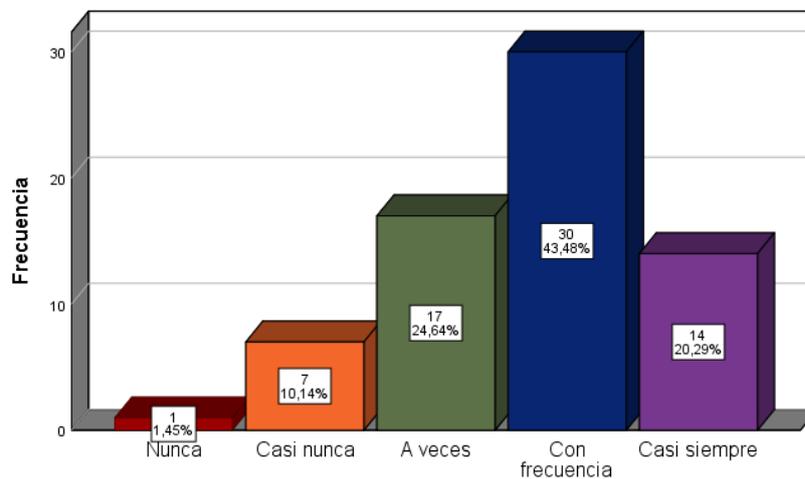


FIGURA 2: ¿Es reconocido en forma no económica adecuada por sus logros?

TABLA 5 : Estadísticos descriptivos – ¿Es autónomo en el desarrollo de sus labores académicas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	7,2	7,2	7,2
	Casi nunca	21	30,4	30,4	37,7
	A veces	30	43,5	43,5	81,2
	Con frecuencia	8	11,6	11,6	92,8
	Casi siempre	5	7,2	7,2	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota. Datos del Test de motivación y desempeño laboral

FI 3

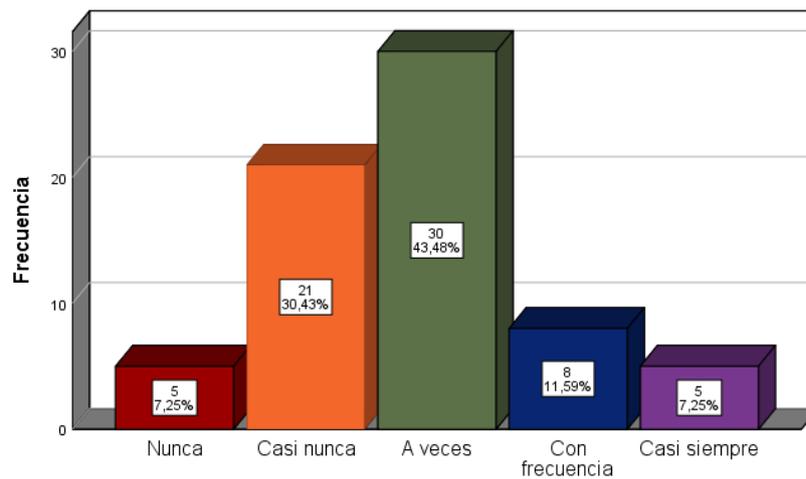


FIGURA 3: ¿Es autónomo en el desarrollo de sus labores académicas?

TABLA 6 : Estadísticos descriptivos – ¿ Realiza su trabajo con responsabilidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	11	15,9	15,9	15,9
	A veces	19	27,5	27,5	43,5
	Con frecuencia	33	47,8	47,8	91,3
	Casi siempre	6	8,7	8,7	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota. Datos del Test de motivación y desempeño laboral

FI4

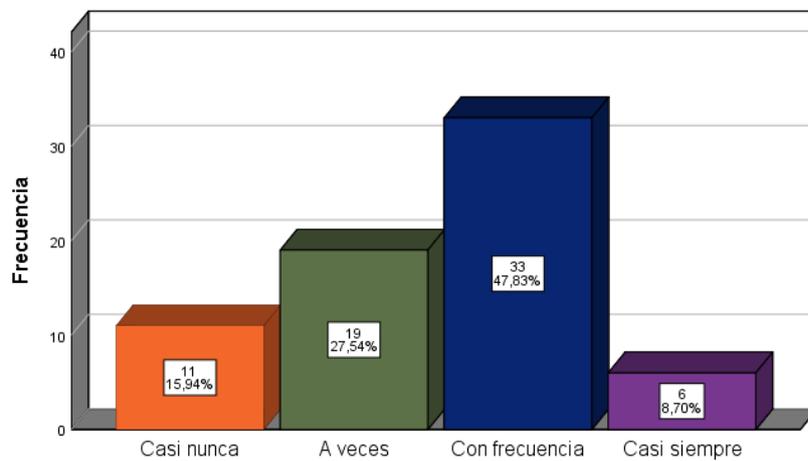


FIGURA 4: ¿Realiza su trabajo con responsabilidad?

a. Descripción de la dimensión Factores extrínsecos

Esa dimensión está orientada a las condiciones que rodean a los docentes mientras trabaja, ya que se considera los beneficios sociales, condiciones de trabajo, políticas de la UNC, Supervisión, relaciones interpersonales, salario, y seguridad de permanecer en el trabajo. A continuación, se muestra el análisis de los ítems 5, 6, 7, 8, 9,10 y 11 dónde la tabla N° 07 describe las expectativas de los de los colaboradores con respecto a los factores extrínsecos que tienen los docentes en la UNC, donde se puede observar que 30 docentes opinan que a veces, tienen un sueldo justo y equitativo, 29 docentes indican que casi nunca, 9 docentes mencionan que, con frecuencia, mientras que sólo 1 docente opinó que casi siempre tienen un sueldo fijo y equitativo. La tabla N° 08 muestra que 30 de los docentes encuestados opinan que, casi nunca reciben los beneficios sociales de ley, 29 docentes mencionan que a veces, así también 10 docentes expresan que, con frecuencia nunca reciben los beneficios sociales de ley. La tabla N° 09 muestra que 19 de los encuestados opinan que con frecuencia existen políticas adecuadas, 17 docentes indican que, casi nunca, 16 docentes opinan que a veces, 11 docentes opinan que casi siempre y 6 docentes encuestados opinan que nunca hay políticas adecuadas. N° 10 escribe las expectativas de los de los docentes con respecto a las relaciones interpersonales que tienen los docentes en la UNC, donde se puede observar que 20 docentes opinan que a veces existen relaciones interpersonales, 18 docentes indican que casi nunca, 15 docentes mencionan que, con

frecuencia, 11 docentes opinan que casi siempre mientras que 5 docentes opinaron que nunca tienen buenas relaciones interpersonales. La tabla N° 11 muestra que 31 de los docentes encuestados opinan que, a veces existen instalaciones físicas adecuadas, 24 docentes mencionan que casi nunca, así también 12 docentes expresan que, con frecuencia y sólo 2 docentes opinaron que nunca hay instalaciones físicas adecuadas. La tabla N° 12 muestra que 19 de los encuestados opinan que con frecuencia se realiza una supervisión, 17 docentes indican que, casi nunca, 16 docentes opinan que a veces, 11 docentes opinan que casi siempre y 6 docentes encuestados opinan que nunca realizan una supervisión adecuada. La tabla N° 13 muestra que 20 de los docentes encuestados opinan que, a veces existen medidas de seguridad ocupacional de acuerdo a ley, 18 docentes mencionan que casi nunca, así también 15 docentes expresan que, con frecuencia, 11 docentes opinan que casi siempre y 5 docentes contratados opinan que nunca existen medidas de seguridad ocupacional (Ver figura 05, 06, 07, 08, 09, 10, y 11).

TABLA 7: Estadísticos descriptivos – ¿Tiene un sueldo justo y equitativo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	29	42,0	42,0	42,0
	A veces	30	43,5	43,5	85,5
	Con frecuencia	9	13,0	13,0	98,6
	Casi siempre	1	1,4	1,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota. Datos del Test de motivación y desempeño laboral

FE1

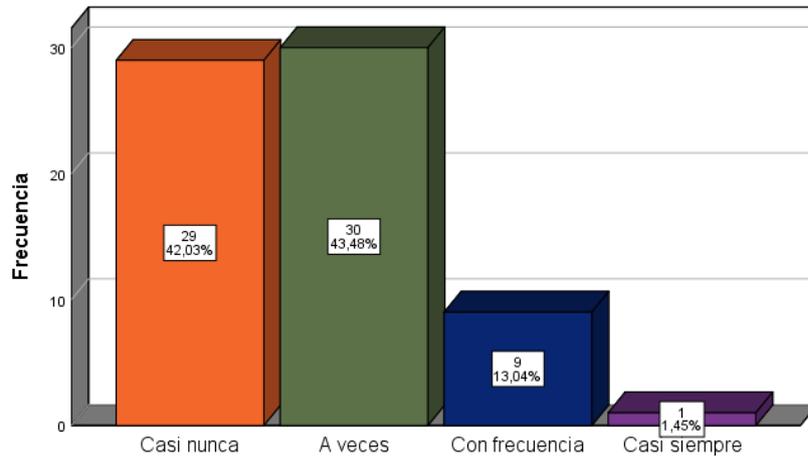


FIGURA 5: ¿Tiene un sueldo justo y equitativo?

TABLA 8: Estadísticos descriptivos – ¿Recibe todos beneficios sociales de Ley?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	30	43,5	43,5	43,5
	A veces	29	42,0	42,0	85,5
	Con frecuencia	10	14,5	14,5	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota. Datos del Test de motivación y desempeño laboral

FE 2

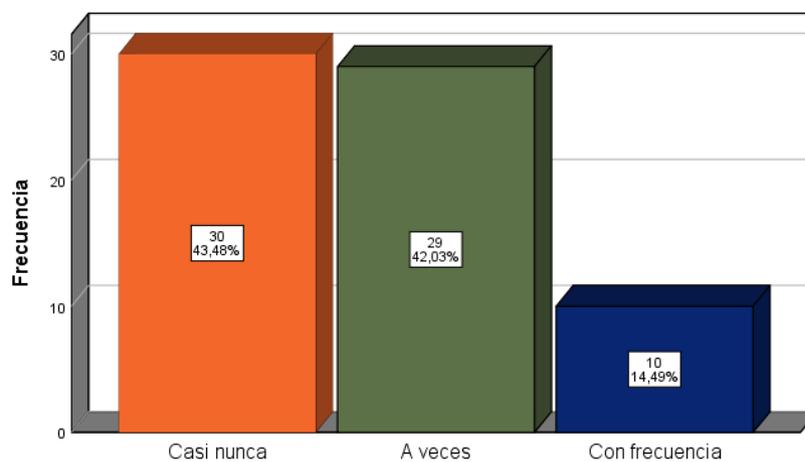


FIGURA 6: ¿Recibe todos beneficios sociales de Ley?

TABLA 9: Estadísticos descriptivos – ¿Existen políticas adecuadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	8,7	8,7	8,7
	Casi nunca	17	24,6	24,6	33,3
	A veces	16	23,2	23,2	56,5
	Con frecuencia	19	27,5	27,5	84,1
	Casi siempre	11	15,9	15,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota. Datos del Test de motivación y desempeño laboral

FE3

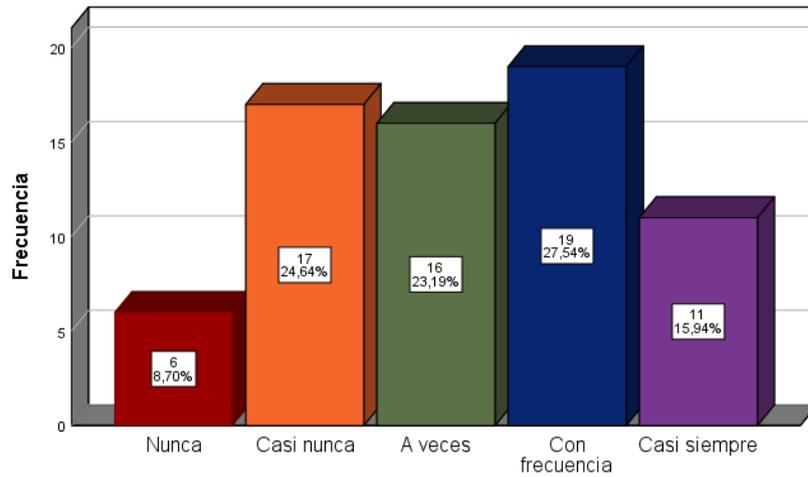


FIGURA 7: ¿Existen políticas adecuadas?

TABLA 10: Estadísticos descriptivos – ¿Existen relaciones interpersonales adecuadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	7,2	7,2	7,2
	Casi nunca	18	26,1	26,1	33,3
	A veces	20	29,0	29,0	62,3
	Con frecuencia	15	21,7	21,7	84,1
	Casi siempre	11	15,9	15,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota. Datos del Test de motivación y desempeño laboral

FE4

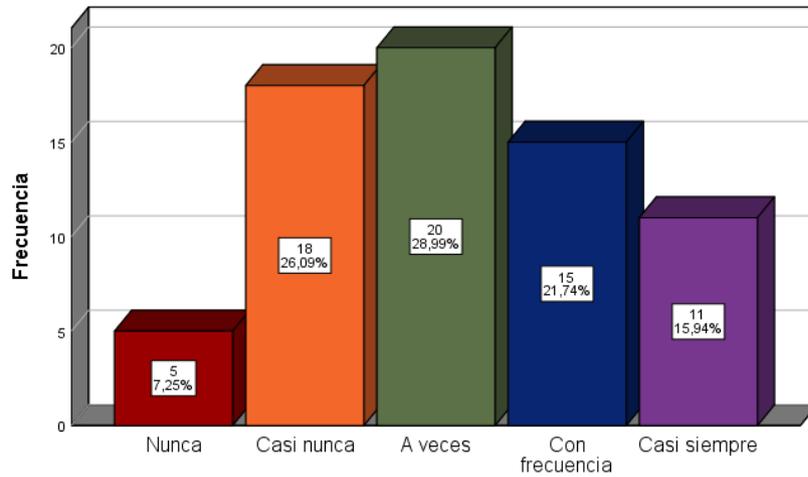


FIGURA 8: ¿Existen relaciones interpersonales adecuadas?

TABLA 11: Estadísticos descriptivos – ¿Existen instalaciones físicas adecuadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,9	2,9	2,9
	Casi nunca	24	34,8	34,8	37,7
	A veces	31	44,9	44,9	82,6
	Con frecuencia	12	17,4	17,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota. Datos del Test de motivación y desempeño laboral

FE5

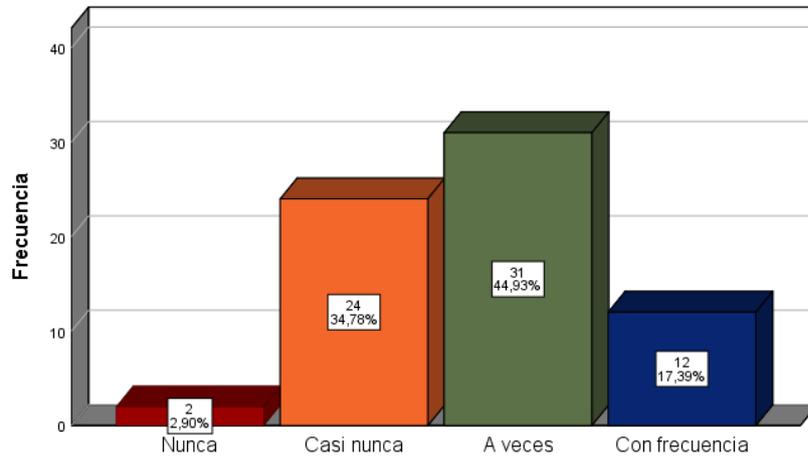


FIGURA 9: ¿Existen instalaciones físicas adecuadas?

TABLA 12: Estadísticos descriptivos – ¿Se realiza una supervisión adecuada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	8,7	8,7	8,7
	Casi nunca	17	24,6	24,6	33,3
	A veces	16	23,2	23,2	56,5
	Con frecuencia	19	27,5	27,5	84,1
	Casi siempre	11	15,9	15,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota. Datos del Test de motivación y desempeño laboral

FE6

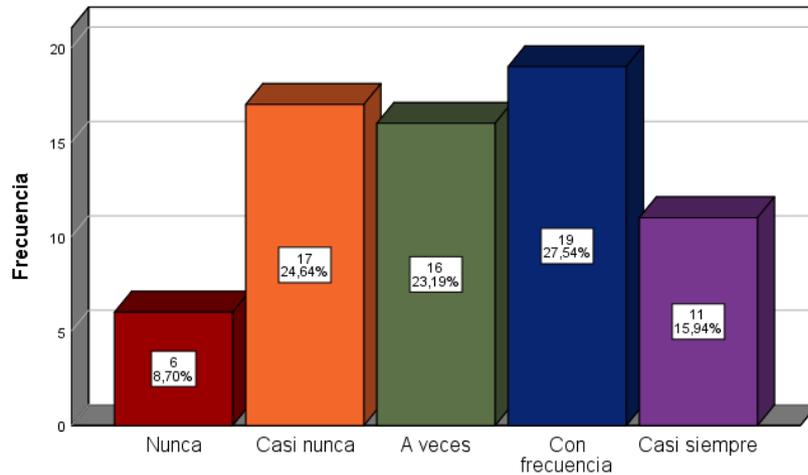


FIGURA 10: ¿Se realiza una supervisión adecuada?

TABLA 13: Estadísticos descriptivos – ¿Existen medidas de seguridad ocupacional de acuerdo a ley?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	7,2	7,2	7,2
	Casi nunca	18	26,1	26,1	33,3
	A veces	20	29,0	29,0	62,3
	Con frecuencia	15	21,7	21,7	84,1
	Casi siempre	11	15,9	15,9	100,0
Total		69	100,0	100,0	

Nota. Datos del Test de motivación y desempeño laboral

FE7

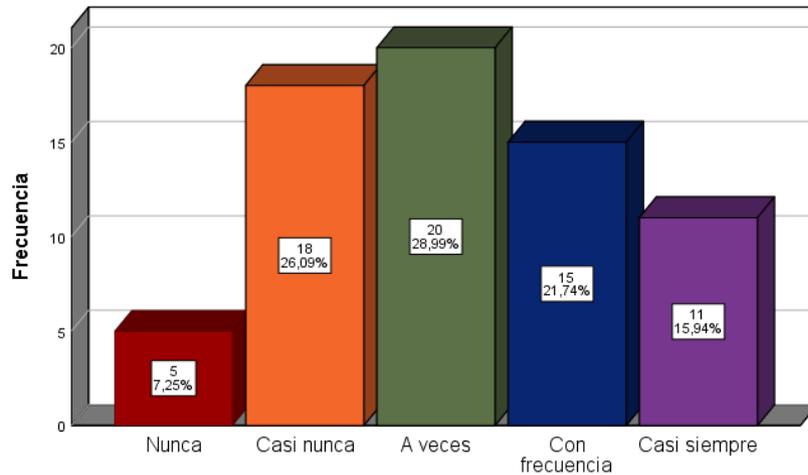


FIGURA 11: ¿Existen medidas de seguridad ocupacional de acuerdo a ley?

4.1.1.2. Estadísticos descriptivos de la Variable Desempeño laboral.

En la tabla N° 14, se presenta la variable como resultado de las 69 encuestas aplicadas a los docentes contratados de la UNC, que miden y describen las dimensiones eficacia y eficiencia; a través de la estadística descriptiva se han analizados los datos sin extraer inferencias sobre la población. Como resultados se encontró que la dimensión más dominante de la variable es la eficacia con una media de 3.51 y una desviación estándar de 0.60, seguido de la dimensión eficiencia con una media de 3.10 y una desviación estándar de 0.66.

TABLA 14: Estadísticos descriptivos desempeño laboral

Estadísticos descriptivos							
	N	Mínimo	Máximo	Suma	Media	Desv. Desviación	Varianza
Eficacia	69	2	5	242	3,51	,609	,371
Eficiencia	69	2	4	214	3,10	,667	,445
N válido (por lista)	69						

a. Descripción de la dimensión Eficacia

Esta dimensión eficacia se observará el logro de las metas y que la eficiencia usando o teniendo a disposición los insumos para conseguir el resultado deseado. Seguidamente presentamos el análisis del trabajo de campo de los ítems 1, 2, 3 y 4 en la Tabla N° 15 se observó que 30 de los encuestados mencionan que a veces alcanzan sus objetivos planificados, 27 docentes avalan que, con frecuencia, además 6 docentes mencionaron que casi nunca, 5 mencionaron que casi siempre y finalmente un docente opinó nunca alcanza sus objetivos deseados. En la Tabla N° 16 se observó que 30 de los docentes encuestados opinan que con frecuencia cumplen a cabalidad el desarrollo de sus labores, 29 docentes opinan que a veces, mientras que 5 señalan que casi siempre ,3 docentes encuestados mencionan que nunca, mientras que sólo dos docentes opinaron que casi nunca cumplen a cabalidad el desarrollo de sus labores. En la Tabla N° 17 se observó que 28 de los encuestados opinan que a veces tienen dominio técnico de sus cursos asignados, 27 docentes opinan casi nunca, 9 avalaron que, con frecuencia, 4 docentes opinaron que casi

siempre y por último 1 docente refirió que nunca tiene dominio técnico de sus cursos asignados. En la Tabla N° 18 se observó que 27 de los encuestados opinan que con frecuencia tienen dominio tecnológico para el desarrollo de sus cursos asignados, 26 docentes opinan a veces, 8 avaló que, casi nunca, del mismo modo 8 docentes dijeron que casi siempre tienen dominio tecnológico con sus cursos asignados (ver figura 12, 13, 14 y 15).

TABLA 15: Estadísticos descriptivos – ¿Los docentes alcanzan sus objetivos planificados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,4	1,4	1,4
	Casi nunca	6	8,7	8,7	10,1
	A veces	30	43,5	43,5	53,6
	Con frecuencia	27	39,1	39,1	92,8
	Casi siempre	5	7,2	7,2	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota. Datos del Test de motivación y desempeño laboral

EF1

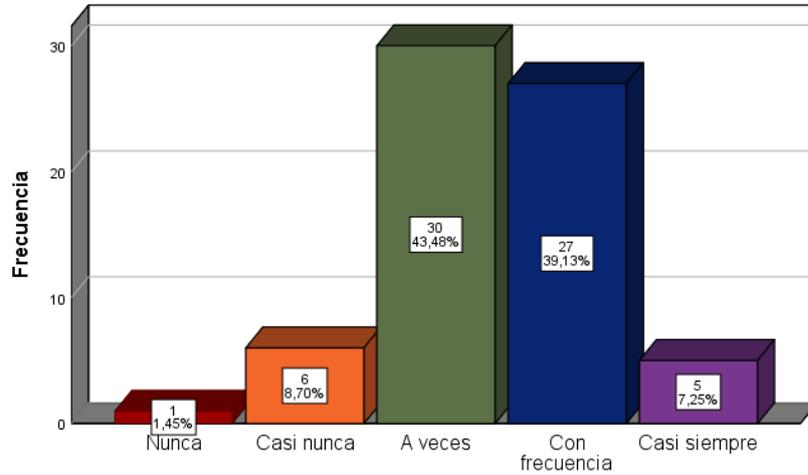


FIGURA 12: ¿Los docentes alcanzan sus objetivos planificados?

TABLA 16: Estadísticos descriptivos – ¿Los docentes cumplen a cabalidad el desarrollo de sus labores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	4,3	4,3	4,3
	Casi nunca	2	2,9	2,9	7,2
	A veces	29	42,0	42,0	49,3
	Con frecuencia	30	43,5	43,5	92,8
	Casi siempre	5	7,2	7,2	100,0
Total		69	100,0	100,0	

Nota. Datos del Test de motivación y desempeño laboral

EF 2

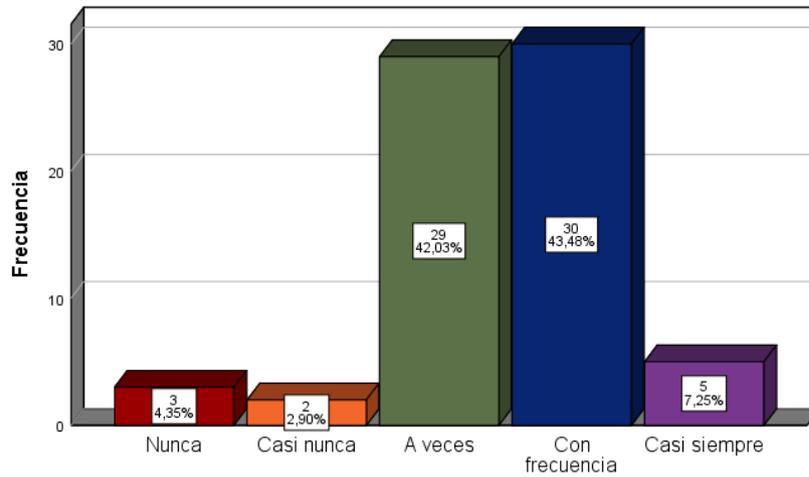


FIGURA 13: ¿Los docentes cumplen a cabalidad el desarrollo de sus labores?

TABLA 17: Estadísticos descriptivos – ¿Los docentes tienen dominio técnico de sus cursos asignados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,4	1,4	1,4
	Casi nunca	27	39,1	39,1	40,6
	A veces	28	40,6	40,6	81,2
	Con frecuencia	9	13,0	13,0	94,2
	Casi siempre	4	5,8	5,8	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota. Datos del Test de motivación y desempeño laboral

EF 3

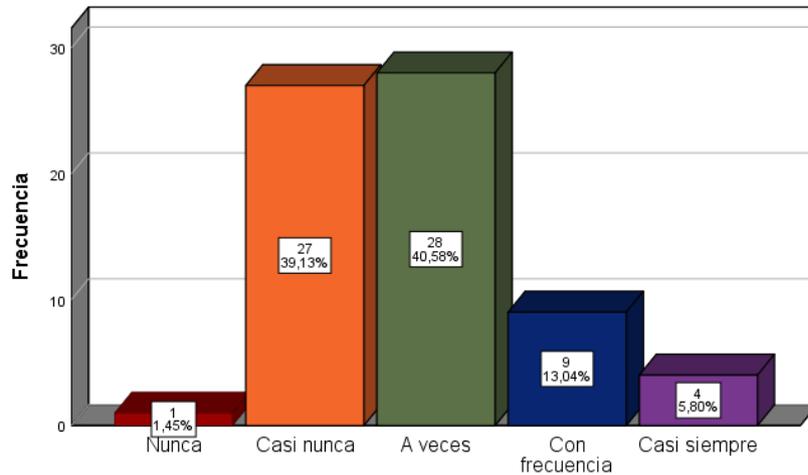


FIGURA 14: ¿Los docentes tienen dominio técnico de sus cursos asignados?

TABLA 18: Estadísticos descriptivos – ¿Los docentes tienen dominio tecnológico para desarrollar sus cursos asignados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	8	11,6	11,6	11,6
	A veces	26	37,7	37,7	49,3
	Con frecuencia	27	39,1	39,1	88,4
	Casi siempre	8	11,6	11,6	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota. Datos del Test de motivación y desempeño laboral

EF 4

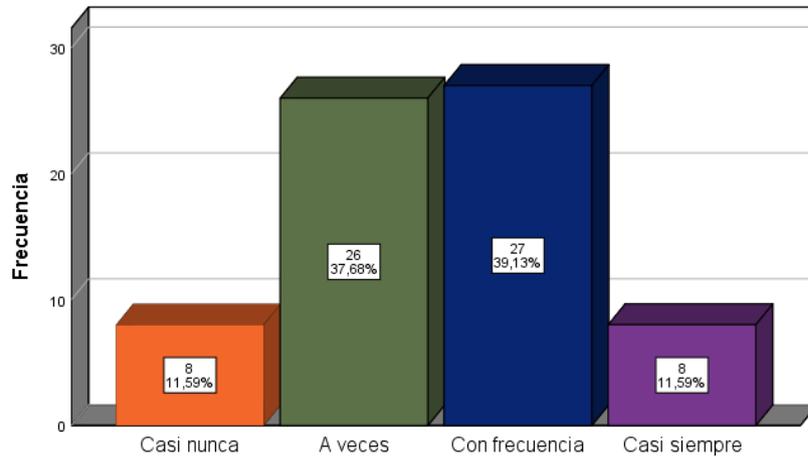


FIGURA 15: ¿Los docentes tienen dominio tecnológico para desarrollar sus cursos asignados?

b. Descripción de la dimensión Eficiencia

Esta dimensión está orientada a lograr el éxito de la UNC para alcanzar sus objetivos, para producir con éxito los resultados que la UNC se propone alcanzar, desperdiciando el menor tiempo y recursos posibles. En la Tabla N° 19 se observó que 24 de los encuestados avalan que a veces hacen uso correcto de los materiales, mientras que 19 docentes mencionaron que, con frecuencia, 18 docentes mencionan que casi nunca, 6 docentes opinaron que casi siempre y sólo 2 opinan que nunca hacen uso correcto de los recursos materiales. En la Tabla N° 20 se observó que 29 de las personas encuestadas opinan que a veces hacen uso correcto de los recursos tecnológicos, también 22

docentes opinaron que, con frecuencia, 16 docentes dijeron que casi nunca, mientras que sólo 2 docentes señalaron que casi siempre hacen uso correcto de los recursos tecnológicos. En la Tabla N° 21 se observó que 30 de las docentes encuestadas opinan que a veces son proactivos, también 15 docentes opinaron que, con frecuencia, 14 docentes opinan que casi nunca, 6 docentes opinan que casi siempre mientras que sólo 4 docentes señalaron que nunca son proactivos. En la Tabla N° 22 se observó que 26 de las personas encuestadas opinan que a veces buscan organizarse para el mejor desarrollo de su trabajo, también 23 docentes opinaron que casi nunca, 16 docentes opinaron que, con frecuencia, mientras que 2 docentes opinaron que casi siempre y que nunca veces buscan organizarse para el mejor desarrollo de su trabajo. En la Tabla N° 23 se observó que 22 docentes encuestados opinan que a veces tienen iniciativa para lograr objetivos comunes, también 16 docentes opinaron que casi nunca, 18 docentes avalaron que, con frecuencia, 9 docentes dijeron que casi siempre mientras que sólo 4 docentes señalaron que nunca tienen iniciativa para lograr objetivos comunes. (ver figura 16, 17, 18, 19 y 20).

TABLA 19: Estadísticos descriptivos – ¿Los docentes hacen un uso correcto de los recursos materiales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,9	2,9	2,9
	Casi nunca	18	26,1	26,1	29,0
	A veces	24	34,8	34,8	63,8
	Con frecuencia	19	27,5	27,5	91,3
	Casi siempre	6	8,7	8,7	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota. Datos del Test de motivación y desempeño laboral

EFC1

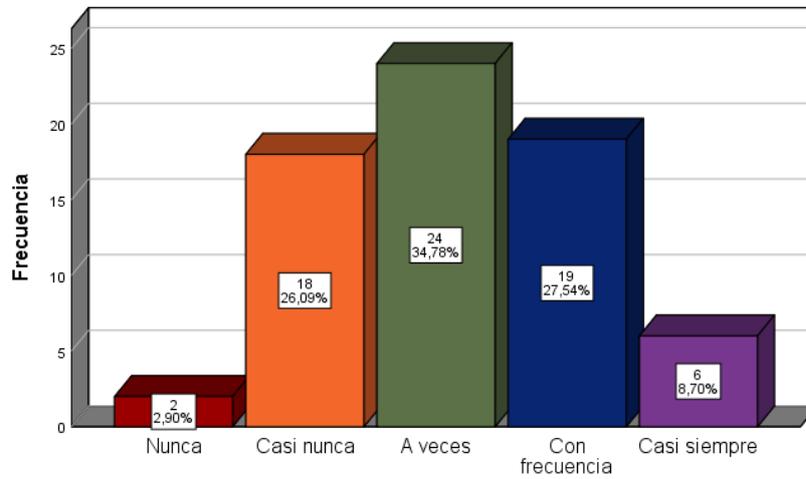


FIGURA 16: ¿Los docentes hacen un uso correcto de los recursos materiales?

TABLA 20: Estadísticos descriptivos – Los docentes hacen un uso correcto de los recursos tecnológicos de la UNC

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	16	23,2	23,2	23,2
	A veces	29	42,0	42,0	65,2
	Con frecuencia	22	31,9	31,9	97,1
	Casi siempre	2	2,9	2,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota. Datos del Test de motivación y desempeño laboral

EFC 2

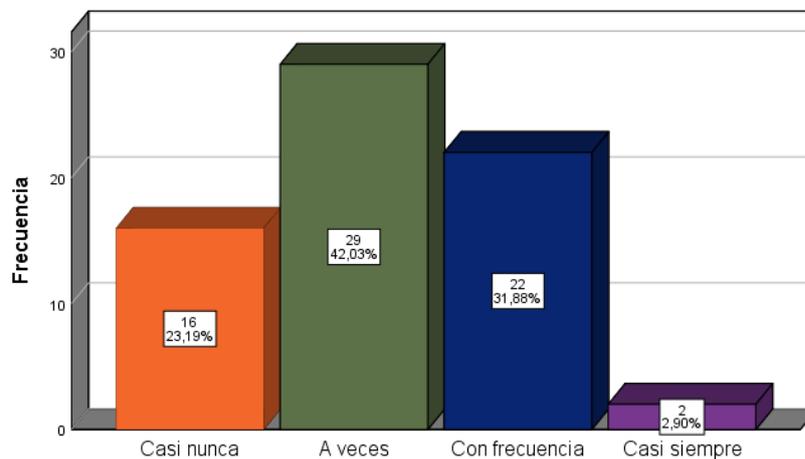


FIGURA 17: ¿Los docentes hacen un uso correcto de los recursos tecnológicos de la UNC?

TABLA 21: Estadísticos descriptivos Los docentes son proactivos.?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	5,8	5,8	5,8
	Casi nunca	14	20,3	20,3	26,1
	A veces	30	43,5	43,5	69,6
	Con frecuencia	15	21,7	21,7	91,3
	Casi siempre	6	8,7	8,7	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota. Datos del Test de motivación y desempeño laboral

EFC 3

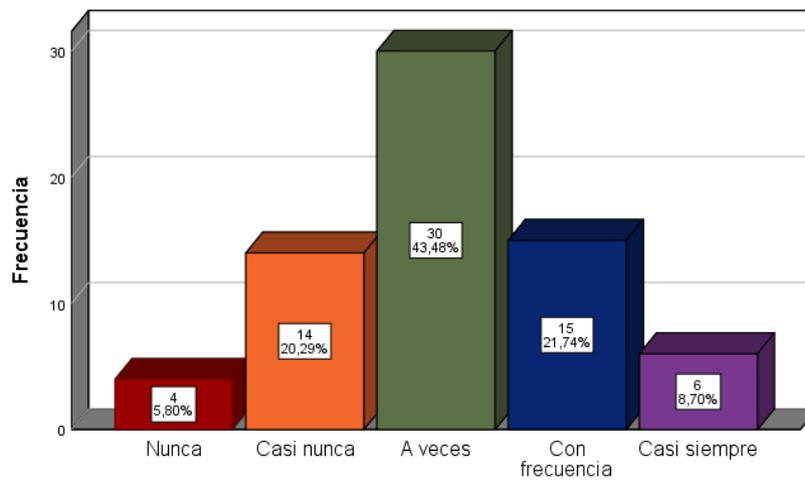


FIGURA 18: ¿Los docentes son proactivos?

TABLA 22: Estadísticos descriptivos – Los docentes buscan organizarse para el mejor desarrollo de su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,9	2,9	2,9
	Casi nunca	23	33,3	33,3	36,2
	A veces	26	37,7	37,7	73,9
	Con frecuencia	16	23,2	23,2	97,1
	Casi siempre	2	2,9	2,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota. Datos del Test de motivación y desempeño laboral

EFC 4

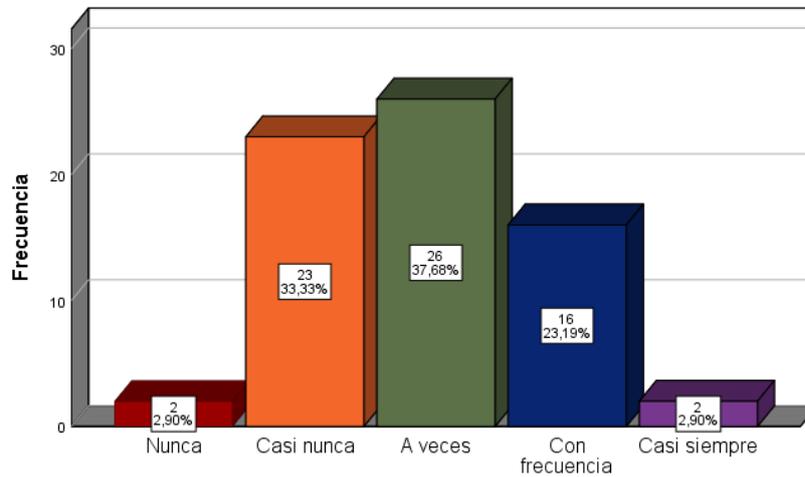


FIGURA 19: ¿Los docentes buscan organizarse para el mejor desarrollo de su trabajo?

TABLA 23: Estadísticos descriptivos – Los docentes tienen iniciativa para lograr objetivos comunes.?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	5,8	5,8	5,8
	Casi nunca	16	23,2	23,2	29,0
	A veces	22	31,9	31,9	60,9
	Con frecuencia	18	26,1	26,1	87,0
	Casi siempre	9	13,0	13,0	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota. Datos del Test de motivación y desempeño laboral

EFC 5

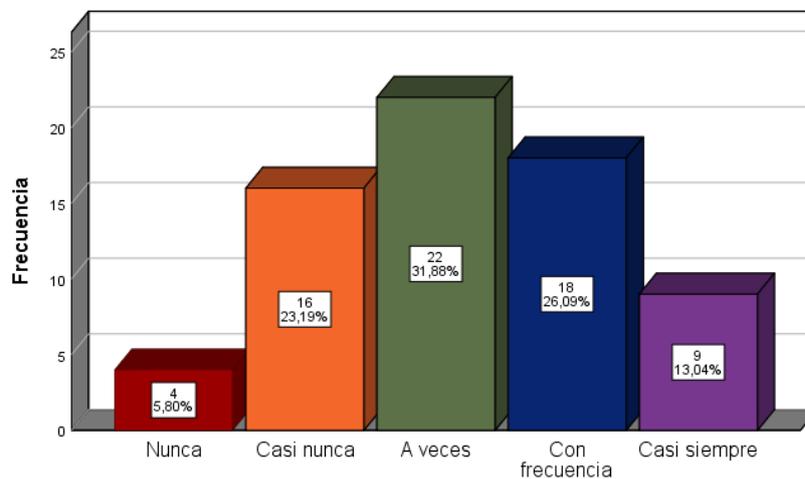


FIGURA 20: ¿Los docentes tienen iniciativa para lograr objetivos comunes?

4.1.2. Contrastación y Verificación de Hipótesis

Debido a la información obtenida que fundamentan las variables entre motivación del personal y el desempeño laboral así mismo debido a la información obtenida de las encuestas que han sido aplicadas a los docentes contratados por invitación en la Universidad Nacional de Cajamarca y utilizando la prueba estadística de la correlación de Pearson se justificó las hipótesis planteadas al inicio del trabajo señalando lo siguiente:

Prueba de Hipótesis general

- **Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre motivación del personal y el desempeño laboral de los docentes contratados por invitación en la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,270 ^a	4	,001
Razón de verosimilitud	16,279	4	,003
Asociación lineal por lineal	10,014	1	,002
N de casos válidos	69		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,23.

Fuente: Correlación en SPSS / Elaborado por el Investigador

El resultado de la prueba de hipótesis presenta un P-Value igual a 0.001 indicando que existe una significancia positiva entre las variables motivación del personal y el desempeño laboral.

Correlaciones

		Motivación	Desempeño laboral
Motivación	Correlación de Pearson	1	,384**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	69	69
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,384**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	69	69

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

Fuente: Correlación en SPSS / Elaborado por el Investigador

Hipótesis estadística

Hipótesis Nula:

H₀: No existe una relación directa significativa entre motivación del personal y el desempeño laboral de los docentes contratados por invitación en la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020.

Hipótesis Alterna:

H₁: La motivación del personal tiene una relación directa poco significativa con el desempeño laboral de los docentes contratados por invitación en la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020.

Conclusión:

En la tabla anterior mediante el uso de la prueba de Pearson, la hipótesis presenta un P-Valor igual a 0.384 y un grado de significancia

de 0,001 entre las variables motivación y desempeño laboral, lo que indica que la relación entre estas dos variables es directa poco significativa, con lo señalado se rechaza la hipótesis de investigación en el siguiente sentido: existe una influencia directa poco significativa entre motivación del personal y el desempeño laboral de los docentes contratados por invitación en la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020. de manera que se acepta la hipótesis nula. Y se concluye que existe una influencia directa poco significativa, en tal sentido se afirma que en la UNC existe baja motivación de los docentes y eso se ve reflejado en el desempeño de los mismos

- **Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre factores intrínsecos con el desempeño laboral de los docentes contratados por invitación en la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,443 ^a	4	,006
Razón de verosimilitud	15,303	4	,004
Asociación lineal por lineal	13,188	1	,000
N de casos válidos	69		

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,32.

Fuente: Correlación en SPSS / Elaborado por el Investigador

		Desempeño laboral	Factores Intrínsecos
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,440**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	69	69
Factores Intrínsecos	Correlación de Pearson	,440**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	69	69

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

Fuente: Correlación en SPSS / Elaborado por el Investigador.

Hipótesis estadística

Hipótesis Nula:

H₀: No existe una relación lineal positiva entre desempeño laboral de los docentes y los factores intrínsecos de los docentes contratados por invitación en la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020.

Hipótesis Alterna:

H₁: Existe una relación lineal positiva entre desempeño laboral de los docentes y los factores intrínsecos de los docentes contratados por invitación en la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020.

Conclusión

En la tabla anterior mediante el uso de la prueba de Pearson, el p-valor es menor que 0,07; por lo que se rechaza la hipótesis nula. Asimismo, el valor del coeficiente de correlación de Pearson es de 0.440 y un grado de significancia de 0,006 entre la variable desempeño laboral de los

docentes y la dimensión factores intrínsecos donde nos indica una relación lineal positiva baja. Con lo señalado se confirma la hipótesis de investigación en el siguiente sentido: Existe una relación lineal positiva entre desempeño laboral de los docentes y los factores intrínsecos de los docentes contratados por invitación en la Universidad Nacional de Cajamarca, de manera que se rechaza la hipótesis nula. Y se concluye que existe una relación lineal.

- **Objetivo específico 2**

Determinar la relación entre factores extrínsecos con el desempeño laboral de los docentes contratados por invitación en la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,533 ^a	4	,002
Razón de verosimilitud	14,873	4	,005
Asociación lineal por lineal	10,399	1	,001
N de casos válidos	69		

a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,87.

Fuente: Correlación en SPSS / Elaborado por el Investigador

Correlaciones

		Desempeño laboral	Factores Extrínsecos
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,391**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	69	69
Factores Extrínsecos	Correlación de Pearson	,391**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	69	69

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

Fuente: Correlación en SPSS / Elaborado por el Investigador

Hipótesis estadística

Hipótesis Nula:

H₀: No existe una relación significativa positiva entre desempeño laboral de los docentes y los factores extrínsecos de los docentes contratados por invitación en la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020.

Hipótesis Alterna:

H₁: Existe una relación significativa positiva entre desempeño laboral de los docentes y los factores extrínsecos de los docentes contratados por invitación en la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020.

Conclusión

En la tabla anterior mediante el uso de la prueba de Pearson, la hipótesis presenta un P-Valor igual a 0.391 y un grado de significancia de 0,002

entre la variable desempeño laboral y la dimensión los factores extrínsecos donde nos indica que su influencia es baja pero significativa, con lo señalado se confirma la hipótesis de investigación en el siguiente sentido: Existe una relación significativa positiva entre desempeño laboral de los docentes y los factores extrínsecos de los docentes contratados por invitación en la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020. de manera que se rechaza la hipótesis nula.

4.2. DISCUSIÓN

EL presente estudio planteo como objetivo Determinar la relación que existe entre motivación del personal y el desempeño laboral de los docentes contratados por invitación en la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020, con lo señalado se rechaza la hipótesis teniendo como resultado la existencia de una correlación directa poco significativa entre las variables motivación del personal y el desempeño laboral con un P-Valor igual a 0.384 y un grado de significancia de 0,001; dichos resultados coinciden Tello (2018) en su trabajo denominado “Motivación y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución determinaron que existe relación entre los factores extrínsecos de la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa del Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba, puesto que se evidencia un valor de 0,812, es decir, se obtuvo un grado de correlación alta y con dirección positiva, , también Tirado Ríos (2018) señala que existe un Nivel de

Motivación influye positiva y significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en una Empresa de construcción Civil, finalmente Aliaga & Julcamoro (2016) señala que la dimensión supervisión, la investigación indica que cuando el clima organización es muy bueno la dimensión supervisión del desempeño laboral es alto.

Respecto a los objetivos específicos a) Determinar la relación entre factores intrínsecos con el desempeño laboral de los docentes contratados por invitación en la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020., se determinó que existe un grado de correlación positiva fuerte con un valor de 0.440; b) Determinar la relación entre factores extrínsecos con el desempeño laboral de los docentes contratados por invitación en la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020., se determinó que existe un grado de influencia baja pero significativa con un valor de 0.391;

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe una influencia es directa poco significativa entre las variables motivación y desempeño laboral, es decir que, a mayor inconveniente de la motivación organizacional, no existirá un buen desempeño laboral y viceversa, esto afecta a todos los docentes del grupo dejando como consecuencia una serie de problemas dentro de la UNC
2. Se concluye que existe una correlación positiva fuerte, entre la variable desempeño laboral de los docentes y la dimensión factores intrínsecos es decir que en la UNC existe una herramienta esencial porque define la forma de actuar de los docentes, y así fomenta la productividad, y hace que los docentes estén motivados y mantengan relaciones laborales sólidas en todos los niveles de la institución.
3. Finalmente concluimos que existe una influencia baja pero significativa entre la variable desempeño laboral y la dimensión los factores extrínsecos de la UNC, es decir que si existe un mayor inconveniente en los factores extrínsecos se verá afectado en la en el desempeño de los docentes, ya que no van a aportar a los docentes un beneficio directo y cuantificable para completar su objetivo.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda evaluar trimestralmente el desempeño laboral e incrementar una capacitación a todos los docentes en el ámbito de cómo deberían estar motivados e incentivados con sus trabajos ya sea teórico y práctico.

Factores Intrínsecos

2. Se recomienda al Decano de la facultad realizar licitaciones públicas y/o privadas por buenos desempeños en beneficio de la universidad.
3. Felicitar vía correo electrónico, o a través de cartas físicas a los docentes en algún día especial como cumpleaños, día de la madre, día del padre, etc.
4. Crear una plataforma o espacio dedicado a colaboradores destacados, donde se puedan exhibir sus fotografías para que sirva de aliento y ejemplo.
5. Se recomienda a los docentes con más experiencia deben transmitir conocimientos a otros docentes y juntos encuentren la mejor manera de hacer las cosas, identificando el origen de los problemas y proponiendo alternativas de solución.
6. Identificar las necesidades de capacitación más al detalle que permita establecer una malla curricular con posibilidades de desarrollo y promoción de manera horizontal y vertical.

Factores extrínsecos

7. Ofrecer a los docentes mayores y mejores canales de comunicación, para que, antes de tomar alguna medida, expresen sus ideas, dudas y/o sugerencias.

8. Recomendamos al director de la UNC implementar los recursos materiales y ambientes físicos convenientes para que el docente pueda realizar su trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, G. G. (13 de Marzo de 2019). *Hablemos de empresas*. Obtenido de <https://hablemosdeempresas.com/empresa/que-son-los-proveedores/#:~:text=Seg%C3%BAAn%20la%20Real%20Academia%20Espa%C3%B1ola,o%20restringido%20seg%C3%BAAn%20las%20necesidades>.
- Acosta, B., & Venegas, C. (2010). CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA CERVECERA UN ESTUDIO EXPLORATORIO. *Revista IIPSI*.
- Aliaga, M. H., & Julcamoro, R. E. (2016). *INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL, DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL REGIONAL DE CAJAMARCA EN EL ÁREA DE HOSPITALIZACIÓN*. Cajamarca.
- Altez, E. E., & Arias, L. E. (2019). *Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra*. Lima.
- Arancibia, J. (2006). *Actualizaciones para el Management y el Desarrollo Organizacional*. Viña del mar: Loreto Marchnt.
- Asencio, A. D. (2018). *Trabajo en Equipo*. España: Elearning.
- Ayovi, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista científica*.
- Balbuena, J. H. (06 de Mayo de 2021). "Actitud Empresarial". Obtenido de <https://www.zonaeconomica.com/actitud-empresarial>
- Blaise, J. K. (1998). *Trabajo en equipo: Ventajas y Dificultades*. Mexico: Granica S.A. .
- Bossio, Á., & Trucco, M. F. (2016). *ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: MOTIVACIÓN Y CLIMA LABORAL*. Argentina.
- Castillo, D. G. (2020). *La comunicación organizacional y trabajo en equipo en los trabajadores del Ministerio Público*. Lima.
- Castillo, K. (2018). Comunicación organizacional y satisfacción laboral en la Empresa Sour Comunicaciones S.A.C. Lima – 2016. *Para obtener el título de licenciado en Administración*. Universidad Autónoma del Perú, Lima.
- Celima, H., & Campos, A. (2005). *Aproximación al uso del coeficiente alfa de cronbach. Colombiana de Psiquiatria*, 50.
- Chiang, M., Martín, M., & Núñez, A. (2010). *Relacion entre el clima organizacional y la satisfaccion laboral*. Mexico.
- Chiang, M., Núñez, A., Martín, M. J., & Salazar, M. (2010). *Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: un análisis de género y edad*. Panorama Socioeconómico.
- Chiang, V. M., Salazar, B. C., & Núñez, P. A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal. *Theoria*.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2018). *Introducción a la Teoría de Recursos Humanos: El capital Humano de las Organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Cifuentes, S. Y. (2014). "COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO" ESTUDIO REALIZADO EN UNA INSTITUCIÓN DE QUETZALTENANGO. Quetzaltenango.
- Coronel, L. E. (2016). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de Chachapoyas*. Chiclayo.
- Cotrina, D. F., & Chávez, G. M. (2019). *RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL CON EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE LA DIRESA*. Cajamarca.
- Díaz, S. (2003). *Trabajo en equipo para la calidad*. CHILE.
- Díaz, V. (2009). *Metodología de la Investigación Científica y Bioesta*. Santiago de Chile: Ril editores.

- Egg, E. A. (2001). *Trabajo en equipo*. Mexico: Progreso,S.A.
- Fishman, J. (1979). *Sociología del lenguaje*. . Madrid.
- Florez, G. R. (2011). *El comportamiento humano en las organizaciones Javier Flórez García Rada*. Lima.
- Ganchozo, J. &. (2021). Comunicación organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los servidores de la EMMAP-EP de los cantones Tosagua y Junín. *Informe de trabajo de integración curricular previo a la obtención del título de Ingeniero comercial con mención especial en Administración Pública*. Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, Calceta.
- García Solarte, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Colombia.
- Gardey, A. (2008). *Definición.de*. Obtenido de <https://definicion.de/relaciones-interpersonales/>
- González, H. E., & González, L. E. (2010). Clima organizacional. Argentina.
- Griffin, R. W., Philips, J. M., & Gully, S. M. (2017). *Comportamiento Organizacional. Administración de personas y organizaciones*. México: Cengage Learning Editores.
- Guasch, J. A. (2006). *Análisis de roles de trabajop en equipo*. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5449/jarg1de1.pdf>
- Guerrero, M. E. (2017). *FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES Y TOMA DE DECISIONES EN ASOCIACIONES DE MUJERES DE LA ZONA RURAL DEL DISTRITO DE SOROCHUCO*. Cajamarca.
- Kanzenbach, J. R. (1998). *El trabajo en equipo* . Barcelona: Granica.
- Kluwer, W. (2016). Obtenido de https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASNDsYNjtbLUouLM_DxbIwMDS0MDIwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAEgsIqTUAAAA=WKE
- Lara, L. E. (2016). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CAPOLIVERY.CIA.LTDA*. Ecuador.
- Leyva, J. L., Alemán, M. G., & Moreno, P. M. (2012). *Clima Organizacional*. Editorial Academica Espanola.
- Makovský, P. (2014). *Cómo llegar a ser un líder exitoso*.
- Miranda, C. F., & Pastor, N. P. (2015). *COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y CLIMA SOCIAL EN LOS TRABAJADORES DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE – 2015*. Chiclayo.
- Montañés, M. C. (2009). *Psicología de la Motivación: el proceso motivacional*. .
- Morales, A. (03 de Diciembre de 2020). *Significados*. Obtenido de <https://www.significados.com/valores/>
- Murillo, R. S. (2011). *La intracomunicación*.
- Núñez, F. M. (2019). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción de los estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la Universidad Alas Peruanas Filial Cajamarca*. Cajamarca.
- Pablos, M. d. (2016). *Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres*. Universidad de Extremadura, España.: Tesis doctoral.
- Padilla, F. G. (2016). *Capital humano*. Obtenido de <https://visionindustrial.com.mx/industria/capital-humano/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo>
- Palma, G. (2014). La comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas estatales del distrito de Barranca - 2014. *Tesis para optar el grado académico de: Magister en Administración de la Educación*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Paz, R. B. (2012). Satisfacción laboral de los asalariados en España. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*. España.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de ciencias sociales*.
- Peralta, R. (26 de Noviembre de 2020). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>

- Pino, M. M. (2019). La actitud empresarial que debes tener en tu negocio. *La Revista*. Obtenido de <http://ceaclarevista.com/la-actitud-empresarial-que-debes-tener-en-tu-negocio/>
- Psicología. (2009). *Psicología Básica*. Obtenido de <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/12917/9/Tema%209.%20Motivaci%C3%B3n%20y%20Emoci%C3%B3n.pdf>
- Psicothema. (2014). *Psicothema*. Obtenido de <http://www.psicothema.com/english/psicothema.asp?id=1134>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2015). *Administración*. Person Educación.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.
- Rojas, N. D., Chirinos, A. Y., & Garcés, M. G. (2017). *El nuevo reto de la gerencia del talento humano los empleados tóxicos*. Venezuela.
- Ronald, R. (2017). *EL TRABAJO EN EQUIPO Y SU INFLUENCIA*. universidad privada de tacna, Tacna, Peru.
- Rosell, L. A. (2017). *LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL INTERNA Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA*. Cajamarca.
- Ruiz, E. J. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicología Científica.com*.
- Segurmania. (13 de Diciembre de 2018). Obtenido de <https://www.segurmaniazurekin.eus/segurmania/habitos-seguros-vi-companerismo-mejor-trabajo-en-equipo/>
- Significados. (11 de Agosto de 2017). *Significados.com*. Obtenido de <https://www.significados.com/clima-organizacional/>
- Tirado, C. J. (2013). *LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO*.
- Torres, J. I. (2011). *LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LOS RESULTADOS DEL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO OSCUS LTDA*. Ecuador.
- Tovías, B. S. (18 de Marzo de 2021). *Blog - Bienestar laboral* . Obtenido de Adaptabilidad: qué es y cómo fomentarla entre tus equipos: https://www.homuork.com/es/adaptabilidad-que-es-y-como-fomentarla-entre-tus-equipos_345_102.html
- Tracy, B. (2015). *LIDERAZGO*. México: Graciela Lelley.
- Vásquez, G. B., & Eslava, S. J. (2018). *MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL* . Chiclayo.
- Vega, M. C. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: R.B
- Vélez, V. (28 de septiembre de 2009). *Clima laboral: Que fluya la armonía*. Obtenido de <https://www.tisoc.com/clima-laboral-que-fluya-la-armonia/>

ANEXOS

Matriz de consistencia

La motivación del personal y el desempeño laboral de los docentes contratados por invitación en la universidad nacional de Cajamarca 2020.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
Formulación del problema. ¿Cómo se relaciona la motivación del personal con el desempeño laboral de los docentes contratados por invitación en la	Objetivo general Determinar la relación que existe entre motivación del personal y el desempeño laboral de los docentes contratados por invitación en la Universidad	Hipótesis general Existe una relación directa significativa entre la motivación del personal y el desempeño laboral de los docentes contratados por invitación en la Universidad	Variable 1 Motivación del personal Dimensiones X.1. Factores Intrínsecos X.2. Factores Extrínsecos	X.1.1. Logros y reconocimiento X.1.2. Autonomía X.1.3. Responsabilidad X.1.4. Ascenso X.2.1. Retribución económica y no económica X.2.2. Política empresarial	Población La población en la presente investigación está conformada por 118 docentes. Muestra La muestra por ser una

<p>Universidad Nacional de Cajamarca, 2020?</p>	<p>Nacional de Cajamarca, 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre factores intrínsecos con el desempeño laboral de los docentes contratados por invitación en la Universidad 	<p>Nacional de Cajamarca, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe una relación significativa entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los docentes contratados por invitación en la Universidad</p> <p>Nacional de Cajamarca, 2020.</p>	<p>Variable 2</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>Y.1. Eficacia</p> <p>Y.2. Eficiencia</p>	<p>X.2.3. Relaciones laborales</p> <p>X.2.4. Infraestructura</p> <p>X.2.5. Supervisión</p> <p>X.2.6. Seguridad ocupacional</p> <p>Y.1.1. Objetivos</p> <p>Y.1.2. Trabajo</p> <p>Y.1.3. Conocimiento</p> <p>Y.2.1. Responsabilidad</p> <p>Y.2.2. Liderazgo</p>	<p>población grande la presente investigación está conformada por 69 docentes.</p> <p>Nivel de investigación</p> <p>Descriptivo</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>El presente estudio es Aplicado</p>
---	---	---	---	---	---

	<p>Nacional de Cajamarca, 2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre factores extrínsecos con el desempeño laboral de los docentes contratados por invitación en la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020. 	<p>Existe una relación significativa entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los docentes contratados por invitación en la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020.</p>			<p>Método de investigación</p> <p>Es de tipo descriptivo</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Para medir la variable 1.</p> <p>Cuestionario de encuestas.</p>
--	--	--	--	--	---

					Para medir la variable 2. Cuestionario de encuestas.
--	--	--	--	--	---



UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO
CARRERA PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CUESTIONARIO 1: ENCUESTA PARA MEDIR LA MOTIVACION DEL PERSONAL

A. Presentación.

Estimado (a) docente, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información acerca de la motivación, para ello se le pide a responder con todas las preguntas con sinceridad.

B. Indicaciones:

- Lea cada pregunta con atención.
- Marque con una X la respuesta correcta.
- Sólo se puede marcar una respuesta por cada pregunta.
- La escala de calificación es la siguiente:

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

V.1. "X": MOTIVACIÓN DEL PERSONAL	Nunca	Casi nunca	A veces	Con frecuencia	Casi siempre
Dimensión: Factores intrínsecos					
Indicador: Logros y reconocimiento					
1. Es reconocido en forma económica adecuada por sus logros					
2. Es reconocido en forma no económica adecuada por sus logros					
Indicador: Autonomía					
3. Es autónomo en el desarrollo de sus labores académicas					
Indicador Responsabilidad					
4. Realiza su trabajo con responsabilidad					
Dimensión: Factores extrínsecos					
Indicador: Retribución económica y no económica					
5. Tiene un sueldo justo y equitativo					
6. Recibe todos beneficios sociales de Ley					
Indicador: Política empresarial					
7. Existen políticas adecuadas.					
Indicador: Relaciones laborales					
8. Existen relaciones interpersonales adecuadas					
Indicador: Infraestructura					
9. Existen instalaciones físicas adecuadas					
Indicador: Supervisión					

10. Se realiza una supervisión adecuada					
Indicador: Seguridad ocupacional					
11. Existen medidas de seguridad ocupacional de acuerdo a ley					

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO
CARRERA PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

CUESTIONARIO 2: ENCUESTA PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL
C. Presentación.

Estimado (a) docente, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información acerca de la motivación, para ello se le pide a responder con todas las preguntas con sinceridad.

D. Indicaciones:

- Lea cada pregunta con atención.
- Marque con una X la respuesta correcta.
- Sólo se puede marcar una respuesta por cada pregunta.
- La escala de calificación es la siguiente:

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

V.2. "Y": DESEMPEÑO LABORAL	Nunca	Casi nunca	A veces	Con frecuencia	Casi siempre
Dimensión: Eficacia					
Indicador: Objetivos					
1. Los docentes alcanzan sus objetivos planificados					
Indicador: Trabajo					
2. Los docentes cumplen a cabalidad el desarrollo de sus labores					
Indicador Conocimiento					
3. Los docentes tienen dominio técnico de sus cursos asignados					
4. Los docentes tienen dominio tecnológico para desarrollar sus cursos asignados					
Dimensión: Eficiencia					
Indicador: Responsabilidad					
5. Los docentes hacen un uso correcto de los recursos materiales					
6. Los docentes hacen un uso correcto de los recursos tecnológicos de la UNC					
Indicador: Liderazgo					
7. Los docentes son proactivos					
8. Los docentes buscan organizarse para el mejor desarrollo de su trabajo					
9. Los docentes tienen iniciativa para lograr objetivos comunes					

COPYRIGHT © 2021 by
ABANTO SARMIENTO, Jano Paul
GUEVARA CERVERA, Lorena Lizbeth
Todos los derechos reservados

