



UNIVERSIDAD  
**AUTONOMA**  
DE ICA

RESOLUCIÓN N° 136-2006-CONAFU

RESOLUCIÓN N° 432-2014-CONAFU

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

**TESIS**

RELACION ENTRE MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS  
TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR  
TECNOLÓGICO PÚBLICO CHINCHA – CHINCHA, 2019

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
CULTURA Y ORGANIZACION

Presentado por:  
BETTY NELLY ÑAUPA DE APOLAYA

Investigación desarrollada para optar el Título de Licenciado en  
Administración y Finanzas

Docente Asesor:  
José Huamán Narvay

Código Orcid: N° <https://orcid.org/0000-0001-5400-5737>

Chincha – Ica – Perú, 2019

| <b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTOR</b>   |   |
|--|---|
| Estudiante:  | Betty Nelly Ñaupa de Apolaya  |
| Programa Académico.:   | Administración y Finanzas   |
| Línea de Investigación:  | Cultura y Organización  |
| Título Investigación:  | Relación entre motivación y rendimiento laboral en los Trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha, 2019 |
| Fecha:   | Diciembre -2019   |
| <p>Declaración:</p> <p>La presente Investigación, es una Tesis científica de Grado Original, elaborado con materiales y fuentes académicas correctamente citados y referenciados. No ha sido descargado de internet como copia ni enviado ni sometido a otros procesos de evaluación que no sea el presente.</p> |   |
| Celular de contacto:   | 992 049 458   |
| Email de contacto:   | Betty_beltran1@hotmail.com  |

---

Firma del Estudiante  
DNI:21803239

| <b>Asesor y Miembros del Jurado</b>   |  |       |
|---|--|-------|
| Estudiante:   | Betty Nelly Ñaupá de Apolaya   |       |
| Programa Académico.:  | Administración y Finanzas  |       |
| Línea de Investigación:   | Cultura y Organización   |       |
| Título Investigación.:  | Relación entre motivación y rendimiento Laboral en los Trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha 2019 |       |
| Fecha:  | Diciembre -2019  |       |
| <p>El Asesor y Miembros del Jurado de la Tesis, conducente al Título Profesional, declaran que la Tesis se encuentra apto para su publicación en el repositorio institucional en Mérito a su aprobación en la sustentación y habiendo cumplido los requisitos que exige la Universidad.</p> |  |       |
| Asesor:   | Nombres y Apellidos:   |       |
|   | DNI:   | Firma |
| Jurado Presidente:  | Nombres y Apellidos:   |       |
|   | DNI:   | Firma |
| Jurado Vocal:   | Nombres y Apellidos:   |       |
|   | DNI:   | Firma |
| Jurado Secretario:  | Nombres y Apellidos:   |       |
|   | DNI:   | Firma |

**CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN**

Dr. HUMBERTO GABRIEL QUISPE PEÑA

---

DECANO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y  
ADMINISTRACIÓN  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarlo e informar que el estudiante

Betty Nelly Ñaupa de Apolaya

---

de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración del Programa Académico  
de Administración y Finanzas, ha cumplido con elaborar su

PROYECTO DE TESIS

TESIS

Titulada:

Relación entre motivación y rendimiento laboral en los trabajadores del  
Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha- Chincha.  
2019.

---

Por lo tanto, queda expedito para continuar con la sustentación de la  
investigación. Estoy remitiendo, conjuntamente con la presente los anillados de  
la investigación, con mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente y aprovecho la ocasión para  
expresarle los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Chincha Alta, de Diciembre del 2019

Cordialmente,

---

Dr. José Huamán Narvay  
Código Orcid: N° [https://orcid.org/  
0000-0001-5400-5737](https://orcid.org/0000-0001-5400-5737)

Dedicatoria:

Agradezco a Dios, a mi esposo, hijos, por brindarme su apoyo, paciencia, confianza y por ayudarme siempre a seguir adelante y poder lograr mi objetivo.

.  
A la Universidad Autónoma por la oportunidad ser profesional y lograr mi meta propuesta

## Agradecimiento

A los Profesores por sus enseñanzas, dedicación, orientación constante experiencias en las aulas durante las clases el cual fortalecieron mi formación Profesional.

A mi asesor, gracias a sus consejos y paciente labor se ve plasmando esta meta de nivel profesional.

## ÍNDICE

|  |      |
|--|------|
| DEDICATORIA .....  | I    |
| AGRADECIMIENTO .....   | II   |
| INDICE GENERAL .....   | III  |
| RESUMEN .....  | VII  |
| ABSTRACT .....   | VIII |
| INTRODUCCIÓN .....   | 9    |
| CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....                 | 10   |
| 1.1. Situación Problemática .....                            | 10   |
| 1.1.1. Formulación del Problema .....                        | 10   |
| 1.1.2. Problema General .....                                | 12   |
| 1.1.3. Problema Específicos .....                            | 12   |
| 1.2. Objetivos de la investigación .....                     | 13   |
| 1.2.1. Objetivos General .....                               | 13   |
| 1.2.2. Objetivos Específicos .....                           | 13   |
| 1.3. Justificación e importancia de la investigación .....   | 13   |
| 1.3.1. Justificación .....                                   | 13   |
| 1.3.2. Importancia.....                                      | 13   |
| 1.4. Limitaciones y delimitaciones de la investigación ..... | 15   |
| 1.4.1. Limitaciones .....                                    | 15   |
| 1.4.2. Delimitaciones .....                                  | 15   |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....                             | 16   |
| 2.1. Antecedentes de la investigación .....                  | 16   |
| 2.1.1. Internacional .....                                   | 16   |
| 2.1.2. Nacional .....  | 18   |
| 2.1.3. Regional .....  | 21   |
| 2.2. Bases teóricas .....                                    | 23   |
| 2.3. Marco conceptual .....                                  | 40   |
| 2.4. Formulación de la Hipótesis.....                        | 42   |
| 2.4.1. Hipótesis General .....                               | 43   |
| 2.4.2. Hipótesis Específicas.....                            | 43   |

|   |  |    |
|---|--|----|
| 2.5.  | Identificación de variables e indicadores .....                              | 43 |
| 2.5.1.  | Operacionalización de variables .....  | 44 |
| CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....                          |  | 45 |
| 3.1.  | Diseño Metodológico .....  | 45 |
| 3.1.1.  | Tipo de la investigación .....   | 45 |
| 3.1.2.  | Nivel de investigación.....  | 45 |
| 3.1.3.  | Diseño de investigación .....  | 45 |
| 3.1.4.  | Método de investigación.....   | 46 |
| 3.2.  | Población y muestra .....  | 46 |
| 3.3.  | Técnica e instrumento de recolección de datos .....                          | 48 |
| 3.4.  | Técnica para el procesamiento de la información .....                        | 49 |
| CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....                            |  | 50 |
| 4.1.  | Validación de instrumentos .....   | 36 |
| 4.2.  | Presentación de participantes .....  | 37 |
| 4.3.  | Prueba de Hipostasis .....   | 49 |
| CAPÍTULO V: VALIDACIÓN DE LA SOLUCIÓN TECNOLÓGICA ..... |  | 72 |
| 5.1   | Discusión de Resultados .....  | 67 |
| 5.2   | Conclusiones .....   | 68 |
| 5.3   | Recomendaciones .....  | 68 |
|   | Fuente de la información .....   | 69 |
|   | Referencia Bibliográficos – Tesis - Libros .....                             | 73 |
|   | Referencia Electrónicas – Libros Electrónicos – artículos Electrónicos ..... | 76 |
| Anexos  |  |    |
|   | Anexos: N°1: Instrumentos de Investigación.....                              | 77 |
|   | Anexos N° 2: Ficha de validación juicio de expertos .....                    | 78 |
|   | Anexos N° 3: Informe de Turniting al 28% de simitud .....                    |    |

## **INDICE DE FIGURA**

|   |    |
|---|----|
| Figura 1: Modelo Simple de un proceso de motivación. ....   | 32 |
| Figura 2: Condición de trabajo en el Instituto Superior Tecnológico Publico Chíncha – Chíncha 2019. ....  | 51 |
| Figura 3: Factores Motivacionales en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Publico de Chíncha – Chíncha 2019. ....                      | 52 |
| Figura 4: Reconocimiento en los trabajadores en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Chíncha – Chíncha 2019. .... | 53 |
| Figura 5: Competencia laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Chíncha – Chíncha 2019. ....                | 55 |
| Figura 6: Desenvolvimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Chíncha – Chíncha 2019. ....           | 56 |
| Figura 7: Productividad Laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Chíncha – Chíncha 2019. ....                      | 58 |

## **INDICE DE TABLAS**

|  |    |
|--|----|
| Figura N°1: Operacionalización de variable. ....   | 44 |
| Figura N°2: Población de trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Chincha - Chincha. ....                  | 46 |
| Figura N°3: Muestra de trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Chincha – Chincha. ....                    | 49 |
| Figura N°4: Muestra de trabajadores que participa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Chincha – Chincha. ....      | 50 |
| Figura N°5: Condición de Trabajo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Chincha – Chincha. ....                       | 50 |
| Figura N°6: Factores motivacionales en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Chincha – Chincha. ....  | 51 |
| Figura N°7: Reconocimiento en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Chincha – Chincha. ....           | 53 |
| Figura N°8: Competencia laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Chincha – Chincha. ....      | 54 |
| Figura N°9: Desenvolvimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Chincha – Chincha. .... | 56 |
| Figura N°10: Productividad laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Chincha – Chincha. ....   | 57 |

## Resumen

La investigación se efectuó con el propósito de determinar, la relación que existe entre motivación y rendimiento laboral, en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha- Chincha 2019. estudio correlacional, porque permite definir a ambas variables si están relacionadas o no, la población general de 71 trabajadores, y la muestra que se aplicó e 60 trabajadores. la encuesta se definen preguntas de motivación y rendimiento laboral representado por 15 ítems, fue validado por expertos. En los resultados se puede observar que, en la Hipótesis general el valor de significancia es  $0.004 < 0.05$ ; se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alternativa, es decir que si existe relación entre la motivación y rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha 2019. concluyó que se aceptan las Hipótesis específicas, como pudo visualizar los resultados estadísticos que si hay relación en los trabajadores aporta información a la investigación, genera un resultado correcto, se llegó a la conclusión que existe relación significativa entre la motivación y rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior tecnológico Público Chincha-Chincha año 2019, y se verifica mediante el valor critico que es  $0.004 < 0.05$ , se aplicara las recomendaciones para el logro y metas y objetivos.

.

**PALABRAS CLAVE:** Motivación, rendimiento laboral, competencia laboral, Desarrollo laboral, productividad laboral, condiciones de trabajo, factores motivacionales, reconocimiento.

## Abstract

The research was carried out with the purpose of determining, the relationship between motivation and work performance, in the workers of the Institute of Public Technological Higher Education Chincha-Chincha 2019. Correlational study, because it allows defining both variables whether they are related or not, the general population of 71 workers, and the sample that was applied to 60 workers. The survey defined motivation and work performance questions represented by 15 items, was validated by experts. In the results it can be observed that, in the general hypothesis the value of significance is  $0.004 < 0.05$ ; the Null Hypothesis is rejected and the Alternative Hypothesis is accepted, that is, if there is a relationship between motivation and work performance in the workers of the Institute of Public Technological Higher Education Chincha 2019. it concluded that the specific Hypotheses are accepted, as it could visualize the results Statisticians that if there is a relationship in workers provides information to the research, generates a correct result, it was concluded that there is a significant relationship between motivation and work performance in the workers of the Institute of Higher Technological Education Chincha-Chincha year 2019, and verified by the critical value that is  $0.004 < 0.05$ , the recommendations for achievement and goals and objectives will be applied.

**KEY WORDS:** Motivation, work performance, work competence, Work development, labor productivity, working conditions, motivational factors, recognition.

## INTRODUCCIÓN

La motivación está relacionada con el desarrollo del ser humano, su desempeño y posterior rendimiento de los objetivos de una organización pudiendo variar de una persona a otra en diferentes momentos. En un gran número se considera la existencia en la actualidad de personas que tienen mayor parte del tiempo en sus trabajos, que en convivencia dentro de los mismos en el transcurso de sus rutinas semanales.

Se ha podido observar el nivel de satisfacción del colaborador alto, pero que en la mayoría de empresas del sector la realidad es totalmente distinta.

El ser humano con los diferentes tipos de motivación logra objetivos trascendentales en cuanto al estudio para las organizaciones y el colaborador logre la efectividad de su rendimiento, algunos estudios realizados por investigadores nos dejan evidencias que el factor de motivación inherente a la persona en correlación para con su trabajo se convierte en un factor condicional elemental lo que guarda relación en lo que respecta a los niveles requeridos de productividad.

La motivación, es un elemento fundamental, en los trabajadores de todas las instituciones públicas y privadas, tengan un buen desempeño laboral es un factor primordial en el rendimiento de sus actividades y lograr los objetivos, tener al personal obtengan mayor productividad, se puede realizar de diferentes formas en una organización, esto con el fin de al máximo su desempeño en el área de trabajo, los resultados que se obtuvo en la encuesta realizada en la institución, hubo relación la motivación con el rendimiento laboral, por lo que se elaboró una propuesta de plan de motivación para incrementar el rendimiento laboral de los trabajadores y se encuentren en óptimas condiciones.

## CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

#### 1.1.1. Formulación del Problema

2.  
1.

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha, los últimos años ha efectuado diversas evaluaciones en cuanto al rendimiento de los empleados para mejorar su desempeño con eficiencia y eficacia las labores asignadas, por medio de la motivación, pero se ha observado diversos inconvenientes en el cumplimiento de sus labores, solo ven los resultados mas no el porqué de ellos, dicha institución inicia sus labores en el año 1967, en la actualidad cuenta con 9 carreras técnicas según Resolución Directoral N° 171-2005-ED.

La presente investigación surge a raíz de problemas que se han venido presentando en la institución, el cual ha generado incomodidad y malestar en sus colaboradores en cuanto a la disminución de la motivación y por tanto afecta el rendimiento laboral del mismo. Se realiza dicha investigación y se espera lograr obtener excelentes resultados.

En diversas empresas el factor de la motivación para con los colaboradores, importante en toda empresa, como el rendimiento e implementar un área de motivación para lograr mejoras y satisfacer una necesidad, Podemos decir que son logros de productividad, se considera como una preocupación en la gestión del sector en relación para con las encargaturas ocupados por cada colaborador dentro del cuadro jerárquico y podrá ser rotado a diferentes áreas.

Desarrollar tareas asignadas llevar a cabo el proceso de cumplimiento de obligaciones, logran una contribución con la producción de un determinado servicio, el mismo que busca establecer parámetros para poder otorgar un clima laboral bueno, busca brindar los principios de respeto, entenderemos que el tener mal actuar en estos sentidos daña el nivel de productividad y causa daño en las organizaciones

Es usual que las alarmas y la preocupación solo se presenta cuando se ven niveles considerables de incumplimiento en estos parámetros son altos, de esta forma surge en el momento, la limitación de poder adoptar opciones planeadas para dar solución a estos problemas, el nivel relativo para los factores de innovación a las organizaciones, así como a nivel de gobiernos locales, genera la obligación de poder adoptar una serie de cambios culturales, la implementación de los sistemas de incentivos y lograr brindar el sentido de poder empoderar a los colaboradores, mencionando en este punto una serie de sentimientos positivos o negativos en los cuales el colaborador percibe en su labor serie de actitudes ámbito laboral.

Logramos entender que los términos de satisfacción en el centro laboral, ligado también con los problemas y las formas que estos se solucionan desde la percepción de un goce o dolencia, la misma que esta diferenciada de los pensamientos, objetivos o propósitos que tienen relación para con el comportamiento, son esta serie de acciones ligadas a la actitudes las que guardan relatividad con los altos directivos, al momento de poder velar por la obtención de los resultados para el cumplimiento de la visión establecida (Robbins, 2004).

Los trabajadores que tienen un puesto más alto dentro del esquema organizacional son los que logran desarrollar una visión amplia de motivación y por ende gozan de mayor satisfacción laboral. Se debe de señalar que se percibe un rendimiento como favorable, Es altamente probable que el entorno laboral, es parte del análisis realizado a la organización posea ciertas características que solo son notorias en interacción con otras variables de estudio de la motivación, esto viene a ser bueno para el desarrollo organizacional; sin embargo podemos notar que se ve un sentido de sociedad en el rendimiento laboral, la diversidad expresada en la motivación, se reafirma que estas variables vienen a estar vinculadas de una forma muy estrecha y por ende están en el ambiente, empresas tanto privadas como públicas ponen en práctica un ciclo permanente de innovación y crecimiento, es por ello que para los jefes, directores, gerentes de las instituciones no es ajeno el conocimiento que tener un personal motivado

en un ambiente adecuado, permitirá lograr mejores manifestaciones en el comportamiento productivo de los trabajadores (Sanchez, 2012).

En la actualidad existen muchos empleados que no se sienten contentos en su trabajo y solo asisten ellos por una necesidad económica, no se sienten con el entusiasmo de realizar sus labores dejando la poca posibilidad de lograr un mejor rendimiento de poder asociar con el comportamiento productivo de los trabajadores, se debe conocer cuáles son las metas logradas y niveles de rendimiento productivo eficiencia y eficacia alcanzado, simplemente no estará basada la dependencia en lo que respecta al nivel de motivación y de conocimientos en base teórica y práctica que son elementos del procedimiento general, así como el nivel de influencia. en la productividad de una organización

#### 1.1.2. Problema General

¿Qué relación existe entre motivación y rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Chincha-Chincha 2019?

#### 1.1.3. Problemas específicos

##### Problema Específico 1:

¿Qué relación existe entre motivación en la dimensión Competencia laboral del rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha 2019?

##### Problema Específico 2:

¿Qué relación existe entre motivación en la dimensión desenvolvimiento laboral del rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Chincha-Chincha 2019?

##### Problema Específico 3:

¿Qué relación existe entre motivación en la dimensión productividad laboral del rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Chincha-Chincha 2019?

## 1.2. Objetivos de la Investigación

### 1.2.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre motivación y rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha 2019.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

#### Objetivo Específico 1:

Determinar la relación que existe entre motivación en la dimensión competencia laboral del rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha 2019.

#### Objetivo Específico 2:

Determinar la relación que existe entre motivación en la dimensión del desenvolvimiento Laboral del rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha 2019.

#### Objetivo Específico 3:

Determinar la relación que existe entre motivación en la dimensión productividad laboral del rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha 2019.

## 1.3. Justificación e importancia de la Investigación

### 1.3.1 Justificación

#### Justificación Teórica

Para realización, debemos de partir que se desarrolla para poder determinar ¿cuáles son los elementos motivadores en los trabajadores al momento de tomar actitudes o comportamientos en el interior de una organización? Así como también ¿Cuál es la medida de persuasión del rendimiento laboral de colaboradores al respecto ciertas actitudes? Fischman (2015 p.322)

En el mercado, el desarrollo actual, las empresas basan sus perspectivas en la forma de obtener el mejor rendimiento de cada uno de sus colaboradores, buscando de esta forma que exista un nivel de correlación propia y constante que sirva como factor motivador para el colaborador y que haga que este mismo pueda tener un desempeño óptimo en sus trabajos asignados.

Se determina diversos factores motivacionales, que son extrapoladas para con los colaboradores y se ven reflejadas en el rendimiento laboral. El mismo que se ve representado como elementos que logran ejercer un factor de motivación en los colaboradores y cómo influye en su rendimiento laboral; pretendiendo lograr la determinación de los elementos que permitan mejorar la conceptualización de la satisfacción en relación a las necesidades de índole personal, social y de superación de los colaboradores de las empresas.

### Justificación Práctica

A través de la gerencia se plantea el uso de estrategias, elementos resultantes de planificación y sistemas de compensaciones, así como bonificaciones a manera de estímulo a los colaboradores. también un ambiente de consolidación de metas organizacionales en el trabajador con la finalidad de poder obtener de esta forma mejores expectativas de que el colaborador pueda ver a su centro de labores como un elemento de su vida misma (Martinez, 2004).

Exponiendo de esta forma la necesidad y compromiso adquirido de brindarse de integro para la obtención del máximo nivel de beneficios que se pueda obtener. De la misma forma, se ve su injerencia en lo que respecta a las relaciones laborales de los colaboradores para con su empresa.

En el Instituto se realizó una encuesta a la muestra de trabajadores que fue un total de 60, entre docentes y colaboradores en forma personalizada por los diferentes horarios de ingreso, donde se recogió información verídica y optima, sobre las variables utilizadas.

### Justificación Metodológica

La mencionada investigación, identifica la consecución de elementos de logro para con los objetivos del rendimiento del personal en relación al desempeño laboral al interior de la organización, por medio de instrumentos que nos permite obtener los resultados buscados con los métodos existentes es de gran utilidad para el desarrollo, así como las estrategias convencionales y los resultados que se obtengan serán confiables (Ramos Ferre, 2010).

Importancia de la investigación, motivación en el rendimiento deben trabajar juntos, por sus reconocimientos, remuneraciones, entre otros, y se pueda solucionar una serie de problemas en la Institución.

El Instituto es un ente que no puede dejar de alcanzar sus objetivos, ya que es necesario para la institución, la ayuda de personas, o los trabajadores, es por ello que la motivación es importante en todo trabajo, ya que esta es la clave del éxito y con ella se encontrará los máximos beneficios económicos, se utilizó un estudio correlacional no experimental evalúa, mide, relaciona dos variables, sin influir el uno con el otro, se utiliza la observación natural para la recopilación de datos, mediante la encuesta donde relaciona la variables de interés.

#### 1.4. Limitación y Delimitación de la Investigación

##### 1.4.1. Limitación

Las dificultades encontradas en la investigación que no han permitido ampliar algunos aspectos o profundizar en la variable de estudio.

La aplicación de la encuesta se efectuó individualmente en forma personalizada, el ingreso de docentes es en diferentes horarios de acuerdo a su cuadro de hora de clases, por lo que se optó en realizarlos a la hora de ingreso.

02 trabajadores por motivos personales no participaron en el estudio, el investigador a respetado su decisión.

##### 1.4.2. Delimitación

En la investigación su objetivo, la correlación de variables de motivación y rendimiento laboral, la finalidad tener conocimiento de acercamiento de las variables, para medir la relación entre ellas, tuvo alcance a los trabajadores nombrados que cuentan con estabilidad laboral y no alumnos ni padres de familia.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

En Colombia, López (2016), en su investigación “Factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia.”, obtener el título de Dirección, Universidad del Rosario, “ tuvo como objetivo Identificar los factores motivacionales en empleados, concluye influir en el comportamiento y rendimiento de los empleados, la dirección debe estar informada, la motivación para alcanzar su máximo potencial, como, capacitación, buen sueldo, reconocimiento de sus jefes, crecer en el conocimientos, habilidades y tareas desafiantes, son motivadores importantes, los resultados de estadística identificaron conjuntos similares de variables explicativas que motivan los empleados, maestros de obra indican, nivel neutro de satisfacción en relación con el buen sueldo, puede conducir mayor deserción en grupos de trabajo, ofrecen diversos pagos por logro, empresas de competencia, los maestros, los ingenieros están en el rango igual de satisfacción en comparación con otros grupos de empleados, conseguir una oportunidad en la toma de decisiones. Ellos tienen la posibilidad de obtener niveles más altos la toma de decisiones con responsabilidad, se pudo conocer los principales desmotivadores, son salarios bajos, condiciones de trabajo ineficiente y falta de respeto de los jefes, son actitudes inadecuados de trabajo.

En Nicaragua, Montenegro (2016), en su Tesis “Influencia de la motivación en la eficiencia productiva de los trabajadores de la empresa Panadería y Repostería,” para obtener el Título de Licenciado en Administración de Empresas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua Managua”, expresa que el objetivo primario de la investigación fue el realizar el análisis del grado de influencia ejercido por la motivación sobre el nivel productivo de colaboradores, en conclusión, se detectó la presencia de factores que pueden ser determinados como factores motivacionales inherentes a la percepción general de la panadería y repostería Belén, revisando damos cuenta que lo primero está relacionado a poder otorgar un pago ecuánime y coherente a la labor que desempeña cada colaborador dentro de la organización, así como los beneficios brindado que no son parte del salario, tales como subsidios en consultas oftalmológicas y

atención dental, que son subvencionados por medio de convenio con otras empresas viáticos alimenticios y relativos a transporte, también se tiene en consideración las opiniones operativo el área de producción.

En Guatemala, Sum (2015), en su tesis “Motivación y Desempeño Laboral para obtener el título psicóloga industrial organizacional en grado académico licenciada, de Universidad Rafael Lindivar-Quetzaltenango concluye, la motivación influye el desempeño laboral del personal administrativo, colaboradores reciben felicitación de su jefe de área al desarrollar eficiente su trabajo, un desempeño laboral a realizar sus actividades, los colaboradores logró observar que, las notas obtenidas son favorables y estadísticamente los resultados se encuentran dentro de la significación y fiabilidad, motivaciones psicosociales, aplicada para medir el nivel de motivación, evalúa diferentes factores, aceptación e integración social, reconocimiento social, autoestima, se tomaron dos aspectos a calificar incentivo y satisfacción, el departamento de recursos humanos importante conocer técnicas, pueden ser internas como externas, su ejecución, son estímulos o incentivos de la organización.

En el Ecuador, Villacis (2016), en su Tesis, “Motivación y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la pastoral social Caritas de la Diócesis de Ambato”, para Optar título “Psicología Industrial, Universidad Técnica Ambato”, concluye en organización que los colaboradores manifiestan que poseen un grado motivacional bajo, esto ha influenciado de manera drástica en el trabajo de cada colaborador, es decir; en su bajo rendimiento, afectando así al desarrollo de la empresa, se debería impartir un plan de motivación que permita desarrollar un cambio a un nivel actitudinal y conductual por parte de los colaboradores en sus respectivas posiciones laborales, mediante técnicas de evaluación se debe recolectar información necesaria para poder conocer aspectos que se necesitaría mejorar dentro de la organización, para que los empleados se desenvuelvan de la mejor manera a fin de conseguir el logro de empresa.

En Ecuador, Toasa (2014), en su tesis, “la Motivación y su incidencia en el bajo rendimiento laboral de los trabajadores, en la empresa Artesanal Maxim fashion de la ciudad de Ambato” obtener de Título Ingeniería en Marketing y Gestión de

Negocios. Universidad Técnica de Ambato. Defiende y estructura el posicionamiento de que el factor de motivación tiene una incidencia directa en lo que respecta al rendimiento de colaboradores, Mediante esto podemos llegar a la conclusión que la ausencia de voluntad por parte de los colaboradores para la realización de sus labores se debe a la falta de motivación pertinente, reflejándose en un rendimiento no suficiente, el mismo que genera una problemática para con los planes de crecimiento organizacional. El desarrollo se vuelve dependiente de una buena eficiencia por parte de los colaboradores, debe de buscarse el impulso para lograr colaboradores motivados, de una manera directa y también de una forma indirecta para elevar el nivel de rendimiento. En resumen, se busca la motivación de los colaboradores y poder proveerles un buen clima laboral para que se desarrollen con la comodidad requerida, demostrándoles sus aptitudes correctas para el desarrollo del trabajo, incentivándolos se mejora el rendimiento de los recursos, y permitirá mejorar su productividad.

#### Antecedentes Nacionales

En Lima, Arango (2018), en su Tesis “Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de mi banco, agencia Lima este, Lima” Tesis para optar título de “Licenciada en Administración Universidad Inca Garcilaso De La Vega Lima Este Lima, concluye el factor humano es decisivo en el triunfo de una institución, la motivación influye favorablemente en la calidad de su desempeño, a fin de superar los inconvenientes presenta los colaboradores, por la disminución motivación en las instituciones que lo considera como gasto y no como una inversión, las instituciones deben ofrecer oportunidad de desarrollo, a fin de destacar sus labores o responsabilidades eficientemente, los colaboradores sienten comprometidos con la organización. En cuanto la justificación, nos permite desarrollar y mejorar la actitud en el trabajo y los favorecidos directos serán los trabajadores, con la finalidad de lograr productividad.

En Lima, Oliva (2017), en su tesis “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima Perú” 2017, para conseguir y aprobar la sustentación que derivará en el título de maestría Universidad Cesar Vallejo, deja como conclusión del presente trabajo que se centra a la misma

investigación en el proceso de descubrimiento y análisis de las metodologías correspondiente para con los estamentos estatales a fin de que estas instituciones por medio del uso sugerido puedan concebir alternativas de solución para con el tema de los recursos humanos, se establece como objetivo el poder lograr la determinación existente a manera de relación positiva y significativa existente de acuerdo a prueba correlación aplicada, determinadas como parámetros de orden cuantitativo. Logramos concluir que los trabajadores son existentes en el ámbito interno del Hospital Víctor Larco Herrera, determinamos en este punto que la motivación interna tuvo un desarrollo alto para con las dimensiones de orden interno y medio en las consideradas como externas. Con lo referente al proceso de justificación debemos de hacer mención que la información derivada del elemento se constituirá en materia de soporte para decisiones de orden gerencial dentro de empresas privadas, públicas, sosteniendo a diversos enfoques que se pretendan aplicar en las internas de cada una de las empresas que lo requieran. Luego de analizar de manera pausada el autor puede determinar que su trabajo se constituirá en aporte sólido para con los elementos que lo requieran usar más adelante

En el Perú, Hidruago, Pucce (2017), en su tesis “El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la clínica San Juan de Dios,” para lograr optar título “Licenciado en Administración de la Universidad Señor De Sipán”, basa la investigación en poder determinar los factores de relación que se presentan, en su rendimiento de los colaboradores y desempeño de funciones en la empresa, concluyendo en este punto que basamos el desarrollo en el proceso de observación, determinando la constante validez rendimiento y su desenvolvimiento corroborado por medio del uso de los coeficientes de correlación de Pearson, los mismos que nos dan un nivel positivo para con los datos obtenidos por medio del uso de los instrumentos evaluativos, debemos llegar a la conclusión que puede ser determinado como aceptable, de la misma forma llegamos a deducir que el elemento de trabajo en equipo y el compromiso deberán de ser considerados como elementos de apoyo para incrementar lo necesario para el colaborador Determinando desde este punto el uso de los resultados conseguidos desde la guía de entrevista que se aplica para con el

gerente administrativo, en este punto determinamos el uso de la metodología de evaluación de desempeño 360°. En el proceso de la descripción de resultados que se consiguieron en el uso de los instrumentos de evaluación, llegamos a poder concluir el enlace que existe el rendimiento y desenvolvimiento el trabajador, aunque, la misma deberá de ser complementada por medio del uso de herramientas de medición de rendimiento según lo requerido, las misma que sirvan de refuerzo para con los diversos elementos que causan perjuicio para con el desempeño derivado del uso de estrategias.

En Lima, Serrano (2016), en su Tesis “La Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Carabayllo” optar título maestría Gestión Empresarial de Universidad Nacional Mayor de San Marcos, se concluye que los colaboradores no son motivados continuamente ya que no se consigue la estimulación necesaria porque no son estimulados de manera correcta, la inexistencia del factor de peso para las metas organizacionales, la falta de retribución por parte de los superiores inhiben la compensación esperada por sus esfuerzos ni consistencia en las metas planteadas, que los jefes retribuyan de forma justificada sus esfuerzos, esto ve influencia en la consecución de objetivos. El desempeño laboral intenta descubrir la forma estandarizada para el desenvolvimiento que tiene el colaborador según una serie de parámetros establecidos con anterioridad, dentro de las diversas asignaciones que recibe y efectúa, entendemos también la existencia de elementos de orden internos y externos con incidencia para con el desempeño del colaborador dentro de la organización. Es oportuno conocer que los elementos del rendimiento laboral pueden ser utilizados como forma para enmascarar las verdaderas razones de la baja productividad de los colaboradores, las condiciones que limitan un buen trabajo, falta de cooperación, defectuoso sistema de seguimiento, factores que hacen complicado el desempeño adecuado por parte de los colaboradores. Su objetivo es entender a los elementos de orden de motivación que causas, la presente investigación encaja dentro del ámbito descriptivo correlacional, se hace uso de la herramienta de encuesta la misma que nos permite medir las dos variables, aplicando esos elementos tenemos como resultante variable de

factores motivacionales variable rendimiento laboral. Entonces los factores motivacionales causantes de un nivel de influencia significativa.

En el Perú, Cubas (2016), en su tesis “La motivación y su influencia en el rendimiento laboral de la persona en el I.E Adeu deportivo Sac. Chiclayo” para obtener el título Universidad Señor Sipán Pimentel Perú. La justificación es expresada por medio de la propuesta a poder elevar el sentido de los factores motivantes en los trabajadores, que obtengan el mejoramiento y los resultados en su desempeño laboral, la motivación laboral es importante en las empresas en cuanto al desempeño laboral, y tener grupos de trabajos de colaboradores proactivos y con compromisos logren un alto nivel de productividad, desde el aspecto sociocultural, tener conocimiento material para proceso, y lograr desarrollar esta asignación. es el elemento que determina el nivel de éxitos alcanzado por cada organización, y logra satisfacer sus necesidades y sus expectativas, buscar el desarrollo correcto del desempeño en el diario trabajo que se le asigne, mejorando los índices de productividad, así como los de eficiencia y eficacia. Se concluye que los trabajadores no tienen una buena motivación para laborar eficiente, tienen un nivel bajo en el rendimiento, existente interrelación con factores que indican debilidad para con las variables lo que implica un nivel de motivación efectivo, mejora de manera significativa el rendimiento laboral.

#### Antecedentes Regionales

En Chíncha, Alcalá (2019), en su Tesis “El Clima Laboral y la Motivación de los trabajadores del hospital san José de la provincia de Chíncha.2018, para optar el título de Licenciadas en Administración de Negocios-Universidad Privada San Juan Bautista”, concluye en la primera Hipótesis específica, nos indica que hay un alto la responsabilidad laboral, cuyo valor significancia es  $0,00 < 0$ , El clima laboral ayudará a medir los efectos de motivación porque es muy importante en una empresa ayudar a sus integrantes a trabajar con ánimo. su objetivo clima laboral con la motivación. En resumen, se encuentra el valor de significancia, es decir que el clima laboral sí tiene una conexión directa en la motivación, porque se observa, por lo cual ayuda en el trabajo de investigación en relación del clima laboral, la motivación, responsabilidad, recompensa, compensación salarial y

productividad laboral, motivar a los trabajadores considera parte más importante de la organización y requiere esfuerzo, energía como también la propia conducta del trabajador, esto ayuda, se sienta cómodo en el lugar donde se está desempeñando y así podrá lograr de la manera más fácil los objetivos propuestos.

En Chincha, Tipismana (2019), en su Tesis” Las competencias Laborales en la productividad de la empresa Entel Perú S.A. de la Provincia de Chincha” 2018, para obtener título Licenciada en Administración de Negocios “Universidad Privada San Juan Bautista”, conclusión, el logro, los objetivos de esta investigación se cumplió concretando puntos sobresalientes como habilidades, nuevos procesos de ventas, cumpliendo todas las expectativas para que pueda mejorar y aumentar la productividad, respecto a la Hipótesis general, es decir que, la productividad, en resumen. Se basa el objetivo de detallar cómo se relaciona las competencias en la producción, Los resultados se acepta la Hipótesis alternativa, las competencias laborales si influyen positivamente en la productividad de una organización es igual eficiencia que para ellos son mayores ganancias y la palabra empleado es igual a mayor productividad con mayor sueldo, las instituciones mejoran sus estrategias laborales dentro de la organización, y sector productivo.

Chincha, Cuzcano (2017), en su tesis “La Motivación y su Influencia en el rendimiento Laboral Personal Créditos de la Cooperativa de Ahorro Crédito Santa María Magdalena Agencia Chincha”, tener título de Licenciado en Administración y Finanzas, logró, poder determinar un gran número de necesidades que causan deficiencias, tanto en el rendimiento laboral y posicionando como parte del objetivo el lograra la identificación para con los actores inherentes a la motivación, los cuales vienen causando influencia en lo que se refiere a factores de desenvolvimiento en el sector laboral por parte del personal del área de análisis de crédito de la Cooperativa. Es necesario el poder generar desde el alto mando haciendo uso de las estrategias, proceso de planificación y programación relativa a los niveles compensatorios y de motivación para el desarrollo de iniciativas, el empresariado buscara la generación de un colaborador comprometido para el desarrollo de las

expectativas para su desarrollo completo en el mercado laboral. Como conclusión debemos de determinar que los elementos de orden de motivación causan una influencia de manera efectiva sobre el realizan sus funciones de empleados en el área análisis crédito, es necesario la aplicación constante, los elementos que según la pirámide de maslow son denominados como factores higiénicos, también aquellos que son los factores motivacionales a veces los analistas de crédito tienen un buen desempeño laboral. Así mismo se comprobó estadísticamente que los factores motivacionales en lo que se refiere a la responsabilidad, desarrollo personal, promociones, reconocimiento y logro, los cuales generan influencia en lo relativo al rendimiento laboral de los analistas de crédito, considerando la ejecución de trabajo dominio del puesto y cumplimiento de metas.

Ica, Bellido (2017), en su Tesis “Clima organizacional y nivel de desempeño profesional en los enfermeros del Hospital Augusto Hernández Mendoza de Ica, optar el título de Licenciada en Enfermería”, en resumen, aspecto importante es la satisfacción del personal que interviene en el desempeño, según las dimensiones desfavorable, en conclusión clima organizacional está de acuerdo a las de incentivo, compromiso para con la organización y recompensa, y factores en respecto a las relaciones humanas consideradas como de orden desfavorable, la manera en la que se desempeña de acuerdo a su capacidad de conocimientos, psicoactiva, el objetivo de que se brinden un trabajo de sensibilización y la mayor difusión y participación posible para el logro y éxitos en la empresa.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1 Fundamentos de la Administración**

Es el proceso de realizar actividades y concluir las eficientemente dirigidos por administradores comprometidos en la coordinación de recursos, planeación, organización, dirección y control, a fin de lograr objetivos establecidos, un grupo dirige sus acciones hacia metas comunes, dicho método implica técnicas de grupo de personas, los gerentes coordinan las actividades de otras (Stephens Robbins, David Decenso, Mary Coulte).

El padre de la administración se conoce como Frederick W. Taylor, creador de bases de administración científica. Su modelo fue inspirado en el método japonés. También se considera como el padre de la administración moderna es Henri Fayol, quien es reconocido como el fundador de la escuela clásica y sistematizó los principios claves de la administración.

Taylor, se considera como el pionero o inventor y Fayol es el gestor del desarrollo moderno. Ambos tienen un gran mérito en la sistematización y los principios e ideas existentes que ya se utilizaban de forma rudimentaria. Koontz (2011).

### 2.2.2. Relación de la Línea de Investigación

Es un eje temático, amplio con orientación disciplinaria y conceptual, se utiliza para organizar, planificar y construir, importante en el área de la administración, un proceso con la aplicación del método científico, obtiene información relevante y fidedigna, para verificar, corregir o aplicar el conocimiento de una organización, permitió determinar la situación cultural y organizativa e identificar posible mejoras que se requiere implementar, se utiliza formatos y medios electrónicos así como evaluar y realizar seguimiento de políticas, y ente normativo de empresa, de la región obtener logros ,como limitaciones con la aplicación de nuevas tendencias administrativas por medio de empleabilidad.

La Línea de Investigación en la Institución que se realizó se pudo obtener mediante la encuesta, la situación actual de los trabajadores de acuerdo a la motivación y su rendimiento diario en las funciones que realiza el trabajador Ñaupas (2013).

### 2.2.3. Variable 1

#### Motivación.

Es importante asegurarse que las metas, objetivos y valores de cada uno de los colaboradores guarde un sentido de relación a donde desea llegar la empresa, estimamos la amplitud de elementos para poder establecer el mantenimiento y dirección de los factores conductuales para lograr productividad de la empresa Chiavenato (2012).

Se considera como motivación, la conducción de colaboradores y como buscar opciones ante la presencia de determinados limitantes, se orienta a la obtención de metas organizacionales, genera que la persona sienta el respaldo emocional para ir en búsqueda de mejora de índole estructural, tener interacción positiva con los elementos, analizar y tener la variabilidad del nivel con diversos individuos en diferentes situaciones con elementos, productividad o rendimiento en la empresa, son dependientes de los factores motivantes aplicados con los colaboradores y si el liderazgo es el óptimo, eficiente desempeño importante, por el crecimiento productivo y uso de sus activos (Robbins & Judge T, 2009).

### Historia de la Motivación

El origen de teorías contemporáneas, explicar la motivación de colaboradores, su naturaleza el contenido de elementos utilizados motivar una persona, la relación interior del individuo, como determinación del comportamiento producto interno de necesidades.

Así mismo Abraham Maslow, padre de la motivación humana, de acuerdo a la investigación preparo teoría de necesidades humanas conocida como pirámide de Maslow, menciona el ser humano y busca satisfacer sus necesidades primarias, nivel bajo de la pirámide, lo clasificó de mayores y menores (Maslow H., 2016).

Además, existen otras teorías consideradas contemporáneas de acuerdo sus requerimientos, evaluación considerando tiempo, aplicando incentivos para aumentar la motivación (Newstrom, 2015).

Asimismo, las teorías contemporáneas representan las ideas que actualmente tratan de explicar la motivación de los individuos en el trabajo (Schein, 2015).

### Importancia de motivación

Los factores importantes son los empleados y el rendimiento en una organización, el aprecio por el trabajo individual, así mismo representa un impulso para realizar acciones con claridad en su interior, la empresa se le complica la consecución de los objetivos, debido a que usualmente se vuelve dependiente de elementos que ayuden al cumplimiento de sus metas. Así mismo

desempeña un papel fundamental en el momento de lograr metas en la organización, así como en la escala de valores asignadas por colaboradores, las estrategias de motivación pueden ayudar a la mejora del rendimiento de los empleados, con un nivel superlativo de motivación usualmente realizan más trabajo y les permite poder tratar con los desafíos cotidianos dentro de sus labores con facilidad lo que aporta de forma positiva para lograr sus objetivos.

Para que funcione en forma excelente las personas deben estar motivadas, todo ser humano tiene una reacción en forma directa y proporcional a los índices de productividad que presentara a su organización, en este sentido debemos de expresar que un índice aceptable de factor motivante desencadenará en resultados óptimos en lo que se refiera al desempeño de los colaboradores, logrando cumplir con los planes organizacionales dentro de los factores de tiempo y forma deseados, un colaborador con bajo nivel de motivación será propenso a presentar un rendimiento insatisfactorio, incumpliendo con las expectativas de la organización. Por ello, la motivación sostiene como elemento fundamental de su éxito y las ganancias que de esta procedan.

Cuando el colaborador presenta un nivel de falta de motivación, se presenta un decrecimiento en lo que se refiere al entusiasmo y la motivación que presentó al inicio de sus actividades con la organización. Presenta una reducción lo que se refiere a su rendimiento y la calidad que se deriva de la misma, se ve reflejado en la productividad, demostrando en su mayoría errores de ejecución debido al bajo nivel de concentración que presenta al momento de ejecutar sus asignaciones.

Se puede apreciar una cantidad muy grande de motivos, tenemos por ejemplo el sentido de creer que la compensación salarial no es la suficiente para las actividades realizadas, un mal sentido de comunicación con los elementos de orden jerárquico, por desconocimiento de las funciones encomendadas, ausencia de una línea de carrera, la rutina, los problemas de índole personal (Gomez E., Motivacion y Gestion del talento Humano, 2013).

## Clasificación Motivación

Es propia, cada persona puede ser considerada como un elemento de un alto nivel de importancia para la consecución del éxito y empieza por una necesidad insatisfecha con la obtención de un objetivo o logro de una meta planificada, una recompensa o un factor que logre estimular a la persona, se efectúa de acuerdo al diagnóstico, se obtiene resultados descriptivos, que se encuentre la empresa respecto a la motivación, además se obtiene un resultado óptimo, Posicionemos la premisa que no siempre se obtienen ganancias (Sastre R., 2013).

Según lo expresado, logramos concluir que este tipo de motivación carece de profundidad y es de difícil amplitud y sostenibilidad si los resultados no son obtenidos.

Motivación positiva. Sería considerado como la necesidad de superación, la misma que es guiada por el efecto de un elemento motivante que puede provenir de forma extrínseca o intrínseca.

Motivación negativa. Es la que se posiciona mediante el cumplimiento supeditado a la consecuencia que usualmente son castigos, amenazas, por parte del núcleo de la familia o el factor social (Rodríguez & Liseet, 2017).

## Motivación Intrínseca

Podemos mencionar que el individuo posiciona el interés, demostrando indicios, mejoría y personalidad hacia el logro, sus deseos y planes propuestos. El sentido de la realización de una actividad por placer y los niveles de satisfacción experimentados mediante su aprendizaje, buscando o tratando de comprender algo nuevo.

Entendiendo sobre los elementos que sirven como enfoque relativo al proceso de logros basado en los resultados, podemos interpretarlos como orientados o movidos por el logro. puede definirse como propia la ejecución de las tareas y busca su recompensa (Arrieta Salas & Navarro Cid, 2010).

#### a) Motivación extrínseca

Se refiere a estímulos recibidos fuera del ámbito de trabajo, basada en recibir dinero, recompensas y castigos o presiones externas, pertenecientes a gran gama de conductas, mismas que se transforman en medios para una finalidad máxima.

##### Tipos de motivación externa

- Identificación, Es importante la conducta juzgada, de forma especial las percepciones que va creando por cuenta propia, de esta forma la motivación de orden extrínseco se verá reglada por medio del proceso de identificación.
- Regulación externa, Regulada la conducta enfocada en los elementos externos como pueden ser las recompensas y sanciones (Siles B, 2015).
- Recompensas individualizadas, son los indicados para lograr la motivación de los colaboradores a que puedan realizar las asignaciones pertinentes guardando los principios necesarios de ejecutar las asignaciones correspondientes dentro de los niveles de calidad requeridos e incluso excediéndolos, sin embargo muchas veces los elementos limitantes son de otro tipo, los cuales no permiten un manejo correcto para el tipo correspondiente de compensaciones, se puede apreciar el nivel de eficiencia para captar a las personas a que se puedan sumar como miembros de la organización y lograr fidelizarlos una vez que estén adentro.

Un sistema compensatorio de orden individual puede ser difícil de poder aplicar en el aspecto de motivación de los elementos innovadores de cada colaborador (Robbins, Cardenas, 2015).

- Recompensas económicas. Son aquellas que se van a dar luego de la ejecución de una asignación, son elementos directamente proporcionales, deberán de posicionarse en la mente de los colaboradores como elementos de motivación justo y equitativo, deben constituirse como factores sobre los cuales puedan sostenerse las funcionalidades del ejercicio y esfuerzo aplicado por cada uno de los colaboradores. Si se requiere aplicar de la forma esperada, debe contar con los siguientes detalles:

- La promoción o ascenso. Podemos denotar una gran cantidad de factores que hacen difícil la obtención de un ascenso por la gerencia de la empresa, los elementos conductuales de mayor influencia en la eficacia para con la empresa, se busca también el dar enfoque de los criterios antiguos como el conformismo que se puede apreciar en los elementos normativos.

El reconocimiento y la recompensa social. Se encuentran ligado para con el desempeño del empresario que resulten en alto niveles de eficacia como recompensa de orden extrínseco

- Los directivos y supervisores evitan desigualdades y aplica en forma equitativa.
- Recompensas de grupo o generales.

Las recompensas individuales resultan imposibles, son necesarias para el aumento de productividad de acuerdo al cumplimiento de tareas y un eficaz funcionamiento de un conjunto puede ser, en ciertos momentos demasiado grande.

El tipo de recompensas no se pueden otorgar usando como elemento básico los temas de esfuerzos de orden individual, debe prevalecer el sentido de pertenencia grupal, sino la pertenencia del colaborador dentro del conjunto. Buscando la continuidad por parte de los colaboradores en la interna de la organización las recompensas generales tienen alto nivel de eficacia; sin embargo, no es lo mismo para poder conseguir elevar los términos relativos a la productividad, porque todos los involucrados la reciben de la misma forma.

Estos sistemas compensatorios necesitan ser aplicados de una forma unísona para la totalidad de los colaboradores en la organización, considerando de manera clara los criterios establecidos con anterioridad

Manteniendo la funcionalidad con criterios que logran provocar altos niveles de resentimiento en algunos grupos de colaboradores, en parte interna de la organización (Quetzalcoatl, 2017).

El sistema se guía de su estructura y se basa en la membresía mas no en su productividad.

### Recompensas Intrínsecas

Se incluye, factores como motivación de orden intrínseco, el sentido de pertenecer a un conjunto primario laboral, forma especial esa unidad se puede consolidar como efecto de oferta antes la oportunidad de un desarrollo sobre los principios de responsabilidad de conjunto y poder ser desafiados por el nivel de complejidad que presenta determinado puesto laboral, estos elementos tienen el poder de elevar la motivación buscando la maximización del desempeño, haciendo uso de un máximo esfuerzo, causando la dependencia, un gran números de las posibilidades que el colaborador obtiene para demostrar y maximizar el desarrollo dentro las particulares habilidades con que cuenta, debemos reconocerlo como parte de la amplitud que busca magnificar la motivación intrínseca, el enriquecimiento de la acción laboral, disminuye los niveles de ausentismo, darle la oportunidad de designarles mayores cargos, desencadenan una mejora en el sentido de la productividad, para los niveles de calidad de los resultados en cada labor y en los elementos de motivación para el colaborador con su desempeño propio. El poder expresar sus propios valores ejerce un efecto de motivación en el individuo (Randstad, 2015).

### Características de la Motivación

La motivación tiene características fáciles de exponer, mientras se presente un incremento en el factor del deseo, el elemento de necesidad se verá proporcionalmente incrementado, lo cual influenciará en los términos de la motivación. Es común que la motivación logre superar los factores de la razón, tenemos la conducta como termino que se comportan las personas, son factores con un alto nivel de influencia directa en la motivación y el nivel para cada una de las personas, sirve de factor de impulso para agilizar el termino de crear nuevas soluciones y mejorar los niveles del ingenio, logrando establecer nuevos esquemas sobre los cuales interactúan las personas (Chiavenato, 2009).

### Factores Motivacionales

La motivación en la vida laboral importante para el logro de sus metas valiosas, donde se utilizan los factores motivacionales en las diferentes clases de

motivación, se debe considerar que las personas y la sociedad que se encuentren motivados deben aprovechar al máximo, una tarea de importancia, es la fuerza de acción y objetivos de la organización (Rodríguez, Factores de la motivaciones, 2013).

### Motivación y liderazgo

Al colaborar desarrolla necesidad de poder, se da por satisfecha, sin embargo, una vez conseguidas no ejercen el mismo factor motivador, entendemos entonces que las mismas no son dependientes únicamente de sí mismas sino entidades superiores según el orden jerárquicos y su entorno desde la perspectiva socio profesional. La existencia de organizaciones estructuradas, que cuentan con un staff de profesionales con excelentes referencias, pero elementos de liderazgo sin capacidad motivadora, no se maneja de manera unidireccional, el factor de motivación responde a parámetros interactivos y es mejor compartido, pero si la compartes el sentido de obligatoriedad también se ve compartido (Espada, 2013).

### Objetivos De La Motivación

El logro de objetivo, permite una expectativa de incentivo de motivación de colaboradores para esforzarse, planear, desarrollar estrategias formar equipos y poder cumplir metas planteadas.

Los objetivos bien definidos, difíciles de alcanzar se obtienen mejores resultados, metas amplias y funciona como estímulo interno

Nos ayudan a valorar esfuerzo, tiempo, emociones, recurso adecuado, para autoevaluarnos, o evaluar a otros, buscan beneficios poderosos asociados a un objetivo, las empresas y gobiernos invierten cantidades sumas de dinero en conocer los motivadores, que les permitirán obtener óptimos beneficios como fuente de motivación, cuando usted mismo ha definido sus propios objetivos ,ser efectivo se triplicará para lograrlos, te comprometes en el proceso, cuando te ordenan, no cumples con lo planificado (Muñoz, 2015).

## Los Incentivos de la motivación

son estímulos adicionales que contribuyen a sentirse inspirado, reforzar la motivación y enfocarte en los objetivos, se consiguen justo a tiempo, cuando reciben completo los incentivos, toda persona necesita incentivo que estimulen su motivación hacia el logro de los mismos, fortalecen los ánimos cuando desean un aliciente, se puede realizar mediante dinero, o simbólicos, la fuerza y duración, depende de incentivos que se otorga al trabajado (Morales, 2015).

## Líderes que Motivan

La motivación se contagia y la desmotivación también. Los líderes deben estar motivados ante sus colaboradores, un trabajador motivado, avanza, y logra las metas, forma parte de triunfadores, la motivación es contagiosa, ser administradores preparados, innovadores y obviamente ser motivadores. interactúan grupos de personas a objetivos comunes de gran competencia, su visión lograr, actuar, los cambios democráticos, los beneficios están integrados a una historia emocionante (Giraldo, 2016).

Motivación en cada persona es diferente, la capacidad individual de alcanzar objetivos, valores, sufren cambios con el tiempo, proceso dinámico del desarrollo personal en esencia es semejante (García, 2016), como se puede observar en la figura N°1.

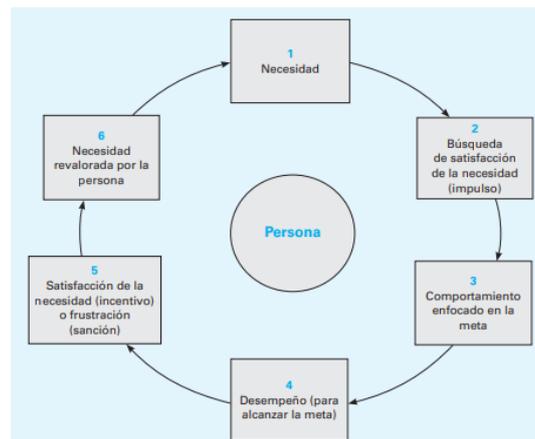


Figura 1: Modelo simple de un proceso de motivación (Fuente: García 2016),

## Dimensiones

Condiciones de trabajo. Debe contar con buena iluminación, comodidades, maquinaria, uniforme, condiciones organizativas en lo que concierne a su jornada laboral, así mismo se aplica el centro que se labora como seguridad en el trabajo, o por diferentes enfermedades, un colaborador goce buenas condiciones de trabajo favorables. son aquellos que estarían buena maquinarias a utilizar, ventilación adecuada en la empresa, utilice herramientas de seguridad necesarias (Ones, 2015).

## Factores Motivacionales

Comportamiento de trabajadores de acuerdo a sus necesidades:

### 1) Motivadores psicológicos

Se desarrollan la estima, poder, logros, competencia.

### 2) Motivadores Sociales

Necesidades de tipo afectivo, participación de la necesidad de afiliación.

### 3) Motivadores Orgánicos

Son necesidades fisiológicas de seguridad. orientadas a la subsistencia del hombre (Salgada, 2015).

## Reconocimientos

Es un tipo de reconocimiento profesional cuando se realiza otorgamiento de diversos premios, de acuerdo a un análisis de características propias del trabajador, así mismo se reconoce, cuando se concreta la identificación, aplicación, sostener el uso de computador encargado, identificar el rostro de un colaborador de acuerdo a una base de datos convertido en áreas de tecnología estudiada actualmente (Sebastian, 2016).

## Indicadores

### Diseño inadecuado del puesto de trabajo

El diseño del puesto en la empresa lo realizó observando los estados psicológicos a su vez favorecen el desarrollo de los resultados, utilizando un modelo propuesto, debiendo existir diversas variedades de habilidades,

experiencias para un determinado cargo, afín de lograr responsabilidad de la persona por los resultados reales de las funciones que ejecuten, que diagnostica, motivación interna, rendimiento de calidad y satisfacción de las actividades que realiza (Quintana, 2017).

#### Logros.

Es el éxito y resultado que logró el trabajador, ganancia que obtiene por realizar algo, no todos tienen logros, que generan un bien para la empresa. Es necesario conocer los, problemas, acción y resultado, debemos pensar en situaciones difíciles que se presentan a diario, las decisiones que realicen para solucionar problema, las habilidades podemos decir que es menos complicado definir las, una persona puede tener diversas habilidades y debe indicar de acuerdo a su profesión y al cargo que desee alcanzar (Querubin, 2016).

#### Incentivos

Es un estímulo que se otorga a un trabajador como premio, mediante el cual aumenta su motivación y rendimiento, por lograr la producción planeada por lo consiguiente la productividad de la empresa (Quirico, 2017).

### 2.2.4. Variable 2

#### Rendimiento Laboral

Resultado a partir la labor de un colaborador o grupo de colaboradores, y tiene influencia significativa en la satisfacción del trabajo por los caminos utilizados para la obtención de un resultado esperado y lo resultante que se logra como termino final. Establecerá un sentido de dependencia con los objetivos o metas institucionales instauradas en el colaborador, han sido pocos alentadores al comprobarlo, que se han cometido errores, acerca de la comunicación satisfacción y productividad el trabajo, por ausencia de control de variables y evaluaciones al analizar con criterio el procedimiento que corresponde a la satisfacción en el trabajo. De la misma forma estos elementos no dejan ver y comprender los lineamientos bases que son para el rendimiento laboral, como resultante de la investigación por medio del análisis del entorno de trabajo y el uso que se le da a los recursos con los cuales se dispone (Sampieri , 2014).

La productividad se relaciona con el desarrollo laboral, relación planes, objetivos, logros propuestos, que se necesitan para obtenerlo, son los

designados efectuar asignación, una designación o trabajo. “Consejo para crecer en tu negocio con el rendimiento laboral” (WorkMeter, 2017).

### Importancia de rendimiento laboral

Es importante dentro de los recursos humanos de una organización, se forma la cantidad y calidad de trabajo producido en el desempeño del empleado y generan la conciencia adecuada de los niveles de repercusión positiva dentro de sí, se basa de acuerdo a diversas variables.

Preparar un ambiente de trabajo adecuado, el empleado se siente cómodo, trabaje equipo, se sienta satisfecho reconociéndoles sus tareas que se encuentran bien elaboradas mejoras autoestima de los empleados.

Elaborar planes de trabajo por objetivos, y cumplan con lo previsto, aumentará la satisfacción y el orgullo de los trabajadores reconociéndoles sus tareas (Torres, 2001).

Sin embargo, el rendimiento sirve como referencias para los trabajadores, en dimensiones del trabajo y lo demuestra con la productividad.

Factores que afectan, Según Gaspar (2011);

Resulta esencial que los colaboradores puedan reconocer sus asignaciones para lograr un nivel alto

funciones dentro de la organización:

- Políticas y reglamentos que rige una organización.
- Sus objetivos y metas a seguir, son los siguientes.

✓ : Factores internos:

- Mala organización
- Factores ambientales.

Motivación

✓ Factores externos:

Lo relacionado con el cargo influye en la productividad, dificultades de familia, enfermedades físicas, estos son los problemas ajenos a la organización, el ruido, falta luminarias correctas, calidad del aire, errores de comunicación entre el personal, la alimentación, Dichos factores no generan motivación, aunque, si no

se encuentran estos elementos se pueden ver como desmotivadores y que ayudan a generar niveles de estrés (Gaspar G., 2011).

### Historia de rendimiento laboral

Hasta finales de la década del 80 se encuentra diversos estudios a evaluar el rendimiento laboral, la productividad y la eficacia de los trabajadores, la definición de estos términos ha originado, en muchas ocasiones, como conceptos intercambiables (Gabini, 2017).

Productividad, razón de producción real y costos materiales y humanos vinculados a su obtención, rendimiento, comprende conductas orientadas a tareas o actividades diferentes al puesto de trabajo, de una empresa, para unidad, área de personal que labora, los primeros intentos de enfocarlo en requerimientos de tareas, usando nombres competencia técnica, rendimiento en rol, contienda específica de tarea, entre otras (Viswesvaran, 2018).

Se considera rendimiento de tarea, al desarrollo competencia de actividades son reconocidas y contribuyen grupo técnico, la empresa directa o indirectamente (Koopmans, 2018).

### Eficacia en el rendimiento laboral

Los resultados de rendimiento mediante la evaluación la producción óptima de una organización, son factores utilizada por las instituciones, la eficacia colaboradores en función de resultados obtiene dimensiones altas, medir el rendimiento del empleado mediante evaluación, valor o calidad del rendimiento.

Se considera variables importantes, la eficiencia, dificultades frecuentes, carencia de liderazgo por gestión, tiene influencia, la continuidad y cumplimiento del plan estratégico, modificando lineamientos y políticas institucionales no aplican práctica de cultura de valores, creencias, clima, normas, en empleados de la organización; adecuadamente buenas condiciones de trabajo, favorables, reconocidos por el trabajo efectuado al jefe inmediato por la organización, favorecen el buen clima laboral (McCloy Oppter, 2015).

### Trabajos pueden ser

Voluntarias: diferentes al puesto de trabajo.

Intencionales: El colaborador se compromete con su organización por sus actitudes, conocimientos

Positivas: La empresa obtiene buena producción.

Contribuye de diversas maneras:

- Mejoramiento la organización, comunicación, confianza, en los empleados, colaborar para evitar o reducir conflictos.
- Disminuye recursos, aplica conductas apoya la organización (Van Dyne, 2015).

Componentes, según Salgado (2015):

- a) Desarrollo Profesional, motivar e incentivar a los empleados promoverlos en diversos cargos, por planes de carrera que incrementen su motivación y su rendimiento, la promoción de empleados son rígidas con formularios elaborados, perjudica al rendimiento del colaborador.
- b) La comunicación, si no hay buena comunicación y solo dirección, el rendimiento de los colaboradores baja, una buena comunicación mejora su rendimiento en una organización, los colaboradores están contentos y su productividad excelente.
- c) Clima laboral, factor que determina el rendimiento, debe expresar libremente y realizar opiniones de mejora, si no hay buen clima organizacional, el rendimiento y productividad es bajo.
- d) Horarios, actualmente algunas empresas plantean los horarios flexibles o disminuye jornadas, el colaborador trabaja demasiadas horas resulta perjudicial, se ausenta más horas de su hogar.
- e) Herramientas, para cumplir las metas disponer de las herramientas, la falta de ello, el colaborador no podrá obtener los objetivos propuesto y baja su rendimiento. y/o productividad.
- f) La Motivación- Es un factor importante, cuando no sientes tu trabajo tiene valor, será difícil ejecutarlo (Salgado, 2015).

Los trabajadores mal remunerados obtienen numerosas unidades de baja calidad comparando con empleados que reciben un pago justo prefieren calidad por cantidad a fin de aumentar la recompensa y conseguir la equidad, su esfuerzo es poco o nada (Cabal, 2016).

### Dimensiones

#### Competencia Laboral

Capacidad productiva de una persona de acuerdo a su desempeño en cuanto a competencia en el ámbito laboral, ser competente para realizar una actividad, desenvolverse un puesto eficientemente, obtener calificaciones sobresalientes, capacidad productiva de un trabajador en términos de desempeño, en torno al crecimiento y desarrollo de tecnología, necesitan colaboradores calificados, suficientes con conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, la competencia laboral se aplicó mediante sistema a fin de impulsar el desarrollo, siempre de acuerdo por lo general (Velazquez, 2018).

#### Desenvolvimiento Laboral

Ser perseverante, es fundamental lograr los objetivos, hace participe en el grupo de trabajo, las organizaciones valoran positiva a un individuo capaz de planificar acciones.

Los valores, ser un trabajador honesto que actúe consecuente, inicialmente puede aportar de forma personal, laboral. Son aspectos unidos que reflejan como actúan en el puesto de trabajo.

La humildad, una virtud aprendida a lo largo de nuestra vida. Donde se reconoce limitaciones laborales.

El optimismo, Observar las cosas positivamente en el ámbito laboral, trabajar con alguien que piensa siempre todo le va a salir mal, entonces la persona entusiasta contagia su actitud (Zapata, 2014).

#### Productividad Laboral

Demuestra la eficiencia con los recursos humanos que realizan bienes o servicios, obtienen la producción por trabajador un tiempo determinado. Puede

ser bienes y servicios producidos, conseguir motivación laboral de colaboradores para tener personas productivas es uno factores importantes que enfrentan las productividad, responsabilidades y compromiso con la organización, estas actitudes frente al trabajo generan ventajas para la empresa, unir esfuerzos en crear condiciones, ambiente de trabajo en los empleados (Tarazona, 2017).

### Indicadores

#### Habilidades Operativas -Orientación al Logro

Se forman y desarrollan, mediante entrenamiento permanente, capacitación, actualiza conocimientos de un sistema, habilidad para desarrollar una actividad con capacidad de lograr propósitos establecidos., la formación de habilidades corresponde a las acciones, conocimientos y hábitos que unen un sistema con habilidad. El trabajo con habilidades realiza determinadas acciones, permiten cumplir, los objetivos planteados, poner en práctica, conocimientos. La comunicación es un proceso permanente de acción, afecto y seguridad, integra parte de la conducta laboral (Tapiola, 2014).

#### Eficiencia y Eficacia

La eficiencia utiliza mejor los recursos, y la eficacia es la capacidad para alcanzar un objetivo sin importar el mejor uso a los recursos, existe una diferencia entre ser una persona eficiente y una eficaz. En las organizaciones suelen utilizar estos conceptos, la realidad es diferente.

Existe una diferencia ser un empleado eficiente y ser un empleado eficaz, logra resultados esperados satisfactoria independiente de recursos utilizados, la persona eficiente es la que realiza la tarea con el menor número de recursos posible, el trabajador eficiente, al igual que el trabajador eficaz, logra alcanzar sus objetivos, un trabajador eficaz optimizaría su desempeño en cuanto a recursos utilizados. La organización optará por el trabajador eficiente que otro que realiza tarea (Tejada, 2015).

#### Cumplimiento y Capacidad

El cumplimiento una condición, triunfar o permanecer en un puesto, cuando no asisto a mi centro de labores en forma reiterada ocasiona deficiencias en el proceso de la empresa, estaría cometiendo faltas de cumplimiento en mis deberes, se encuentra presente en la vida personal, social, político, en los negocios, siempre, independiente de sujetos y circunstancias, así como,

conjunto de recursos y aptitudes que tiene una persona para desarrollar una determinada función, se vincula con la educación, un proceso de nuevas herramientas para desenvolverse en los procesos, el término capacidad hace referencia a posibilidades positivas de elemento, un trabajador puede ser incompetente para una determinada actividad, puede comprender su falta de capacidad pero lo siguiente es adquirir y utilizar recursos consciente, puede desempeñarse en una función sin poner atención a lo que hace (Salinas , 2015)

## 2.2. Marcos Conceptuales

Ambiente laboral: Desarrolla su actividad los trabajadores de una organización se define si los comportamientos de los empleados son adecuados o no para el bienestar de la empresa (Sarmiento, 2000).

Capacitaciones: Constituido como elemento clave para que los colaboradores puedan tener el nivel de desarrollo desde la perspectiva familia adecuada busca también el poder brindar acceso a las herramientas que se necesitan para que se permita el correcto desempeño Ambiente laboral. Se desarrolla su actividad los trabajadores de una organización se define si los comportamientos de los empleados son adecuados o no para el bienestar de la empresa (Tavalino, 2013).

Competencia: Sostiene que una organización tiene capacidades, los colaboradores de realizar sus funciones efectivas, utilizando, aptitudes, experiencias, habilidades y fijar un mismo objetivo. (Vargas Casanova & Montanaro, 2017).

Competencia laboral: Sostiene que una persona tiene habilidad o capacidad para responder satisfactoriamente sobre una tarea o actividad y cumple con los objetivos establecidos en una institución o empresa. Una persona es competente cuando tiene las cualidades de habilidad conocimiento y actitud (Salguero, 2014).

Rendimiento: Mediante una meta es importante para los elementos conductuales del personal y el incremento dentro de su ejercicio, mientras más dificultoso sea la meta establecida, el rendimiento será mayor (Salaya, 2013).

Desempeño laboral: Es considerado como un proceso que determina con éxito el desarrollo de sus funciones y objetivos a cumplir, con una evaluación satisfactoria cumple con el plan establecido, e incluso, puesto y trabajo, (Coulter, 2013).

Desenvolvimiento Laboral: El comportamiento que involucra a las personas en cuanto al crecimiento y experiencias individuales en el desempeño de un cargo para realizarlos con eficiencia y eficacia (Herzberg, 2015).

Factores Motivacionales: Es el comportamiento que involucra a las personas en cuanto a su crecimiento y experiencias individual en el desempeño de un cargo para realizarlos con eficiencia y eficacia (Herzberg, 2015).

Así mismo, es el desenvolvimiento del comportamiento y la ayuda a la perfección de los empleados respecto a sus acciones previstas en sus funciones o el trabajo bien realizado (Newstrom, 2015).

El rendimiento laboral: De mayor atención sobre el comportamiento organizacional, se debe a los niveles competitivos y los mismos de productividad por parte de las empresas y están ligados de una manera muy fuerte para con el desempeño de cada individuo (Gabini & Salessi, 2016).

Asimismo, es importante porque se pueden desarrollar una cantidad de elementos que nos permitirán establecer puntos para la compensación a los trabajadores, puede incrementar el nivel de desarrollo, implementa líneas de carrera, capacitación y resolver diferentes problemas a corto tiempo para que no tenga perjuicios graves (Salvador, 2013).

Además, la empresa espera el valor verdadero del trabajador que realice un periodo determinado, una función específica o meta, puede tener un buen desarrollo o mal rendimiento, el aporte del colaborador con su eficacia en la organización (Motowildo, 2015).

Organización: herramienta que utilizan las personas para coordinar sus acciones con el propósito de obtener, alcanzar sus metas, diseña su estructura de diversas funciones, expresan según (Jones, 2013).

Productividad: Una organización que ostenta el poder, tener adecuados índices de productividad, con la consecución de sus metas planteadas y logrando la transformación de insumos en otros productos finalizados, haciendo el menor uso posible de recursos, usando los tiempos adecuados para la producción de cada uno de los colaboradores para bienes o servicios, según se lo requiera (Orozco, 2013).

Reconocimiento: Distinción que se efectúa a una persona con características propias por una función realizada o metas cumplidas y se le otorga una condecoración por agradecimiento o felicitación, reconocimiento y característica en la organización (Uceda, 2013).

Reconocimiento Laboral: Acción que produce una satisfacción en los trabajadores mediante las diversas funciones que realicen los colaboradores (Umberto, 2014).

Rendimiento: sostiene que una meta es importante para los elementos conductuales del personal y el incremento dentro de su ejercicio, mientras más dificultoso sea la meta establecida, el rendimiento será mayor. del colaborador con su eficacia en la organización (Motowildo, 2016).

Valores: Conocer las actitudes de los colaboradores, su motivación de las personas, se observan cierta estabilidad o resultados de niveles personal, conducta y social (Spehen, 2013).

## 2.4 Formulación de Hipótesis

### 2.4.1 Hipótesis general

Entre motivación y rendimiento laboral existe una relación significativa en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha 2019.

### 2.4.2. Hipótesis específicas

#### Hipótesis específica 1:

Entre motivación y competencia laboral del rendimiento laboral existe una relación significativa en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha, 2019.

Hipótesis específica 2:

Entre motivación y desenvolvimiento laboral del rendimiento laboral existe una relación significativa en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha, 2019.

Hipótesis específica 3:

Entre motivación y productividad laboral del rendimiento laboral existe una relación significativa en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha 2019.

## 2.5 Identificación de variables e indicadores

Variable 1:

### Motivación

El comportamiento del colaborador considerado como factor, proteger dirigir, crear conducta de diferencia activación, con intensidad del proceder, es diferente en cada persona, el desarrollo de sus actividades se considera un elemento que determina el desempeño de los colaboradores. (Zabala, 2014).

Variable 2:

### Rendimiento Laboral

Los cursos, capacitación que corresponde su competencia, productividad de diversas actividades a nivel de organización, en lo producido y los materiales utilizados para obtener un producto, los objetivos, metas planteadas, tiempo utilizado para el proceso. (Ugalde, 2014).

### 2.5.1 Operacionalización de variables

| Variables           | Definición Operacional  | Dimensiones               | Indicadores                             | Ítems – Niveles |
|---------------------|---|---------------------------|---|-----------------|
| Motivación          | Eficacia al esfuerzo orientado a conseguir los objetivos de la Institución se podrán obtener resultado del estudios a los trabajadores, a motivación institucional influye significativamente en el sentido de pertenencia (Vadillo, 2013). | Condiciones de trabajo    | Diseño Inadecuado del Puesto de Trabajo | 2,3             |
|                     |   | Factores Motivacionales   | Logros                                  | 1,4,5           |
|                     |   | Reconocimiento            | Incentivos                              | 6,7,8           |
| Rendimiento Laboral | Laboral, relacionado con el trabajo, actividad que realiza con su esfuerzo físico, se desarrolla a base de cambio, de una retribución económica (Palmar & Valero, 2014).  | Competencia laboral       | Habilidades Operativas al Logro         | 9,10            |
|                     |   | Desenvolvimient o Laboral | Eficiencia y Eficacia                   | 11,12,13        |
|                     |   | Productividad Laboral     | Cumplimiento y Capacidad                | 14,15           |

Tabla N°1: Operacionalización de Variables (Fuente: Elaboración propia)

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Diseño Metodológico**

Enfoque cuantitativo, en conclusión, utiliza para medir variables con procedimientos estandarizados, analiza las mediciones y la realidad objetiva establece comportamientos (Hernandez E. AT, 2006).

#### **3.1.1. Tipo de investigación**

Se establece, como correccional, corte transversal, persigue el propósito de brindar conocimiento relativo al comportamiento y la existente relación que se puede apreciar entre diversas variables.

#### **3.1.2. Nivel de Investigación**

Estudio, descriptivo correlacional, conclusión, relaciona y aporta cierta información explicativa sobre las características, propiedades cada una de ellas de sus variables de estudios (Hernandez E. AT, 2006).

Investigación no experimental, según sus estudios no realiza variaciones en forma intencional, su tratamiento, condición o estímulo, se realiza bajo determinados procedimientos (Hernandez E. AT, 2006).

#### **3.1.3. Diseño de Investigación**

Debemos definir, como no experimental, ya que por parte de la investigadora no existe el proceso en donde se manipule de manera directa las variables para la obtención de determinados resultados (Hernandez & Sampieri, 2014).

Indica que se convierte en el método empleado fue el deductivo, porque partiendo de un marco teórico en el cual procedemos a la formulación de los principios hipotéticos basados en el razonamiento en deducción (Hernandez, 2014).

Se demostrará el nivel existente de propuestas realizadas.

### 3.1.4. Método de Investigación

Método psicométrico (pruebas psicológicas)

Donde:

M= Muestra

O1, = Variable 1

O2: = variable 2

r: = Relación entre variables de estudio

### 3.2. Población y muestra

#### Población

El nivel, constituido de 71 colaboradores es objeto investigación que laboran en la Institución educativa señalada, son personas pertenecen a provincia del departamento de Ica, donde podemos observar en la tabla N°2

| Nº    | DESCRIPCIÓN       | Fi | %  |
|-------|-------------------|----|----|
| 1     | Dirección         | 1  | 1  |
| 2     | Sub director      | 1  | 1  |
| 2     | Docente           | 48 | 48 |
| 3     | Administrativo    | 13 | 13 |
| 4     | Jefe Departamento | 8  | 8  |
| TOTAL |                   | 71 | 71 |

Tabla N° 2: Población de Trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chíncha -Chíncha, 2019.

Muestra para determinar, decidimos realizar trabajo con Z al 95% del nivel de confianza, considerando  $Z = 1,96$ , y un nivel de error al 5%.

Puede determinar la problemática y generar datos que identifican fallas dentro del proceso, para el presente trabajo determinaremos un parámetro muestral que se conformara por medio de un sector de la población, que laboran en la Institución Educativa.

Para la determinación de la muestra, decidimos realizar el trabajo con Z al 95% del nivel de confianza, considerando  $Z = 1,96$ , y un nivel de error al 5%.

Encontramos la muestra, mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p q N}{E^2(N - 1) + Z^2 p q}$$

Donde:

|     |                        |                      |
|-----|------------------------|----------------------|
| N : | Población              | = 71                 |
| E : | Error muestral         | = 0.05 (al 5%)       |
| P : | proporción de éxito    | = 0.50               |
| Q : | proporción de fracaso  | = 0.50               |
| Z : | Nivel de confianza     | = 1.96 al (al 95. %) |
|     | Nivel de confiabilidad | = 95%                |
|     | Margen de error        | = 5%                 |

Entonces:

$$n = \frac{Z^2 p q N}{E^2(N - 1) + Z^2 p q}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 (0.50) (0.50) (71)}{(0.05)^2(71 - 1) + (1.96)^2 (0.50) (0.50)}$$
$$n = \frac{68.198}{1.135}$$
$$n = 60.08$$
$$n = 60$$

### 3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.3.1. Técnicas

Observación: Permite el registro sistemático, valido de datos, información de hechos observados, áreas ligados la motivación con el rendimiento laboral Hernández (2014).

Cuestionarios: Cada instrumento es concreto se distingue de acuerdo a forma, contenido en una serie de ítems que son indicadores que miden las variables, sintetiza los elementos a registrar con validez y confiabilidad del instrumento Gómez (2012).

El trabajo determina y nos permita la aplicación de instrucciones y mecanismos que faciliten el proceso de la recopilar información para el desarrollo de la misma. La investigadora decidió que el medio más adecuado era el uso de una encuesta. La información corresponde a los empleados de dicha Institución

Encuesta, considerada en la mayoría de casos, poder sostener procesos uso de preguntas formuladas a los colaboradores que trabajan en la organización para obtener información acerca de la motivación, rendimiento del Instituto Publico Chincha.

#### 3.3.2. Instrumentos

El instrumento es encuesta, ayuda a recolectar información y está representado por una colección de pregunta, aplicadas a 60 trabajadores de Institución Educativa.

- a) Encuesta motivación
- b) Encuesta rendimiento laboral

El enlace de dichas encuestas fue validado por el criterio de juicio de expertos altamente reconocidos en la administración, que podemos observar en la tabla N°3

| Nº | DESCRIPCIÓN       | Fi |
|----|-------------------|----|
| 1  | Dirección         | 1  |
| 2  | Sub director      | 1  |
| 3  | Docente           | 40 |
| 4  | Administrativo    | 10 |
| 5  | Jefe Departamento | 8  |
|    | TOTAL             | 60 |

Tabla N° 3: Muestra de trabajadores que laboran en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha, año 2019.

### 3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

El procesamiento de datos sigue la siguiente serie:

Clasificación de datos, consiste en escoger datos que se han obtenido en base a diferentes criterios, como el diseño seleccionado, validez.

Recopilación información, elegir símbolos o signos determinados mensajes que sean recepcionados y su finalidad del llenado ficha de datos su valor son: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, y nunca; y sus niveles considerado del 5 a 1.

Tabulación de datos, calcular las respuestas obtenidas por cada usuario encuestado a través del conteo consignado en el cuestionario permitiendo mostrar los datos a través de tablas y gráficos estadísticos, que se utilizó para determinar la correlación entre la variable de estudios de motivación y rendimiento laboral según el Rho Spearman.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1 Presentación de participantes

| Nº    | DESCRIPCIÓN       | Fi |
|-------|-------------------|----|
| 1     | Dirección         | 1  |
| 2     | Sub director      | 1  |
| 3     | Docente           | 40 |
| 4     | Administrativo    | 10 |
| 5     | Jefe Departamento | 8  |
| TOTAL |                   | 60 |

Fuente: Elaboración propia, utilizando Microsoft Excel 2013

#### 4.1.1. Motivación

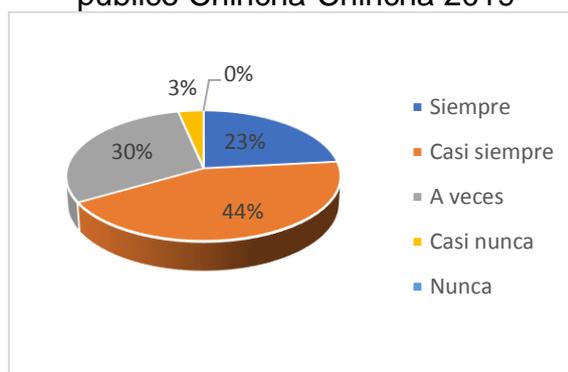
##### Condición de Trabajo

Tabla 3: Condición de trabajo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha, año 2019

|              | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre      | 14         | 23         |
| Casi siempre | 26         | 44         |
| A veces      | 18         | 30         |
| Casi nunca   | 2          | 3          |
| Nunca        | 0          | 0          |
| Total        | 60         | 100        |

Fuente: Elaboración propia

Figura 1: Condición de trabajo del Instituto Superior Tecnológico público Chincha-Chincha 2019



Fuente: Elaboración propia

### Interpretación

Los resultados que nos muestra la dimensión de las condiciones de trabajo, correspondiente a la variable motivación, arroja que existen 14 trabajadores que respondieron que las condiciones son siempre adecuadas para la realización de los trabajo correspondiente al 10% de los encuestados, 40 de ellos muestran que es a veces con un 50%, 30 mostraron que casi siempre se dan las condiciones de trabajo, con un 37%, y 3 manifestaron que la siempre existe condiciones de trabajo correspondiente a un 3% del total de los encuestados. Según la tabla N° 1 y en la figura N° 1

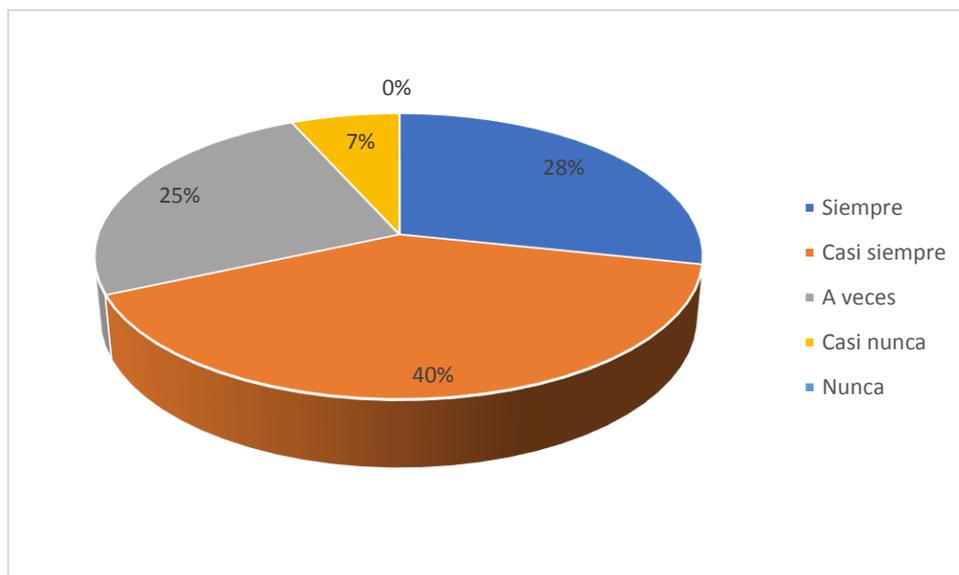
### Factores Motivacionales

Tabla 4: Factores motivacionales en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha 2019

|              | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre      | 17         | 28         |
| Casi siempre | 24         | 40         |
| A veces      | 15         | 25         |
| Casi nunca   | 4          | 7          |
| Nunca        | 0          | 0          |
| Total        | 60         | 100        |

Fuente: Elaboración propia

Figura 2: Factores motivacionales en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público de Chincha-Chincha 2019.



Fuente: Elaboración propia

### Interpretación

Los resultados que nos muestra la dimensión de Los factores motivacionales del Instituto Superior Tecnológico Chincha-Chincha, se observa que existen 17 trabajadores que respondieron que las condiciones son siempre adecuadas para la realización de los trabajo correspondiente al 28% de los encuestados, 24 de ellos muestran que es a veces con un 40%, 15 mostraron que casi siempre se dan las condiciones de trabajo, con un 25%, y 4 manifestaron que la siempre existe condiciones de trabajo correspondiente a un 7% del total de los encuestados. Según en la tabla N°4 y en la figura N° 2

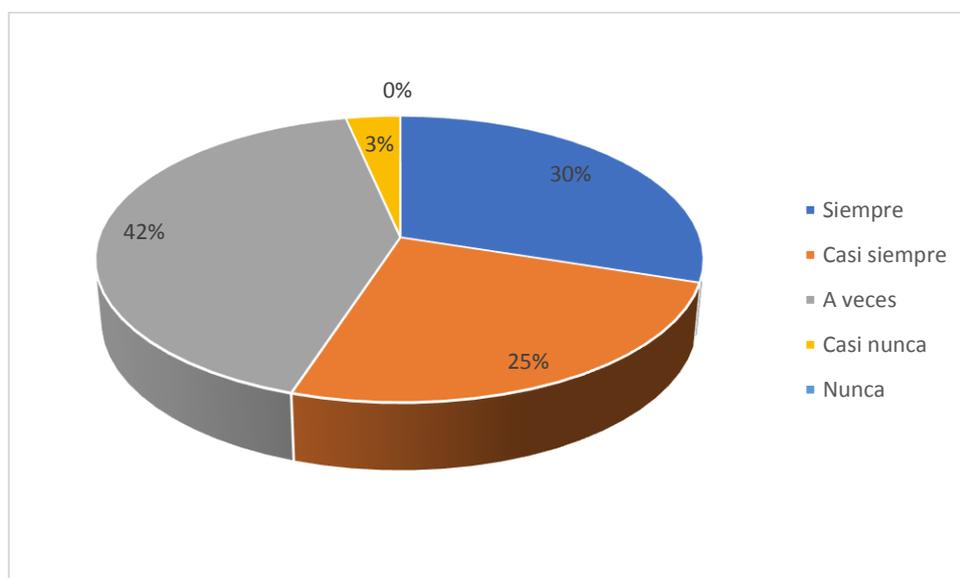
#### 4.1.2. Reconocimiento

Tabla 5: Reconocimiento en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha- Chincha Año 2019

|              | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre      | 18         | 30         |
| Casi siempre | 15         | 25         |
| A veces      | 25         | 42         |
| Casi nunca   | 2          | 3          |
| Nunca        | 0          | 0          |
| Total        | 60         | 100        |

Fuente: Elaboración propia

Figura 3: Reconocimiento en los Trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha Año 2019



Fuente: Elaboración propia

## Interpretación

Los resultados que nos muestra la dimensión del reconocimiento del Instituto Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha, se observa que existen 18 trabajadores que respondieron que las condiciones son siempre adecuadas para la realización de los trabajo correspondiente al 30% de los encuestados, 15 de ellos muestran que es a veces con un 25%, 25 mostraron que casi siempre se dan las condiciones de trabajo, con un 42%, y 4 manifestaron que la siempre existe condiciones de trabajo correspondiente a un 7% del total de los encuestados. Según tabla N° 5 y en la figura N°3.

### 4.1.3. Reconocimiento Laboral

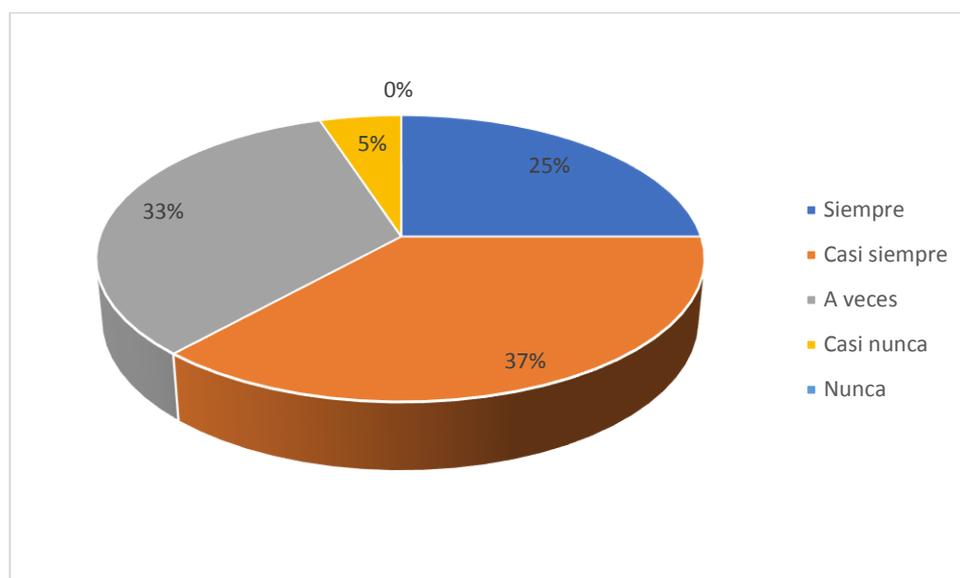
### 4.1.4. Competencia Laboral

Tabla 6: Competencia laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha 2019

|              | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre      | 15         | 25         |
| Casi siempre | 22         | 37         |
| A veces      | 20         | 33         |
| Casi nunca   | 3          | 5          |
| Nunca        | 0          | 0          |
| Total        | 60         | 100        |

Fuente: Elaboración Propia

Figura 4: Competencia laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha Año 2019



Fuente: Elaboración Propia

### Interpretación

Los resultados que nos muestra la dimensión de la competencia laboral del Instituto Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha, se observa que existen 15 trabajadores que respondieron que las condiciones son siempre adecuadas para la realización de los trabajo correspondiente al 25% de los encuestados, 22 de ellos muestran que es a veces con un 37%, 20 mostraron que casi siempre se dan las condiciones de trabajo, con un 33%, y 3 manifestaron que la siempre existe condiciones de trabajo correspondiente a un 5% del total de los encuestados. Podemos observar en el tabla N°6 y en la figura N° 4

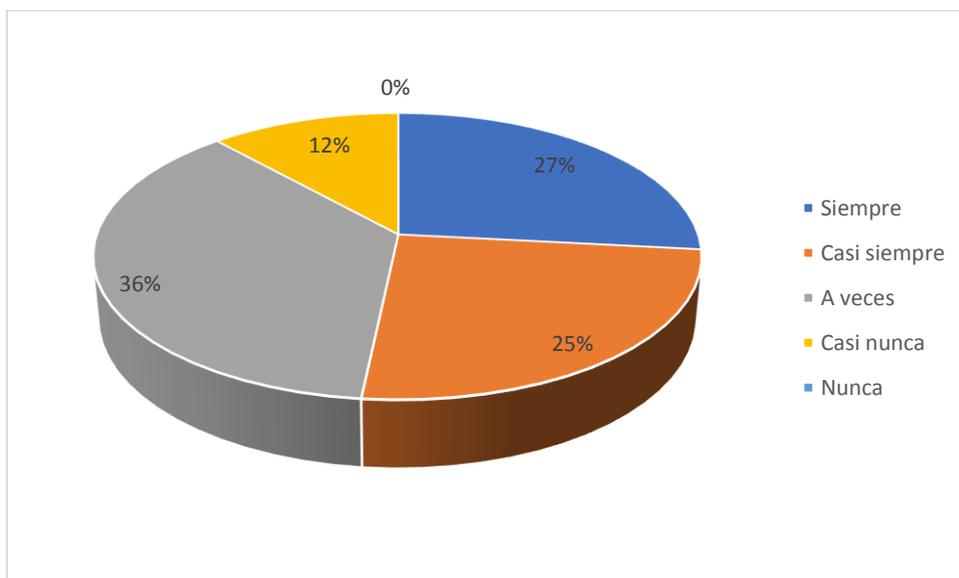
#### 4.1.5. Desarrollo laboral

Tabla 7: Desarrollo laboral en los Trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha 2019

|              | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre      | 16         | 27         |
| Casi siempre | 15         | 25         |
| A veces      | 22         | 37         |
| Casi nunca   | 7          | 12         |
| Nunca        | 0          | 0          |
| Total        | 60         | 100        |

Fuente: Elaboración propia

Figura 5: Desarrollo laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha 2019



Fuente: Elaboración propia

## Interpretación

Los resultados que nos muestra la dimensión del desenvolvimiento laboral del Instituto Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha, se observa que existen 16 trabajadores que respondieron que las condiciones son siempre adecuadas para la realización de los trabajo correspondiente al 27% de los encuestados, 15 de ellos muestran que es a veces con un 25%, 22 mostraron que casi siempre se dan las condiciones de trabajo, con un 37%, y 7 manifestaron que la siempre existe condiciones de trabajo correspondiente a un 12% del total de los encuestados. Podemos observar en la tabla N° 7 y en la figura N°5

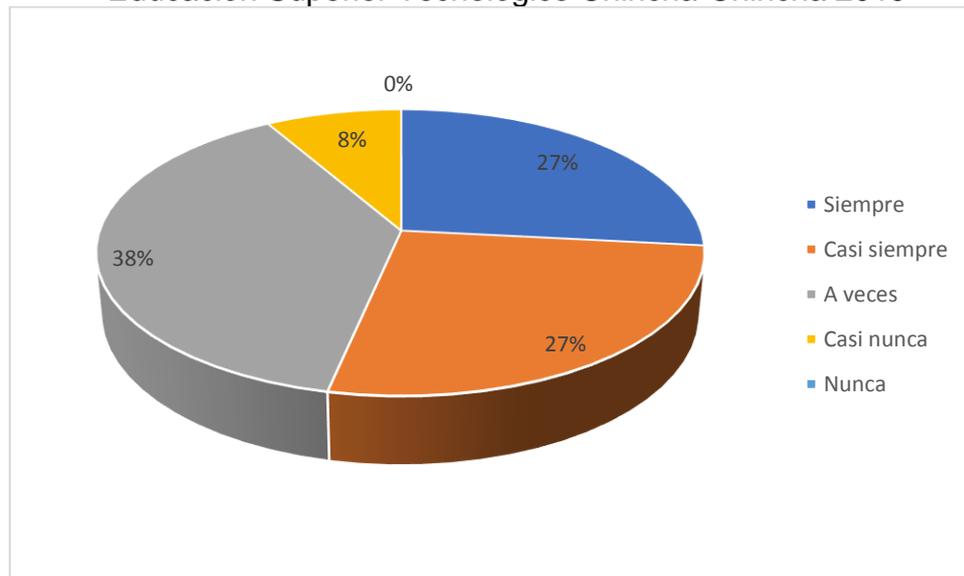
### 4.1.6. Productividad Laboral

Tabla 8: Productividad laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha 2019

|              | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre      | 16         | 27         |
| Casi siempre | 16         | 27         |
| A veces      | 23         | 38         |
| Casi nunca   | 5          | 8          |
| Nunca        | 0          | 0          |
| Total        | 60         | 100        |

Fuente: Elaboración propia

Figura 6: Productividad laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Chincha-Chincha 2019



Fuente: Elaboración propia

### Interpretación

Los resultados que nos muestra la dimensión de la productividad laboral del Instituto Superior Tecnológico Público -Chincha, se observa que existen 16 trabajadores que respondieron que las condiciones son siempre adecuadas para la realización de los trabajo correspondiente al 27% de los encuestados, 16 de ellos muestran que es a veces con un 27%, 23 mostraron que casi siempre se dan las condiciones de trabajo, con un 38%, y 5 manifestaron que la siempre existe condiciones de trabajo correspondiente a un 8% del total de los encuestados. Que podemos observar en la tabla N°8 y en la figura N° 6

#### 4.1.7. Discusión

##### 4.1.8. Contrastación de la hipótesis general

Existe relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha 2019.

##### 4.1.9. Hipótesis alternativa

Si existe relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha- Chincha 2019.

##### 4.1.10. Hipótesis nula

No existe relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha 2019.

#### Hipótesis General

Tabla9: Resumen de procesamiento de casos

|                     | Válido |            | Casos Perdido |            | Total |            |
|---------------------|--------|------------|---------------|------------|-------|------------|
|                     | N      | Porcentaje | N             | Porcentaje | N     | Porcentaje |
| Motivación *        | 60     | 100,0%     | 0             | 0,0%       | 60    | 100,0%     |
| Rendimiento Laboral |        |            |               |            |       |            |

Fuente: Elaboración propia

#### Hipótesis General

Tabla 10: Motivación\*Rendimiento laboral

|            |   | Rendimiento laboral |       | Total |        |
|------------|---|---------------------|-------|-------|--------|
|            |   | 3                   | 4     |       |        |
| Motivación | 3 | Recuento            | 23    | 13    | 36     |
|            |   | % del total         | 37,3% | 22,7% | 60,0%  |
|            | 4 | Recuento            | 8     | 16    | 24     |
|            |   | % del total         | 13,6% | 26,4% | 40,0%  |
| Total      |   | Recuento            | 31    | 29    | 60     |
|            |   | % del total         | 50,9% | 49,1% | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia

## Hipótesis General

Tabla 11: Pruebas de chi-cuadrado

|  | Valor              | Df | Significación<br>asintótica<br>(bilateral) | Significación<br>exacta<br>(bilateral) | Significación<br>exacta<br>(unilateral) |
|--|--------------------|----|--|--|---|
| Chi-cuadrado de Pearson                | 8,300 <sup>a</sup> | 1  | ,004                                       |  |   |
| Corrección de continuidad <sup>b</sup> | 7,216              | 1  | ,007                                       |  |   |
| Razón de verosimilitud                 | 8,414              | 1  | ,004                                       |  |   |
| Prueba exacta de Fisher                |                    |    |  | ,005                                   | ,003                                    |
| Asociación lineal por lineal           | 8,224              | 1  | ,004                                       |  |   |
| N de casos válidos                     | 60                 |    |  |  |   |

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 21,60.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Fuente: Elaboración propia

### Interpretación

Los resultados que se brinda es el valor de significancia, es decir el valor crítico observado es  $0.004 < 0.05$ ; se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alternativa, es decir que si existe relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha 2019. Que podemos observar en las tablas N° 9, 10, 11.

#### 4.1.11. Contrastación de la hipótesis específica N° 1

Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha 2019.

#### 4.1.12. Hipótesis alternativa

Si existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha 2019.

#### 4.1.13. Hipótesis nula

No existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha 2019.

Tabla 12: Primera hipótesis específica  
Resumen de procesamiento de casos

|                        | Válido |           | Casos Perdido |           | Total |           |
|------------------------|--------|-----------|---------------|-----------|-------|-----------|
|                        | N      | Porcentaj | N             | Porcentaj | N     | Porcentaj |
|                        |        | e         |               | e         |       | e         |
| Condición De Trabajo * | 60     | 100,0%    | 0             | 0,0%      | 60    | 100,0%    |
| Rendimiento Laboral    |        |           |               |           |       |           |

Fuente: Elaboración propia

#### Primera hipótesis específica

Tabla 13: Tabla Cruzada condición de trabajo\*Rendimiento laboral

|                      |             | Rendimiento laboral |       | Total  |
|----------------------|-------------|---------------------|-------|--------|
|                      |             | 3                   | 4     |        |
| Condición de Trabajo | 2 Recuento  | 10                  | 0     | 10     |
|                      | % del total | 15,5%               | 0,0%  | 15,5%  |
|                      | 3 Recuento  | 7                   | 19    | 26     |
|                      | % del total | 11,8%               | 31,8% | 43,6%  |
| 4                    | Recuento    | 1                   | 23    | 24     |
|                      | % del total | 2,7%                | 38,2% | 40,9%  |
| Total                | Recuento    | 18                  | 42    | 60     |
|                      | % del total | 30,0%               | 70,0% | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 14: Primera hipótesis específica

| Pruebas de chi-cuadrado      |                     |    |                                      |
|------------------------------|---------------------|----|--------------------------------------|
|                              | Valor               | Df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson      | 51,528 <sup>a</sup> | 2  | ,000                                 |
| Razón de verosimilitud       | 56,274              | 2  | ,000                                 |
| Asociación lineal por lineal | 43,147              | 1  | ,000                                 |
| N de casos válidos           | 60                  |    |                                      |

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5,10.

Fuente: Elaboración propia

#### Interpretación

Se observa que, como el valor de significancia, es decir el valor crítico observado es  $0.000 < 0.05$ ; se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alternativa, es decir que si existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha 2019. Que podemos observar en las tablas N°12, 13, 14.

#### 4.1.14. Contrastación de la hipótesis específica N° 2

Existe relación significativa entre los factores motivacionales y su rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha 2019.

#### 4.1.15. Hipótesis alternativa

Si existe relación significativa entre los factores motivacionales y su rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha 2019.

#### 4.1.16. Hipótesis nula

No existe relación significativa entre los factores motivacionales y su rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha 2019.

Tabla 15: Segunda hipótesis específica

#### Resumen de procesamiento de casos

|  | Válido |            | Casos Perdido |            | Total |            |
|--|--------|------------|---------------|------------|-------|------------|
|  | N      | Porcentaje | N             | Porcentaje | N     | Porcentaje |
| Factores Motivacionales *<br>Rendimiento laboral | 60     | 100,0%     | 0             | 0,0%       | 60    | 100,0%     |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 16: Segunda hipótesis específica

#### Tabla Cruzada Factores Motivacionales\*Rendimiento laboral

|                         |   | Rendimiento Laboral |       |       |       |        |
|-------------------------|---|---------------------|-------|-------|-------|--------|
|                         |   | 3                   | 4     | 5     | Total |        |
| Factores Motivacionales | 3 | Recuento            | 9     | 25    | 2     | 36     |
|                         |   | % del total         | 14,5% | 42,7% | 3,6%  | 60,9%  |
|                         | 4 | Recuento            | 0     | 20    | 4     | 24     |
|                         |   | % del total         | 0,9%  | 32,7% | 5,5%  | 39,1%  |
| Total                   |   | Recuento            | 9     | 45    | 6     | 60     |
|                         |   | % del total         | 15,5% | 75,5% | 9,1%  | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 17: Segunda hipótesis específica

Pruebas de chi-cuadrado

|                              | Valor               | Df | Significación<br>asintótica<br>(bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|--|
| Chi-cuadrado de Pearson      | 10,349 <sup>a</sup> | 2  | ,006                                       |
| Razón de verosimilitud       | 12,547              | 2  | ,002                                       |
| Asociación lineal por lineal | 9,380               | 1  | ,002                                       |
| N de casos válidos           | 60                  |    |  |

a. 1 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,91.

Fuente: Elaboración propia)

Interpretación

Se observa que, como el valor de significancia, es decir el valor crítico observado es  $0.006 < 0.05$ ; se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alternativa, es decir que si existe relación significativa entre los factores motivacionales y su rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha 2019. Que podemos observar en las tablas N° 15, 16, 17.

4.1.17. Contrastación de la hipótesis específica N° 3

Existe relación significativa entre los reconocimientos y el rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha 2019.

4.1.18. Hipótesis alternativa

Si existe relación significativa entre los reconocimientos y el rendimiento laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha 2019.

#### 4.1.19. Hipótesis nula

No existe relación significativa entre los reconocimientos y el rendimiento laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha 2019.

#### Tercera hipótesis específica

Tabla 18: Resumen de procesamiento de casos

|                     | Válido           |            | Casos Perdido |            | Total |            |
|---------------------|------------------|------------|---------------|------------|-------|------------|
|                     | N                | Porcentaje | N             | Porcentaje | N     | Porcentaje |
|                     | Reconocimiento * |            |               |            |       |            |
| Rendimiento Laboral | 60               | 100,0%     | 0             | 0,0%       | 60    | 100,0%     |

Fuente: Elaboración propia

#### Tercera hipótesis específica

Tabla 19: Reconocimiento\*Rendimiento Laboral

|                    |             | Rendimiento Laboral |       |       | Total  |       |
|--------------------|-------------|---------------------|-------|-------|--------|-------|
|                    |             | 2                   | 3     | 4     |        |       |
| RECONOCIMI<br>ENTO | 3           | Recuento            | 1     | 39    | 14     | 54    |
|                    |             | % del total         | 0,9%  | 35,5% | 12,7%  | 49,1% |
| 4                  | Recuento    | 0                   | 31    | 25    | 56     |       |
|                    | % del total | 0,0%                | 28,2% | 22,7% | 50,9%  |       |
| Total              | Recuento    | 1                   | 70    | 39    | 110    |       |
|                    | % del total | 0,9%                | 63,7% | 35,4% | 100,0% |       |

Fuente: Elaboración propia

### Tercera hipótesis específica

Tabla 20: Pruebas de chi-cuadrado

|                              | Valor               | Df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson      | 11,159 <sup>a</sup> | 2  | ,004                                 |
| Razón de verosimilitud       | 11,400              | 2  | ,003                                 |
| Asociación lineal por lineal | 10,073              | 1  | ,002                                 |
| N de casos válidos           | 60                  |    |                                      |

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5.  
El recuento mínimo esperado es 9,82.

Fuente: Elaboración propia

## INTERPRETACIÓN

Se observa que, como el valor de significancia, es decir el valor crítico observado es  $0.004 < 0.05$ ; se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alternativa, es decir que Si existe relación significativa entre los reconocimientos y el rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha 2019. Que podemos observar en la tabla N° 18, 19, 20.

## **CAPÍTULO V: DISCUSION CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Discusión**

La investigación, obtuvo los resultados utilizando como instrumento una encuesta aplicada en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha, en la realización del trabajo de campo se efectuó, solicitando información personalizada, estableciendo fiabilidad en los instrumentos utilizados y empleados en la investigación fueron sometidos al criterio de tres juicios de expertos, lo cual garantiza la calidad del trabajo para la obtención de los resultados sean exactos y objetivos.

Las limitaciones que se encontraron en la investigación, los horarios diferentes de los trabajadores, por su horario de clases, debido a su plan curricular, los tiempos de los trabajadores están muy recargados de trabajo, sin embargo, se pudo realizar las encuestas entregando a cada colaborador para que completará la información y lo entregue al término de la misma en su respectivo puesto de trabajo, lo cual se pudo concluir con el trabajo de campo lo que permitió obtener información confiable y real de la Institución. Los datos obtenidos mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos antes indicados, fueron ordenados y tabulados para iniciar el análisis respectivo. Los datos serán analizados mediante la estadística, poder interpretar adecuadamente el resultado de cada una de las preguntas

## 5.2. Conclusiones

- Existe relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público - Chincha 2019, y se verifica mediante el valor crítico que es  $0.004 < 0.05$ .
- Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público - Chincha 2019, con un valor crítico observado es  $0.000 < 0.05$ .
- Existe relación significativa entre los reconocimientos y el rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-Chincha 2019, y se observa el valor de significancia,  $0.004 < 0.05$

## 5.3. Recomendaciones

- ❖ Se recomienda realizar cada una de las actividades planteadas respetando las fechas a realizar para lograr con éxito los objetivos estratégicos trazados. Se recomienda evaluar al personal capacitado, para medir el grado de conocimiento con respecto a actividades de motivación laboral.
- ❖ Reconocer sus méritos y valorar a los trabajadores con más años de servicio y edad a beneficio de la Institución y la población estudiantil, y demuestren un alto grado de motivación
- ❖ Incentivar la necesidad del logro, iniciar acciones que permitan usarla como una herramienta para obtener los objetivos programados institucionales con eficiencia.
- ❖ Crear políticas que se proyecten por toda la organización a fin de captar al personal para trabajar sobre la importancia del desarrollo personal y clima de trabajo favorables como factor clave del éxito.
- ❖ Se recomienda mejorar la eficiencia de las tareas y rediseñar el puesto atractivo y desafiante para el trabajador, es decir un enriquecimiento en base a los factores de motivación, son características importantes que resulte atractivo y motivador para quien lo ocupe. Se debe evaluar la administración de personas, en el proceso de selección de personal adecuado para el puesto, su ingreso, evaluar su desarrollo de capacidades, talentos, fortalecimiento de competencias.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

### Referencias bibliográficas

Alcalá. (2019). Tesis el Clima Laboral y la Motivacion de los trabajadores del hospital San Jose de la provincia de Chincha 2018. Optar el Título : Universidad Privada San Juan Bautista.

Arango. (2018). Motivacion y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de mi Banco, Agencia Lima, este, Lima. Universidad Inca Garcilaso de la Vega - Facultad de Ciencia Administrativa y Ciencia Economicas: Optar el Tltulo de Licencia de Administrativa.

Arango Perez, H. (2018). Motivacion y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de mi Banco, Agencia Lima, este, Lima. Universidad Inca Garcilaso de la Vega - Facultad de Ciencia Administrativa y Ciencia Economicas : Optar el Tltulo de Licencia de Administrativa.

Arrieta Salas, C., & Navarro Cid. (2010). Motivacion en el trabajo, Viejas Teorias, Nuevos Horizontes. España: EL planeta.

Bellido. (2017). Clima Organizacional y nivel de desempeño profesional en los enfermeros del Hospital Augusto Hernandez Mendoza de Ica - Diciembre 2016. Universidad Privada San Juan Bautista Filial Ica - Escuela Profesional de Enfermeria: Optar el Tltulo de Licenciada de enfermeria.

Bellido Yarma, K. (2017). Clima Organizacional y nivel de desempeño profesional en los enfermeros del Hospital Augusto Hernandez Mendoza de Ica - Diciembre 2016. Universidad Privada San Juan Bautista Filial Ica - Escuela Profesional de Enfermeria: Optar el Tltulo de Licenciada de enfermeria.

Cabal. (2016). El crecimiento en las remuneraciones en el rendimiento laboral.

Chiavenato. (2009). Las Carateristca de la motivacion. España: EL planeta.

Chiavenato. (2009). Las Carateristca de la motivacion. España: EL planeta.

- Chiavenato, & Idalbeto. (2001). *Administracion de Recursos Humanos*. Colombia: Nomos S.A.
- Coulter. (2013). *Desempeño laboral y los objetivos laborales*. Ecuador: Ariel y Radmandi Publicaciones.
- Criollo. (2012). *Importancia del rendimiento laboral* . España: El planeta.
- Cubas. (2016). *La motivacion y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E ADEU Deportivo SAC - Chiclayo*. Universidad Señor de Sipan - Facultad de Ciencia Empresariales: Optar Tltulo Profesional de Licenciada de Administracion.
- Cubas Medina, N. (2016). *La motivacion y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E ADEU Deportivo SAC - Chiclayo*. Universidad Señor de Sipan - Facultad de Ciencia Empresariales: Optar Tltulo Profesional de Licenciada de Administracion .
- Cuzcano. (2017). *La motivacion y su influencia en el rendimiento laboral del personal de creditos de la cooperativa de ahorro credito Santa Maria Madalena - Agencia Chincha"*. Universidad Autonoma de ica - Facultad de Ingenieria, Ciencia y Administracion: Optar el Titulo Licenciado de Administracion y FInanzas.
- Cuzcano Feliz , J. (2017). *La motivacion y su influencia en el rendimiento laboral del personal de creditos de la cooperativa de ahorro credito Santa Maria Madalena - Agencia Chincha"*. Universidad Autonoma de ica - Facultad de Ingenieria, Ciencia y Administracion : Optar el Titulo Licenciado de Administracion y FInanzas.
- Espada. (2013). *Motivacion y liderazgo*. Guatemala: Impresores Unidos S.A.
- Gabini. (2017). *Historia del rendimiento laboral para la mejoramiento del centro de trabajo*.
- Gabini, & Salessi. (2016). *El Rendimiento laboral en la productividad en la organizacion*. Guatemala: Letra negra Editores.
- Gaspar G. (2011). *Manuel de Recursos Humanos*. España: UOC. .

- Giraldo. (2016). Secreto de la motivacion .
- Gomez E. (2013). Motivacion y Gestion del talento Humano. Guatemala: Cista Rica.
- Gomez E. (2013). Motivacion y Gestion del talento Humano. Guatemala: Cista Rica.
- Gonzales. (2013). La motivacion y las actividades en la organizacion. Ecuador: Asociacion Ecuatoriana de editores de libro de texto.
- Gonzales. (2013). La motivacion y las actividades en la organizacion. Ecuador: Asociacion Ecuatoriana de editores de libro de texto.
- Hdrugo Vasquez, J., & Pucce Castillo, D. (2016). El Rendimiento y su relacion con el desempeño laboral del talento humano en la Clinica San Juan de Dios - Pimentel. Universidad Señor de Sipan - Facultad Academico Profesional de Administracion: Optar el TItulo de Licencia de Administracion .
- Hernandez, & Sampieri. (2014). Libro de la metodologia de la investigacion. España: El planeta.
- Hernandez. (2014). Competencia laboral . Ecuador: CedisaEditorial Centro Editorial S.A.
- Hernandez E. AT. (2006). Tipo y nivel del Enfoque de la estretegia de la metodologia. España: El planeta.
- Herzberg. (2015). Desenvolvimiento. Ecuador: Centro Bíblico Verbo Divino.
- Jones. (2013). El rendimiento en la organizacion en le factor del desarrollo de la productividad de la empresa.
- Koopmans. (2018). La Historia del rendimiento laboral en los trabajadores .
- Lopez. (2016). Factores Motivacionales en empleados de empresa del sector de la construccion en Colombia. Optar el grado de Magister de Direccion: Universidad del Rosario.
- Martinez. (2004). Estrategia el trabajador en la organizacion. España: El planeta.

- Maslow H. (2016). Historia de la motivacion.
- McCloy Oppter. (2015). La Eficacia en el rendimiento laboral en los trabajadores.
- Montenegro. (2016). Influencia de la motivacion en el eficiencia productiva de los trabajadores de la empresa "Panaderia y Reposteria Belen". Optar el Titulo Licenciatura de Administracion de Empresa -: Universidad Nacional Autonoma de Nicaragua - Nicaragua.
- Montenegro Lopez, J. (2016). Influencia de la motivacion en el eficiencia productiva de los trabajadores de la empresa "Panaderia y Reposteria Belen" en el municipio de Matagalpa en el II Semestre del año 2015 - . Optar el Titulo Licenciatura de Administracion de Empresa - : Universidad Nacional Autonoma de Nicaragua - Nicaragua.
- Morales. (2015). Los incentivos de la motivacion es estimulo para mejorar el rendimiento laborales .
- Motowildo. (2015). Competencia laboral y el mejoramiento el en rendimiento.
- Motowildo. (2015). La eficacia en la organizacion. Ecuador: Andarele Casa Editorial.
- Motowildo. (2016). Rendimiento laboral y el mejoramiento.
- Muñoz. (2015). Objetivos de la motivacion en el aspecto de los trabajadores.
- Newstrom. (2015). Hl storia de la motivacion y caracteristica.
- Newstrom. (2015). Los Factores motivacionales en una organizacion.
- Oliva. (2017). Motivacion y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Victor Larco Herrera, Lima - Peru 2015. Universidad Cesar Vallejo - Peru: Optar el Grado de Maestria de Gestion Publica.
- Oliva Estrada, E. (2017). Motivacion y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Victor Larco Herrera, Lima - Peru 2015. Universidad Cesar Vallejo - Peru: Optar el Grado de Maestria de Gestion Publica.
- Ones. (2015). Las Dimensiones en el condiciones del trabajo.

- Orozco. (2013). DIVERSOS principios del incremento del nivel de desempeño. Guatemala: Libreria de San Pablo.
- Pucce. (2017). El Rendimiento y su relacion con el desempeño laboral del talento humano en la clinica San Juan de Dios. Optar Titulado Licenciado: Universidad Señor de Sipan.
- Querubin. (2016). Logros en el rendimiento laboral en el centro de trabajo.
- Quetzalcoatl. (2017). caracteristica de la motivacion y factores importante para el crecimiento laboral.
- Quintana. (2017). Diseño Inadecuado del puesto de trabajo en la empresa para el mejor rendimiento laboral.
- Quirico. (2017). La importancia los incentivos para el mejoramiento de los trabajadores .
- Ramos Ferre, M. (2010). Estudio sobre la motivacion y su relacion en el rendimiento academico. España: planeta.
- Randstad. (2015). Motivar a traves del reconocimiento. Madrid: El planeta.
- Rivera . (2016). Concepto de la motivacion y funcionalidad el mejoramiento del rendimiento laboral.
- Robbins. (2004). Comportamiento Organizacional Concepto, Controversias y aplicaciones. Mexico: Prentice Hall.
- Robbins, & Cardenas. (1998). La eficaz de la motivacion en los trabajadores . España: El planeta.
- Robbins, S., & Judge T. (2009). Comportamiento Organizacional. Mexico: Pearson Educacion.
- Robbins; Cardenas. (2015). La eficaz de la motivacion en los trabajadores. España: El planeta.
- Rodriguez , S., & Liseet, C. (2017). Motivacion y los Estilos de aprendizaje en estudiantes de secundaria de las instituciones publicas. Guatemala: ALVARADO.

- Rodriguez. (2013). Factores de la motivaciones. Guatemala: Grupo Litoprologua.
- Rodriguez. (2014). Reconocimiento y caracteristica en la organizacion.  
Argentina: Ediciones de la Flor S.R.L .
- Salaya. (2013). Rendimiento laboral en el factor de los negocio.
- Salgada. (2015). Factores Motivaciones .
- Salgado. (2015). Factores que afectan en el desempeñ y el rendimiento laboral.
- Salguero. (2014). Competencia laboral .
- Salinas . (2015). Cumplimiento y Capacidad .
- Salvador. (2013). Concepto de rendimiento y productividad de la empresa.
- Sampieri , R. (2014). Metodologia de la investigacion . Mexico: McGrawhill.
- Sanchez. (2012). Motivacion como factor determinante en el desempeño  
laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara.  
Puerto Rico: Puerto Cabello.
- Sastre R. (2013). La motivacion emprendedora y los factores que contribuyen  
con el exito del emprendimiento. Guatemala: ZANTMARÓ EDICIONES.
- Schein. (2015). Historia de la motivacion y la importancia en el centro de  
trabajo.
- Sebastian . (2016). Reconocimiento en el rendimiento laboral .
- Serrano. (2016). Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento  
laboral de los trabajadores Cas de la Municipalidad Distrital de  
Carabayllo. Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Facultad de  
Ciencia Administrativas: Optar el grado de Magister de Administracion  
en la Gestion Empresarial.
- Serrano Mendoza, K. (2016). Influencia de los factores motivacionales en el  
rendimiento laboral de los trabajadores Cas de la Municipalidad Distrital  
de Carabayllo. Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Facultad de  
Ciencia Administrativas : Optar el grado de Magister de Administracion  
en la Gestion Empresarial.

- Siles B. (2015). Liderazgo Transformacional e intra Emprendedurismo, Una relacion mediada por la cultura organizacional. España: El planeta.
- Spehen. (2013). Valores en el rendimiento laboral.
- Sum. (2015). Motivaciones y Desempeño laboral . Optar Titulo de Psicologa : Universidad Rafael Lindivar Quetzaltenango.
- Tapiola. (2014). Habilidad Operativas - Orientacion al logro.
- Tarazona. (2017). La productividad laboral en el centro laboral.
- Tavalino. (2013). Factores del rendimiento laboral .
- Tejada. (2015). Eficiencia y eficacia en la motivacion y rendimiento laboral en el centro de trabajo.
- Tipismana. (2019). LA Competencias laboral en la productividad de la empresa Entel Perú S.A. de la provinca de Chincha 2018. Optar Titulo: Universidad Privada San Juan Bautista .
- Toasa. (2014). La motivacion y su incidencia en el bajo Rendimiento Laboral de los trabajadores, en la empresa Artesanal Maximfashion de la ciudad de Ambato. Univerisdad Tecnica de Ambato - Facultad de Ciencia Administrativa - Ecuador: Optar el Titulo de Ingenieria de Marketing y Gestion de Negocios.
- Toasa Yugcha, M. (2014). La motivacion y su incidencia en el bajo Rendimiento Laboral de los trabajadores, en la empresa Artesanal Maximfashion de la ciudad de Ambato. Univerisdad Tecnica de Ambato - Facultad de Ciencia Administrativa - Ecuador : Optar el Titulo de Ingenieria de Marketing y Gestion de Negocios.
- Torres . (2001). Administracion de Recursos Humanos. Colombia: Nomos S.A.
- Uceda. (2013.). Reconocimiento en el mejoramiento en el rendimiento de lo trabajadores.
- Ugalde. (2014). Rendimiento laboral y el sector del desempeño laboral.
- Umberto. (2014). Reconocimiento laboral y la productividad de los trabajadores

- Van Dyne. (2015). Mejoramiento de la organizacion en el rendimiento laboral en el centro trabajo y funcion.
- Vargas Casanova, & Montanaro. (2017). Competencia y funciones de manera efectiva. Argentina: Editorial Peniel .
- Velazquez. (2018). Competencia laboral y las dimensiones .
- Villacis. (2016). La motivacion y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Patorial Social Caritas de la Diocesis de Ambato. Universidad Tecnica de Ambato - Facultad de Ciencia Humanas y de la Educacion - Carrera de Psicologia Industrial: Optar el Titulo Psicologia Industrial.
- Villacis Valencia , D. (2016). La motivacion y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Patorial Social Caritas de la Diocesis de Ambato. Universidad Tecnica de Ambato - Facultad de Ciencia Humanas y de la Educacion - Carrera de Psicologia Industrial: Optar el Titulo Psicologia Industrial.
- Viswesvaran. (2018). Historia del rendimiento laboral en el buen funcionalidad de los trabajadores.
- WorkMeter. (2017). Concepto del Rendimiento laboral en el puesto de trabajo .
- Zabala. (2014). Concepto la motivacion el mejoramiento de la productividad en el centro de trabajo.
- Zapata. (2014). Desenvolvimiento labora.

## ANEXOS N°01

### ENCUESTA

|       |            |         |              |         |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1     | 2          | 3       | 4            | 5       |
| Nunca | Casi Nunca | A Veces | Casi Siempre | Siempre |

| <b>RENDIMIENTO LABORAL</b>   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 1.- Realizo adecuadamente mis tareas laborales para mejorar            |   |   |   |   |   |
| 2.-Cumplo con el trabajo adecuadamente y lograr la meta                |   |   |   |   |   |
| 3.- Realizo actividades que no tienen que ver con mi trabajo           |   |   |   |   |   |
| 4.-. Puedo trabajar bajo presión                                       |   |   |   |   |   |
| 5.- Cumplo con las expectativas laborales en mi trabajo                |   |   |   |   |   |
| 6.- Mantengo una relación cordial con los compañeros de trabajo        |   |   |   |   |   |
| 7.- Me ocupo de aquellos trabajos difíciles y tengo buenas capacidades |   |   |   |   |   |
| 8.- Soy analítico con algunos temas de trabajo                         |   |   |   |   |   |
| <b>MOTIVACION</b>  |   |   |   |   |   |
| 9.- Soy sociable con mis compañeros de trabajo                         |   |   |   |   |   |
| 10.- trabajo porque elegí hacerlo y lograr mi objetivo                 |   |   |   |   |   |
| 11.-. Motivo a los compañeros a cumplir con el objetivo                |   |   |   |   |   |
| 12.-Me incluyo fácilmente a los grupos de trabajo de la organización   |   |   |   |   |   |
| 13.- Celebro cuando realizo mis tareas difíciles                       |   |   |   |   |   |
| 14.-Estoy atento a lo que sucede a mi alrededor                        |   |   |   |   |   |
| 15.- Prefiero trabajar con personas eficiente entre los trabajadores   |   |   |   |   |   |

Anexo N° 2: Ficha de validación por Juicio de Expertos



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA**

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS – INSTRUMENTO 1

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: Mag Siguas Huarhua Guillermo Gregorio
- 1.2. Institución donde labora y Cargo: Universidad Autónoma Ica - Catedrático
- 1.3. Nombre del instrumento 1: Rendimiento Laboral
- 1.4. Objetivo de la Evaluación: Validación de Instrumento
- 1.5. Autor(a) del Instrumento: Ñaupá de Apolaya Betty

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1:**

| INDICADORES     | CRITERIOS   | Deficiente<br>00 - 20% | Regular<br>21 - 40% | Buena<br>41 - 60% | Muy Buena<br>61 - 80% | Excelente<br>81 - 100% |
|-----------------|---|------------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------|
| CLARIDAD        | Esta formulado con un lenguaje claro.                               |                        |                     |                   |                       | ✓                      |
| OBJETIVIDAD     | No presenta sesgo ni induce respuestas                              |                        |                     |                   |                       | ✓                      |
| ACTUALIDAD      | Está de acuerdo a los avances la teoría sobre capacitación docente. |                        |                     |                   |                       | ✓                      |
| ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica y coherente de los ítems.            |                        |                     |                   |                       | ✓                      |
| SUFICIENCIA     | Comprende aspectos en calidad y cantidad.                           |                        |                     |                   |                       | ✓                      |
| INTENCIONALIDAD | Adecuado para establecer los procesos de capacitación docente.      |                        |                     |                   |                       | ✓                      |
| CONSISTENCIA    | Basados en aspectos teóricos y científicos.                         |                        |                     |                   |                       | ✓                      |
| COHERENCIA      | Entre los índices e indicadores.                                    |                        |                     |                   |                       | ✓                      |
| METODOLOGÍA     | La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva |                        |                     |                   |                       | ✓                      |

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL EXPERTO:**

*El Instrumento es aprobado, reúne requisitos.*

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN**

84 %

Lugar y Fecha: Chincha, 24 de Octubre de 2019

Mag. Siguas Huarhua Guillermo Gregorio  
DNI Nro. 21498728

## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS – INSTRUMENTO 2

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: Mag. Sigvas Huarhua Guillermo Gregorio
- 1.2. Institución donde labora y Cargo: Universidad Autónoma de Ica- Catedrático
- 1.3. Nombre del instrumento 2: Motivación
- 1.4. Objetivo de la Evaluación: Validación de Instrumento.
- 1.5. Autor(a) del Instrumento: Naupa de Apolaya Betty

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2:

| INDICADORES     | CRITERIOS   | Deficiente<br>00 - 20% | Regular<br>21 -40% | Buena<br>41 -<br>60% | Muy<br>Buena<br>61 -80% | Excelent<br>e<br>81 -100% |
|-----------------|---|------------------------|--------------------|----------------------|-------------------------|---------------------------|
| CLARIDAD        | Esta formulado con un lenguaje claro.                               |                        |                    |                      |                         | ✓                         |
| OBJETIVIDAD     | No presenta sesgo ni induce respuestas                              |                        |                    |                      |                         | ✓                         |
| ACTUALIDAD      | Está de acuerdo a los avances la teoría sobre capacitación docente. |                        |                    |                      |                         | ✓                         |
| ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica y coherente de los items.            |                        |                    |                      |                         | ✓                         |
| SUFICIENCIA     | Comprende aspectos en calidad y cantidad.                           |                        |                    |                      |                         | ✓                         |
| INTENCIONALIDAD | Adecuado para establecer los procesos de capacitación docente.      |                        |                    |                      |                         | ✓                         |
| CONSISTENCIA    | Basados en aspectos teóricos y científicos.                         |                        |                    |                      |                         | ✓                         |
| COHERENCIA      | Entre los índices e indicadores.                                    |                        |                    |                      |                         | ✓                         |
| METODOLOGÍA     | La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva |                        |                    |                      |                         | ✓                         |

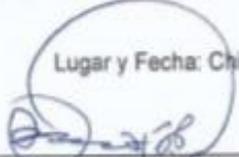
#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL EXPERTO:

*El Instrumento es aprobado, reúne requisitos*

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

88 %

Lugar y Fecha: Chincha, 24 Octubre de 2019

  
Mag. Sigvas Huarhua Guillermo Gregorio  
DNI Nro. 21498728

## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS – INSTRUMENTO 1

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: Mag. Villar Navarro Cristian Enrique
- 1.2. Institución donde labora y Cargo: Universidad Particular San Juan Bautista-Catedrático.
- 1.3. Nombre del instrumento 1: Rendimiento Laboral
- 1.4. Objetivo de la Evaluación: Validación de Instrumento
- 1.5. Autor(a) del Instrumento: Ñaupá de Apolaya Betty

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1:

| INDICADORES     | CRITERIOS   | Deficiente<br>00 – 20% | Regular<br>21 – 40% | Buena<br>41 – 60% | Muy Buena<br>61 – 80% | Excelente<br>81 – 100% |
|-----------------|---|------------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------|
| CLARIDAD        | Esta formulado con un lenguaje claro.                               |                        |                     |                   |                       | X                      |
| OBJETIVIDAD     | No presenta sesgo ni induce respuestas                              |                        |                     |                   |                       | X                      |
| ACTUALIDAD      | Está de acuerdo a los avances la teoría sobre capacitación docente. |                        |                     |                   |                       | X                      |
| ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica y coherente de los ítems.            |                        |                     |                   |                       | X                      |
| SUFICIENCIA     | Comprende aspectos en calidad y cantidad.                           |                        |                     |                   |                       | X                      |
| INTENCIONALIDAD | Adecuado para establecer los procesos de capacitación docente.      |                        |                     |                   | X                     |                        |
| CONSISTENCIA    | Basados en aspectos teóricos y científicos.                         |                        |                     |                   |                       | X                      |
| COHERENCIA      | Entre los índices e indicadores.                                    |                        |                     |                   |                       | X                      |
| METODOLOGÍA     | La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva |                        |                     |                   |                       | X                      |

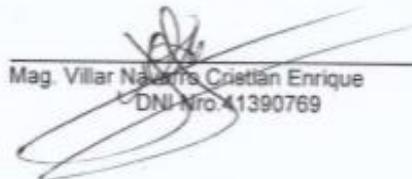
#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL EXPERTO:

*El instrumento es consistente y es aplicable a la investigación*

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

Lugar y Fecha: Chincha, 25 de Octubre de 2019

  
Mag. Villar Navarro Cristian Enrique  
DNI Nro. 41390769

## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS – INSTRUMENTO 2

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: Mag. Villar Navarro Cristian Enrique
- 1.2. Institución donde labora y Cargo: Universidad Particular San Juan Bautista-  
Catedrático
- 1.3. Nombre del instrumento 2: Motivación
- 1.4. Objetivo de la Evaluación: Validación de Instrumento.
- 1.5. Autor(a) del Instrumento: Ñaupá de Apolaya Betty

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2:

| INDICADORES     | CRITERIOS   | Deficiente<br>00 – 20% | Regular<br>21 -40% | Buena<br>41 -<br>60% | Muy Buena<br>61 -80% | Excelent<br>e<br>81 -100% |
|-----------------|---|------------------------|--------------------|----------------------|----------------------|---------------------------|
| CLARIDAD        | Esta formulado con un lenguaje claro.                               |                        |                    |                      |                      | X                         |
| OBJETIVIDAD     | No presenta sesgo ni induce respuestas                              |                        |                    |                      |                      | X                         |
| ACTUALIDAD      | Está de acuerdo a los avances la teoría sobre capacitación docente. |                        |                    |                      |                      | X                         |
| ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica y coherente de los ítems.            |                        |                    |                      |                      | X                         |
| SUFICIENCIA     | Comprende aspectos en calidad y cantidad.                           |                        |                    |                      |                      | X                         |
| INTENCIONALIDAD | Adecuado para establecer los procesos de capacitación docente.      |                        |                    |                      |                      | X                         |
| CONSISTENCIA    | Basados en aspectos teóricos y científicos.                         |                        |                    |                      |                      | X                         |
| COHERENCIA      | Entre los índices e indicadores.                                    |                        |                    |                      |                      | X                         |
| METODOLOGÍA     | La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva |                        |                    |                      |                      | X                         |

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL EXPERTO:

*El Instrumento es consistente y es aplicable a la Investigación*

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95%

Lugar y Fecha: Chincha, 25 Octubre de 2019

  
 Mag. Villar Navarro Cristian Enrique  
 DNI Nro 41390769

## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS – INSTRUMENTO 1

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: Mg. Eduardo Rafael Colán Arévalo
- 1.2. Institución donde labora y Cargo: Universidad Privada San Juan Bautista - Catedrático.
- 1.3. Nombre del instrumento 1: Rendimiento Laboral
- 1.4. Objetivo de la Evaluación: Validación de Instrumento
- 1.5. Autor(a) del Instrumento: Naupa de Apolaya Betty

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1:

| INDICADORES     | CRITERIOS   | Deficiente<br>00 - 20% | Regular<br>21 - 40% | Buena<br>41 - 60% | Muy Buena<br>61 - 80% | Excelente<br>81 - 100% |
|-----------------|---|------------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------|
| CLARIDAD        | Esta formulado con un lenguaje claro.                               |                        |                     |                   |                       | X                      |
| OBJETIVIDAD     | No presenta sesgo ni induce respuestas                              |                        |                     |                   |                       | X                      |
| ACTUALIDAD      | Está de acuerdo a los avances la teoría sobre capacitación docente. |                        |                     |                   |                       | X                      |
| ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica y coherente de los ítems.            |                        |                     |                   |                       | X                      |
| SUFICIENCIA     | Comprende aspectos en calidad y cantidad.                           |                        |                     |                   |                       | X                      |
| INTENCIONALIDAD | Adecuado para establecer los procesos de capacitación docente.      |                        |                     |                   |                       | X                      |
| CONSISTENCIA    | Basados en aspectos teóricos y científicos.                         |                        |                     |                   |                       | X                      |
| COHERENCIA      | Entre los índices e indicadores.                                    |                        |                     |                   |                       | X                      |
| METODOLOGÍA     | La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva |                        |                     |                   |                       | X                      |

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL EXPERTO:

Cumple con todos los Requisitos y se aprueba

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

85%

Lugar y Fecha: Chincha, 30 de Octubre de 2019

Mg. Eduardo Rafael Colán Arévalo  
DNI Nro. 21459939

## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS – INSTRUMENTO 2

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: Colán Arévalo Eduardo Rafael
- 1.2. Institución donde labora y Cargo: Universidad Privada San Juan Bautista  
Catedrático
- 1.3. Nombre del instrumento 2: Motivación
- 1.4. Objetivo de la Evaluación: Validación de Instrumento.
- 1.5. Autor(a) del Instrumento: Ñaupá de Apolaya Betty

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2:

| INDICADORES     | CRITERIOS   | Deficiente<br>00 – 20% | Regular<br>21 – 40% | Buena<br>41 – 60% | Muy Buena<br>61 – 80% | Excelente<br>81 – 100% |
|-----------------|---|------------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------|
| CLARIDAD        | Esta formulado con un lenguaje claro.                               |                        |                     |                   |                       | X                      |
| OBJETIVIDAD     | No presenta sesgo ni induce respuestas                              |                        |                     |                   |                       | X                      |
| ACTUALIDAD      | Está de acuerdo a los avances la teoría sobre capacitación docente. |                        |                     |                   |                       | X                      |
| ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica y coherente de los ítems.            |                        |                     |                   |                       | X                      |
| SUFICIENCIA     | Comprende aspectos en calidad y cantidad.                           |                        |                     |                   |                       | X                      |
| INTENCIONALIDAD | Adecuado para establecer los procesos de capacitación docente.      |                        |                     |                   |                       | X                      |
| CONSISTENCIA    | Basados en aspectos teóricos y científicos.                         |                        |                     |                   |                       | X                      |
| COHERENCIA      | Entre los índices e indicadores.                                    |                        |                     |                   |                       | X                      |
| METODOLOGÍA     | La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva |                        |                     |                   |                       | X                      |

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL EXPERTO:

Cumple con todos los Requisitos y se aprueba

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

Lugar y Fecha: Chincha 30 Octubre de 2019

  
Mg. Eduardo Rafael Colán Arévalo  
DNI Nro 21459939

## ANEXOS N° 3: Informe de Turniting al 28% de simitud

### V1-TESIS DE ADMINISTRACION DE BETTY ÑAUPA

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

**19%**

INDICE DE SIMILITUD

**17%**

FUENTES DE INTERNET

**0%**

PUBLICACIONES

**11%**

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

|          |   |               |
|----------|---|---------------|
| <b>1</b> | <b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b><br>Trabajo del estudiante             | <b>5%</b>     |
| <b>2</b> | <b>repositorio.upsjb.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                               | <b>4%</b>     |
| <b>3</b> | <b>repositorio.ucv.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                                 | <b>2%</b>     |
| <b>4</b> | <b>www.repositorioacademico.usmp.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                   | <b>1%</b>     |
| <b>5</b> | <b>docplayer.es</b><br>Fuente de Internet   | <b>1%</b>     |
| <b>6</b> | <b>doctorkate.co</b><br>Fuente de Internet  | <b>1%</b>     |
| <b>7</b> | <b>repositorio.uss.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                                 | <b>1%</b>     |
| <b>8</b> | <b>Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista</b><br>Trabajo del estudiante | <b>&lt;1%</b> |

|    |   |     |
|----|---|-----|
| 9  | <a href="https://repositorio.unsa.edu.pe">repositorio.unsa.edu.pe</a><br>Fuente de Internet       | <1% |
| 10 | <a href="https://repositorio.unheval.edu.pe">repositorio.unheval.edu.pe</a><br>Fuente de Internet | <1% |
| 11 | <a href="https://www.scribd.com">www.scribd.com</a><br>Fuente de Internet                         | <1% |
| 12 | <a href="https://repositorio.uigv.edu.pe">repositorio.uigv.edu.pe</a><br>Fuente de Internet       | <1% |
| 13 | <a href="https://repositorio.uladech.edu.pe">repositorio.uladech.edu.pe</a><br>Fuente de Internet | <1% |
| 14 | Submitted to Universidad de las Islas Baleares<br>Trabajo del estudiante                          | <1% |
| 15 | Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru<br>Trabajo del estudiante                   | <1% |
| 16 | Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega<br>Trabajo del estudiante                      | <1% |
| 17 | <a href="https://repositorio.uta.edu.ec">repositorio.uta.edu.ec</a><br>Fuente de Internet         | <1% |
| 18 | <a href="https://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a><br>Fuente de Internet                           | <1% |
| 19 | <a href="https://creativecommons.org">creativecommons.org</a><br>Fuente de Internet               | <1% |

|    |  |      |
|----|--|------|
| 20 | <a href="http://fr.scribd.com">fr.scribd.com</a><br>Fuente de Internet                                 | <1 % |
| 21 | <a href="http://repositorio.unc.edu.pe">repositorio.unc.edu.pe</a><br>Fuente de Internet               | <1 % |
| 22 | <a href="http://dungun.ufro.cl">dungun.ufro.cl</a><br>Fuente de Internet                               | <1 % |
| 23 | <a href="http://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a><br>Fuente de Internet               | <1 % |
| 24 | <a href="http://repositorio.unap.edu.pe">repositorio.unap.edu.pe</a><br>Fuente de Internet             | <1 % |
| 25 | <a href="http://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a><br>Fuente de Internet       | <1 % |
| 26 | <a href="http://issuu.com">issuu.com</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 27 | <a href="http://repositorio.unh.edu.pe">repositorio.unh.edu.pe</a><br>Fuente de Internet               | <1 % |
| 28 | <a href="http://repositorio.unasam.edu.pe">repositorio.unasam.edu.pe</a><br>Fuente de Internet         | <1 % |
| 29 | <b>Submitted to Universidad Continental</b><br>Trabajo del estudiante                                  | <1 % |
| 30 | <a href="http://wwwcelesplus1955.blogspot.com">wwwcelesplus1955.blogspot.com</a><br>Fuente de Internet | <1 % |
| 31 | <a href="http://cybertesis.unmsm.edu.pe">cybertesis.unmsm.edu.pe</a><br>Fuente de Internet             | <1 % |

|    |  |      |
|----|--|------|
| 32 | <a href="http://www.acarrion.edu.pe">www.acarrion.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                           | <1 % |
| 33 | <a href="http://www.ecuadoranalysis.com">www.ecuadoranalysis.com</a><br>Fuente de Internet                   | <1 % |
| 34 | <a href="http://repositorio.autonomadeica.edu.pe">repositorio.autonomadeica.edu.pe</a><br>Fuente de Internet | <1 % |
| 35 | <a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a><br>Fuente de Internet                                       | <1 % |
| 36 | <a href="http://documents.mx">documents.mx</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 37 | <a href="http://repositorio.utn.edu.ec">repositorio.utn.edu.ec</a><br>Fuente de Internet                     | <1 % |
| 38 | <a href="http://www.buenastareas.com">www.buenastareas.com</a><br>Fuente de Internet                         | <1 % |
| 39 | <a href="http://riuc.bc.uc.edu.ve">riuc.bc.uc.edu.ve</a><br>Fuente de Internet                               | <1 % |
| 40 | <a href="http://repositorio.esan.edu.pe">repositorio.esan.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                   | <1 % |
| 41 | <a href="#">Submitted to Universidad Alas Peruanas</a><br>Trabajo del estudiante                             | <1 % |
| 42 | <a href="http://repositorio.unsch.edu.pe">repositorio.unsch.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                 | <1 % |
| 43 | <a href="http://carolmorenop.blogspot.com">carolmorenop.blogspot.com</a>                                     |      |

|    |  |      |
|----|--|------|
|    | Fuente de Internet   | <1 % |
| 44 | <a href="http://gloriafloresmotaa.blogspot.com">gloriafloresmotaa.blogspot.com</a><br>Fuente de Internet | <1 % |
| 45 | Submitted to Universidad Nacional San Agustin<br>Trabajo del estudiante                                  | <1 % |
| 46 | <a href="http://repositorio.uncp.edu.pe">repositorio.uncp.edu.pe</a><br>Fuente de Internet               | <1 % |
| 47 | <a href="http://repositorio.unan.edu.ni">repositorio.unan.edu.ni</a><br>Fuente de Internet               | <1 % |
| 48 | <a href="http://repositorio.unajma.edu.pe">repositorio.unajma.edu.pe</a><br>Fuente de Internet           | <1 % |
| 49 | <a href="http://www.camaratru.org.pe">www.camaratru.org.pe</a><br>Fuente de Internet                     | <1 % |
| 50 | Submitted to Universidad Peruana de Las Americas<br>Trabajo del estudiante                               | <1 % |