

"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(Creada por ley N° 25265)



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN TESIS

**"LA MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS DE LA SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y
TERRITORIO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCABELICA -2015 "**

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

RECURSOS HUMANOS

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

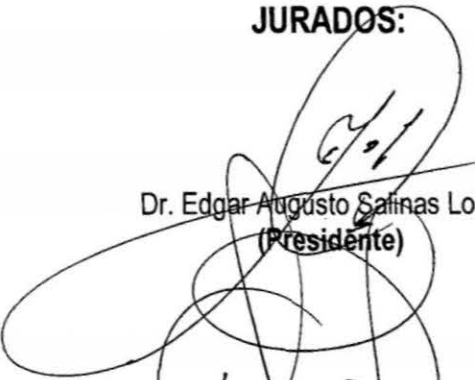
PRESENTADO POR :

Bach. MEZA CCANTO, Luis

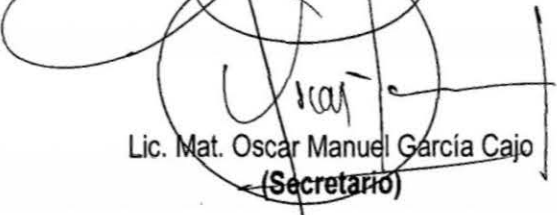
HUANCAVELICA- PERÚ

2016

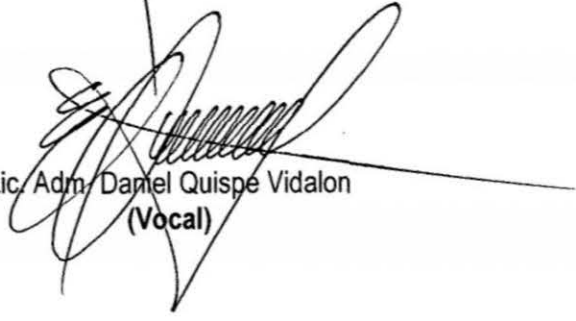
JURADOS:



Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte
(Presidente)



Lic. Mat. Oscar Manuel García Cajo
(Secretario)



Lic. Adm. Daniel Quispe Vidalon
(Vocal)

ASESOR:

Mg: Alberto Vergara Ames

DEDICATORIA

A mis Padres. Por haber sembrado en nosotros la semilla del mejoramiento continuo y la fortaleza de espíritu.

AGRADECIMIENTO

- Nuestros más sinceros agradecimientos a los docentes en general, por haber contribuido al fortalecimiento de nuestra formación profesional y/o personal; por cuanto la presente no pudo haberse realizado sin el apoyo de las diferentes y distinguidas personas.
- A la familia universitaria de la Facultad de ciencias empresariales por habernos brindado su apoyo moral y material en forma incondicional.
- A los miembros del jurado Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte, Lic. Mat. Oscar Manuel Gracia Cajo y Lic. Adm Daniel Quispe Vidalon por su paciencia en absolver nuestras dudas.

ÍNDICE

Portada		01
Página de jurados		02
Página de Asesor		03
Dedicatoria		04
Agradecimiento		05
Índice		06
Resumen		07
Introducción		08
Capítulo	I Problema	11
1.1.	Planteamiento del problema	11
1.2.	Formulación del problema	12
1.3.	Objetivo: general y específicos	13
1.4.	Justificación e importancia	13
Capítulo	II Marco Teórico	15
2.1.	Antecedentes	15
2.2.	Bases teóricas	22
2.3.	Hipótesis	41
2.4.	Definición de términos	42
2.5.	Identificación de variables	44
2.6.	Definición operativa de variables e indicadores	44
Capítulo	III Metodología de la Investigación	45
3.1.	Ámbito de investigación	45
3.2.	Tipo de investigación	45
3.3.	Nivel de investigación	45
3.4.	Método de investigación	46
3.5.	Diseño de investigación	46
3.6.	Población, muestra, muestreo	46
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	47
Capítulo	IV Resultados	48
4.1.	Presentación de resultados	49
4.2.	Contrastación de hipótesis	69
Conclusiones		73
Recomendaciones		74
Referencias bibliográficas		75
Anexos		76

RESUMEN

Objetivo: Determinar de qué manera influyen los factores de la motivación en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica – 2015. **Tipo:** El presente trabajo de investigación se enmarca bajo los lineamientos de **Tipo Aplicada**; porque se aplicarán conocimientos teóricos a una determinada situación, para hacer y para actuar, frente al problema planteado de una manera práctica. Como política cultural de su ámbito y plantear soluciones concretas reales factibles y necesarias especialmente en el campo de factor motivacional y desempeño laboral.

Nivel: El nivel de investigación es **Descriptivo y Correlacional**, lo que nos permitirá describir y medir el grado de correlación que existe dos conceptos o variables en un problema; del desempeño laboral del personal administrativo de la de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica. **Métodos:** La presente investigación utilizará los métodos **Inductivo - Deductivo**; de Análisis – Síntesis. Porque nos permitirá manipular la variable independiente. Se complementará con el método estadístico.

Diseño: El diseño que se utilizara en la presente investigación será el **No experimental de corte transversal**, porque los datos para la contratación de hipótesis y arribar a conclusiones han sido recabados en solo momento.

Resultados: En el presente capítulo se plasman los resultados estadísticos del trabajo de investigación que lleva por título: **“LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y TERRITORIO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA - 2015”**, que son el resultado de la aplicación del instrumento de recolección de datos empleados en la investigación, donde se utilizó una encuesta de investigación.

Luego de haber realizado el trabajo de campo y habiendo obtenido toda la información requerida se procedió a realizar la recodificación de los datos. Así pues se tuvo la respectiva base de datos con la información para luego ser procesados a través del software estadístico IBM SPSS versión 21.0 recomendado para su uso en investigaciones realizadas dentro de las ramas de las ciencias sociales.

De acuerdo al objetivo general del presente trabajo de investigación: **"Determinar de qué manera influye los factores de la motivación en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la sub gerencia de planificación y territorio del gobierno regional de Huancavelica – 2015"**, se procedió a presentar los resultados estadísticos mediante tablas de frecuencia y diagramas de barras.

Para realizar la contrastación de hipótesis se utilizó la prueba del coeficiente Chi o Ji Cuadrado, con un margen de error del 5%, $\alpha = 0,05$.

INTRODUCCIÓN

La motivación es un factor determinante en el rendimiento del trabajador ha marcado una pauta importante debido a que la eficiencia con que se cumplan las funciones asignadas a éstos, va a depender del grado de motivación que tengan cada trabajador para desempeñarse laboralmente y de esta manera lograr los objetivos y metas que plantean las organizaciones, por lo tanto, los factores motivacionales son los que canalizan, provocan y sustentan el comportamiento de los trabajadores para desempeñar sus funciones.

Por consiguiente la motivación está estrechamente ligada al desempeño laboral, y es que el desempeño laboral que pueda tener un individuo al realizar sus actividades y tareas asignadas le permiten a las organizaciones satisfacer sus expectativas y necesidades en cuanto a las metas y propósitos trazados y ser competitiva en el mercado laboral.

En tal sentido, la presente investigación se distribuyó en cuatro capítulos que se presentan a continuación:

El Capítulo I: Problema, donde identificamos el problema que se convierte en un objeto de reflexión sobre el cual, se percibe la necesidad de investigar y planteamos los objetivos respectivos.

El Capítulo II: Marco teórico, abarcamos la investigación a conocimientos existentes y asumimos una posición frente a ello.

El Capítulo III: Metodología de la Investigación, formulamos la hipótesis, respondiéndonos a la formulación del problema de investigación y operacionalizamos las variables.

El Capítulo IV: Resultados, mostramos los resultados más relevantes de la investigación analizando los resultados de las encuestas realizadas.

Conclusiones y recomendaciones, realizamos un compendio de las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

CAPÍTULO I: PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema.

En los últimos años en el Perú, la motivación como factor determinante en el *rendimiento de los trabajadores en las Instituciones Públicas* ha marcado una pauta importante debido a que la eficiencia con que se cumplan las funciones asignadas a éstos, va a depender del grado de motivación que tengan para desempeñarse laboralmente y de esta manera lograr los objetivos y metas que se plantean las Instituciones Públicas, por lo tanto, los factores motivacionales son los que canalizan, provocan y sustentan el comportamiento de las personas para desempeñar sus funciones.

Una buena política de parte de las Instituciones Públicas genera condiciones que favorecen el desarrollo del trabajador administrativo permitiendo así obtener lo mejor de él; estas acciones potencian el intelecto de manera generalizada logrando que el trabajador le imprima a todas sus labores un mayor interés. Es por ello, que la motivación juega un papel de suma importancia.

Por consiguiente la motivación está estrechamente ligada al desempeño laboral, y es que el desempeño laboral que pueda tener un individuo al realizar sus actividades y tareas asignadas le permiten a las Instituciones Públicas satisfacer sus expectativas y necesidades en cuanto a las metas y propósitos trazados y ser competitiva en la

gestión de las Instituciones Públicas. "Desempeñar es cumplir las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar, dedicarse a una actividad satisfactoriamente", en las Instituciones Públicas Nacional, Regional y Local del Estado.

Últimamente, el trabajador cumple sus obligaciones pero no con aquella dedicación que se podía observar en décadas anteriores, debido a que las estrategias planteadas por las gerencias de las Instituciones Públicas, hoy en día han descuidado el factor motivación con sus trabajadores administrativos, bien sea porque la Institución Públicas ha causado por momentos críticos o porque simplemente lo catalogan como un gasto y no como una inversión, de la cual se puede obtener el máximo provecho posible. Por ello es importante destacar que un personal administrativo altamente motivado puede lograr que el rendimiento sea fructífero para la buena gestión eficaz de las Instituciones Públicas; en consecuencia, del desempeño laboral que tengan los trabajadores administrativos dependerá de la gestión y éxito de las Instituciones Públicas.

La Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio, es una Institución Pública que ha tratado de reunir a personas con diferentes tipos de actitud, para desempeñar las funciones, pero está claramente determinado que existen factores que producen, organizan y modifican la conducta de los trabajadores al realizar sus tareas.

1.2. Formulación del Problema.

Problema General.

¿Cómo influyen los factores de la motivación en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica - 2015?

Problemas Específicos

1. ¿Cómo influye las relaciones interpersonales en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica - 2015?

2. ¿De qué manera influye el reconocimiento en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica - 2015?
3. ¿Cómo influye las condiciones de trabajo en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica - 2015?

1.3. Objetivo.

Objetivo General

Determinar de qué manera influyen los factores de la motivación en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica - 2015

Objetivos Específicos

1. Conocer cómo se influye las relaciones interpersonales en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica - 2015
2. Avaluar cómo influye el reconocimiento en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica - 2015
3. Evaluar cómo influye las condiciones de trabajo en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica - 2015

1.4. Justificación.

Una de las razones que nos orientaron hacer esta investigación es por la poca eficiencia que hay en la gestión pública de la institución de influencia; y la consideración de la motivación de gran importancia para qué motive a los trabajadores administrativos en las Instituciones Públicas de nuestro país a presentar determinadas actitudes o comportamientos y a su vez cómo repercute en los

trabajadores como parte esencial e importante de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica Surgiendo la inquietud de las modificaciones de conductas; son simple y llanamente sus beneficios económicos o engloban una serie de elementos o factores, incluyendo su entorno como agente principal, que influye en el desempeño laboral.

Hoy en día se plantean como obtener lo mejor de cada trabajador administrativo, como lograr que se genere un concurso propio y constante que impulsen y motiven al trabajador a desempeñar en su labor de manera exitosa a medida que transcurre el tiempo. Hay una serie de aspectos que se integra como: sociales, ambientales, culturales y conductuales. He allí el central de esta investigación, donde se busca precisar qué motiva al trabajador. En consecuencia, lo que se busca es determinar el conjunto de acciones que permitan mejorar la satisfacción de las necesidades personales, sociales y de superación por parte de los trabajadores de la institución a través de los planes y programas de compensaciones y estímulo de superación que debe generarse desde la alta dirección.

En esta manera la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica debe crear afinidad y compromiso con los trabajadores administrativos, con el propósito de generar mayores expectativas de reconocimiento y compensación al punto de que los trabajadores administrativos consideren su ambiente laboral como parte integra de su vida presentando la necesidad y obligación adquirida de dar lo mejor en busca de mayores y mejores beneficios para la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica.

En ese sentido, creemos que los resultados de la tesis servirán para tomar las medidas pertinentes a nivel de gestión pública y un punto de partida para otras investigaciones que involucren el desempeño laboral de los trabajadores administrativos que prestan sus servicios para el desarrollo sostenible y eficiente en el desempeño laboral y éste cumpla su verdadero rol de servicio laboral en la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación.

El marco teórico es la fase de la investigación donde se detallan, describen y dan a conocer los aspectos teóricos y antecedentes relacionados con la investigación, con el objetivo de proporcionar una base fundamentada. De allí pues, que su estructura lógica y consistencia interna, permitirá el análisis de los hechos conocidos, así como orientar la búsqueda de otros datos relevantes. En consecuencia, cualquiera que sea el punto de partida para la delimitación y el tratamiento del problema se requiere de la definición conceptual y la ubicación del contexto teórico que orienta el sentido de la investigación. Por lo cual en la misma se presenta todo lo relacionado con la motivación de los trabajadores y el desempeño laboral

Internacional

CUADRA A. (2008) Venezuela. En su tesis titulado **“Motivación Laboral: Modelo e Instrumentos de Diagnóstico en Función de las Políticas de Recursos Humanos”**. Universidad Autónoma de Madrid. España. Esta investigación presenta un modelo motivacional integrado en función de las políticas de recursos humanos, que pretende ayudar al estudiante, al directivo y al consultor a diseñar políticas orientadas a incrementar la motivación en la organizaciones. También puede utilizarse como herramienta de diagnóstico y desarrollo organizacional. Se exponen y discuten los resultados de una serie

de trabajos empíricos que se inician con la construcción de instrumentos derivados del modelo propuesto.

Para evaluar la validez externa del modelo, se realizaron cuatro estudios donde se contrastaron los resultados obtenidos a partir de diferentes criterios externos. El primer estudio evaluó la validez discriminativa del modelo entre organizaciones más eficientes y menos eficientes, con los resultados arrojados y bajo la luz de la teoría utilizada, se reformuló el modelo y se probó su ajuste como productor del desempeño mediante ecuaciones estructurales. El segundo estudio, de validez concurrente, comparó los resultados obtenidos en las escalas derivadas del modelo conceptualmente análogas a escalas basadas en la teoría de Vroom.

Se encontró una correlación 0,69 entre los conceptos de expectativas de recompensa de ambas escalas y no significativa, entre auto - competencia y auto - eficiencia. El tercer estudio, comparó los resultados obtenidos según el modelo propuesto con escalas basadas en el modelo de Vroom, obteniéndose una correlación global de 0,59 entre ambos modelos. El cuarto estudio utilizó como criterio de validez externa una medida de motivación auto - percibida. Los resultados de este estudio y los del estudio número uno, permitieron mejorar el modelo, el cual obtiene un buen ajuste como predictor de la motivación auto-percibida en los análisis de ecuaciones estructurales. El indicador de motivación generado por el método tiene una correlación de 0,57 con la motivación auto-percibida.

BEDODO, V y Giglio, C. (2007) Colombia. En su tesis titulada **“Motivación Laboral y Compensaciones: Una investigación de Orientación Teórica”** Universidad de Chile. La presente investigación es de orientación teórica respecto a la relación entre la motivación laboral y compensaciones en el marco de las organizaciones actuales, en la cual se intentará comprender de qué manera se establece la relación entre dichos conceptos, desde la psicología laboral organizacional.

Además, se plantea una reflexión acerca de la responsabilidad de la organización en la motivación de sus empleados, respecto al rol del psicólogo en esta relación persona/organización y una mirada ampliada acerca del tema, que considera una serie de aspectos asociados en el contexto de la gestión de recursos humanos.

Así, es posible reconocer la existencia de una tendencia que permite plantear que las compensaciones, entendidas en su concepción integral, se relacionan con la motivación en el trabajo, de manera que, correctamente diseñadas, logran influir en la motivación de los empleados a mostrar mejores desempeños. La compensación influirá en la motivación en tanto combina estímulo tanto extrínseco como intrínsecos; extrínsecos en el caso del componente monetario, e intrínseco en su componente intangible asociado a la actividad misma y su contexto laboral.

El estudio anterior se considera antecedente debido a que se refiere a la relación que existe entre la motivación laboral y las compensaciones y la responsabilidad que esto acarrea en cuanto al buen funcionamiento de la organización. En este sentido sirve como referencia tanto desde el punto de vista teórico, como metodológico.

PÉREZ MONTEJO, Anna. (2009) Mexico. En su tesis titulada **“Propuesta de un Sistema para la evaluación del desempeño laboral en una empresa Manufacturera”**, dice que la evaluación del desempeño es una práctica extendida en el ámbito de los recursos humanos. Es un proceso en el que se intenta determinar las actitudes, rendimiento y comportamiento laboral del colaborador en el desempeño de su cargo

La evaluación del desempeño sirve para, dirigir y controlar al personal de forma más justa, y comprobar la eficacia de los procesos de selección de personal. Cuando seleccionamos a un candidato estamos haciendo una predicción sobre su rendimiento futuro y a través de la evaluación de desempeño podemos comprobar si esta predicción se ha cumplido o no. También nos proporciona datos sobre el clima laboral, mejorar el ajuste entre la persona y el puesto, adaptación personal al puesto, rediseño del puesto, rotación de puestos y podemos conocer las capacidades individuales, las motivaciones y expectativas de las personas para asignar los trabajos de forma adecuada.

Después de haber realizado, analizado los métodos de evaluación de desempeño laboral en una empresa se ha podido visualizar los puntos de mejoras de la empresa manufacturera FAMA. Así como también el desempeño de los trabajadores en la organización que se refleja en la productividad anual de dicha industria.

Nacional

SÁNCHEZ, Alberto Alayza, (2002) Lima. En su tesis titulada **“Motivación de poder, motivación de logro y aspiraciones en el sector obrero industrial textil de Lima metropolitana - UNFV”** considera en su investigación, que se pueden distinguir algunas relaciones entre las Necesidades y los Incentivos para la motivación.

Para referirse a tales relaciones, primero señala que se debe conocer que es la conducta humana a la cual define como la forma particular del comportamiento humano consistente en las reacciones y actitudes que produce un estímulo o situación determinada.

El hombre pasa su vida esperando que algo llegue o se produzca (aumento de salarios, reconocimiento, capacitación, etc.) cuando esto no sucede se produce la frustración que lleva a conductas inadecuadas y a conflictos personales que pueden repercutir en el desarrollo de las actividades de la organización.

Como Conclusiones de su investigación indica que existe relación entre las necesidades y los incentivos, si el incentivo que se propone va de acuerdo a la satisfacción de la necesidad, entonces esto generará una conducta motivada, es decir, a la satisfacción de la necesidad que pudiese ser de diferente índole, y menciona también que está dirigida hacia la consecución de las metas por que se encamina a un objeto determinado. Cuando existe la necesidad, pero no existe el incentivo, se produce entonces la frustración.

MAYORCA, Arana, y H. Walter (2004) Lima. En su tesis titulada **“Diseño y validación de un modelo para la identificación y medición de los factores motivacionales de los trabajadores según la teoría de Frederick Herzberg, UNMSM”**, menciona que motivar a una persona es proveerla de ciertos estímulos para que adopte un determinado comportamiento deseado creando previamente las condiciones necesarias, para canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta del trabajador hacia el logro de objetivos que interesan a la organización y a la misma persona. Realiza luego un análisis para identificar los factores que motivan a los trabajador a producir más y mejor. Al realizar su análisis de los motivos por los cuales una persona trabaja o aporta sus esfuerzos a una organización, encuentra que existen muchos factores, desde querer tener dinero para satisfacer necesidades básicas hasta la autorrealización; esto conlleva a conocer los aspectos socioculturales de la realidad donde vive y se desenvuelve el trabajador y por otro lado, su individualidad, todas las

personas no son iguales, por ejemplo, para los ingleses y alemanes, la puntualidad es muy importante; para los españoles, la puntualidad no es muy apreciada, para los japoneses la seguridad es lo más importante, para los norteamericanos es el logro.

Por tanto, en toda investigación sobre motivación laboral no se debería aplicar genéricamente los conceptos teóricos existentes sino que estos deben ser además analizados en función de cada sociedad o cultura organizacional ante de su aplicación.

Considerando la individualidad de las personas, cada uno valora o conceptualiza a su manera las circunstancias que lo rodean, así mismo emprende acciones en base a sus intereses particulares.

Cada persona es individualmente diferente una de otra. Las diferencias individuales significan que la gerencia logrará mejor motivación entre los empleados tratándolos también a cada uno en forma distinta porque si no se podrán tener trabajadores aptos, bien capacitados, con gran inteligencia, aptitudes especiales; pero no logran el rendimiento eficiente que se espera de ellos por no estar convenientemente motivados.

Arana, concluye que los incentivos deben estar constituidos de manera que sirvan a los empleados para lograr sus objetivos personales; pero estos objetivos personales son como su nombre lo indica estrictamente individuales, para ello debemos tomar primero como base el concepto de cultura organizacional para encontrar objetivos o motivaciones generales que luego puedan reducirse a unas pocas categorías, sin dejar de lado que estas motivaciones generales están matizadas por la individualidad, que no sólo se trabaja por el dinero como motivador sino también para desarrollarnos como personas, crecer intelectualmente, aprender nuevas cosas o querer ser cada día más importante.

CALLO MAMANI AROCUTIPA, Rogelio Raúl. (2013) Lima. En su tesis titulado. **“La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores”**. Manifiesta que el resultado del presente estudio pretende analizar y predeterminar la influencia de la Supervisión Pedagógica en el Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores.

1. La supervisión pedagógica influye significativamente en el desempeño laboral del docente, puesto que se halló un P valor 0.000 a un nivel de significancia de 5%, con una correlación de 0.863 entre los factores de estudio.
2. El monitoreo pedagógico influye significativamente en el desempeño laboral del docente, puesto que se halló un P valor 0.000 a un nivel de significancia de 5% con una correlación de 0.810 entre los factores de estudio.
3. El acompañamiento pedagógico influye significativamente en el desempeño laboral del docente, puesto que se halló un P valor 0.000 a un nivel de significancia de 5%, con una correlación de 0.800 entre los factores de estudio.

Local

QUISPE ROCA, Edison Claudio y TITO CCANTO, Carlos Rafael. (2013) Huancavelica. En su tesis titulado **"Clima Laboral y Desempeño Laboral del Personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática - Huancavelica"**. Manifiesta en cuanto al desempeño laboral del personal de la ODEI Huancavelica, siendo la variable estudiada a través de nueve ítems en una encuesta realizada de los cuales podemos sacar las siguientes conclusiones; no siempre se esfuerzan para cumplir con excelencia los compromisos adquiridos, lo que significa que el desempeño no es óptimo. En relación a las competencias se concluye que los trabajadores a veces ponen en práctica sus habilidades y destrezas, también no siempre aportan con videos para mejorar el sistema de trabajo, eso nos indica cierto conformismo por parte de los empleados. De igual manera la colaboración y relaciones interpersonales se nota que no es la más óptima.

CUNYA ASPIROS, Elena y PACO SOTO, Cesar. (2012) Huancavelica. En su tesis titulado **"El Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Gerencia Sub Regional Acobamba, Año 2011"**. Manifiesta que la sub Gerencia de Acobamba, Unidad Ejecutora del Gobierno Regional de Huancavelica, desde julio del 2009 de a agosto del 2011, no realizaron la Evaluación del desempeño Laboral al personal Administrativo.

Existe una amplia base teórica conceptual en cuanto a la evaluación del desempeño de recursos humanos, sin embargo las Entidades Estatales no toman interés en aplicar métodos de evaluación de desempeño personal.

El instrumento de Escala Grafica, nos ha permitido recoger información rápida en los diferentes indicadores, los cuales han sido procesados para la interpretación de resultados. Realizado el análisis e interpretación de los datos se ha determinado que el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Sub Regional Acombaba es bueno.

SOTO QUISPE, Jesús. (2013) Huancavelica. En su tesis titulado “**Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Yauli – Huancavelica – Periodo - 2012**”. Manifiesta que se ha determinado que el Clima Organizacional se relaciona de forma directamente con el Desempeño Laboral, la prueba de independencia Chi cuadrado tiene asociado un contraste de significancia de $\text{sig.} = 0,00 < 0,05$; así mismo se determinó que la intensidad de la relación entre las variables es de 67,7% que dentro del dominio probabilístico es alta. Asimismo se ha determinado que el nivel regular prevalece en cuanto al Clima Organizacional con un 55.6% y que en cuanto al desempeño laboral también el nivel medio prevalece con un 55.6% de los casos.

Se ha determinado que el Clima Organizacional en su dimensión físico se relaciona de forma directamente con el Desempeño Laboral, la prueba de independencia Chi cuadrado tiene asociado un contraste de significancia de $\text{sig.} = 0.00 < 0.05$; asimismo se determinó que la intensidad de la relación entre las variables es de 58,12% que dentro del dominio probabilístico es alta. Asimismo se ha determinado que el nivel regular prevalece en cuanto al Clima Organizacional en su componente físico con un 63.0%.

2.2. Bases Teóricas

Variable Independiente: Motivación.

1. Definición de Motivación.

La motivación descubre y comprende los impulsos y necesidades de los empleados, pues se origina en ellos. Deben reforzarse sus actos positivos para la organización, como crear satisfacción entre los consumidores mediante un servicio personalizado. Además, los empleados estarán más motivados cuando tengan metas claras.

2. Motivación Intrínseca.

Cuando la persona fija su interés por el estudio o trabajo, demostrando siempre superación y personalidad en la consecución de sus fines, sus aspiraciones y sus metas. Definida por el hecho de realizar una actividad por el placer y la satisfacción que uno experimenta mientras aprende, explora o trata de entender algo nuevo. Aquí se relacionan varios constructores tales como la exploración, la curiosidad, los objetivos de aprendizaje, la intelectualidad intrínseca y, finalmente, la MI para aprender. Díaz menciona dos tipos de motivación intrínseca orientada a:

✓ MI hacia la realización.

En la medida en la cual los individuos se enfocan más sobre el proceso de logros que sobre resultados, puede pensarse que están motivados al logro. De este modo, realizar cosas puede definirse como el hecho de enrolarse en una actividad, por el placer y la satisfacción experimentada cuando uno intenta realizar o crear algo.

✓ MI hacia experiencias estimulantes:

Opera cuando alguien realiza una acción, a fin de experimentar sensaciones (ejemplo, placer sensorial, experiencias estéticas, diversión y excitación).

Ahora bien conoceremos que es la motivación extrínseca y como se presenta en el sujeto y su relación con el entorno.

3. Motivación Extrínseca.

Son factores externos, los que son dados por otros. Las personas realizan su trabajo para ganar una recompensa o evitar un castigo externo.

Hacer una actividad con el objetivo de ganar algo, esta es muy potente mientras haya premios que ganar, sin embargo, se agota a lo largo del tiempo.

Si no hay objetivo no hay motivación. Una vez establecidos los motivos, darán seguridad, una conducta firme y consistente. Dirigen, movilizan la energía y el esfuerzo, aumentan la fatiga, y hacen desarrollar estrategias para conseguirlos.

4. La Motivación en el Trabajo.

La motivación del trabajo es un conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzcan de ciertas maneras.

Desde un punto de vista ideal, estas conductas se dirigirán al logro de una meta organizacional.

La motivación del trabajo es una combinación compleja de fuerzas psicológicas dentro de cada persona, y los empleados tienen un interés vital en tres elementos de ella:

- Dirección y enfoque de la conducta (factores positivos son la confiabilidad, creatividad, sentido de ayuda, oportunidad; factores disfuncionales son los retrasos, ausentismo, retiro y bajo desempeño).
- Nivel de esfuerzo aportado (contraer compromiso pleno con la excelencia, en lugar de hacer apenas lo suficiente para salir adelante).
- Persistencia de la conducta (mantener repetidas veces el esfuerzo en contraste con su abandono prematuro).

La motivación también descubrir y comprender los impulsos y necesidades de los empleados, pues se origina en ellos. Deben reforzarse sus actos positivos para la organización, como crear satisfacción entre los consumidores mediante un servicio personalizado. Además, los empleados estarán más motivados cuando tengan metas claras.

Comprende tanto los procesos individuales que llevan a un trabajador a actuar y que se vinculan con su desempeño y satisfacción en la empresa, como los procesos organizacionales que influyen para que tanto los motivos del trabajador como los de la empresa vayan en la misma dirección. Resulta evidente que para la mayoría de las personas el trabajo no es sino un medio para lograr otras cosas.

El trabajo constituye un medio de interacción el cual beneficia tanto al individuo como a la organización y mejora (o perjudica) la calidad de vida que la persona va adquiriendo: por lo tanto, en la medida en que dicho trabajo solucione y sirva como satisfactor de las necesidades inherentes del trabajador él mismo mostrará una actitud de innovación y creatividad ante el trabajo que realiza.

Los complejos factores que mueven a un individuo a trabajar no pueden ser reducidos a una motivación puramente económica. Una afirmación de este tipo es errónea ya que las personas trabajan a pesar de tener sus necesidades económicas completamente satisfechas. Las motivaciones que llevan al hombre a trabajar implican recompensas sociales, el estatus, el sentimiento de utilidad, etc.

5. Factores que pueden determinar la Motivación.

Por el simple hecho de que el ser humano es tan complejo no podemos afirmar que existe sólo un motivante que influye sobre él. De acuerdo a lo que se ha mencionado anteriormente es importante complementar algunos factores que influyen en el ser humano como:

- **El dinero.-** El dinero es un reforzador universal, con él se pueden adquirir diversos tipos de refuerzo, se puede acumular para prevenir necesidades futuras. La gente en este sentido no trabaja por el dinero en sí mismo, que es un papel sin valor intrínseco; sino que trabaja porque el dinero es un medio para obtener cosas: sin embargo Mostraron en un estudio que el 80% de los trabajadores afirmaron que seguían trabajando a pesar que sus necesidades económicas estuvieran completamente satisfechas. Pero en los trabajadores a nivel obrero no calificados el dinero juega un papel más importante como factor motivacional que a nivel profesional. En este caso se puede afirmar la teoría de Maslow.
- **Actividad.-** Encontraron que gran cantidad de trabajadores gustan de su trabajo porque los mantiene ocupados y activos, les disgustaría no trabajar porque no sabrían que hacer con su tiempo libre. El hombre busca sentido en todo lo que hace, y esto se relaciona en forma compleja con la manera de utilizar las energías vitales. La inactividad continua parece ser más negativa y desagradable que el trabajo.

- **Autoestima.-** "Encontró tres grupos de variables que se relacionan con la autoestima". (...)

- ✓ Libertad relativa para actuar en el trabajo
- ✓ Relativa autoridad y responsabilidad

a) Oportunidad de interacción social

La opinión que el individuo tiene de sí mismo, es en muchos casos función del trabajo, de la excelencia de su ejecución y de la forma como reconozca la sociedad la importancia de esa labor que está desempeñando.

b) Interacción social

Se ha encontrado que el principal factor en el trabajo es el aspecto social, término utilizado para referirse a los contactos realizados entre los trabajadores por causa de sus actividades de trabajo. Es importante señalar que la satisfacción en el trabajo no proviene del contacto social en abstracto, sino de aquellas clases de contacto social, que están de acuerdo con los factores de personalidad de cada trabajador; para unos será la oportunidad de tener relaciones afectivas de carácter íntimo, para otros será la posibilidad de influir en las demás personas, para unos terceros, el gozar de la protección de los superiores.

c) Estatus social

El prestigio de un individuo es muchas veces consecuencia de su ocupación. En casi todos los casos al identificarse el individuo por medio de su ocupación, los demás se forman una serie de expectativas y de estereotipos relacionados con la profesión en cuestión, sin tener en cuenta las diferencias individuales dentro de la misma.

El prestigio de una profesión es uno de los factores motivacionales que atraen al individuo a participar en ella. Una ocupación posee mayor estatus que otras y la persona en busca de posesión se identifica más fácilmente con las de mayor estatus. Dentro de una misma ocupación, la motivación para trabajar puede estar determinada por el lugar que ocupa en la jerarquía.

6. Tipos de Motivación.

- **Motivación de logro.-** Es el impulso que tienen algunas personas de superar retos y obstáculos para alcanzar metas. Un individuo impulsado por el logro desea desarrollarse, crecer y avanzar en la escala del éxito. El logro es importante por sí mismo, no por las recompensas que le acompañan. Generalmente estas personas son aplicadas cuando tienen la percepción de que serán reconocidas por su esfuerzo, cuando existe un riesgo moderado de fracaso, y cuando son retroalimentadas de manera específica respecto a un desempeño anterior.
- **Motivación de afiliación.-** Consiste en fomentar relaciones sociales con la gente. Si se compara a los trabajadores motivados por el logro con los motivados por la afiliación, se observará cómo ambos patrones influyen en el comportamiento. La gente orientada al logro trabaja arduamente cuando recibe, por parte de los supervisores, una evaluación de su comportamiento. Las personas motivadas por afiliación trabajan mejor cuando se les reconocen sus actitudes positivas de colaboración. Las que están motivadas para el logro eligen ayudantes técnicamente capaces y dan poca importancia a los sentimientos personales que éstos tengan hacia ellos. Sin embargo, los individuos motivados por afiliación suelen seleccionar amigos para que trabajen con ellos.
- **Motivación por la competencia.-** Se basa en realizar un trabajo de alta calidad. Los empleados motivados por la competencia buscan la excelencia en su trabajo, *desarrollan habilidades para solucionar problemas y luchan por ser creativos*. Lo más importante es que estos individuos se benefician de sus experiencias. En general, tienden a desempeñar un buen trabajo por su satisfacción interna y el reconocimiento de los demás. Estas personas también esperan un trabajo de alta calidad de sus asociados y pueden impacientarse si quienes colaboran con ellos no tienen estas expectativas.

7. **Motivación por el poder.-** Es un impulso por influir en los demás y modificar situaciones. Las personas motivadas por el poder desean causar un impacto en su organización y están dispuestas a correr riesgos para lograrlo. Una vez que obtienen ese poder podrán usarlo constructiva o destructivamente. Son buenos gerentes cuando su impulso está

orientado hacia un poder institucional y no personal. El primero es la necesidad de influir en el comportamiento de otros para el bien de la organización. La Motivación como Influencia en el Ámbito Laboral.

La vida es fundamentalmente ebullición, actividad y desarrollo. Todos estamos en continua actividad y hasta las personas más perezosas hacen una serie constante de actividades.

¿Por qué nos movemos, actuamos, nos interesamos por las cosas y nos inquietamos sin cesar?

El estudio de la motivación y su influencia en el ámbito laboral, pues, no es otra cosa que el intento de averiguar, desde el punto de vista de la psicología, a qué obedecen todas esas necesidades, deseos y actividades dentro del trabajo, es decir, investigar la explicación de las propias acciones humanas y su entorno laboral:

¿Qué es lo que motiva a alguien a hacer algo? ¿Cuáles son los determinantes que incitan?

Cuando se produce un comportamiento extraordinario de algún individuo siempre nos parece sospechoso. Frecuentemente intentamos explicar el patrón diferente haciendo referencia a los motivos, por ejemplo, si alguien triunfa en la bolsa escucharíamos el típico comentario que cita el dinero como motivación para dicho individuo. Se trata de estudiar los impulsos, tendencias y estímulos que acosan constantemente nuestra vida y nuestro organismo y que nos llevan, queramos o no, a la acción. Basándonos en esta afirmación se puede decir que cualquiera que intente responder a estos interrogantes está intentando explicar la motivación. Los psicólogos que estudian la motivación procuran comprobar las explicaciones de estos hechos mediante el estudio experimental. Algunos psicólogos tratan de explicar la motivación desde los mecanismos fisiológicos. Por eso son importantes los descubrimientos relativos al control de la acción por partes del cerebro como el hipotálamo, el sistema activador reticular y el sistema límbico. Otros en cambio buscan los determinantes de la acción en términos de conducta y comportamientos.

Otro punto a destacar es que cuando hablamos de conducta motivada la estamos diferenciando claramente de conducta instintiva.

Mientras una conducta instintiva no requiere "voluntad" por parte del sujeto, la conducta motivada sí que la requiere. Así pues no conviene confundir la motivación con los estímulos ni con los instintos; los tres impulsan a actuar, pero su origen y sus funciones son muy diferentes. Como su propio nombre indica la conducta motivada en el ambiente laboral requiere un motivo por el cual ponerse en marcha a desempeñar.

Una conducta está motivada cuando se dirige claramente hacia una meta, ya sea de trabajo o personal. El motivo es algo que nos impulsa a actuar, la necesidad de trabajar por el pago.

El motivo se presenta siempre como un impulso, una tendencia, un deseo, una necesidad.

No todos los motivos tienen un mismo origen, ni son de la misma intensidad, ni tienden hacia las mismas cosas. Pero, sin embargo, se puede decir que el campo de la motivación en el ámbito laboral abarca la totalidad del psiquismo humano comprendiendo una gama amplísima de móviles que incitan al hombre constantemente a actuar y superarse en el trabajo. Así podemos señalar móviles que van desde los impulsos más elementales, como el hambre, el sueño, la necesidad de trabajo, hasta los más complicados y complejos como puede ser el impulso o deseo de cierta persona a ser ingeniero de telecomunicaciones, periodista, maestro. Así pues vemos que toda actividad está motivada por algo, y ese algo es lo que hemos llamado motivo. Motivo es, pues, lo que nos impulsa a la acción, a la actividad. Esta actividad motivada es como un circuito cerrado en el que se pueden distinguir tres momentos principales: motivo, conducta motivada por el ambiente laboral y disminución o satisfacción de la necesidad.

8. La Motivación Humana.

La motivación humana es uno de los factores internos que requiere una mayor atención, por eso dice Chiavenato:

"El concepto de motivación no es difícil de definirlo, puesto que se ha utilizado en diferentes sentidos. De manera amplia, motivo, es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o por lo menos que origina una conducta hacia un comportamiento específico. Ese impulso a actuar puede ser provocado por un estímulo externo (que proviene del ambiente) o puede ser generado internamente en los procesos

mentales del individuo. En ese aspecto motivación se asocia con el sistema de cognición del individuo".

Es preciso recordar que las personas son diferentes: como las necesidades varían de un individuo a otro, producen ciertos patrones de comportamiento. Los valores sociales y la capacidad individual para alcanzar objetivos también son diferentes.

Además, las necesidades, los valores sociales y las capacidades del individuo varían en el tiempo. No obstante esas diferencias, el proceso que hace dinámico el conocimiento son semejantes en todas las personas. Es decir a pesar de que los patrones de comportamiento varían, el proceso que los origina es básicamente el mismo para todas las personas.

En ese sentido, existen tres premisas que hacen dinámico el comportamiento humano:

- a) **El comportamiento es causado.** Tanto la herencia como el ambiente influyen de manera decisiva en el comportamiento de las personas, el cual se origina en estímulos internos o externos.
- b) **El comportamiento es motivado.** En todo comportamiento existe un "impulso", un "deseo", una "necesidad", una "tendencia", expresiones que sirven para indicar, los motivos del comportamiento.
- c) **El comportamiento está dirigido hacia objetivos.** El comportamiento no es casual ni aleatorio, siempre está dirigido u orientado hacia algún objetivo.

9. Utilización de mecanismos de motivación y de realización personal.

Se están destacando y valorando los objetivos y las necesidades individuales de las personas, y las empresas están buscando medios para ofrecer oportunidades de realización personal plena de los empleados. Las personas son realizadas como personas y no como recursos productivos. En consecuencia, empleados y gerentes realizan el censo de necesidades de entrenamiento con base en las carencias y necesidades de los negocios y los empleados, que toman conciencia de la importancia de su autodesarrollo. Como refuerzo, se utilizan prácticas de gerencia participativa por objetivos, en las cuales el gerente y el subordinado trazan en conjunto las metas y objetivos por alcanzar, mientras se utiliza remuneración variable que incluye bonos y participación en los resultados alcanzados. La vieja APO renace más valorizada. La remuneración variable

constituye la recompensa material directa por el esfuerzo extra, que se logra sin costas adicionales, aprovechando el apalancamiento obtenido y beneficiando a la empresa y al empleado con las ganancias obtenidas por el sistema. La administración participativa por objetivos utiliza también la evaluación de desempeño. Los sistemas de reconocimiento son abundantes y variados, y muy utilizados y acogidos en las empresas.

10. El Gerente y la Importancia de la Motivación.

El gerente debe en el desempeño de su ejercicio profesional saber utilizar la motivación con todo su alcance, repercusiones, usos que le produzca resultados positivos. El saber identificarse con el tipo de motivación que se requiere de acuerdo al comportamiento organizacional le proporciona a la gerencia una buena.

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

1. Definición de Desempeño Laboral.

El desempeño laboral es el resultado productivo de una jornada de trabajo. La propuesta de cambio se hace por medio de un ciclo para la acción del que se parte de la obvia realidad, hasta llegar al resultado deseado, un mejor desempeño laboral.

2. Evaluación del Desempeño Laboral.

“Lo podemos considerar como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de ausentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro, que permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo.

3. Factores que influyen en el Desempeño Laboral.

a) Satisfacción en el trabajo.

La satisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo se trata de una actitud efectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia a algo. Existe una diferencia importante entre esto a sentimientos de satisfacción relacionados con el trabajo y otros dos elementos de las actitudes de los empleados.

➤ Enfoque individual.

La frase satisfacción en el trabajo generalmente se refiere actitudes de un solo empleado cuando las evaluaciones de la satisfacción individual se promedian entre todo los miembros de una unidad de trabajo.

➤ La satisfacción global del grupo es moral.

Ya que es frecuente que los individuos se fijen en los indicios sociales que proporcionan sus compañeros de trabajo y adopten sus propias actitudes para que se conformen a las de grupo.

➤ Global o multidimensional.

La satisfacción en el trabajo puede verse como una actitud global o aplicarse las diversas partes del trabajo. Sin embargo, en caso de considerarla como una actitud global, los administradores podrían pasar por alto algunas excepciones clave ocultas cuando evalúan la satisfacción de los empleados.

Los aspectos importantes de la satisfacción en el trabajo incluyen la remuneración, el superior inmediato, de las tareas realizadas, los compañeros o equipos de trabajo y las condiciones de trabajo inmediato.

➤ Estabilidad de la satisfacción en el trabajo.

Las actitudes generalmente se adquieren durante los largos periodos. De igual modo, la satisfacción o insatisfacción en el trabajo surge medida que el empleado obtiene más información acerca de su centro de trabajo. No obstante, satisfacción en el trabajo es dinámica, ya que puede disminuir incluso con rapidez mayor que la de su surgimiento. Los gerentes no pueden establecer hoy las condiciones que llevan a que la satisfacción sea alta y descuidar las, ya que las necesidades de los empleados suelen fluctuar

repentinamente. es necesario que los administradores presten atención a las actitudes de los trabajadores semana tras semana mes tras mes, año tras año.

➤ **Impacto ambiental.**

La satisfacción en el trabajo es parte de la satisfacción en la vida. La naturaleza del ambiente del empleado fuera de su centro de trabajo influye de manera directa en sus sentimientos en el trabajo. Así mismo, el trabajo es parte importante de la vida de muchas personas, de modo que la satisfacción en el influye en su satisfacción general en la vida. Resultado es que existe un efecto de cascada, que ocurre ambas direcciones, entre la satisfacción en el trabajo y en la vida.

b) ¿Cómo la capacitación beneficia a las organizaciones?:

- ✓ Conduce a rentabilidad más alta y a actitudes más positivas.
- ✓ Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- ✓ Crea mejor imagen.
- ✓ Mejora la relación jefes-subordinados.
- ✓ Se promueve la comunicación a toda la organización.
- ✓ Reduce la tensión y permite el manejo de áreas de conflictos.
- ✓ Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- ✓ Promueve el desarrollo con vistas a la promoción.
- ✓ Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.

c) ¿Cómo beneficia la capacitación al personal?:

- ✓ Ayuda al individuo para la toma de decisiones y solución de problemas.
- ✓ Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- ✓ Contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones.
- ✓ Forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas.
- ✓ Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
- ✓ Permite el logro de metas individuales.
- ✓ Desarrolla un sentido de progreso en muchos campos.

4. Teorías de Desempeño Laboral

Tienen como fundamento central, a las Teorías de la Motivación entre las que se tienen:

a) Teoría de las necesidades de Maslow.

La teoría de jerarquía de las necesidades del hombre, propuesta por Maslow, parte del supuesto que el hombre actúa por necesidades, por lo cual nuestro objetivo es mostrar la importancia de esta teoría en el desempeño laboral, y que se relaciona de manera trascendental con el comportamiento organizacional.

Entre las necesidades de Orden Inferior se encuentran.

➤ **Fisiológicas:**

Son necesidades de primer nivel, por tanto las primeras que deben ser satisfechas a fin de que haya motivación para realizar cualquier actividad. Mientras un sujeto tenga hambre o tenga sed, es obvio que todo su comportamiento se dirigirá a conseguir alimento o bebida.

➤ **Seguridad:**

Se relaciona con la tendencia a la conservación física frente a situaciones de peligro, incluye el deseo de seguridad en cuanto a su estabilidad laboral, conservación de su empleo, ausencia de dolor, comodidad, etc. Están situadas en el segundo nivel de la pirámide de necesidades.

Entre las necesidades de Orden Superior se encuentran:

➤ **Sociales o de amor de pertenencia:**

Estas necesidades corresponden a lo que se llama necesidad de afiliación. El hombre tiene la necesidad de relacionarse, de agruparse formal o informalmente, de sentirse uno mismo requerido. Están relacionadas con los contactos sociales, afiliarse a grupos y tener conocidos y amigos cercanos, organizaciones, afecto, aceptación social, recibir cariño, amor, etc.

Son las necesidades de relaciones humanas.

➤ **Estima:**

Comprende la autoestima y la estima de los demás. Es necesario recibir reconocimiento de los demás, de generar sentimientos de prestigio de confianza en sí mismo, lo cual se proyecta al medio en que interactúa. La búsqueda de estima y el desarrollo de un concepto positivo de sí mismo dependen completamente de la satisfacción de las necesidades de afecto y pertenencia.

➤ **Autorrealización:**

Consiste en desarrollar al máximo el potencial de cada uno se trata de una sensación auto superadora permanente. El llegar a ser todo lo que uno se ha propuesto como meta, es un objetivo humano inculcado por la cultura del éxito y competitividad y por ende de prosperidad personal y social, rechazando el de incluirse dentro de la cultura de derrota. Sólo después de satisfacer las otras necesidades, el ser humano queda libre para satisfacer el impulso de desarrollar toda su potencialidad. Se le denominan también necesidades de crecimiento, incluyen la realización, hacer lo que a uno le gusta, y es capaz de lograrlo.

Esta teoría sostiene que la persona está en permanente estado de motivación, y que a medida que se satisface un deseo, surge otro en su lugar.

El enfoque de Maslow, aunque es demasiado amplio, representa para la administración de recursos humanos un valioso modelo del comportamiento de las personas, basado en la carencia (o falta de satisfacción e una necesidad específica) y complacencia que lo lleva al individuo a satisfacer dicha necesidad. Sin embargo una vez que sea cubierta disminuirá su importancia y se activará el siguiente nivel superior. En esta forma una necesidad no tiene que satisfacerse por completo antes de que emerja la siguiente.

b) Teoría del doble factor de Herzberg

Para Herzberg (1959), la actividad más importante de una persona es su trabajo, concebida como una actividad eminentemente social, en la cual pueden presentarse o no oportunidades para satisfacer necesidades sociales de todo tipo como la de autoestima, la de capacitación, etc.

Herzberg formuló su teoría basado en una serie de entrevistas a profesionales ingenieros y contadores. Les pidió que recordaran incidentes específicos de su experiencia reciente de trabajo que los hubiera hecho sentir particularmente bien o mal respecto a su cargo, que explicaran los efectos que habían tenido en su comportamiento y si éstos habían durado poco o mucho. Herzberg encontró una serie de factores o condiciones laborales que provocan altos niveles de motivación y

satisfacción en el trabajo. Estos factores, que están directamente relacionados con la naturaleza y el contenido del trabajo, los llamó Factores Motivadores del trabajo: los motivadores intrínsecos y los extrínsecos, cómo el Logro: desempeño exitoso en la tarea; el reconocimiento por el logro; el trabajo mismo; el avance y crecimiento personal, la responsabilidad.

La ausencia de estos motivadores en el trabajo, no necesariamente causa insatisfacción (véase cuadro Ésta corresponde a la no satisfacción de uno o más de los factores higiénicos, como: la política administrativa de la organización; la supervisión; las relaciones interpersonales con los compañeros, jefes y subalternos; las condiciones de trabajo; el salario y la categoría del empleado y la estabilidad en el puesto.

Si el trabajador considera que los factores higiénicos no son convenientes, se sentirá insatisfecho y será menos productivo. Es importante destacar que los llamados motivadores son congruentes con los dos niveles superiores de Maslow.

Según Herzberg, si el trabajo contiene factores motivadores, el impulso (primer elemento de la motivación) será generado internamente por el individuo, en lugar de que sea externamente aplicado, y así el sujeto tendrá la sensación de que controla más su ambiente. En cambio, los factores higiénicos que operan en el ambiente del trabajo o la tarea, no producen motivación, pero su ausencia puede afectar la satisfacción en el trabajo.

c) Teoría de las expectativas de Víctor H. Vroom.

Esta teoría establece que los individuos manifestarán una conducta determinada partiendo de las expectativas que se originan como resultado de la acción que él realizará.

Según la teoría de las expectativas incluye tres variables o relaciones:

➤ **Expectativa o relación esfuerzo desempeño:**

Es la probabilidad percibida por el individuo de que al ejercer cierta cantidad de esfuerzo obtendrá cierto nivel de desempeño.

➤ **Instrumentabilidad o relación desempeño recompensa:**

Es el grado en el cual el individuo cree que desempeñarse a un nivel particular es útil para llevarlo a la consecución de un resultado deseado.

➤ **Valencia o atractivo de la recompensa:**

Es la importancia que el individuo da al resultado potencial o recompensa que puede alcanzar en el trabajo. El valor considera tanto las metas como las necesidades del individuo.

Existe una amplia gama de factores motivacionales que de una u otra manera influyen en las expectativas del trabajador, es decir, que el trabajador presentará un desempeño sobresaliente esperando un resultado satisfactorio que se proyecte hacia él. Pudiendo tener el mayor o menor grado de importancia de acuerdo a sus necesidades.

En las organizaciones se presentan situaciones que se derivan de las relaciones organizacionales y están presentes en éstas un conjunto de normas, políticas, sistema de recompensas que inciden en la motivación y el desempeño; y que se pone de manifiesto en el ambiente de trabajo.

5. El Desempeño y el Rendimiento Laboral.

Es un proceso que mide el desempeño del empleado. El desempeño del empleado es el grado en que cumple los requisitos de su trabajo”.

Cuando se habla de evaluación del desempeño, se concentra en el proceso por el cual se juzga el rendimiento individual y no el rendimiento de una organización o unidad empresarial.

“La evaluación del desempeño es el proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del empleado”.

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona. La evaluación de los individuos que desempeñan roles dentro de una organización puede llevarse a cabo utilizando varios enfoques, que reciben denominaciones como evaluación del desempeño, evaluación del mérito, evaluación de los empleados, informes de

progreso, evaluación de eficiencia funcional, etc. Algunos de estos conceptos son intercambiables.

6. Responsabilidad de la Evaluación del Desempeño.

Actualmente las empresas tienen acceso relativamente uniforme a los recursos, la tecnología y el conocimiento. Por tanto, la competitividad de una empresa, está fundamentalmente sujeta a la capacidad de cada uno de sus integrantes de añadir valor a los productos o servicios que ofrece.

Para lograr dicho nivel de desempeño individual, las organizaciones deben adoptar una estrategia definida para gestionar el desempeño, entre otras medidas.

El área de recursos humanos ha iniciado el proceso de implementación de una estrategia de gestión del desempeño, cimentada en una metodología formal, basada en la gestión por objetivos y factores (grupo de conductas idóneas para cada puesto).

Contará con el apoyo de una herramienta informática "sistema de gestión del desempeño".

7. Desempeño Laboral y Competencias Profesionales en el trabajo.

Como hemos podido observar, las principales condiciones del trabajo docente se encuentran marcadas por un continuo proceso de precarización, atomización y pérdida de liderazgo, a partir de la transformación escolar que ha sufrido la escuela durante las últimas décadas.

Evidentemente, esto ha impactado en la forma en cómo se ha desarrollado la discusión en torno a las evaluaciones de competencias y desempeños de los docentes. De ahí la importancia de dar cuenta de manera sintética de estos conceptos.

Así, un primer aspecto relevante tiene que ver con la relación entre el desempeño laboral y la organización del trabajo. Al respecto, es importante mencionar que, en general, el desempeño que los trabajadores tienen está determinado por la forma de organización y por las condiciones bajo las cuales se estructura este trabajo. Tal como menciona la OIT, la emergencia del concepto de desempeño laboral "surge en un marco de transformación de la producción y del trabajo, y de nuevas exigencias respecto a la forma de desempeño del individuo en el sitio de trabajo".

Esto implica que la forma en cómo se evalúa el actuar del trabajador no puede estar desconectada de la forma de organización ni de las condiciones de su trabajo, lo que nos da un primer indicio respecto de la manera de entender los procesos de desempeño laboral.

Por esto, durante las últimas décadas el desempeño de los sujetos se ha ligado al desarrollo de determinadas competencias laborales, en la búsqueda de la generación de indicadores medibles, observables y objetivos. En este afán se ha desarrollado un enfoque de competencias laborales que se manifiesta en diferentes aspectos de la transformación productiva, como por ejemplo: la generación de ventajas competitivas en mercados globales, la gestión y producción del trabajo y el desarrollo de mecanismos de regulación *ad hoc*.

En esta nueva configuración del desempeño laboral, se han producido importantes cambios en las competencias laborales consideradas como fundamentales para el buen desarrollo del trabajo. Tal como menciona Vargas, mientras los procesos de evaluación tradicional del desempeño están relacionados con "virtudes laborales como disciplina, puntualidad y obediencia, [los procesos contemporáneos] han dado paso a la demanda por competencias como capacidad de análisis, trabajo en equipo, negociación, capacidad de aprendizaje permanente, solución de problemas, etc."

De esta forma, las transformaciones en el proceso de producción mismo han determinado un cambio en los indicadores más importantes a evaluar (competencias laborales), así como en la forma en cómo estos procesos se han cristalizado (desempeño laboral).

8. Objetivos de la Evaluación del Desempeño Laboral.

El objetivo de la evaluación del desempeño es proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera como el empleado realiza sus labores y cumple con sus responsabilidades. Para cumplir este objetivo los sistemas de evaluación de desempeño debe estar directamente relacionados con el cargo/puesto y ser prácticos y confiables.

El empleado debe saber no solo acerca del cambio planeado, sino saber también por qué y cómo deberá implementarse este, debe recibir retroalimentación adecuada y reducir desacuerdos con respecto a su actuación en la organización.

La evaluación del desempeño no es un fin en sí mismo, sino un instrumento, un medio, una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa.

Los principales objetivos de la evaluación del desempeño son los siguientes.

➤ **Adaptación del individuo al cargo.**

Dentro de los objetivos de la evaluación del desempeño esta la adaptación del individuo al cargo asignado, es decir con una evaluación se puede conocer si el trabajador cumple o no con los requisitos para el puesto que se le a asignado, de tal manera que si no los cumple por medio de la evaluación se le podrá proporcionar información para que mejor día a día y así su adaptación al cargo sea más rápida.

Es de suma importancia conocer las aptitudes y actitudes de cada trabajador, de tal manera que cuando existan capacitaciones a los empleados las sepamos asignar según el perfil del trabajador y así las aprovecharlas a favor de la empresa.

➤ **Ascensos e incentivos.**

En La mayoría de las empresas cuando se dan los ascensos existen problemas u conflictos por los trabajadores no ascendidos, esto se debe a que no tienen en claro por qué se dan los ascensos o promociones a algunos trabajadores, uno de los objetivos del manual básico para la evaluación del desempeño en las pymes es evitar es evitar conflictos y mal entendidos cuando se presenten los ascensos, es decir que los trabajadores conozcan a detalle el porqué del ascenso o por qué no.

Uno de los objetivos del manual básico de la evaluación del desempeño es proporcionar información precisa y detallada de la eficiencia de cada trabajador, de tal manera que al momento de incentivar por buen desempeño a algún trabajador este sepa el porqué. Es de importancia proporcionarles los resultados a todos los trabajadores indicando por qué se incentivó a ciertos trabajadores y por qué no se le incentivo a otros. Es importante conocer y reconocer a los trabajadores destacados, un objetivo del manual básico para la evaluación del desempeño laboral en las pymes es conocer a que trabajadores de les estimulara o reconocerá por su eficiencia, este estimulo o reconocimiento puede ser por medio de un diploma o un reconocimiento verbal.

➤ **Auto - perfeccionamiento del empleado.**

El manual básico para la evaluación del desempeño en las pymes puede guiar al trabajador hacia un auto-perfeccionamiento constante, es decir darle a conocer al trabajador lo que se espera de él y darle a conocer sus fallas así como sus aciertos para que este mejore día con día.

➤ **Estímulo a la mayor productividad.**

Es importante conocer y reconocer a los trabajadores destacados, un objetivo del manual básico para la evaluación del desempeño laboral en las pymes es conocer a que trabajadores de les estimulara o reconocerá por su eficiencia, este estímulo o reconocimiento puede ser por medio de un diploma o un reconocimiento verbal.

➤ **Conocimiento de los estándares de desempeño de la empresa.**

Es de suma importancia que los trabajadores conozcan los estándares de la empresa, de tal manera que se ajusten a ellos, uno de los objetivos del manual básico para la evaluación del desempeño laboral en las PYMEs será el tener información detallada de los trabajadores para conocer si realmente están a la par de los estándares de la empresa.

Retroalimentación de información al individuo.

Uno de los para el cual nos sirve el presente manual es la recaudación de información sobre el rendimiento laboral para así genera una retroalimentación de los empleados para una mejora continua.

9. El Estrés Laboral.

El estrés en el entorno laboral es un problema creciente con un costo personal, social y económico notable.

En toda situación de estrés en la empresa puede hablarse de la responsabilidad de los directivos y de la propia organización en la medida en la que ésta lo causa o lo facilita, o en la medida en la que no lo detecta a tiempo o no lo remedia. Pero hay una responsabilidad ineludible también que reside en el propio empleado que es quien debe salir de esa situación, buscar asesoramiento, tomar decisiones difícil y emprender cambios importantes en algunas parcelas de su vida, siendo a veces necesario

incorporarse a un proceso terapéutico, no siempre fácil ni cómodo y a menudo prolongado. Todo ello requiere un esfuerzo y una perseverancia personal e intransferible. El estrés en el trabajo aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control.

El estrés laboral, señala que "hablamos de estrés cuando se produce una discrepancia entre las demandas del ambiente, y los recursos de la persona para hacerles frente". El estrés es una respuesta adaptativa por parte del individuo, que en un primer momento nos ayuda a responder más rápida y eficazmente a situaciones que lo requieren.

Nuestro cuerpo se prepara para un sobreesfuerzo, somos capaces de procesar más información sobre el problema y actuamos de forma rápida y decidida. El problema es que nuestro cuerpo tiene unos recursos limitados y aparece el agotamiento. Desde este punto de vista, puede considerarse al estrés laboral como el factor que desencadena o libera efectos tanto físicos (consecuencias físicas) como psicológicos (consecuencias psicosociales) en los individuos.

10. Valoración del Desempeño.

La valoración del desempeño es identificar, medir y gestionar el rendimiento de las personas de una organización para el desarrollo tanto del empleado así como el de la empresa.

Las organizaciones suelen realizar una valoración del rendimiento con fines:

Administrativos: (decisiones sobre las condiciones laborales de un empleado, teniendo en cuenta las promociones y las recompensas).

Desarrollo: (decisiones sobre el fortalecimiento de las capacidades laborales del empleado sin olvidar los consejos y la formación).

2.3. HIPÓTESIS

2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL

¿La Motivación influye de manera positiva y significativa en el Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica - 2015?

2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

1. ¿La Motivación influye de manera positiva y significativa en las relaciones interpersonales de los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica - 2015?
2. ¿La Motivación influye de manera positiva y significativa en el reconocimiento de los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica - 2015?
3. ¿La Motivación influye de manera positiva y significativa en las condiciones de trabajo en los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica - 2015?

2.4. Definición de Términos.

Actitud.

Posición que una persona adopta ante los estímulos externos o internos. La actitud puede condicionarse por las experiencias favorables que se reciban, y así provocar una posición positiva hacia el trabajo y hacia las personas con quienes se está en contacto.

Ambiente.

Medio en el cual se encuentran las personas, animales o cosas.

Ambiente físico.

Se dice de la condición, ánimo o sentimiento que predomina en un grupo humano. En el trabajo se refiere tanto a los diversos grupos de trabajadores como a la totalidad de ellos.

Ambiente social.

Situación como se encuentra el sector de la sociedad exterior al trabajo en el que se ubica el trabajador. Es indudable que este ambiente influye notablemente en la conducta y necesidades de cada trabajador, vinculándose todo hasta afectar el mismo trabajo.

Beneficio.

Todo aquello que favorece al trabajador en virtud de una labor que desempeña.

Factor.

Elemento indicador de alguna circunstancia.

Incentivo.

Forma de estímulo al trabajador, para que cumpla mejor y más fielmente su trabajo. Los incentivos pueden ser de diversas clases: económicos, de distinción personal, de categoría, educativos, etc.

Ingreso.

Cantidad de dinero o de bienes a los que se les da entrada a los efectos de control. Dinero que se recibe por algún concepto.

Motivación.

Término utilizado en psicología para comprender las condiciones o estados que activan al organismo que lleva a una conducta dirigida hacia determinados objetivos.

Motivación laboral.

Efecto de motivar. Programas de mejoramiento laboral, por medio de los cuales se busca dar sentido o razón de ser a cada uno de los trabajos que integran una organización.

Motivo.

Acción de dar al trabajador razones para que ejecute su trabajo con eficacia y satisfacción personal, optimizando los factores referentes a salarios, condiciones de trabajo, estabilidad, seguridad social e industrial, status, reconocimiento, etc. Para el mejoramiento de la moral y del rendimiento han de establecerse motivaciones que produzcan satisfacción, definiendo la relación de interdependencia de las diversas tareas y dando sentido más hondo a lo que solamente se hace por obligación o por necesidad.

Necesidad.

Requerimientos del trabajador para su subsistencia y lograr un nivel de vida cónsone con su dignidad humana. Existen tres tipos de necesidades: naturales, adquiridas y mixtas.

Percibir.

Recibir por uno de los sentidos las imágenes, impresiones o sensaciones externas.

Principio de equidad.

Equidad e igualdad son dos principios estrechamente relacionados, pero distintos. La equidad introduce un principio ético o de justicia en la igualdad. En definitiva, la equidad nos obliga a plantearnos los objetivos que debemos conseguir para avanzar hacia una sociedad

más justa. Una sociedad que aplique la igualdad de manera absoluta será una sociedad injusta, ya que no tiene en cuenta las diferencias existentes entre personas y grupos. Y, al mismo tiempo, una sociedad donde las personas no se reconocen como iguales, tampoco podrá ser justa.

Salario de estímulo.

Remuneración que se caracteriza por crear en el trabajador la expectativa de que ganará más si se es leal, se dedica y aprende más.

2.5. Identificación de Variables.

Variable independiente

Motivación

Variable dependiente

Desempeño laboral

2.6. Definición Operativa de Variables e Indicadores

Variables	Dimensiones	Indicadores
<u>Variable Independiente</u> Motivación	Relaciones interpersonales	- Relaciones con superiores - Colegas y subordinados - Amistosas
	Reconocimiento	- Trabajo - Procedente de jefes - Compañeros
	Condiciones de trabajo	- Ambiente físico - Herramientas - Recursos para desarrollarlo.
<u>Variable Dependiente</u> Desempeño Laboral	Factor del trabajo	- Desempeño - Responsabilidad - Autonomía
	Remuneración	- Sueldos - Prestaciones - Estabilidad laboral
	Clima laboral	- Cooperación - Nivel afectivo - Confianza

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Ámbito de Estudio.

El ámbito de estudio de esta investigación se realizara en la de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica. Ubicada en la región quechua a 3680.m.s.n.m.

3.2 Tipo de Investigación.

El presente trabajo de investigación se enmarco bajo los lineamientos de **Tipo Aplicada**; porque se aplicarán conocimientos teóricos a una determinada situación, para hacer y para actuar, frente al problema planteado de una manera práctica. Como política cultural de su ámbito y plantear soluciones concretas reales factibles y necesarias especialmente en el campo de factor motivacional y desempeño laboral.

3.3 Nivel de Investigación.

El nivel de investigación es **Descriptivo** y **Correlacional**, lo que nos permitirá describir y medir el grado de correlación que existe dos conceptos o variables en un problema; del desempeño laboral del personal administrativo de la de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica.

3.4 Método de Investigación

La presente investigación utilizará los métodos **Inductivo - Deductivo**; de Análisis – Síntesis. Porque nos permitirá manipular la variable independiente. Se complementará con el método estadístico.

3.5 Diseño de Investigación

El diseño que se utilizara en la presente investigación será el **No experimental de corte transversal**, porque los datos para la contratación de hipótesis y arribar a conclusiones han sido recabados en solo momento.

3.6 Población, Muestra, Muestreo.

Población.

La población en estudio está conformada por 15 trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica.

Muestra.

Está conformado por la totalidad de la población.

Muestreo.

Por la naturaleza del estudio el muestreo será de tipo censal.

3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

Técnicas

Las principales técnicas que se ha empleado en la investigación son:

- ✓ Entrevista
- ✓ Encuesta
- ✓ Análisis Documental

Instrumentos

Los principales instrumentos que se aplicaron en las técnicas son:

- ✓ Guía de análisis documental.
- ✓ Guía de entrevista.
- ✓ Cuestionario.

3.8 Procedimiento de Recolección de Datos.

Durante el trabajo de campo la guía de entrevista permitirá capturar datos relevantes acerca del nivel de investigación.

Además se aplicará cuestionario a los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica. Para conocer la opinión respecto a las variables materia de investigación.

3.9 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Se utilizará el Software SPSS Versión 18, para procesar la información relacionada a las variables materia de la investigación.

Se presentarán las Tablas de Frecuencias, los gráficos de barras y la interpretación respectivas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

En el presente capítulo se plasman los resultados estadísticos del trabajo de investigación que lleva por título: **"LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y TERRITORIO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA - 2015"**, que son el resultado de la aplicación del instrumento de recolección de datos empleados en la investigación, donde se utilizó una encuesta de investigación.

Luego de haber realizado el trabajo de campo y habiendo obtenido toda la información requerida se procedió a realizar la recodificación de los datos. Así pues se tuvo la respectiva base de datos con la información para luego ser procesados a través del software estadístico IBM SPSS versión 21.0 recomendado para su uso en investigaciones realizadas dentro de las ramas de las ciencias sociales.

De acuerdo al objetivo general del presente trabajo de investigación: **"Determinar de qué manera influye los factores de la motivación en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la sub gerencia de planificación y territorio del gobierno regional de Huancavelica – 2015"**, se procedió a presentar los resultados estadísticos mediante tablas de frecuencia y diagramas de barras.

Para realizar la contrastación de hipótesis se utilizó la prueba del coeficiente Chi o Ji Cuadrado, con un margen de error del 5%, $\alpha = 0,05$.

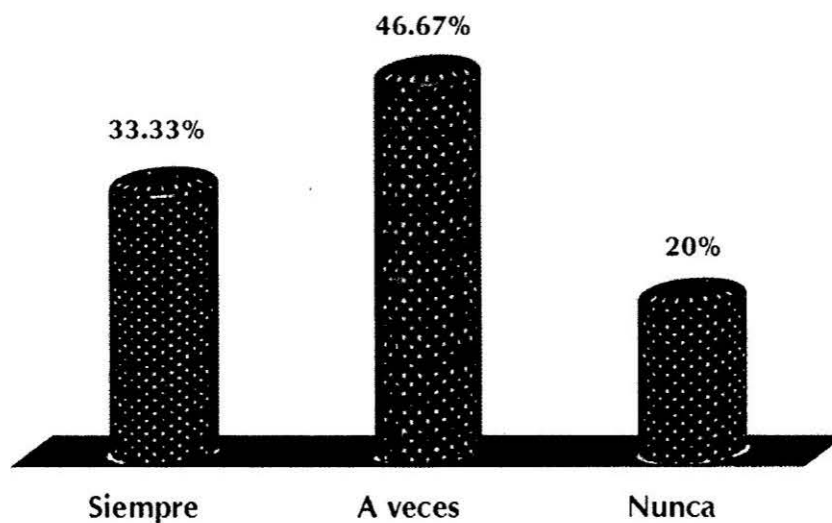
4.1. Presentación de resultados.

Tabla N° 01: ¿El puesto que ocupa en la Institución está en relación con la experiencia que Usted tiene?

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Siempre</i>	5	33.33%
<i>A veces</i>	7	46.67%
<i>Nunca</i>	3	20.00%
TOTAL	15	100%

Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Grafico N° 01: ¿El puesto que ocupa en la Institución está en relación con la experiencia que Usted tiene?



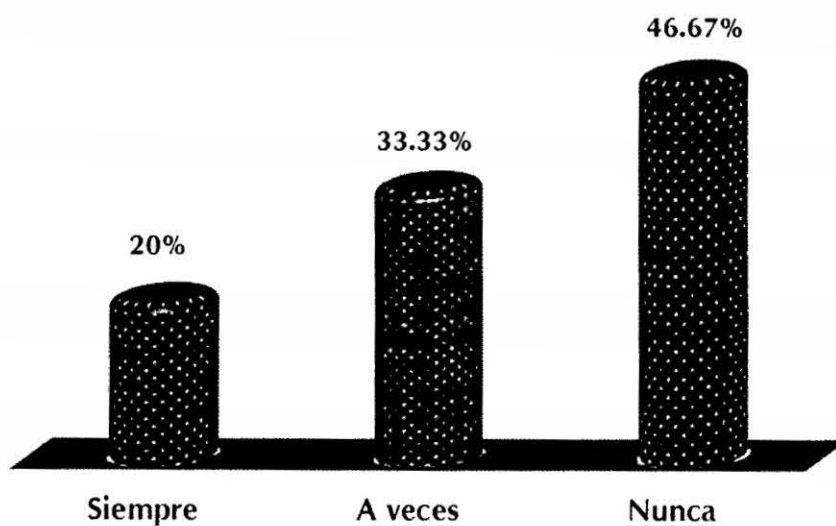
Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Tabla N° 02: ¿Considera que su trabajo está suficientemente reconocido y considerado por su jefe o superiores?

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Siempre</i>	3	20.00%
<i>A veces</i>	5	33.33%
<i>Nunca</i>	7	46.67%
TOTAL	15	100

Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Grafico N° 02: ¿Considera que su trabajo está suficientemente reconocido y considerado por su jefe o superiores?



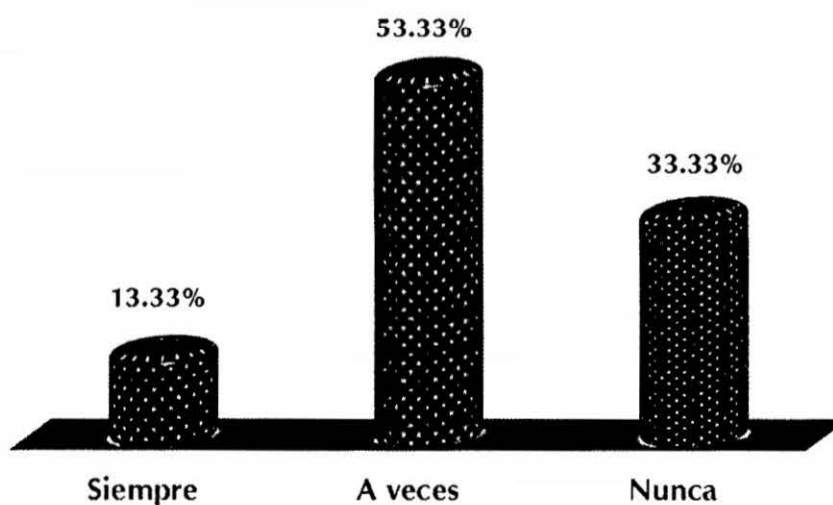
Fuente: Elaboración propia-encuesta aplicada

Tabla N° 03: ¿Considera Usted, que su trabajo está bien remunerado?

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Siempre</i>	2	13.33%
<i>A veces</i>	8	53.33%
<i>Nunca</i>	5	33.33%
TOTAL	15	100

Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Grafico N° 03: ¿Considera Usted, que su trabajo está bien remunerado?



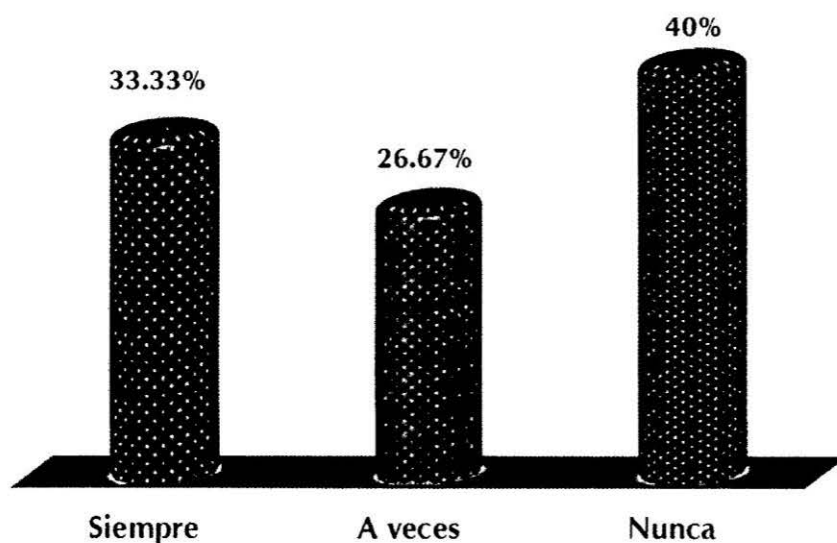
Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Tabla N° 04: ¿Considera Usted, que en su institución existe igualdad entre hombres y mujeres, a la hora de ocupar puestos de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Siempre</i>	5	33.33%
<i>A veces</i>	4	26.67%
<i>Nunca</i>	6	40.00%
TOTAL	15	100

Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Grafico N° 04: ¿Considera Usted, que en su institución existe igualdad entre hombres y mujeres, a la hora de ocupar puestos de trabajo?



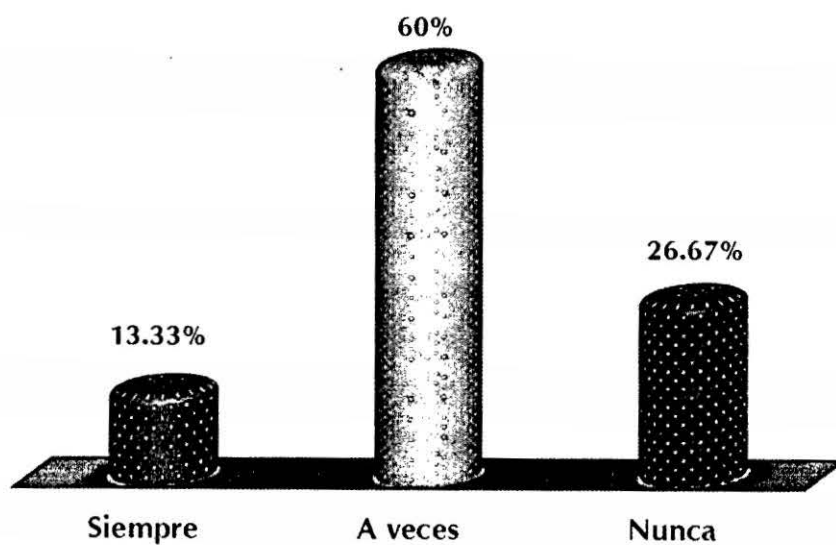
Fuente: Elaboración propia-encuesta aplicada

Tabla N° 05: ¿Está Usted, satisfecho con las labores que realiza en su Institución?

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Siempre</i>	2	13.33%
<i>A veces</i>	9	60.00%
<i>Nunca</i>	4	26.67%
TOTAL	15	100

Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Grafico N° 05: ¿Está Usted, satisfecho con las labores que realiza en su Institución?



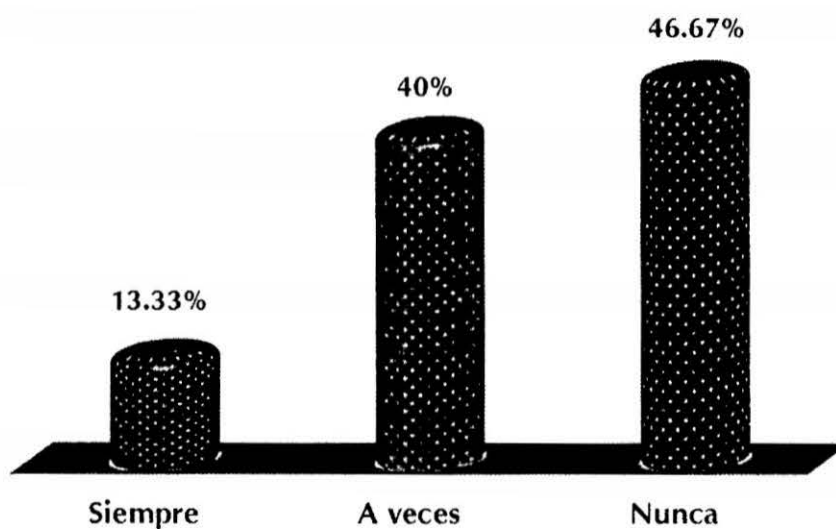
Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Tabla N° 06: ¿Se considera Usted, valorado por el puesto de trabajo que ocupa?

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Siempre</i>	2	13.33%
<i>A veces</i>	6	40.00%
<i>Nunca</i>	7	46.67%
TOTAL	15	100

Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Grafico N° 06: ¿Se considera Usted, valorado por el puesto de trabajo que ocupa?



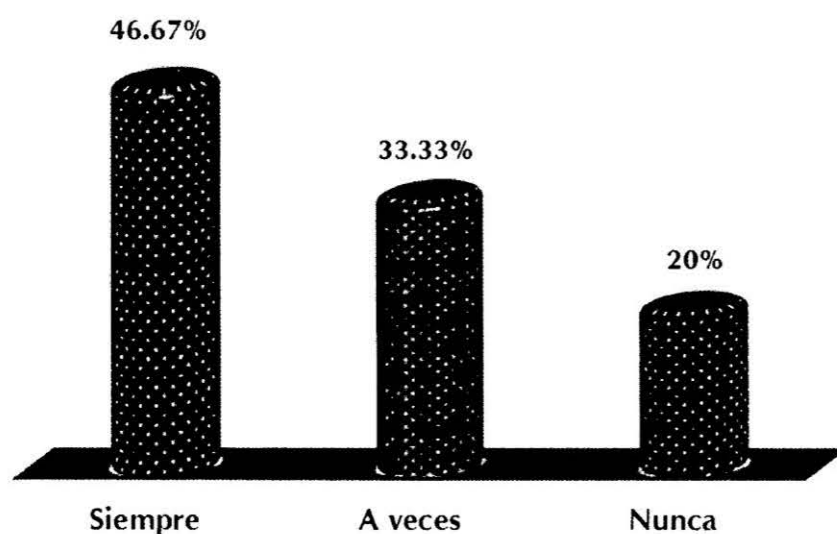
Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Tabla N° 07: ¿Si pudiera dejar la Institución por otro trabajo, a igualdad de sueldo y condiciones, se quedaría en la Institución que actualmente labora?

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Siempre</i>	7	46.67%
<i>A veces</i>	5	33.33%
<i>Nunca</i>	3	20.00%
TOTAL	15	100

Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Grafico N° 07: ¿Si pudiera dejar la Institución por otro trabajo, a igualdad de sueldo y condiciones, se quedaría en la Institución que actualmente labora?



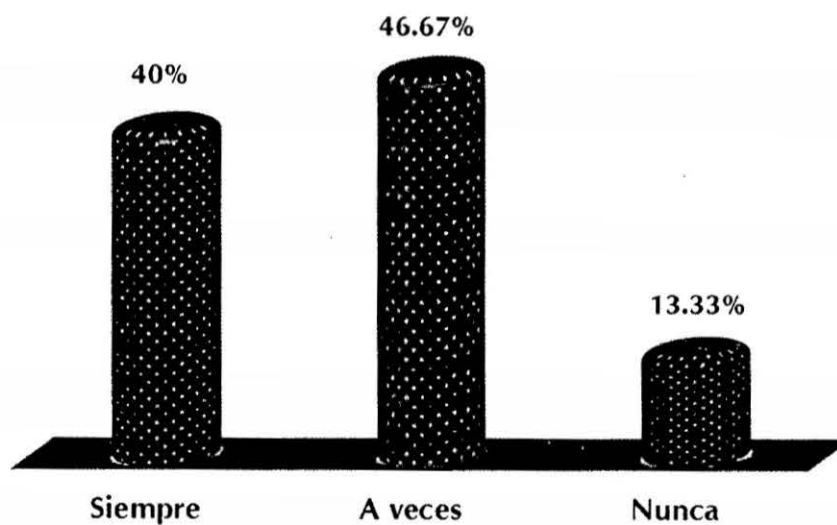
Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Tabla N° 08: ¿Se siente orgulloso de pertenecer a su Institución?

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Siempre</i>	6	40.00%
<i>A veces</i>	7	46.67%
<i>Nunca</i>	2	13.33%
TOTAL	15	100

Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Grafico N° 08: ¿Se siente orgulloso de pertenecer a su Institución?



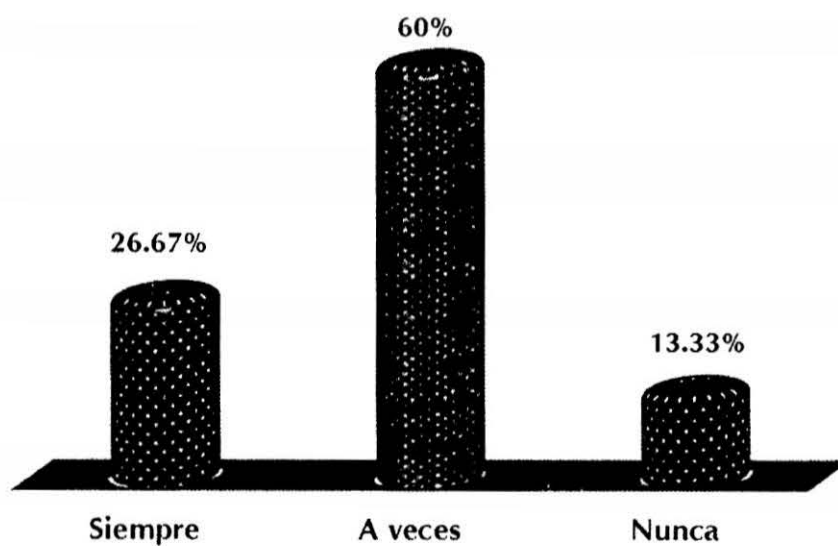
Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Tabla N° 09: ¿Usted trabaja en equipo, con su jefe y compañeros de labores?

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Siempre</i>	4	26.67%
<i>A veces</i>	9	60.00%
<i>Nunca</i>	2	13.33%
TOTAL	15	100

Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Grafico N° 09: ¿Usted trabaja en equipo, con su jefe y compañeros de labores?



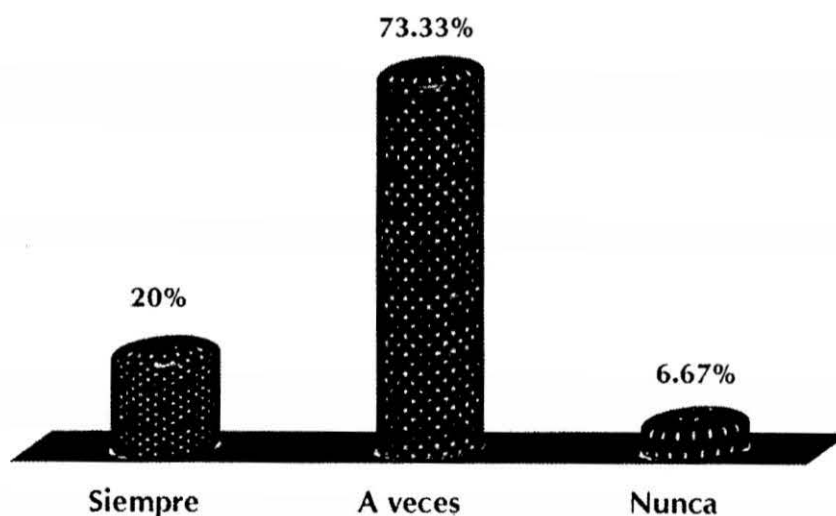
Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Tabla N° 10: ¿Considera usted, que tiene la suficiente autonomía en el trabajo que realiza?

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Siempre</i>	3	20.00%
<i>A veces</i>	11	73.33%
<i>Nunca</i>	1	6.67%
TOTAL	15	100

Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Grafico N° 10: ¿Considera usted, que tiene la suficiente autonomía en el trabajo que realiza?



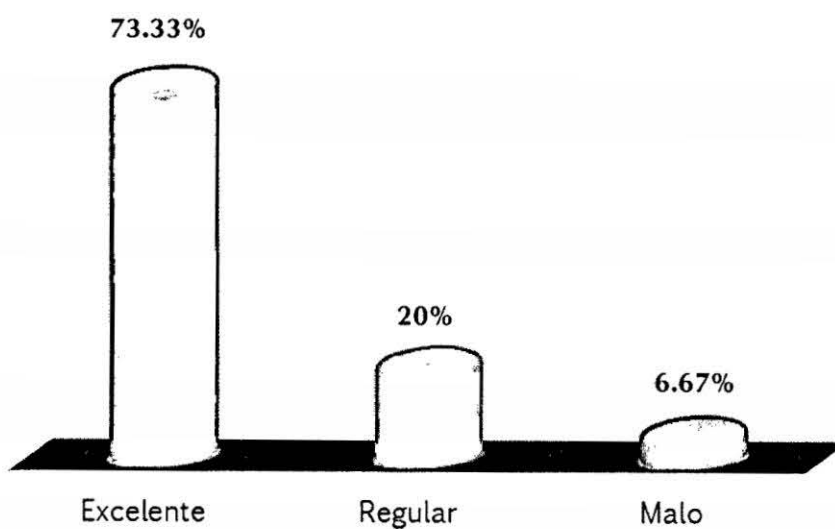
Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Tabla N° 11: Dominio de conceptos, métodos y técnicas de la labor que realiza.

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Excelente</i>	11	73.33%
<i>Regular</i>	3	20.00%
<i>Malo</i>	1	6.67%
TOTAL	15	100

Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Grafico N° 11: Dominio de conceptos, métodos y técnicas de la labor que realiza.



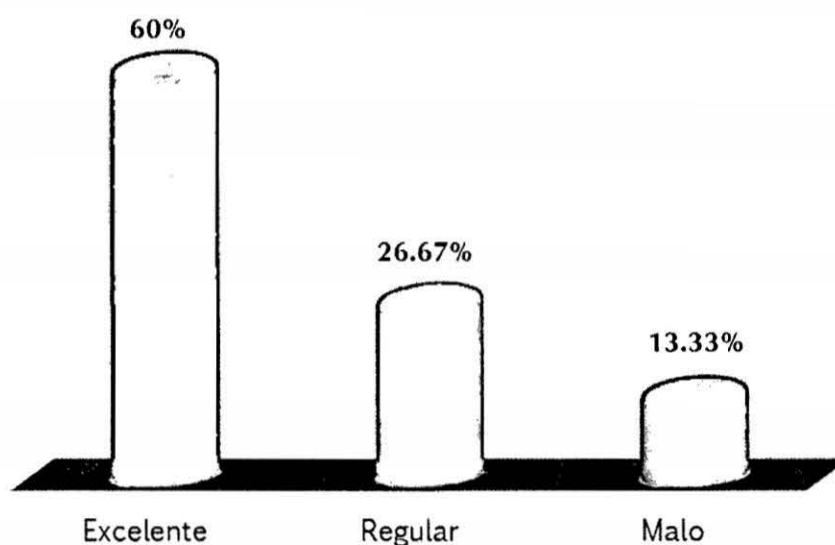
Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Tabla N° 12: Destreza para utilizar conocimientos.

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Excelente</i>	9	60.00%
<i>Regular</i>	4	26.67%
<i>Malo</i>	2	13.33%
TOTAL	15	100

Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Grafico N° 12: Destreza para utilizar conocimientos.



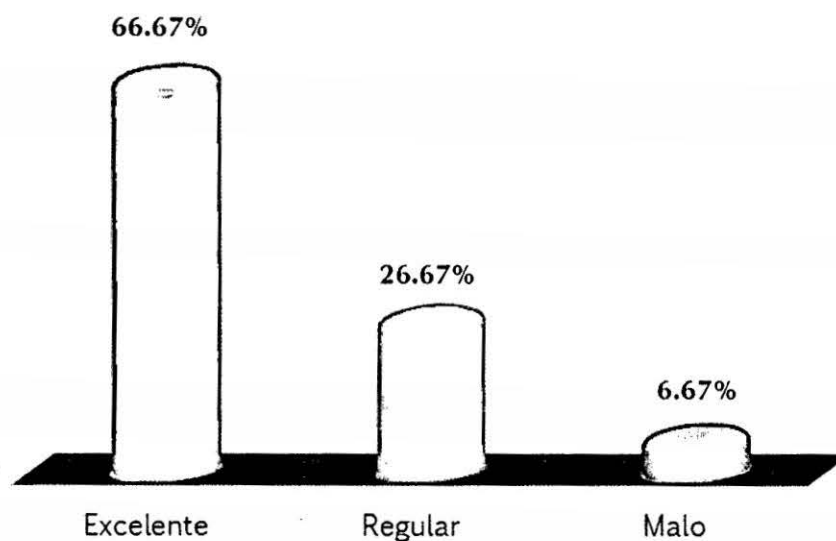
Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Tabla N° 13: Cumplimiento de responsabilidades encomendadas.

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Excelente</i>	10	66.67%
<i>Regular</i>	4	26.67%
<i>Malo</i>	1	6.67%
TOTAL	15	100

Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Grafico N° 13: Cumplimiento de responsabilidades encomendadas.



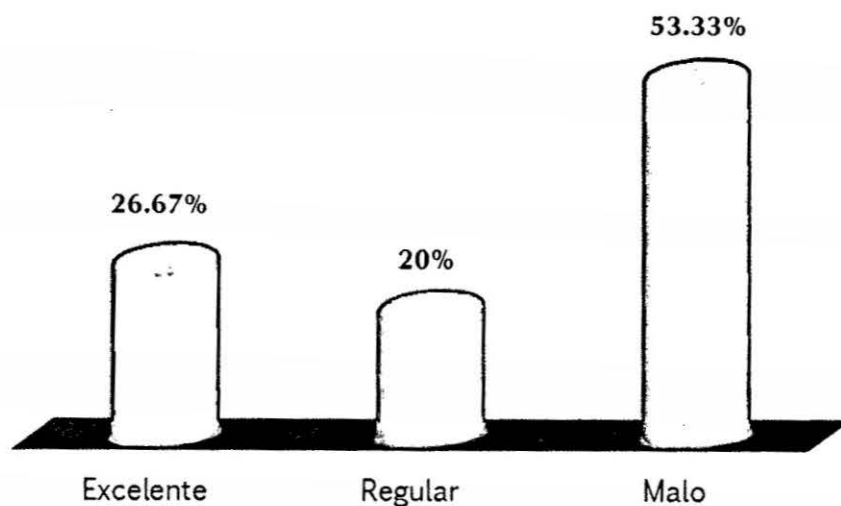
Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Tabla N° 14: Desarrollo de alternativas de acción.

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Excelente</i>	4	26.67%
<i>Regular</i>	3	20.00%
<i>Malo</i>	8	53.33%
TOTAL	15	100

Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Grafico N° 14: Desarrollo de alternativas de acción.



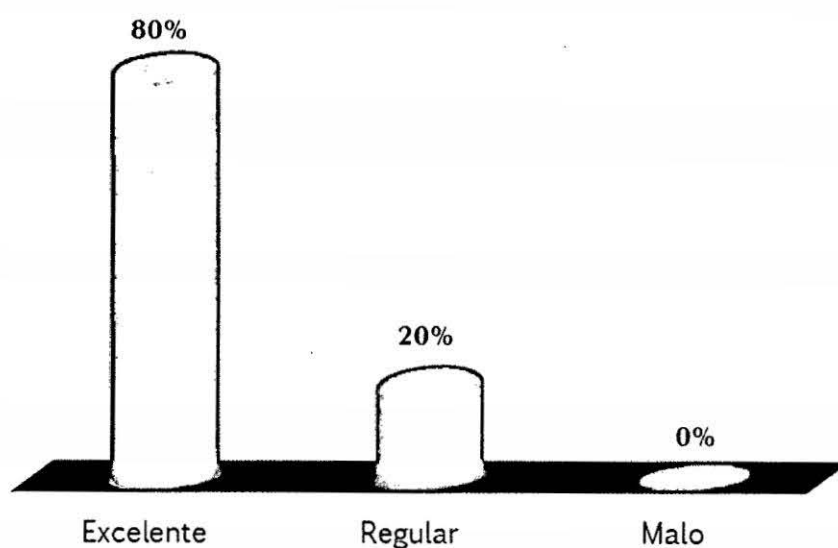
Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Tabla N° 15: Puntualidad en la entrega de trabajos.

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Excelente</i>	12	80.00%
<i>Regular</i>	3	20.00%
<i>Malo</i>	0	0.00%
TOTAL	15	100

Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Grafico N° 15: Puntualidad en la entrega de trabajos.



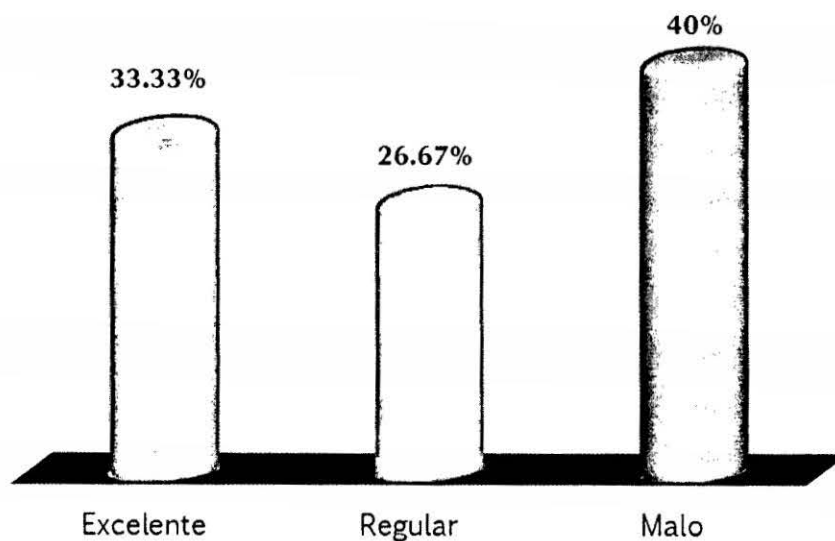
Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Tabla N° 16: Aprovechamiento de recursos de la Institución.

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Excelente</i>	5	33.33%
<i>Regular</i>	4	26.67%
<i>Malo</i>	6	40.00%
TOTAL	15	100

Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Grafico N° 16: Aprovechamiento de recursos de la Institución.



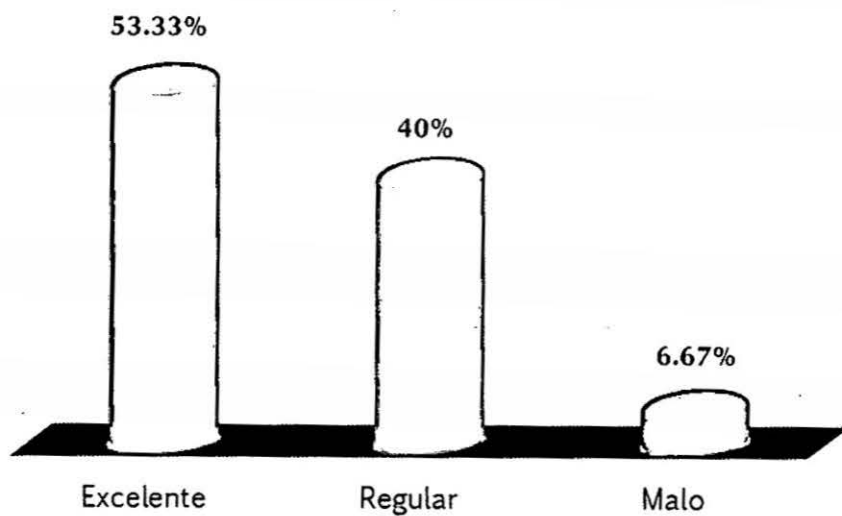
Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Tabla N° 17: Nivel de compromiso con el trabajo que realiza.

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Excelente</i>	8	53.33%
<i>Regular</i>	6	40.00%
<i>Malo</i>	1	6.67%
TOTAL	15	100

Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Grafico N° 17: Nivel de compromiso con el trabajo que realiza.



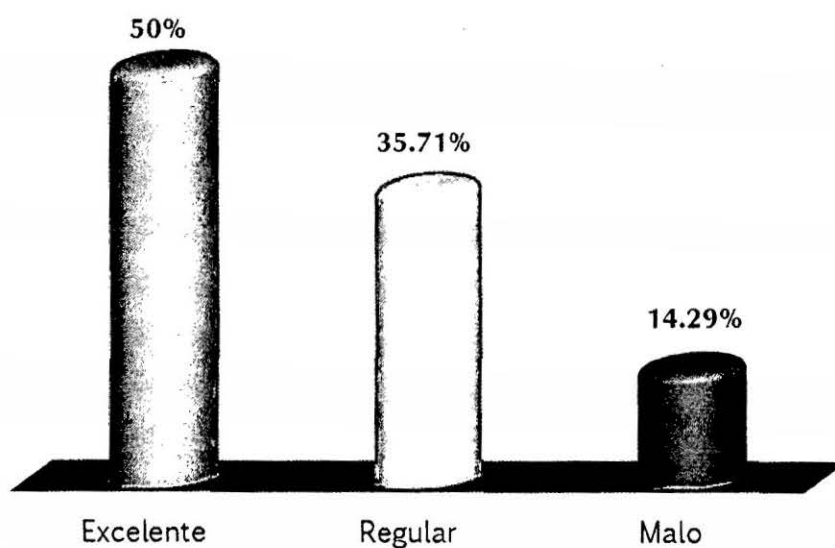
Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Tabla N° 18: Disposición para realizar trabajos diversos.

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Excelente</i>	7	50.00%
<i>Regular</i>	5	35.71%
<i>Malo</i>	2	14.29%
TOTAL	15	100

Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Grafico N° 18: Disposición para realizar trabajos diversos.



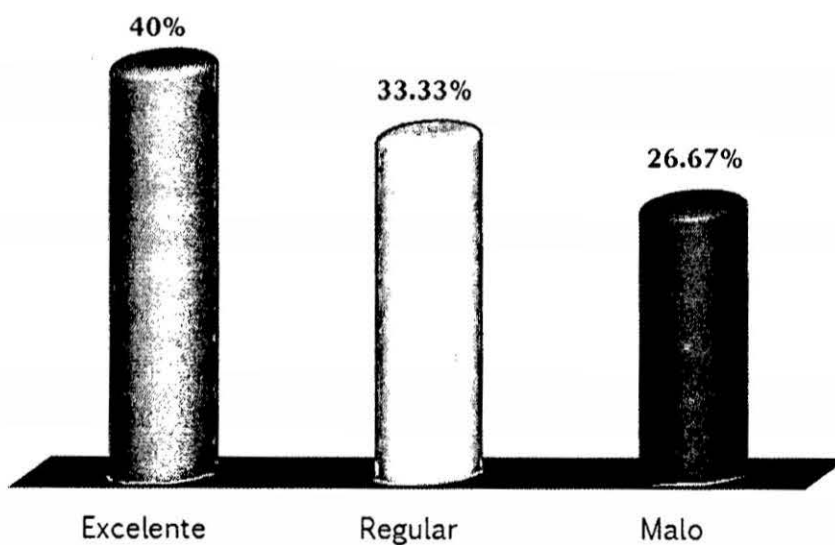
Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Tabla N° 19: Capacidad de recibir sugerencias, brindar aportes y toma de decisiones.

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Excelente</i>	6	40.00%
<i>Regular</i>	5	33.33%
<i>Malo</i>	4	26.67%
TOTAL	15	100

Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Grafico N° 19: Capacidad de recibir sugerencias, brindar aportes y toma de decisiones.



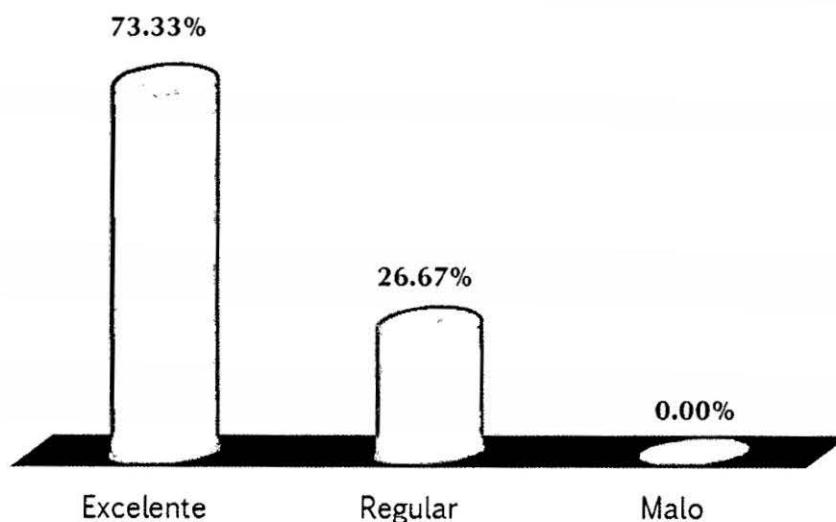
Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Tabla N° 20: ¿Cómo considera usted, su rendimiento laboral, en comparación a otros trabajadores de otras áreas de la misma Institución?

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Excelente</i>	11	73.33%
<i>Regular</i>	4	26.67%
<i>Malo</i>	0	0.00%
TOTAL	15	100

Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Grafico N° 20: ¿Cómo considera usted, su rendimiento laboral, en comparación a otros trabajadores de otras áreas de la misma Institución?



Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS:

Para la prueba central de Hipótesis haremos uso de la estadística Inferencial y por la naturaleza de la variable en estudio los métodos de la estadística no paramétrica para datos nominales u ordinales. Específicamente la Prueba de Chi o Ji Cuadrado.

a) SISTEMA DE HIPÓTESIS.

➤ Hipótesis alterna (Ha):

La motivación influye de manera positiva y significativa en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la sub gerencia de planificación y territorio del gobierno regional de Huancavelica - 2015.

$$H_a: V_{chi} < V_{tabla}$$

➤ Hipótesis nula (Ho):

La motivación no influye de manera positiva y significativa en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la sub gerencia de planificación y territorio del gobierno regional de Huancavelica - 2015.

$$H_o: V_{chi} > V_{tabla}$$

b) NIVEL DE SIGNIFICANCIA.

Representa el error de tipo I, es decir la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando en realidad es verdadera.

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

c) PRUEBA ESTADÍSTICA.

Para realizar la prueba estadística del coeficiente del Chi o Ji cuadrado, es necesario saber el grado de libertad.

El grado de libertad se calcula de la siguiente manera:

$$gl = (\# \text{ filas} - 1) \times (\# \text{ columnas} - 1)$$

Así pues $gl = (3-1)(3-1) = 4$ representan los respectivos grados de libertad del modelo Chi Cuadrado para el presente estudio.

Seguidamente procedemos a calcular el coeficiente del Chi o Ji cuadrado, que tiene la siguiente formula:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Para el cálculo del el coeficiente del Chi o Ji cuadrado, nos apoyaremos con el uso del software estadístico IBM SPSS 21.0, del cual extraeremos los siguientes resultados para poder tomar la decisión con respecto al sistema de hipótesis planteadas anteriormente.

TABLA N° 21

TABLA DE CONTINGENCIA DE LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA SUB GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y TERRITORIO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA - 2015.

MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL						TOTAL	
	Excelente		Regular		Malo			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Siempre	5	33,33	0	0,0	0	0,0	5	33,33
A veces	3	20,00	3	20,00	1	6,67	7	46,67
Nunca	3	20,00	0	0,0	0	0,0	3	20,00
TOTAL	11	73,33	3	20,00	1	6,67	15	100

Fuente: IBM SPSS 21.0-encuesta aplicada

TABLA N° 22

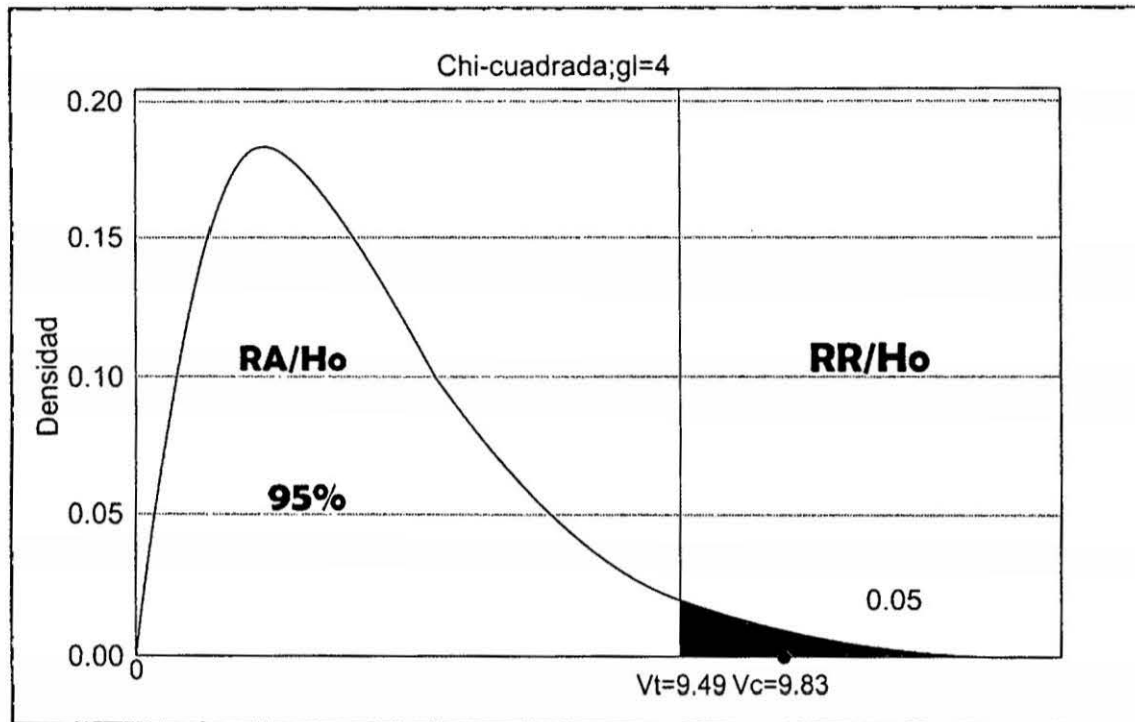
TABLA DEL VALOR CALCULADO DEL COEFICIENTE DEL CHI O JI CUADRADO.

	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado	9,834	4	0,182
Razón de verosimilitudes	8,837	4	0,098
Asociación lineal por lineal	0,151	1	0,698
N casos válidos	15		

Fuente: IBM SPSS 21.0-tabla N° 21

GRAFICO N° 21

DIAGRAMA DE DISTRIBUCIÓN PARA LA TOMA DE DECICIÓN



Fuente: Generado con software estadístico

d) TOMA DE DECISIÓN:

Puesto que $V_c > V_t$ ($9,83 > 9,49$) decimos que se ha encontrado evidencia para rechazar la hipótesis nula; es decir el valor calculado se ubica en la región de rechazo de la Hipótesis Nula (**RR/Ho**) y no la Región de Aceptación de la Hipótesis Nula (**RA/Ho**). Por lo tanto existe una relación directa y significativamente entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la sub gerencia de planificación y territorio del gobierno regional de Huancavelica - 2015, **con un 95% de confianza.**

Estos mismos resultados podemos observar en la gráfica N° 21 respectiva de la distribución chi cuadrada para 4 grado de libertad. Notemos que el valor calculado se ubica en la región de rechazo de la hipótesis nula (**RR/Ho**).

Asimismo podemos mostrar para la prueba la probabilidad asociada al estudio:

$$Sig. = P[\chi^2 > 9,83] = 0.182 < 5\%$$

Puesto que esta probabilidad es menor que 5% se rechaza la hipótesis nula y acepta la alterna.

Existe una relación entre las variables, el Coeficiente de Contingencia (**CC**) nos permitirá hallar la fuerza de la influencia hallada es:

$$CC = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{9,83}{9,83 + 15}} = 62,92\%$$

CONCLUSIONES

Luego de haber realizado el proceso de investigación sobre **“LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA SUB GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y TERRITORIO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA - 2015”**, teniendo como respaldo las técnicas de procesamiento y análisis de datos estadísticos aplicados al cuestionario respectivo podemos concluir con lo siguiente:

1. Se ha logrado determinar la influencia de los factores de la motivación en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la sub gerencia de planificación y territorio del gobierno regional de Huancavelica – 2015. Según el resultado obtenido mediante el coeficiente de contingencia, que revela un 62.92 % de significación entre la influencia entre los factores de la motivación en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos.
2. Se ha determinado que las relaciones interpersonales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planificación y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica – 2015, se correlacionan de manera significativa y directa.
3. Se ha evaluado que el reconocimiento influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planificación y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica – 2015, se correlacionan de manera significativa y directa.
4. Se ha evaluado que las condiciones de trabajo influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planificación y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica – 2015, se correlacionan de manera significativa y directa.

RECOMENDACIONES

El presente trabajo de investigación manifiesta las siguientes recomendaciones:

1. Desarrollar cursos de empoderamiento que desarrollen en los trabajadores la identificación con la Institución y sus objetivos.
2. Desarrollar labores que fortalezcan la integración y cohesión grupal tales como actividades recreativas y deportivas.
3. Implementar talleres de juegos de roles donde se planteen y resuelvan los conflictos latentes o manifiestos entre el personal así como los problemas comunicacionales. Desarrollar un periódico mural o una página WEB para facilitar la comunicación grupal.
4. Explicar con detalle el Manual de Organización y Funciones así como los perfiles de cada puesto.
5. Delinear con claridad las líneas de mando y de comunicación.
6. Implementar cursos de motivación laboral.
7. Evaluar sistemáticamente los niveles de satisfacción laboral.
8. Efectuar reajustes remunerativos razonables.
9. Otorgar capacitación e incentivos a los trabajadores más destacados.
10. Reforzar la cooperación y comunicación entre las áreas.
11. Establecer un sistema de trabajo más participativo entre sus colaboradores de esa manera poder escuchar las dudas, aportes y recomendaciones de los trabajadores en aras de mejorar la comunicación en la Institución.
12. Se debe realizar una mejora en los sistemas de promoción y líneas de carrera entre su personal, estableciendo nuevas políticas al nivel de promoverlos para ocupar posibles vacantes en las que puedan desempeñarse.

Referencia Bibliográfica

1. **CHIAVENATO, Adalberto. (2005).** "Gestión del Talento Humano". McGraw-Hill.
2. **CHIAVENATO, Idalberto. (1999).** "Administración de Recursos Humanos". Ed. Mc Graw Hill. Colombia.
3. **CHIAVENATO, Idalberto. (2002).** "Administración de Recursos Humanos" 5ta edición MCMXC VIII Brasil
4. **HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto. (2010).** "Metodología de la investigación", 4ta edición. Mc Graw Hill. México.
5. **HURTADO de B. Jacqueline. (2000).** "Metodología de la Investigación Holística. Fundación Sypal". Caracas. Venezuela.
6. **DESSLER, Gary y RICARDO, Vanela. (2004).** "Administración de los Recursos Humanos", enfoque Latinoamericano. Parson Educativos.
7. **GUTIÉRREZ, Mario. (2003).** "Administración para la Calidad" ITEMS, LIMUSA.
8. **HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto. (2010).** "Metodología de la investigación", 4ta edición. Mc Graw Hill. México.
9. **PEREZ, López Cesar. (2005).** "Métodos estadísticos avanzados con SPSS", Instituto de estudios Fiscales, 1ªEdición, España.
10. **IVANCEVICH, M. John (2005)** "Administración de Recursos Humanos", McGraw-Hill.
11. **RAMOS, Cósete. (1996),** "La escuela de calidad total". Empresarial Brasilia, Brasil.
12. **STONER JAMES Freeman, (1997),** "Administracion" Prentice – Hall.
13. **TAMAYO y TAMAYO, Mario. (1981),** "El proceso de la investigación científica". Edit. Limusa. México. 3ª. Edición.

ANEXOS

Título: “La Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica - 2015”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<u>Problema general</u> ¿Cómo influye los factores de la motivación en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica - 2015?	<u>Objetivo general</u> ¿Determinar de qué manera influye los factores de la motivación en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica - 2015?	<u>Hipótesis general</u> ¿La Motivación influye de manera positiva y significativa en el Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica - 2015?	VARIABLE INDEPENDIENTE Motivación	Relaciones interpersonales	- Relaciones con superiores - Colegas y subordinados - Amistosas	<u>Tipo:</u> Aplicada <u>Nivel:</u> Descriptivo – Correlacionar <u>Diseño:</u> No experimental y de corte transversal
<u>Problemas específicos</u> ¿Cómo influye las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica - 2015? ¿De qué manera influye el reconocimiento en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica - 2015? ¿Cómo influye las condiciones de trabajo en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica - 2015?	<u>Objetivos específicos</u> ¿Determinar cómo influye las relaciones interpersonales en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica - 2015? ¿Evaluar cómo influye el reconocimiento en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica - 2015? ¿Evaluar cómo influye las condiciones de trabajo en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica - 2015?	<u>Hipótesis específicos</u> ¿La Motivación influye de manera positiva y significativa en las relaciones interpersonales de los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica - 2015? ¿La Motivación influye de manera positiva y significativa en el reconocimiento de los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica - 2015? ¿La Motivación influye de manera positiva y significativa en las condiciones de trabajo en los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica - 2015?		Reconocimiento	- Trabajo - Procedente de jefes - Compañeros	<u>Población y muestra</u> <u>Población:</u> La población en estudio está conformada todos los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica; que está conformado con 15 trabajadores administrativos <u>Muestra:</u> Está conformado por la totalidad de la población. <u>Técnicas:</u> - Encuestas. - Entrevistas. - Análisis Documental <u>Instrumentos:</u> - Guía de análisis documental - Guías de Entrevista - Cuestionario.
				Condiciones de trabajo	- Ambiente físico - Herramientas - Recursos para desarrollarlo.	
			Factor de trabajo	- Desempeño - Responsabilidad - Autonomía		
			Remuneración	- Sueldos - Prestaciones - Estabilidad laboral		
			Clima laboral	- Cooperación - Nivel afectivo - Confianza		

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA (TESIS)

EN LA CIUDAD UNIVERSITARIA DE PATURPAMPA; AUDITORIO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, A LOS 09 DÍAS DEL MES DE JUNIO DEL AÑO 2016, A HORAS 11:00 am, SE REUNIERON, EL JURADO CALIFICADOR, CONFORMADO DE LA SIGUIENTE MANERA:

PRESIDENTE: Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte.
SECRETARIO: Lic. Adm. Daniel Guspa Vidalon.
VOCAL: Lic. Mat. Oscar Manuel Garcia Cajo.

RATIFICADOS LOS MIEMBROS DE JURADO CON RESOLUCIÓN N° 0234-2016-FCE-R-UNH; DEL INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA TITULADO:

"La Motivación y desempeño laboral de los trabajadores Administrativos de la sub gerencia de Planeamiento y territorio del gobierno regional de Huancavelica- 2015"

CUYO AUTOR ES (EL) (LOS) GRADUADO (S):

BACHILLER (S): Luis Meza Ccanto.

A FIN DE PROCEDER CON LA SUSTENTACIÓN DEL INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA TITULADO ANTES CITADO.

FINALIZADO LA SUSTENTACIÓN Y EVALUACIÓN; SE INVITA AL PÚBLICO PRESENTE Y AL SUSTENTANTE ABANDONAR EL RECINTO; Y LUEGO DE UNA AMPLIA DELIBERACIÓN POR PARTE DEL JURADO, SE LLEGÓ AL SIGUIENTE RESULTADO:

BACHILLER: Luis Meza Ccanto
PRESIDENTE: Aprobado
SECRETARIO: Aprobado
VOCAL: Aprobado
RESULTADO FINAL: Aprobado por unanimidad.

BACHILLER: _____
PRESIDENTE: _____
SECRETARIO: _____
VOCAL: _____
RESULTADO FINAL: _____

EN CONFORMIDAD A LO ACTUADO FIRMAMOS AL PIE.

PRESIDENTE

VOCAL

SECRETARIO



Acta de Sustentacion de Tesis

A los nueve dias del mes de junio del 2016 siendo las 11:00 am en el aula magna de la facultad de ciencias empresariales reunieron al jurado conformado por el Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte, Lic. Adm. Daniel Quispe Vidalon y Lic. Mat. Oscar Manuel Glicia Cajo ratificados con Resolucion N° 0234-2016-FCE-R-UNH para la sustentacion de la tesis titulada "LA MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y TERRITORIO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA - 2015" presentado por el Bachiller Luis Meza Canto.

programado segun resolucion N° 0371-2016-FCE-R-UNH

A continuacion se proceda con la sustentacion por parte del Bachiller sustentante. dandoles el tiempo establecido por norma. Culminado la primera fase de la sustentacion se procedio a la fase de preguntas por el jurado de la tesis. Culminado este el presidente del jurado invita al sustentante y publico en general abandonar el aula magna a fin de poder entregar el resultado final.

Despues de la deliveracion por parte del jurado se llega al resultado final siendo la conclusion Aprobado por Unanimidad. El Acto seguido se dio por concluido la sustentacion siendo a las 12 horas y 30 minutos del mismo dia firmando los presentes a la señal de conformidad.

PROFESOR

SECRETARIO

Luis Meza Canto



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN DE CONSEJO DE FACULTAD N° 265-2015-FCE-R-UNH

Huancavelica, 01 de Diciembre del 2015

VISTO:

Oficio Transcriptorio N° 228-2015-SD-FCE-R-UNH de fecha 01-12-2015, Oficio N°664-2015-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 25-11-2015, Informe N° 37-2015-EASL-FCE-UNH de fecha 10-11-2015, Informe N°048-2015-AVA-AJ/EPA-FCE-UNH de fecha 23-11-2015, emitido por el docente asesor y miembros jurados pidiendo Aprobación del Proyecto de Investigación presentado por el bachiller **LUIS MEZA CCANTO**, y:

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, de conformidad a lo prescrito por el Artículo 15° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 con resolución N° 001-2014-AE-UNH de fecha 18-12-2014; la autonomía es inherente a la UNH, se ejerce de conformidad con la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria y demás normas, la autonomía es reconocida por el estado y se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, Gubernamental, Académico, Administrativo y Económico.

Que, el Artículo 37° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe que la Escuela Académica Profesional estará integrado por tres docentes ordinarios de la especialidad o afín con el tema de investigación. El jurado será presidido por el docente de mayor categoría y/o antigüedad. La escuela comunicara al Decano de la Facultad para que este emita la resolución correspondiente.

Que, el Artículo 34° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe el Proyecto de Investigación aprobado, será remitido al Decanato, para que esta emita Resolución de aprobación e inscripción; previa ratificación del consejo de facultad; el graduado procederá a desarrollar el trabajo de investigación, con la orientación del Profesor Asesor. El docente asesor nombrado es responsable del cumplimiento de la ejecución y evaluación del trabajo de investigación.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad.

Que, se debe de tomar en cuenta que los informes finales (Tesis) los tesisistas deberán evitar coincidencias con los temas de clima y desempeño laboral referentes, marcos teóricos, resultados y discusiones.

Que, estando a lo acordado por el Consejo de Facultad en su Sesión Ordinario del día 01-12-2015;

SE RESUELVE:

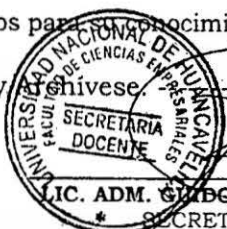
ARTÍCULO 1° APROBAR e INSCRIBIR el Proyecto de Investigación Científica titulado: "**LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCÁVELICA-2015**" presentado por el bachiller **LUIS MEZA CCANTO**.

ARTÍCULO 2° ELÉVESE el presente documento a las instancias pertinentes.

ARTÍCULO 3° NOTIFÍQUESE a los interesados para su conocimiento y demás fines.



Dr. CARLOS LOZANO NÚÑEZ
* DECANO



LIC. ADM. GUIDO AMADEO FIERRO SILVA
* SECRETARIO DOCENTE



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0234-2016-FCE-R-UNH

Huancavelica, 26 de Abril del 2016.

VISTO:

Hoja de Trámite del Decanato N° 791 de fecha 19-04-2016; Oficio N° 0111-2016-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 12-04-16, Informe N° 048-2015-AVA-AJ/EPA-FCE-UNH de fecha 23-11-2015; presentado por el bachiller **LUIS MEZA CCANTO**; solicitando la Ratificación de los Miembros del Jurado para la revisión del informe final de tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionara tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, el Artículo 36° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe una vez elaborada el informe y aprobado por el docente el asesor, el informe de investigación será presentado en tres ejemplares anillados a la Escuela Académico Profesional correspondiente, pidiendo revisión y declaración de apto para sustentación, por los jurados.

Que, el Artículo 37° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe que la Escuela Académico Profesional estará integrado por tres docentes ordinarios de la especialidad o afin con el tema de investigación. El jurado será presidido por el docente de mayor categoría y/o antigüedad. La escuela comunicara al Decano de la Facultad para que este emita la resolución correspondiente

Que, el Artículo 38° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe el Jurado nombrado después de revisar el trabajo de investigación dictaminara en un plazo no mayor de 10 días hábiles, disponiendo su pase a sustentación o devolución para su complementación y/o corrección.

Que mediante Informe N° 048-2015-AVA-AJ/EPA-FCE-UNH de fecha 23-11-2015 emitido por el docente asesor **MG. ALBERTO VERGARA AMES** donde emite el resultado final de **"APROBACIÓN** de la Tesis Titulado: **"LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y TERRITORIO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA-2015"** presentado por el bachiller **LUIS MEZA CCANTO**; para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.





UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0234-2016-FCE-R-UNH

Huancavelica, 26 de Abril del 2016

En uso de las atribuciones establecida por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1° RATIFICAR a los Miembros de Jurado para la Revisión del informe final de la tesis Titulado: **"APROBACIÓN de la Tesis Titulado: "LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y TERRITORIO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA-2015"** presentado por el bachiller **LUIS MEZA CCANTO** para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración; a los siguientes docentes:

- | | |
|---|------------|
| • Dr. Edgar Augusto SALINAS LOARTE | Presidente |
| • Lic. Adm. Daniel QUISPE VIDALON | Secretario |
| • Lic. Mat. Oscar Manuel GARCIA CAJO | Vocal |
| • Dr. Wilfredo Fernando YUPANQUI VILLANUEVA | Suplente |

ARTÍCULO 2°.- ELÉVESE el presente documento a las instancias pertinentes.

ARTÍCULO 3°.- NOTIFÍQUESE a los interesados para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese. -----"



DR. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANO



LIC. ADM. GUIDO AMADEO FIERRO SILVA
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
DFEC.
Interesado
Archivo



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0371-2016-FCE-R-UNH

Huancavelica, 27 de Mayo del 2016

VISTO:

Hoja de Tramite N° 1243 de fecha 25-05-2016, Solicitud S/N. presentado por los Bachilleres en Ciencias Administrativas **MEZA CCANTO LUIS**; pidiendo reprogramación de fecha y hora para sustentación de tesis para Optar el Título Profesional de Licenciado en Administración; y:

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionara tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, en virtud al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 574-2010-R-UNH, en su Artículo N° 39 si el graduado es declarado Apto para sustentación (por unanimidad o mayoría), solicitara al Decano de la Facultad para que fijé lugar, fecha y hora para la sustentación. La Decanatura emitirá la Resolución fijando fecha hora y lugar para la sustentación, asimismo entregará a los jurados el formato del acta de evaluación.

Que con el OFICIO N° 0186-2016-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 18-05-2016, Informe N° 06-2016-EASL-EPA-FCE-UNH de fecha 17-03-2016, los docentes miembros del jurado evaluador emiten informe de aprobación del informe final de tesis titulado **"LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y TERRITORIO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA - 2015"**, dando pase a sustentación.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.-PROGRAMAR la fecha y hora para la Sustentación Vía Tesis titulada: **"LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y TERRITORIO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA - 2015"** presentado por el Bachiller en Ciencias Administrativas **MEZA CCANTO LUIS**; para el día Jueves 09 de Junio del 2016 a horas 11:00 a.m. en el Aula Magna de la Facultad de Ciencias Empresariales.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0371-2016-FCE-R-UNH

Huancavelica, 27 de Mayo del 2016

ARTICULO 2° ENCARGAR al Presidente del Jurado el cumplimiento de la presente Resolución y la remisión del acta y documentos sustentatorios al Decanato para su registro y trámite correspondiente.

“Regístrese, Comuníquese y Archívese. -----”



Dr. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANO



LIC. ADM. GUIDO AMADEO FIERRO SILVA
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
DFEC.
JURADOS
ARCHIVOS