



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión motivacional y desempeño laboral de los
trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel

Antonio Hierro Pozo – Ayacucho, 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE
Maestro en Gestión Pública

AUTORES

Bach. Oriundo Pacheco, Fátima Rocio

Bach. Jurado Leandro, Javier Arturo

ASESOR

Dr. Sandoval Ríos, José Elías

SECCIÓN

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2017

PAGINA DEL JURADO

Dr. Reyes Alva, William Armando
Presidente

Dra. Zuleim Agreda, Lourdes
Secretaria

Dr. Sandoval Ríos, José Elías
Vocal

DEDICATORIA

A Felicidad, a ti madre querida por tus nobles enseñanzas, a Juan Enrique por ser mi mejor motivo a seguir adelante, a Daniela por llenar mis días de alegrías, a Wilmer mi compañero de la vida.

La autora

DEDICATORIA

A Dios por su bendición y por guiarme por el camino del bien, a Mery mi esposa y compañera por siempre y a mi hijo Daniel Arturo por su constante aliciente y apoyo para culminar mi metas, a ellos con mucho amor.

A la memoria de Andreita del Pilar

El Autor.

AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo, por el aporte a la formación de los profesionales del Perú y permitirnos cumplir una meta más en nuestra formación profesional, a nuestros docentes que nos brindaron conocimientos, experiencias y apoyo durante estos años de formación, al Director General del Instituto Manuel Antonio Hierro Pozo por la autorización para realizar la investigación, a nuestros colegas por el apoyo constante para la culminación de este trabajo de investigación y a todos los profesionales que contribuyeron en la culminación del presente investigación.

Los autores

DECLARACION JURADA

Yo, **Fátima Rocio Oriundo Pacheco**, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, identificado con DNI N° 28316355, con la tesis titulada “Gestión motivacional y desempeño laboral de los Trabajadores del Instituto Superior Manuel Antonio Hierro Pozo – Ayacucho 2017”

Declara bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

Por tanto, la tesis no sido plagiada ni total ni parcialmente.

- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad “César Vallejo”.

Trujillo, 03 de diciembre del 2017



Fátima Rocio Oriundo Pacheco

DNI N° 28316355

DECLARACION JURADA

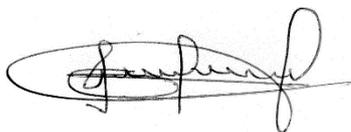
Yo, **Javier Arturo Jurado Leandro**, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, identificado con DNI N° 28204164, con la tesis titulada “Gestión motivacional y desempeño laboral de los Trabajadores del Instituto Superior Manuel Antonio Hierro Pozo – Ayacucho 2017”

Declara bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
Por tanto, la tesis no sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad “César Vallejo”.

Trujillo, 03 de diciembre del 2017



Javier Arturo Jurado Leandro
DNI N° 28204164

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presentamos ante ustedes la Tesis titulada “Gestión motivacional y desempeño laboral de los Trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo – Ayacucho, 2017” , con la finalidad de determinar cuál es la relación que existe entre la gestión motivacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo – Ayacucho en el año 2017; en cumplimiento del Reglamento de Grados Y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el Grado Académico de Magíster en Gestión Pública.

El estudio tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión motivacional y desempeño laboral de los trabajadores del instituto, al considerar que la buena gestión de la motivación generara un mejor desempeño de los trabajadores y ello se traducirá en la mejor prestación de servicios, mejor calidad educativa a favor de la población estudiantil.

El trabajo tiene carácter de preliminar y es posible que existan errores por lo que agradeceremos vuestras sugerencias para mejorar nuestro perfil profesional.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Los autores

ÍNDICE

	Página
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
DECLARACION JURADA.....	V
PRESENTACIÓN.....	VII
ÍNDICE.....	VIII
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
I. INTRODUCCION.....	13
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Trabajos previos.....	21
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	31
1.4. Formulación del problema de Investigación.....	48
1.5. Justificación.....	49
1.6. Hipótesis.....	52
1.7. Objetivos.....	53
II. METODO.....	55
2.1. Diseño de investigación.....	55
2.2. Variables y Operacionalización.....	55
2.3. Población y muestra.....	58
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 59	
2.5. Métodos de análisis de datos.....	62
2.6. Consideraciones éticas.....	62
III. RESULTADOS.....	63
DISCUSION.....	82

CONCLUSIONES	87
RECOMENDACIONES	88

ANEXOS

Anexo N° 1: Instrumentos de recoleccion de datos

Anexo N° 2: Validacion de instrumentos de investigacion

Anexo N° 3: Matriz de consistencia

Anexo N° 4: Constancia de autorizacion de la autoridad

Anexo N° 5: Base de datos de los resultados

Anexo N° 6: Confiabilidad del instrumento por dimensiones

Anexo N° 7: Registro fotografico.

INDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla N° 1: Distribucion de la poblacion en estudio	55
Tabla N° 2: Distribucion de la Muestra en estudio.....	56
Tabla N° 3: Resultados de la gestión motivacional de los trabajadores.....	60
Figura N° 1: Resultados de la gestión motivacional de los trabajadores.....	61
Tabla N° 4: Resultados de los factores extrínsecos de los trabajadores.....	62
Figura N° 2: Resultados de los factores extrínsecos de los trabajadores.....	62
Tabla N° 5: Resultados de los factores intrínsecos de los trabajadores.....	63
Figura N° 3: Resultados de los factores intrínsecos de los trabajadores.....	64
Tabla N° 6: Resultados del desempeño laboral de los trabajadores.....	65
Figura N° 4: Resultados del desempeño laboral de los trabajadores.....	65
Tabla N° 7: Resultados de las Competencias del individuo.....	66
Figura N° 5: Resultados de las Competencias del individuo.....	67
Tabla N° 8: Resultados de las competencias para el puesto.....	68
Figura N° 6: Resultados de las competencias para el puesto.....	68
Tabla N° 9: Correlacion gestion motivacional y desempeño laboral	70
Tabla N° 10: Correlacion gestion motivacional y competencias individuo	72
Tabla N° 11: Correlacion gestion motivacional y competencias para puesto....	73
Tabla N° 12: Correlacion factores extrinsecos y desempeño laboral	75
Tabla N° 13: Correlacion factores intrinsecos y desempeño laboral	77

RESUMEN

La investigación desarrollada tuvo como objetivo conocer la relación que existe entre la gestión motivacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo de Ayacucho en el periodo 2017, la metodología que se aplicó fue la investigación no experimental, con diseño correlacional explicativo; el método de análisis de los datos obtenidos tendrá como base la estadística descriptiva, mientras que la información obtenida de la aplicación de las encuestas fue procesada mediante el programa SPSS-23. La población estuvo constituida por 37 trabajadores del instituto, entre nombrados y contratados, docentes y administrativos. Los instrumentos utilizados para obtener la información de las dos variables fueron dos cuestionarios de 20 ítems cada uno, las respuestas fueron estructuradas en la escala de Likert. Para la correlación se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman. Durante la investigación se corroboró que existe una correlación positiva moderada entre la gestión motivacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo de Ayacucho, como demuestra el coeficiente de Spearman $Rho Sp = 0,599$, por tanto la hipótesis planteada en el estudio fue aceptada. Los resultados del instrumento uno revelaron que los trabajadores calificaron de regular a bueno la gestión motivacional en el instituto, por lo que se debe de priorizar el mejoramiento de los factores intrínsecos y los factores extrínsecos en la institución, siendo este, en la percepción del trabajador, en mayor proporción como bueno; asimismo los resultados del instrumento dos del nivel de desempeño laboral arrojaron resultados como muy bueno, mientras el nivel de competencias con que cuenta el individuo fue categorizado como muy bueno; por tanto las formas de motivación y como se gestione esta variable en el instituto afectará positivamente en el desempeño laboral del personal del Instituto Superior Manuel Antonio Hierro Pozo, esto garantizará la calidad educativa y la prestación adecuada de los servicios a la población estudiantil.

Palabras Claves: Gestión motivacional, desempeño laboral, factores intrínsecos, factores extrínsecos, competencias

ABSTRACT

The developed research had as purpose to determinate the relationship between Motivational Management and Work Performance at the Manuel Antonio Hierro Pozo Institute of Ayacucho in 2017, the methodology applied was the non-experimental research, with descriptive correlational design; the method of analysis of the obtained data will be based on descriptive statistic, while the data processing was done through SPSS-23. The population was constituted by 37 Institute's workers, between teachers and administratives. The instruments used to obtain information about the two variables were two tests of 20 items each, the answers were structured on the Likert scale. For the correlation was used the Spearman correlation coefficient. During this research was found that exist a moderate positive correlation between motivational management and work performance of workers of Manuel Antonio Hierro Pozo Institute of Ayacucho, as shown the Spearman coefficient = 0,599, therefore the hypothesis under study is accepted. The results of the first instrument show workers qualify as regular to good the motivational management in the institute, so the improvement of intrinsic and extrinsic factors should be prioritized, being this in the worker's perception in greater proportion as good; also the results of the second instrument, the level of work performance concludes as good and the level of skills of each worker is categorized as good, thus the forms of motivation and how this variable is managed in the institute will positively affect work performance of the Manuel Antonio Hierro Pozo Institute's staff, this will guarantee the educational quality and the adequate provision of services to student population.

Keywords: Motivational management, Work performance, workforce management, motivation.

I. INTRODUCCION

En las últimas décadas se han realizado múltiples estudios para identificar como se promueve la motivación, sobre todo en el ámbito laboral, existiendo múltiples teorías que explican la dinámica de la motivación y la importancia de ella para el desarrollo de las organizaciones; sin embargo en muchas organizaciones no se implementan estrategias de motivación, esta situación se debe a que los gerentes, jefes, directivos no valoran la importancia de la motivación y su efecto en el desempeño laboral, la gestión motivacional es el conjunto de acciones, operaciones que realizan para dirigir y administrar una organización con estrategias para mantener y mejorar el estímulo positivo de sus trabajadores orientados a las actividades y tareas que realiza en el cumplimiento de sus objetivos, se ha demostrado en las diferentes teorías e investigaciones que los trabajadores están poco motivados, tienen jefes que castigan sus desaciertos y casi nunca premian sus logros; los factores que son considerados motivadores son los estímulos internos como la satisfacción en el puesto de trabajo, importancia, autoestima, entre otros y los estímulos externos que están relacionados con los estímulos monetarios, entorno adecuado para el cumplimiento de sus labores, entre otros; en el Instituto Superior de Educación Superior Manuel A. Hierro Pozo, se carece de estrategias reales de gestión motivacional, tampoco se ha realizado acciones para mejorar aspectos como integración de personal, mejorar la comunicación entre los trabajadores, mejorar las condiciones laborales; estos aspectos influyen en el desempeño laboral, observándose a algunos trabajadores administrativos con muy poca iniciativa, con incumplimiento de tareas, algunos docentes que no cumplen con su programación curricular, no cumplen sus horas lectivas y las no lectivas, es por ello es importante el implementar estrategias de motivación que contribuirá a un desempeño laboral mejorando cumplimiento de los objetivos; en la actualidad la institución realiza supervisiones aisladas para el cumplimiento de tareas mas no así una evaluación integral, no existen proceso estandarizados para la evaluación del desempeño, sino más bien con acciones aisladas en cada una de las áreas académicas y administrativas, esta situación no ha sido superada a pesar de las políticas de educación que promulgo la nueva normatividad la Ley de Institutos y escuelas de educación superior y de la carrera pública de sus docentes, Ley N°

30512, este marco normativo busca mejorar servicios de calidad, mejora del desempeño del personal docente y directivo y la evaluación del desempeño laboral; asimismo la Ley del Servicio Civil, Ley 30057, busca profesionalizar y establecer la meritocracia, por ello establece el cumplimiento de objetivos, resultados y la evaluación del desempeño para estimular y mejorar el buen rendimiento del servidor civil y su compromiso con su institución, asimismo mediante esta normatividad se busca motivar al trabajador para mejorar sus competencias, realizar mejor sus tareas para luego poder ser ascendidos y tener una mejor remuneración.

El objetivo de la investigación es determinar cómo se relaciona la gestión motivacional y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo, en el periodo 2017, al determinar la relación de ambas variables se plantea las recomendaciones para mejorar los servicios que brinda el Instituto y mejorar el desempeño laboral.

En el primer capítulo se plasma la realidad problemática del trabajo de investigación, los antecedentes internacionales, nacionales y locales con respecto a la gestión motivacional y el desempeño laboral, asimismo se cita los trabajos previos realizados, el marco teórico de los modelos utilizados en el estudio y el marco conceptual, para luego realizar la formulación del problema principal y específicos, los objetivos y las hipótesis del estudio.

En el segundo capítulo se plasma el diseño de la investigación, el tipo de estudio, la población y muestra del estudio de investigación, las técnicas e instrumentos.

En el tercer capítulo se muestran los resultados obtenidos en la investigación, la contratación de la hipótesis, la discusión de los resultados en relación con los trabajos previos, las conclusiones y recomendaciones de la investigación realizada.

1.1. Realidad problemática

En muchas instituciones sean del Estado o sean privadas, es necesario adecuar a nuevas realidades debido al constante cambio y a la competitividad, es por ello la importancia de valorar el elemento humano para optimizar el potencial disponible de las instituciones. La influencia de la gestión

motivacional es evidentemente notoria en el desempeño laboral, tanto en la función técnica como operativa.

En los últimos años, el factor humano desempeña un papel fundamental en las organizaciones, siendo considerada el factor de éxito de las mismas, es por ello las constantes investigaciones de entender el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, de determinar cuáles son los factores que afectan positiva o negativamente en las personas. Es por tanto que la gestión del capital humano es considerada la esencia de la gestión de las instituciones. Muchas organizaciones basan su éxito en la gestión de su personal brindando mejores condiciones, ambiente de trabajo adecuado y sobre todo que estén motivados, seguros y preparados para el cumplimiento de sus funciones y el logro de sus objetivos, de ahí la importancia de estudiar la motivación.

Las organizaciones buscan ser más productivas, se preocupan por crecer y ser competitivos pero muchas de ellas no toman en cuenta la importancia del factor humano. La gestión del personal no solo es capacitarlos o brindarles equipos e infraestructura, sino se deben enfocar en generar un buen clima de trabajo, dar buen trato, condiciones laborales adecuadas, reconociendo cada uno de sus logros, estos aspectos afectarán en el desempeño laboral. De ahí que se relaciona que la motivación influye en el desempeño laboral, el identificar en qué grado se relacionan es el objetivo de esta investigación. El instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo brinda servicios educativos a la población Ayacuchana, brindando carreras acorde a la demanda del sector productivo, al ser una entidad del estado tiene múltiples deficiencias desde la infraestructura hasta la gestión del personal por parte de los directivos, la institución cuenta con personal docente y administrativo, entre contratados y nombrados, situación que afecta en la percepción de inestabilidad laboral, los docentes contratados en muy pocas ocasiones pueden ocupar cargos directivos, su crecimiento profesional es limitado por la condición laboral misma, sin embargo la Ley servir tiene como uno de sus pilares fundamentales la meritocracia, que aún no está siendo aplicada; las condiciones laborales que brinda la institución a sus trabajadores distan

mucho de los estándares necesarios para cumplimiento de tareas, además de las pocas relaciones humanas entre los trabajadores, el inadecuado clima organizacional, influyen en el desempeño de los trabajadores del instituto, mostrando poca identificación en las actividades que se fomentan desde la dirección, la poca asistencia a las reuniones para tratar diversos temas, incumplimiento de programaciones curriculares entre otros aspectos son el reflejo del desempeño laboral en el instituto, la Ley servir establece la constante evaluación del desempeño del servidor público y de esta manera promover a los trabajadores.

1.1.1. A nivel internacional

La globalización, abre camino a reconocer que una de las columnas fundamentales en que descansa el éxito de las instituciones es el factor humano. Las organizaciones para lograr sus objetivos deben considerar este elemento y tomar en cuenta las necesidades y aspiraciones individuales o grupales de su personal, la forma en que se combinan los recursos materiales y humanos.

A nivel internacional las empresas buscan ser más productivas y ello está relacionado con el desempeño laboral, invierten dinero y tiempo en identificar los factores que inciden en mejorar el desempeño laboral; las empresas se preocupan por el bienestar del trabajador y prestan atención a aspectos como la motivación, está demostrado por muchos estudios que el ambiente influye de manera significativa en la productividad, es por ello que muchos gerentes, directores se preocupan por brindar los elementos necesarios, ambientes cómodos, incentivar el trabajo en equipo como queda demostrado en los diversos trabajos de investigación como es el caso de Castro, P. (2016) realiza un estudio a los trabajadores de tres empresas del sector metal mecánico, ubicadas en la zona industrial de San Luis de Potosí, en dicho estudio se corrobora que la motivación influye en el desempeño. Así mismo, Juárez, D. (2016) en el estudio para identificar la motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala, se llegó

a concluir que la motivación intrínseca afecta al desempeño laboral; a nivel internacional se viene generando políticas públicas para mejorar la calidad de servicio de las entidades que brindan servicios educativos, como es el caso de Chile, Argentina que de acuerdo a evaluaciones internacionales brindan mejores servicios educativos en base a estándares y cumplimiento de objetivos, estos modelos internacionales son tomados de base para el Perú.

1.1.2. A nivel Nacional

Nuestro país en el marco de la modernización del estado busca ser un estado abierto, transparente y eficiente en los servicios públicos que brinda a la población, la ley de la modernización, identifica para el estado peruano cinco pilares; políticas públicas, Presupuesto por resultados, gestión por procesos, servicio civil meritocrático, sistema de información, estos pilares se orientan a prestar servicios más eficiente con la adecuada racionalización de los recursos, en todos los servicios que brinda el estado de manera oportuna y con los estándares internacionales, en el contexto de la modernización del estado se promulga la Ley N° 30057 (2013), Ley del Servicio Civil y su reglamentación en el año 2014 con el propósito de elevar la calidad de los servicios del Estado y elevar los ingresos de los servidores públicos del estado, la estabilidad laboral, además comprende las evaluaciones anuales para medir el desempeño del personal; asimismo en el año 2016 se promulgo la Ley de Institutos de Educación Superior, con el objetivo de mejorar los servicios al usuario, la Ley N° 30512 (2016) señala el objeto de dicha ley “regula la creación, licenciamiento, régimen académico, gestión, supervisión y fiscalización de los institutos de Educación Superior (IES) públicos y privados, a fin de que brinden una formación de calidad, que responda a las necesidades del país, del mercado laboral y del sistema educativo y su articulación con los sectores productivos” (pg.1). dentro de este marco normativo el Estado deberá de generar los

mecanismos necesarios para mejorar los servicios que brindan los institutos, de acuerdo a las estadísticas del MINEDU en el Perú hay 790 institutos de educación superior tecnológica de los cuales 53% es privado y el 47% es público, con un total de docentes de 8172, siendo el 55% contratados y el 45% nombrados, 354 son institutos estatales calificados con un rendimiento según calidad y pertinencia, donde solo 17 institutos son considerados en el rango superior, 166 con la calificación de buena y un preocupante 171 medio bajo en calidad y pertinencia, de esto podemos concluir que la educación estatal cuenta con muchas deficiencias entre ellas el desempeño del personal, esto es causado por muchos factores, y el objetivo de este trabajo de investigación es determinar si existe una relación entre la gestión motivacional y el desempeño, y de esta manera contribuir a la mejora de los servicios y la percepción de la calidad, con la nueva ley de institutos se busca mejorar los procesos de contratación del personal docente, además de incorporar las evaluaciones del personal, la evaluación de resultados entre otros. Sin embargo muchas de los institutos de educación superior no cuentan con ambientes adecuados, deficiente equipamiento, poca remuneración al personal que influye en el desempeño de sus labores diarias, de allí los servicios que se brindan.

El Proyecto Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior PROCALIDAD, de inversión pública financiado por el Gobierno Peruano y el Banco Mundial con el objetivo de la mejora continua de los servicios brindados en las entidades de educación superior, es por ello que se realizó la consultoría al Instituto de Educación Superior de Chimbote realizado por Jara, J. (2017), denominado “diagnostico situacional del proceso de selección y promoción del personal directivo, jerárquico y docente que permite la evaluación del desempeño durante la permanencia del cargo”, con el objetivo de identificar los factores que afectan el desempeño laboral del personal, las conclusiones a las cuales arriba es que La Ley N° 30512 precisa

las funciones, requisitos, procedimientos y funciones del personal directivo, jerárquico y docente de los Institutos y Escuelas de Educación Superior, además que los documentos de gestión como el Plan estratégico Institucional y el Reglamento Interno no están alineados a la nueva ley, lo que genera incertidumbre en el cumplimiento de las tareas del personal, identifica la importancia del acompañamiento y monitoreo al personal de su desempeño laboral.

1.1.3. A nivel Local.

A nivel local los institutos de educación superior no cuentan con la adecuada atención por parte de los diferentes niveles de gobierno, las limitaciones presupuestales impiden el adecuado equipamiento, mejora de infraestructura de los institutos, otro problema recurrente es la tratativa que se da al personal contratado, con remuneraciones bajas, ambientes de trabajo inadecuado, contratos por meses, estos factores afectan en el desempeño del personal, en los últimos meses se han generado nuevas leyes y reglamentos como es el caso de la Ley de Institutos y Escuelas de Educación superior y de la Carrera Publica de sus docentes para mejorar aspectos de personal como generar contratos para un año, mejoras económicas, que todavía está en proceso, esto debido a procesos lentos y burocráticos.

El estudio se realizó en el Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo, institución que ha sido elegida como Instituto de Excelencia en el marco de lograr brindar servicios de calidad, condición que fue lograda por ser uno de los institutos que logró adecuar sus cuatro carreras técnicas en cumplimiento al marco normativo, esta categoría se obtuvo gracias al trabajo de algunos docentes de las distintas áreas. Sin embargo, este proceso mostró la carencia del trabajo en equipo por ser solo algunos docentes identificados con el objetivo de adecuar la carrera, además de la poca participación por parte del personal administrativo, siendo el producto

beneficio de toda la institución, esta deficiencia no solo se presentó por parte de los trabajadores sino también por parte de la entidad que no brinda los recursos necesarios para el cumplimiento de las tareas, tampoco realiza ningún reconocimiento a los logros realizados por personal.

Para brindar servicios de calidad es necesario contar con personal idóneo con competencias, capacidades necesarias, además de tener la implementación necesaria para responder a las demandas de los usuarios, la gestión del personal por parte del personal directivo tiene algunas deficiencias como la poca colaboración del personal, falta de trabajo en equipo, comunicación, entre otros aspectos que disminuyen el desempeño laboral, la diferencia del trato al personal contratado y nombrado, que está regulado de acuerdo a la ley de la carrera Administrativa de la 276, mientras que los docentes contratados por la ley de Institutos y Escuelas de Educación superior y de la Carrera Publica de sus docentes, a partir de la vigencia de estas normas se contratara docentes en el tiempo oportuno y con el perfil correspondiente, además de la adecuada implementación de la institución, todo esto será realizado si y solo el personal directivo se compromete en gestionar los recursos de manera adecuada en busca de un mejor desempeño laboral y esto se traducirá en mejores servicios a nuestros usuarios

Para lograr estándares de calidad se debe de identificar cuáles son los factores que afectan al personal en el desempeño de sus labores, es por esta problemática que la investigación busca identificar los factores que motivan al personal a desempeñar sus labores de manera favorable o desfavorable y como es el grado de relación.

1.2. Trabajos previos

La investigación analiza la importancia de la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral para mejorar la productividad y eficacia de los trabajadores. En los últimos años se ha desarrollado de manera más frecuente estas investigaciones tanto a nivel internacional, nacional y regional, trabajos que contribuyeron como antecedentes para el presente trabajo.

1.2.1. En el ámbito Internacional

A nivel internacional Castro, P. (2016) *“El papel de los valores hacia el trabajo de la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de PYMES Potosinas”* Tesis presentada para optar el grado de Maestra en Administración con énfasis en Negocios presentada ante la Universidad Autónoma de San Luis Potosí de México. Esta investigación fue realizada con el propósito de establecer la influencia que tienen los valores hacia el trabajo sobre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de tres empresas del sector metal mecánico, ubicadas en la zona industrial de San Luis de Potosí. El tipo de estudio fue correlacional y el diseño fue transversal, con una muestra de 100 trabajadores entre varones y mujeres de diferentes áreas administrativas con una edad promedio de 33 años. Las conclusiones de la investigación fueron que existe relación positiva entre los valores hacia el trabajo, la motivación y el desempeño, además de una fuerte relación entre la motivación y el desempeño, señala la importancia que tienen los valores en la conducta de los trabajadores porque influyen en las percepciones, actitudes del talento humano los cuales tendrán un efecto positivo en el desempeño laboral.

Juárez, D. (2016) en su tesis *“Relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala”*, estudio que fue presentado para optar el grado de Licenciatura en Psicología

Industrial / Organizacional ante la Universidad Rafael Landívar de Guatemala. El objetivo de la investigación fue de determinar la relación que existía entre los factores de la motivación intrínseca y desempeño laboral en determinado grupo de docentes del colegio. La población de estudio fueron 32 docentes, comprendidos en edades de 24 a 58 años. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional y la metodología utilizada para la correlación de las variables de estudio fue el coeficiente de correlación de Pearson; el instrumento aplicado fue una escala de tipo Likert, compuesta por 25 ítems, el estudio llegó a la conclusión de que las personas que presentan un alto nivel de motivación intrínseca, no se relaciona a su desempeño laboral, es decir que no existe una correlación significativa entre las dos variables en el grupo de docentes.

También, Sum, M. (2015) realizó la investigación titulada "*Motivación y desempeño Laboral*". Estudio fue presentado para optar el grado académico de Licenciatura como Psicóloga Industrial ante la Universidad de Rafael Landívar de Guatemala, la investigación se realizó con el objetivo de analizar la influencia entre la motivación y el desempeño laboral, estudio que fue aplicado al personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. El diseño de la investigación fue descriptivo, la población de estudio de acuerdo a la muestra fue de 34 trabajadores del área administrativo de la empresa, el instrumento utilizado fue la prueba psicométrica con el propósito de medir el nivel de motivación de los trabajadores, las preguntas se midieron con la escala tipo Likert para determinar el grado de desempeño laboral que mostraban los trabajadores. La hipótesis planteada fue que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa. Aplicado los instrumentos, la investigación llegó a las conclusiones de que la motivación influye de manera directa en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa; así mismo la motivación induce al personal administrativo a realizar las tareas asignadas en el

trabajo con mucho entusiasmo, compromiso y se sienten satisfechos por los incentivos que reciben por el buen desempeño laboral que tienen, además se comprobó que las felicitaciones a los trabajadores por parte de sus jefes influye positivamente en su desempeño laboral.

Según Enríquez, P. (2014), realizó la investigación titulada, *“Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México”* investigación elaborada para optar el grado de Maestría en Administración, presentado a la Universidad Montemorelos de México. El objetivo de la investigación fue aplicar y utilizar un instrumento de evaluación de desempeño laboral y el nivel de motivación de los empleados del instituto; la hipótesis principal planteada fue identificar el grado de motivación y como este es el predictor del nivel de desempeño de los empleados. La metodología de la investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva y explicativa, además el estudio es de correlación de campo y transversal; para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos, uno enfocado al desempeño con una confiabilidad de 0.939, mientras que el otro instrumento sobre la motivación con una confiabilidad de 0.909, la población de estudio estuvo conformado por 164 trabajadores del Instituto, no se tomó muestra, aplicándose a todos los trabajadores. Las conclusiones de la investigación fueron que con respecto a la motivación, los empleados tienen una percepción de la motivación que va de muy buena a excelente; mientras que para el desempeño laboral los trabajadores manifestaron que se ubican entre muy bueno y excelente, por tanto la motivación, variable independiente, para esta investigación manifiesta una influencia positiva y significativa en grado fuerte en la variable dependiente, el desempeño laboral de los trabajadores.

García, C. (2014), realizó la investigación titulada *“Motivación laboral y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México”* tesis realizada para optar el grado de

Maestría en Recursos Humanos, fue presentada a la Universidad de Montemorelos de México. El tipo de investigación es de tipo cuantitativa, explicativa, descriptiva, su realización es de campo y transversal. La población para el estudio estuvo conformada por los 108 directivos, determinándose una muestra de 73. Para lo cual se utilizaron dos instrumentos, la encuesta para cada una de las variables haciendo un total de 40 preguntas aplicadas a cada directivo, con una confiabilidad de 90%. Las conclusiones finales de la investigación con que la variable predictora, la motivación, explica que el 52.2% de la varianza de la variable dependiente, desempeño laboral, por tanto se llegó a la conclusión que la motivación es una variable predictora positiva y fuerte para el desempeño laboral de los directivos. Es así que los directivos del corporativo mantienen un alto nivel de motivación y por tanto se verá reflejado en su desempeño laboral, logrando los objetivos organizacionales.

Olvera, Y. (2013), en su investigación titulada *“Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la constructora Furoiani Obras y Proyectos”* el estudio fue presentado para optar el Título de Psicóloga Industrial ante la Universidad de Guayaquil, Ecuador. El objetivo de la investigación fue establecer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral. La población de estudio y muestra fue de 38 empleados, el tipo de investigación mixta, el instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario de Motivación para el trabajo. La investigación se planteó la siguiente hipótesis: la motivación influye en el desempeño laboral administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani. Realizada el levantamiento de información y con los resultados obtenidos se llegó a la siguiente conclusión: que los principales factores que influyen en el desempeño laboral son el trabajo en equipo y seguridad e higiene. Ambos fueron considerados factores operativos y la motivación son parte de los extrínsecos como el salario, el reconocimiento como

motivador intrínseco, siendo los factores motivacionales de mayor dominio en el personal. El resultado de las evaluaciones de desempeño muestra que el 50% del personal tiene un rendimiento aceptable y el restante 50% tiene un desempeño considerado regular.

Yajaira, P. (2012) Desarrollo su investigación *“La Motivación de los trabajadores del departamento de recursos humanos de la Facultad de Ciencias de la Salud en la Universidad de Carabobo”* trabajo presentado para optar el título de Magíster en Administración del trabajo y Relaciones Laborales, presentado a la Universidad de Carabobo, Venezuela. El objetivo de la investigación fue analizar la motivación de los trabajadores del departamento de Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Carabobo, para el mejoramiento en el desempeño laboral. El diseño de la investigación fue descriptivo, de campo, con una población de 8 trabajadores en total, utilizo como instrumento el cuestionario. Luego de la aplicación de la encuesta y el análisis, se concluyó que existe una desmotivación de los trabajadores lo cual afectará negativamente en el desempeño laboral. Se observó que los trabajadores no reciben retroalimentación de su jefe, no tienen confianza, creando un ambiente tenso, existe debilidad y carencia de un sistema de motivación lo que afecta significativamente de manera negativa al desempeño laboral de los trabajadores del departamento de Recursos Humanos. El autor realiza algunas recomendaciones como fomentar la capacitación del personal, con talleres, cursos, de acuerdo a las actividades desarrolladas, buscar la mejora de las relaciones interpersonales promoviendo el trabajo en equipo y exponer técnicas de comunicación efectiva.

1.2.2. En el ámbito Nacional

A nivel Nacional se encontró la investigación de Reynaga, Y. (2015) realizo la investigación *“Motivación y Desempeño Laboral del*

personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas” trabajo presentado a la Universidad Nacional de José María Arguedas de Andahuaylas para optar el grado de Licenciado en Administración de empresas. Esta investigación tiene como propósito el de determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral. Se realizó el estudio en base a tres dimensiones la intensidad, la dirección y la perspectiva, relacionadas a la motivación como variable independiente, y las dimensiones de la variable dependiente el desempeño laboral con sus tres dimensiones: la participación del empleado, formación de desarrollo profesional y el ambiente de trabajo. El instrumento utilizado para la obtención de la información es la encuesta sobre las dos variables de 30 preguntas con una amplitud de escala de cinco categorías. Se aplicó a 100 personas entre varones y mujeres, entre enfermeras, obstetras, médicos y técnicos de enfermería. Con un nivel de confianza del 95% y el resultado de las encuesta demuestra que existe una relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto, la correlación de Spearman es 0.488 lo que indica una correlación positiva moderada. La investigación llegó a las siguientes conclusiones: se rechaza la hipótesis nula por lo que se puede afirmar que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral, también se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión intensidad y participación del empleado en el Hospital Hugo Pesce Pescetto. Sin embargo, en el caso de la relación de dimensión dirección con la formación de desarrollo profesional, se acepta la hipótesis nula por lo que no existe una relación significativa. Con respecto al tercer objetivo específico de la relación de dimensión persistencia con el ambiente de trabajo se acepta la hipótesis nula por lo que no existe relación significativa entre ambas dimensiones.

Chirito, E. y Raymundo, S. (2015) realizaron su trabajo de investigación titulada “*La Motivación y su incidencia en el Desempeño*”

Laboral del Banco Interbank, Tiendas en Huacho” tesis que fue presentada para obtener el grado de Licenciada en Administración ante la Universidad Nacional de José Faustino Sánchez Carrión en Huacho. El objetivo de la investigación es la determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Interbank. Se basa en la teoría de los dos factores de Herzberg y la evaluación de 360° para identificar la incidencia de las dos variables de estudios. El tipo de estudio es descriptivo correlacional, con enfoque mixto, con una población de 43 empleados. Se utilizó como instrumento la encuesta con el instrumento cuestionario con un total de 27 preguntas. La investigación llegó a las siguientes conclusiones: la motivación incide significativamente de manera positiva en el desempeño laboral del Banco Interbank. Se comprobó que el ambiente laboral, las políticas de la empresa, seguridad en el puesto de trabajo, el salario y la comunicación influyen a que los trabajadores se desempeñen de manera eficiente y eficaz, por ende brindan un mejor servicio a los clientes. También se determinó que los factores motivacionales inciden de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Interbank. Asimismo los factores higiénicos inciden significativamente de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Interbank. Los aspectos del salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, relación de la dirección y los empleados también influyen en el desempeño de los trabajadores.

Calvo, V. y Loayza, Y. (2015) realizaron la investigación de *“Influencia de los factores motivacionales en el desempeño del talento humano del Banco Crédito del Perú BCP – Cusco Caso: Oficina principal – área de procesos y plataforma, 2013 – 2014”* tesis que fue presentado para obtener el grado de Licencia en Administración, trabajo que fue presentado a la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cuzco. El propósito de la investigación de determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño del talento

humano del Banco de Crédito del Perú. El nivel de investigación es descriptiva correlacional, el diseño de la investigación es no experimental de corte transversal y las técnicas que se utilizaron son la observación directa, la encuesta y la entrevista, llegando a la conclusión de que existe una relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño del talento humano del Banco de Crédito del Perú, comprobando la hipótesis planteada por el estudio, por cuanto los factores de motivación existe influencia directa con el desempeño del talento humano.

Vera, N. y Zapata, M. (2014) realizaron la investigación de *“La motivación y el Desempeño Laboral del personal administrativo en el Hospital Regional del Cusco”* tesis que fue presentado para obtener el grado de Licenciado en Administración, trabajo que fue presentado a la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cuzco. El objetivo de la investigación es la de determinar el grado de relación existente entre las variables de la motivación y el desempeño laboral. Se aplicó el instrumento de la encuesta para poder identificar esta relación, llegando a la conclusión de que la motivación tanto intrínseca y extrínseca induce al personal administrativo a mejorar el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Cuzco, teniendo más incidencia en el factor intrínseco.

1.2.3. En el ámbito Local

A nivel local, Salcedo, O. (2016), en su tesis *“Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Oficina Zonal de Ayacucho del Organismo de Formalización de la propiedad informal – 2016”*, tesis que fue presentado para obtener el grado de Magíster en Gestión Pública, a la Universidad Cesar Vallejo. La finalidad del estudio es conocer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina Zonal de Ayacucho que permitan a los directivos comprender y plantear

estrategias que mejoren la labor de los trabajadores. La metodología utilizada es de tipo no experimental con diseño descriptivo correlacional. Se aplicó el instrumento de la encuesta a una población total de 35 trabajadores, con un muestreo no probabilístico. Las conclusiones del estudio son que existe una correlación directa moderada entre las variables motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina Zonal de Ayacucho del Organismo de formalización de la propiedad informal, resultado que es corroborado por el coeficiente de correlación de $Rho=0.494$ y $p=0.003$.

Asimismo, Barrientos, Y. (2016) en su tesis *“Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores de la ONG World Vision Perú – Ayacucho 2016”* estudio que fue presentado para obtener el grado de Magíster en Gestión Pública, a la Universidad Cesar Vallejo Ayacucho. La finalidad del estudio es conocer la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la ONG World Vision Perú para comprender a los directivos de la institución plantear estrategias que mejore la labor de los profesionales de la institución y que conduzca al mejor desempeño de sus profesionales. La metodología utilizada es una investigación no experimental con diseño descriptivo correlacional, la técnica de recolección de datos fue la encuesta aplicada a 44 trabajadores. Los resultados y conclusiones a los que llega este estudio es que el 48,4% de los trabajadores siempre se hallan motivados por los directivos de la institución. Asimismo el 80,6% de los trabajadores siempre se desempeñan bien, por tanto existe una relación directa moderada entre las variables motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la ONG World Visión Perú – Ayacucho con un coeficiente de correlación de 0,491 y el nivel de significancia de 0,005.

Alarcón, D. (2016) en su tesis *“Motivación y desempeño Laboral en la comisaría del Distrito de Carmen Alto, Ayacucho – 2016”* estudio que fue presentado para obtener el grado de Magíster en Gestión

Pública, a la Universidad Cesar Vallejo Ayacucho. El objetivo del estudio es la de determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en la comisaría del Distrito de Carmen Alto. El diseño del estudio fue correlacional con un enfoque cuantitativo. El instrumento utilizado para el acopio de datos fue la encuesta que fue aplicada a 30 policías. Los resultados permitieron comprobar la hipótesis general, concluyendo no existe relación entre la motivación laboral y desempeño laboral en la Comisaria de Carmen Alto. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau_b de Kendal mostrando que el valor del coeficiente de correlación es -0,412 el que refleja un nivel de correlación negativa moderada, y el p-valor (nivel de significancia) es $0,021 > 0.05$. ($t_k = -0,412$; $p = 0,021 > 0.05$).

Tipe, G. (2016) en su tesis *“Motivación y desempeño Laboral en los profesionales de enfermería. Hospital Regional de Ayacucho, 2016”*, trabajo de investigación que fue presentado para optar el grado de Magister en Gestión Pública, ante la Universidad Cesar Vallejo, el objetivo del trabajo de investigación fue determinar si existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, en su realidad problemática menciona la importancia de la motivación y que la aplicación de esta ayuda a tener mayor productividad; en el sector de salud la motivación del personal en su puesto de trabajo es uno de los temas centrales porque la calidad del trabajo depende de la motivación del interés y preocupación para mejorar el servicio a los usuarios, el diseño de la investigación fue no experimental, descriptivo correlacionar, transversal, de tipo aplicada, la población estuvo constituida por 120 profesionales la muestra fue de 30 profesionales de enfermería que realizan labores administrativas, el instrumento utilizado para la recolección de información fue la el cuestionario para cada una de las variables, la validez del instrumento se realizó con el estadígrafo de Pearson, para la confiabilidad se usó el coeficiente de Alfa de

Cronbach, el trabajo de investigación llegó a la conclusión de que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral con una correlación positiva de 0,446, con una significancia a sintónica mostrada por el SPSS es 0.001 menor a 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. La Motivación

Las teorías de la motivación son muchas, debido a la importancia que tiene para la productividad en las organizaciones, siendo la motivación el conjunto de estímulos que impulsa a los trabajadores a cumplir metas y objetivos. El identificar cuáles son los motivadores es el objetivo de numerosas teorías. Algunos autores definen a la motivación desde su perspectiva como es el caso, Koenes (1996) dice que la motivación es “un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos.” (p.191), siendo para Aguirre, Castillo, Tous (2003) el motivo aquella causa interna que puede ser de orden intelectual, consciente o también inconsciente, que puede inducir a un comportamiento específico, de lo cual podemos inferir que la motivación surge del interior de la persona para luego ser traducida en un tipo de comportamiento positivo o negativo.

Por otra parte para Galbraith (1975) citado por Aguirre, et al (2003, p. 384) menciona que la motivación “tiene un significado dinámico, pues representa un proceso en el que destacan los aspectos de activación y orientación del comportamiento” es por ello que la motivación viene de una combinación de distintos elementos.

Por tanto en el área laboral, la motivación es el deseo de dedicar altos niveles de esfuerzo a determinados objetivos organizacionales,

condicionados por la capacidad de satisfacer algunas necesidades individuales explicado por Chiavenato (2002)

Cada una de las organizaciones tiene sus propias características, como es el caso de la normatividad, sus políticas de gestión de personal, entre otros aspectos que pueden ser motivadores para los trabajadores para el cumplimiento de objetivos como es el caso de Robbins y Judge (2009) quienes definen a la motivación como aquella voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo para alcanzar metas de la organización, y la voluntad que está condicionada a la persona dependiendo de la necesidad individual que pueda tener.

Otro concepto es el de Arias y Heredia (2001) mencionan que la motivación está constituido por todos los factores que puedan provocar, mantener y dirigir la conducta de las personas hacia un objetivo, también llegan a la conclusión que para la mayoría de las personas el trabajo es un medio para lograr otras metas.

Según Vásquez (2013) la motivación se define como aquello que para la empresa constituye la fuerza emocional que va lograr que un trabajador realice sus funciones de manera correcta. También menciona que la motivación es de vital importancia para el desarrollo de las funciones de un trabajador y por tanto para el desempeño de sus tareas para el cumplimiento de objetivos.

Las organizaciones buscan entender los comportamientos de sus trabajadores y el porqué del desempeño diferenciado en cada uno de ellos, aspecto que es explicado por Chiavenato (2000) que las personas tienen desempeños diferentes, esto debido a varias razones, y se han empleado muchas variables que puedan explicar las diferencias en el desempeño de las personas, como las habilidades, competencias, recompensas, entre otros, siendo la motivación quien ocupa el primer lugar en todos los factores. A partir

de esta definición se puede relacionar que la motivación afecta al desempeño laboral en diferentes magnitudes.

Gamero (2005) define a la motivación como esa misteriosa cualidad que impulsa al trabajador a ser proactivo y emprender la acción para realizar una tarea, además de ser un estado interno que activa, que da energía, dirige y sostiene las acciones y el comportamiento de los empleados. Es por ello que las organizaciones buscan identificar las necesidades e impulsos que tienen los trabajadores y a través de ellos mejorar las condiciones, entornos. Es por ello que la motivación es un elemento muy importante del comportamiento organizacional y, por ende, para el logro de los objetivos de la organización

1.3.1.1. Teorías de la Motivación.

En las últimas décadas surgieron múltiples teorías, siendo la teoría más conocida el de las necesidades de Abraham Maslow. Este autor identificó cinco niveles distintos de motivación que están dispuestos en una estructura piramidal, de modo que la necesidad del siguiente nivel se activa cuando se cubre la necesidad anterior de la estructura. Freeman (1996) presenta la pirámide de la jerarquía de las necesidades, la teoría Maslow, que sostiene que las personas tendrán motivos para satisfacer las necesidades más apremiantes en un momento dado. Este predominio dependerá de la situación, de su entorno y de las experiencias que se presente. Establece cinco niveles: el primer nivel son las necesidades fisiológicas que son representadas por la comida, el vestido, entre otros; en el segundo nivel se encuentra la necesidad de seguridad orientados a buscar la estabilidad en todos los aspectos; el tercer nivel es la necesidad social que está relacionado al compañerismo, pertinencia, trabajo al grupo; el cuarto nivel

es la necesidad de estima en los aspectos de reconocimiento, prestigio responsabilidad; y por último la necesidad de autorrealización siendo la máxima necesidad por coberturar de la persona. La conclusión de esta teoría fue que los trabajadores primero necesitan un salario acorde para los gastos de casa, alimento para proteger su familia como un ambiente laboral seguro. Además que los trabajadores estarán más motivados por la necesidad de autorrealización. De acuerdo a esta teoría los trabajadores tendrán que coberturar el primer nivel para ir escalando los demás niveles, por lo que las organizaciones buscaran generar las condiciones necesarias para cada caso.

Koontz (2008) menciona que la teoría de Maslow fue modificada por Frederick Herzberg. Esta teoría parte por el término factor que vendría a ser un elemento que contribuye en el proceso de la producción de un bien. Herzberg en su teoría propone que la motivación laboral parte de dos factores: el de higiene y los factores motivacionales. Sus investigaciones se orientan al mundo laboral, delimitando claramente los factores higiénicos o factores extrínsecos que están relacionado con los aspectos externos de la tarea. La cobertura de este factor no garantiza una motivación que se traduzca en esfuerzo hacia el logro de resultados, como es el caso de condiciones de trabajo, políticas de organización y administración, relaciones con sus jefes, competencia técnica del jefe, salario, seguridad en el puesto, relaciones entre colegas; mientras que los factores Motivadores o factores intrínsecos están orientados al trabajo en sí, cuya presencia o ausencia afectan en la motivación o desmotivación, entre los que se encuentran el trabajo en sí, delegación de la responsabilidad, progreso, crecimiento, realización, reconocimiento. Herzberg concluye

que la mejor manera de motivar a los trabajadores es organizar el trabajo de manera que proporcione la posibilidad de retroalimentar y que además sirva para la satisfacción de necesidades.

La teoría de la motivación- higiene de Herzberg citado por Yajaira (2012) menciona que esta teoría existe una relación directa entre los factores intrínsecos y la satisfacción laboral y entre los factores extrínsecos y la insatisfacción.

Otro investigador que estudio la motivación es McClelland que se centró en tres necesidades secundarias básicas, como explicación al comportamiento humano en el área laboral y sobre todo el ámbito administrativo. McClelland (1951) citado por Aguirre, et al (2003, p. 398) menciona que los motivos estudiados son de “orden psicológico, es decir, son necesidades secundarias o socialmente adquiridas que están relacionadas con la necesidad de solucionar problemas”. Esta teoría clasifica tres necesidades básicas, menciona que cada persona tiene diferentes niveles de estos motivos. Estas son la necesidad de logros, de afiliación y de poder.

1.3.1.2. Dimensiones de la Gestión Motivacional

Arias, et al (2001, p.246) cita a Herzberg (1965), en su teoría establece la relación de los dos tipos de factores con la satisfacción o insatisfacción en el trabajo. Para fundamentar y sustentar nuestra hipótesis Herzberg en su teoría dual menciona que los factores intrínsecos están relacionados al puesto, como es el caso de la responsabilidad, iniciativa entre otros, cuando están presentes motivan de manera favorable al personal; quiere decir, producen satisfacción,

pero la ausencia de este no ocasiona insatisfacción. Sin embargo, se llega a la insatisfacción cuando los factores extrínsecos, como es el caso de empatía con los compañeros, limpieza, entre otros factores, están ausentes. En otros términos la teoría menciona que las carencias que experimenta la persona en el ambiente de trabajo le causan insatisfacción; sin embargo, contar con todas las comodidades quiere decir condiciones apropiadas y el clima emocional adecuado no le provoca satisfacción. (Arias, et. al, 2001, p.246).

Herzberg (1977), citado por Aguirre, et al (2003, p. 397) sostiene que la “satisfacción y la insatisfacción se mueven en distintos planos, que sus variaciones responden a la actuación unidireccional e independiente de los factores motivadores e higiene, de tal manera que lo opuesto a satisfacción es no satisfacción y lo opuesto a insatisfacción es no insatisfacción”, de lo cual se concluye que actuar sobre los factores higiénicos no puede incrementar la satisfacción, sino reducir la insatisfacción.

a. Factores motivacionales o factores intrínsecos

Chiavenato, I. (2012) menciona que los factores motivacionales o intrínsecos están relacionados con el cargo mismo es decir el mismo puesto de trabajo, las tareas y con la naturaleza de las labores que el trabajador desarrolla. Es así que, los factores motivacionales están controladas por el individuo porque se relacionan con lo que el trabajador realiza y ejecuta.

Los factores motivacionales involucran los sentimientos de crecimiento del individuo, de reconocimiento

profesional y las necesidades de autor realizarse y se sujeta de las labores que realiza en su centro de labor. Las tareas, las actividades y los cargos han sido planteados con el único objetivo de atender a los principios de eficiencia, eficacia y de economía, y muchas veces se ha omitido los aspectos de desafío y oportunidad para la innovación y creatividad personal.

Los estudios realizados por Herzberg, establece que existe una tendencia a disipar el significado psicológico para el trabajador que realiza sus funciones y tiene una consecuencia de “desmotivación” generando desinterés, apatía y desanimo ya que la empresa no oferta nada más que un lugar con los mínimos requerimientos para laborar dejando de lado otros aspectos de mayor importancia.

Los motivadores intrínsecos son estímulos internos que una persona considera cuando ejecuta un actividad o trabajo, por lo que hay una relación directa entre el trabajo que realiza y la retribución que percibirá.

Son factores que generan un efecto positivo en la satisfacción con el trabajo que realizan, dando como resultado el incremento en la capacidad absoluta de producción del trabajador. Los factores son:

- Trabajo en sí. Esta categoría es usada cuando el individuo expresa que el trabajo es fuente de buenos y malos sentimientos. Labor atrayente, creativa, desafiante y variada; o de manera inversa, trabajo rutinario, sofocante y muy laborioso.

- Delegación de responsabilidad, orientado si las tareas realizadas están acorde a las capacidades que posee el trabajador.
- Progreso, el trabajo realizado por el trabajador aporta a lograr los objetivos trazados por la empresa.
- Crecimiento, orientada a la valoración de la empresa a los aportes del trabajador, tiene la posibilidad de crecer profesionalmente dentro de la empresa.
- Realización, el trabajador goza de libertad para realizar y dirige el trabajo, siente a auto realizarse como profesional y persona.
- Reconocimiento, existe un programa para el reconocimiento y estímulo del personal dentro de la empresa.

b. Factores higiénicos o extrínsecos

Chiavenato, I (2012) cita a Herzberg que basa su investigación de la motivación en dos factores, uno de ellos son los factores higiénicos o extrínsecos se ubican en el entorno de las personas e integra las condiciones dentro de las cuales se desempeñan sus trabajos. Como las organizaciones son las que administran y dedican a esas condiciones, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. El sueldo, los beneficios sociales, el tipo de dirección que las personas reciben, las condiciones físicas y clima de trabajo, las políticas y directrices organizacionales, el ambiente entre la empresa y personas que en ella laboran, etc. son los principales factores higiénicos. Son externos y se sitúan en el ambiente que engloba al individuo.

No se tratan de partes intrínsecas del trabajo, pero se vinculan con las condiciones en las que se ejecuta la labor. Se encontró que los factores de higiene no producen incrementos en la capacidad de producción del trabajador, sino que tan solo se evitan pérdidas en su desempeño debido a restricciones en el trabajo.

Los factores extrínsecos o higiénicos vienen a ser las condiciones que rodean a la persona en su trabajo, comprende las condiciones físicas y ambientales del lugar de trabajo, salario, beneficios sociales, tipo de supervisión, oportunidades entre otros. Constituyen los factores con que las organizaciones suelen impulsar a los trabajadores, su influencia es limitada para los trabajadores, para medir los factores extrínsecos existen indicadores que son:

- Condiciones de trabajo, orientado a la adecuada higiene, orden del centro de trabajo. El entorno físico (iluminación, ruido, espacio, etc.), horas laborables, medios/materiales a disposición, condiciones de seguridad.
- Políticas de la organización y administración, establecimiento de normas, procedimientos y normatividad necesario para la ejecución de las tareas.
- Relaciones con el supervisor, percepción de poder hablar y ser escuchado.
- Competencia Técnica del supervisor, el jefe está capacitado para dirigir y administrar el área correspondiente, tiene la experiencia para realizar el trabajo.

- Salario y remuneración, orientada a la remuneración económica percibida acorde al trabajo que realiza para la empresa.
- Seguridad en el puesto, existe interés personal por las actividades de seguridad, se brinda un ambiente necesario y adecuado para realizar su trabajo.
- Relaciones con los colegas, realiza un trato de igualdad y respeto entre compañeros de trabajo.

En la consecuencia de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas, Chiavenato dice que es mucho más profundo y estable. Cuando se optimizan los factores motivacionales, generan la satisfacción en los individuos. Sin embargo, cuando son precarios, evitan esta sensación. Herzberg los llama factores satisficentes por el hecho de estar conectados a la satisfacción de las personas.

1.3.2. Desempeño Laboral

El desempeño laboral es la manera como el personal se desenvuelve en un determinado puesto de trabajo, es el rendimiento de una persona al realizar una determinada tarea. El desempeño laboral está relacionado con las competencias laborales que tiene una persona; las organizaciones en la actualidad buscan medir, evaluar el rendimiento de su personal, es decir conocer el desempeño laboral. La medición de esta variable se puede realizar a través de diversos factores, como calidad, cantidad, iniciativa entre otros factores, para definir esta variable existen diversas teorías. Es el caso de, Bittel, L. (2000), determina que el desempeño depende en gran parte de las expectativas del empleado respecto al trabajo que realiza, y la actitud hacia los logros y su deseo de armonía. De este concepto se

determina que las expectativas influyen en el desempeño del trabajador.

Robbins y Coulter (2010) definen al desempeño como el resultado final de una determinada actividad, ya sea que dicha actividad represente un esfuerzo mayor, el desempeño es lo que resulta de esa actividad.

Además, se define que el desempeño laboral es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. El desempeño está conformado por actividades tangible, observables y otras que se puedan deducir. Vicente, D. (1997)

Chiavenato, I. (2000) determina al desempeño como el comportamiento del trabajador en la búsqueda continua de los objetivos fijados. Esto constituye la estrategia individual para lograr los objetivos, por tanto para comprobar el grado de desempeño de un trabajador es necesario evaluar sus habilidades. La evaluación del desempeño laboral constituye un factor importante para las entidades para determinar el avance y cumplimiento de los objetivos.

El desempeño laboral es el proceso que facilita la ejecución de las estrategias que permiten la mejora continua de la organización y lo percibe como una visión positiva de las personas que ayuda a reforzar conductas e incorporar variables en las conductas no deseadas. Jiménez, D. (2011) de este concepto se puede concluir que evaluar el desempeño permite realizar un diagnóstico la labor del trabajador, el cumplimiento de sus objetivos, además esta evaluación determinara las fortalezas y debilidades de cada trabajador; a partir de este resultado implementar procesos de mejora y estrategias.

Chiavenato, I. (2000) conceptualiza que el desempeño en un puesto varia de una persona a otra y esto depende de diversos factores condicionantes que influyen en la persona. Es por ello que las organizaciones buscan identificar estos factores, para implementar aquellas que mejoren el desempeño y minimizar o eliminar aquellas que disminuyan el desempeño de la persona. La evaluación del desempeño es una técnica que se desarrolla en la administración del personal mediante la supervisión para detectar problemas desde la integración del personal hasta las funciones asignadas a cada puesto de trabajo, perfil del personal, problemas de motivación entre otros.

Existen diversas teorías que plantean como medir el desempeño laboral, para este estudio se tuvo como referencia la evaluación de 360° de acuerdo a los autores Werther, Davis y Guzmán (2014) quienes determinan que la mejor manera de medir el desempeño es la evaluación de 360°, el cual es un proceso en el que participan los trabajadores que tienen contacto con el trabajo a evaluar, identifica las áreas en las cuales los trabajadores deben mejorar. Esta evaluación rompe los paradigmas de que la evaluación lo realizan los supervisores o jefes inmediatos a sus subordinados; esta evaluación toma en cuenta la opinión también de las personas que interactúan con el trabajador.

Los autores Robins y Judge (2013) establecen que la evaluación 360° es el método más utilizado para determinar el desempeño laboral, por las bondades que ofrece como la retroalimentación de los diferentes aspectos por mejorar; asimismo se comprende como un factor externo que rodea a cada persona. Se trata de una evaluación en forma circular que se realiza a todos los elementos que tienen alguna interacción con el trabajador o evaluado. Chiavenato, I. (2002).

Los autores Werther, et al (2014) mencionan que las observaciones de desempeño pueden llevarse a cabo en forma directa o indirecta

mediante mediciones objetivas que son cuantitativas y mediciones subjetivas que son calificaciones no verificables.

Es por ello la importancia de la evaluación del desempeño para determinar los aspectos por mejorar en la administración del personal y con ello contribuir al logro del objetivo organizacional. El desempeño del personal está relacionado con el nivel de formación, competencias del trabajador, las remuneraciones y las características del puesto como lo define Alles (2008) la evaluación de desempeño es un elemento fundamental para las buenas prácticas de recursos humanos y esta se relaciona con otros sistemas, como las descripciones de puestos, las características, las remuneraciones y el desarrollo de personas.

1.3.2.1. Dimensiones del Desempeño Laboral

Davis y Guzmán (2014) mencionan que la evaluación 360° es una herramienta importante por la información sistematizada que se obtiene de diferentes personas sobre el desempeño de un trabajador, además que proporciona información objetiva y cuantificada de factores difíciles de medir como el trabajo en equipo, liderazgo, administración del tiempo, entre otros. De acuerdo a esta teoría la evaluación se realiza desde dos expectativas: las competencias para el individuo y las competencias para el puesto. La importancia de este modelo es el rompimiento del paradigma que el supervisor o jefe es la única persona que puede evaluar las competencias de los trabajadores.

Las competencias para el individuo, que está orientado a evaluar las características que ya posee el trabajador y que está relacionado con el puesto de trabajo, siendo evaluados los aspectos de iniciativa y excelencia, integridad,

comunicación a todo nivel, supervisión, acompañamiento, apertura para el cambio. Mientras que las competencias para el puesto miden las competencias necesarias del trabajador para un buen desempeño en el puesto de trabajo. Los aspectos a evaluar son la calidad administrativa o programática, trabajo en equipo, trabajo con otras organizaciones, control interno, sentido costo, beneficio, tomas de decisiones y solución de problemas, compromiso de servicio.

La evaluación del desempeño se realiza observando las competencias que tiene el trabajador, este proceso se realiza desde dos perspectivas o dimensiones.

a. Competencias del Individuo.

Consiste en la evaluación de las características o las competencias del trabajador que ya posee y que están relacionados con el puesto de trabajo, esta se mide en base a indicadores que son:

- Iniciativa y excelencia, relacionada a la iniciativa del trabajador para aprender nuevas habilidades y ampliar sus horizontes, fijación de metas y promueve la innovación en el puesto de trabajo.
- Integridad, el trabajador es honesto, asume la responsabilidad de las tareas en equipo o personal, asegurando la transparencia en la administración de los recursos de la empresa.
- Comunicación a todo nivel, orientado a la comunicación que dirige al personal con respeto y justicia, desarrolla relaciones eficaces con sus jefes, colegas y clientes.

- Supervisión, compromiso del personal a desempeñar con compromiso el máximo de su habilidad.
- Apertura para el cambio, se sensibiliza hacia los puntos de vista de otros y los entiende, aun cuando son opuestas a los suyos.

b. Competencias para el puesto

Mide las competencias que son necesarias para el buen desempeño de un puesto de trabajo, los indicadores para medir estas competencias son:

- Calidad Administrativa – Programática, posee conocimientos y destrezas que permiten ejercer su trabajo con eficacia.
- Trabajo en equipo, orientada a la participación a todo nivel en el desarrollo de las tareas de la organización, aplicando estrategias para una mejor relación con sus colegas.
- Trabajo con otras organizaciones, colabora comparte y promueve oportunidades de colaboración con otras organizaciones.
- Control interno, realiza el control de manera constante y cuidadosa su trabajo, buscando siempre la excelencia.
- Sentido Costo – Beneficio, Orientado al uso eficaz y protección de los recursos de la organización.
- Tomas de decisiones y solución de problemas, identifica los problemas e establece soluciones de manera oportuna.
- Compromiso de servicio, El trabajador posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos establecidos.

1.3.3. Marco Normativo

Ley N° 28044, Ley General de Educación.

Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.

Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM

Decreto Supremo N° 011-2012-ED, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28044, Ley General de Educación y sus modificatorias.

Reglamento de la Ley N° 30512 aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2017- MINEDU.

Resolución de Secretaria General N° 311-2017-MINEDU, que aprueba los Lineamientos Académicos Generales de los Institutos de Educación Superior.

1.3.4. Marco Conceptual.

1.3.4.1. La Motivación. Son un conjunto de impulsos que mueven a las personas a realizar determinadas acciones, es un proceso dinámico de lograr objetivos de acuerdo a los satisfactores que tenga la persona.

1.3.4.2. Motivación Extrínseca. Son los factores externos con el cual el trabajador interactúa en su centro de trabajo, responde a deseos, está comprendido por varios aspectos como el ambiente de trabajo, incentivos, reconocimientos, entre otros, que están relacionados con la realización de las tareas.

1.3.4.3. Motivación Intrínseca. Es la realización de una tarea o actividad por impulsos internos y no por una recompensa externa, sino por el gusto de hacer las cosas, este tipo de motivación está comprendido por la autorrealización,

autoestima entre otros que influyen en el comportamiento de las personas.

- 1.3.4.4. Desempeño.** Es la acción que se realiza para el cumplimiento de alguna tarea, también configura el comportamiento que tiene la persona, es la eficacia con la cual una persona labora dentro de una organización.
- 1.3.4.5. Desempeño Laboral.** Es la forma como los trabajadores cumplen sus tareas, es el nivel de ejecución y cumplimiento que ha obtenido el trabajador para el logro de los objetivos de la entidad, el desempeño laboral está constituido por aspectos tangible, medible y otras habilidades blandas que solo pueden ser percibidas.
- 1.3.4.6. Evaluación del desempeño laboral.** Es el instrumento de gestión muy importante para las organizaciones mediante el cual se mide los resultados obtenidos por el trabajador, además de los conocimientos, habilidades, técnicas, competencias comportamientos del personal en el centro laboral.
- 1.3.4.7. Competencias.** Son las capacidades que tiene las personas en las diferentes áreas en las que se desenvuelven, el personal, laboral y social, como los conocimientos, técnicas, habilidades, pensamientos que tiene cada individuo para realizar algunas actividades.
- 1.3.4.7. Incentivos.** Son aquellos estímulos que se implementan para lograr el cambio en el comportamiento de las personas, pueden ser materiales o inmateriales.

1.4. Formulación del problema de Investigación

En los últimos años la administración pública en el Perú ha tenido cambios trascendentales, desde la normatividad hasta los procesos con el objetivo de brindar servicios eficientes y oportunos a la población peruana, es en ese contexto que la modernización del estado busca obtener resultados, en todos los niveles de gobierno, es por ello que la ley servir establece la evaluación del desempeño del servidor civil, para la cual se establecerán procesos adecuados para obtener indicadores de desempeño, la normatividad también promueve aspectos que deberán ser implementados y que están relacionados con las condiciones laborales, capacitaciones, incremento de ingresos entre otros relacionados a los resultados de cada trabajador. El instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo ha sido catalogado como un Instituto de excelencia, para la cual deberá de cumplir ciertos estándares de calidad, desde curriculas adecuadas hasta la prestación de servicios adecuados, actualmente no existe un proceso de evaluación adecuado del desempeño del trabajador, por lo cual muchos de los servicios que se brinda en la institución no cumplen con las exigencias del mercado; la gestión que realizan los directivos y jefes de área con respecto a mejorar las condiciones laborales, la comunicación, el trabajo en equipo, entre otros aspectos son catalogados de innecesarios, además del poco presupuesto para mejorar aspectos esenciales para el cumplimiento de las tareas del personal, es por ello la importancia de investigar cuales son los factores que afectan en la motivación del personal y como estas contribuyen en el desempeño del personal, para de esta manera se puedan mejorar las condiciones laborales y por ende la implementación de nuevos procesos de evaluación.

Es así que surge la iniciativa de investigar la relación que existe entre la gestión motivacional y el desempeño laboral y estamos frente a un problema de investigación que se formula de la siguiente manera:

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la Gestión motivacional y desempeño laboral de los trabajadores del I.E.S.T.P. Manuel Antonio Hierro Pozo, en el periodo 2017?

1.4.2. Problemas específicos

PE1: ¿Qué relación existe entre la Gestión motivacional y las competencias del individuo de los trabajadores del I.E.S.T.P. Manuel Antonio Hierro Pozo, en el periodo 2017?

PE2: ¿Qué relación existe entre la Gestión motivacional y las competencias para el puesto de los trabajadores del I.E.S.T.P. Manuel Antonio Hierro Pozo, en el periodo 2017?

PE3: ¿Qué relación existe entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores del I.E.S.T.P. Manuel Antonio Hierro Pozo, en el periodo 2017?

PE4: ¿Qué relación existe entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores del I.E.S.T.P. Manuel Antonio Hierro Pozo, en el periodo 2017?

1.5. Justificación

El presente trabajo de investigación se justifica por la importancia de identificar cuáles son los factores que afectan en el desempeño laboral que incide en la baja o alta productividad y el cumplimiento de objetivos en la entidad, y de los resultados obtenidos fortalecer, implementar estrategias que mejoren la gestión motivacional por parte de los directivos y jefes, partiendo de aspectos poco valorados hasta la mejora integral de las condiciones laborales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores tanto administrativos y docentes del instituto.

1.5.1. Conveniencia

Con el marco normativo promulgado en los últimos años de la Ley del Servicio Civil con respecto a la carrera pública del empleado público, de la necesidad de obtener resultados en la gestión pública en todos los niveles de gobierno, se establece la evaluación del desempeño como un proceso obligatorio y continuo al empleado público, es por ello la conveniencia del estudio de determinar cuáles son los factores que influyen en el desempeño laboral del trabajador, el interés de la investigación es la mejora y fortalecimiento de la gestión del factor humano en lo relacionado a la motivación, identificar los factores que afectan al desempeño del trabajador.

1.5.2. Relevancia Social

La presente investigación, contribuirá a mejorar las condiciones laborales, las interrelaciones entre los trabajadores, esto se verá reflejado en la mejor atención, la formación integral a los estudiantes, con docentes mejor motivados que cumplan los estándares de educación de calidad y personal administrativo comprometido con el logro de objetivos. Todo ello contribuirá al desarrollo de la institución para brindar servicios a toda la región de Ayacucho, a través de la formación de profesionales técnicos con competencias integrales.

Es también importante el trabajo de investigación porque busca mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del instituto, al identificar la situación actual de los trabajadores, las condiciones de trabajo, los factores motivadores e higiénicos que afectan a los trabajadores. Con ello se podrá manejar información de cómo establecer estrategias para mejorar el desempeño actual a un desempeño sobresaliente; además de alinear las estrategias institucionales con los factores motivacionales para garantizar unos servicios de calidad que está relacionado con el desempeño del personal. La relevancia es la contribución en la mejora de la calidad de la educación con trabajadores con un mejor

desempeño laboral cumpliendo objetivos institucionales a partir de las condiciones laborales necesarias.

1.5.3. Valor Teórico

Mediante el presente estudio de investigación se pretende poner en práctica las teorías y conceptos de la gestión de los recursos humanos a través de las variables de Gestión Motivacional y Desempeño Laboral. Este estudio es importante porque permite determinar como la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores para que consecuentemente se desarrolle una propuesta para mejorar y crear las condiciones necesarias que mejoren la motivación del personal. Esto contribuirá a la prestación de un mejor servicio a la comunidad estudiantil. Además de corroborar las teorías respecto a un entorno diferente que servirá de referencia a futuras investigaciones.

1.5.4. Implicancia Prácticas

El estudio después de las observaciones y procesamiento de datos obtenidos de la investigación se determinó que los resultados se pueden utilizar en dos enfoques: (a) por parte del instituto para mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores que se traducirá en el logro de objetivos y obtención de resultados; y (b) por parte de los trabajadores para mejorar su desempeño laboral hacia la población estudiantil en el cumplimiento de sus objetivos. La investigación aporta beneficios por contribuir a brindar servicios educativos de calidad, la identificación de los factores más relevantes en la motivación del personal para mejorar la gestión de personal y, a partir de ello, generar políticas, procedimientos, estrategias que generen condiciones necesarias para los trabajadores. La identificación de la relación de la motivación con el desempeño, para determinar cuál factor genera un mayor desempeño. Trabajadores motivados tendrán un mejor desempeño, por lo que consecuentemente se lograra la formación

integral de los estudiantes y adquieran todas las capacidades, competencias para ingresar al mercado laboral local.

1.5.5. Utilidad Metodológica

La investigación se basa en la aplicación de instrumentos que fueron validados para medir la gestión motivacional y el desempeño laboral, que hará posible la obtención de hallazgos confiables para la comprobación de los objetivos del estudio.

Esta investigación hizo posible el conocimiento, la elaboración, la validación y aplicación de los instrumentos de acuerdo a la particularidad de la entidad.

La investigación ha hecho posible el conocimiento, la elaboración, la validación y aplicación.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Hi Existe relación directa entre la gestión motivacional y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo, en el periodo 2017

Ho No Existe relación directa entre la gestión motivacional y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo, en el periodo 2017

1.6.2. Hipótesis específicas

HE1: Existe relación directa entre la gestión motivacional y las competencias del individuo de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo, en el periodo 2017

HE2: Existe relación directa entre la gestión motivacional y las competencias para el puesto de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo, en el periodo 2017

HE3: Existe relación directa entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo, en el periodo 2017

HE4: Existe relación directa entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo, en el periodo 2017

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar cómo se relaciona la gestión motivacional y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo, en el periodo 2017

1.7.2. Objetivos específicos

OE1: Determinar cómo se relaciona la gestión motivacional y competencias del individuo de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo, en el periodo 2017.

OE2: Determinar cómo se relaciona la gestión motivacional y competencias para el puesto de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo, en el periodo 2017

OE3: Determinar cómo se relaciona los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo, en el periodo 2017

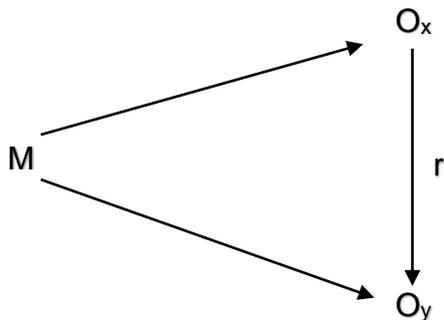
OE4: Determinar cómo se relaciona los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo, en el periodo 2017.

II. METODO

2.1. Diseño de investigación

En la investigación se aplicó un diseño correlacional – explicativo, porque se investigó la relación que existe entre la gestión motivacional y desempeño laboral. Según Mejía (2008), este diseño permite encontrar la relación entre los diferentes tipos de variables, así como establecer la correlación entre ambas variables.

Su esquema es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

O_x = variable 1: Gestión Motivacional

O_y = variable 2: Desempeño Laboral

r = Coeficiente de correlación

2.2. Variables y Operacionalización

2.2.1. Variables

2.2.1.1. Variable 1: Gestión Motivacional

La Gestión Motivacional es el instrumento que determina el comportamiento y actitud del colaborador en función a sus metas orientadas a satisfacer alguna necesidad. Por lo tanto consciente de ello todo directivo deberá de orientar tareas

que generen estrategias que motiven al colaborador para el logro de metas organizacionales Amorós (2007)

Las dimensiones son:

D1: Factores extrínsecos

D2: Factores intrínsecos

2.2.1.2. Variable 2: Desempeño Laboral

Es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado, el desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y otras que se puedan deducir. Vicente (1997)

Las dimensiones son:

D3: Competencias del Individuo

D4: Competencias para el puesto

2.2.2. Matriz de operacionalización de variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN MOTIVACIONAL	La Gestión Motivacional es el instrumento que determina el comportamiento y actitud del colaborador en función a sus metas orientadas a satisfacer alguna necesidad. Por lo tanto consciente de ello todo directivo deberá de orientar tareas que generen estrategias que motiven al colaborador para el logro de metas organizacionales Amorós (2007)	Para medir la Gestión Motivacional, se realizó a través de la técnica de la encuesta, recogiendo la opinión de una muestra, aplicada a 37 empleados. El instrumento utilizado es el cuestionario que está compuesto por 20 ítems de acuerdo a las dimensiones, diseñada bajo la escala de medición de nivel ordinal. Con una escala de resultados (Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre, Siempre) Los resultados de las variables y dimensiones se expresaran en categorías en muy buena, buena, regular, mala y deficiente.	Factores extrínsecos	Condiciones de trabajo	1,2	Escala Ordinal (NUNCA, CASI NUNCA, A VECES, CASI SIEMPRE, SIEMPRE)
				Políticas de la organización	3	
				Relaciones con el jefe	4,5	
				Competencia técnica del jefe	6	
				Salario y remuneración	7	
				Seguridad en el puesto	8,9	
			Factores intrínsecos	Relaciones con Colegas	10	
				Trabajo	11	
				Delegación de responsabilidad	12	
				Progreso	13,14	
				Crecimiento	15,16	
				Realización	17,18	
	Reconocimiento	19,20				
DESEMPEÑO LABORAL	Es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado, el desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y otras que se puedan deducir. Vicente (1997)	Para medir la variable desempeño laboral, se realizó a través de la técnica de la encuesta, recogiendo la opinión de una muestra, aplicada a 37 empleados. El instrumento utilizado es el cuestionario que está compuesto por 20 ítems de acuerdo a las dimensiones, diseñada bajo la escala de medición de nivel ordinal. Con una escala de resultados (Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre, Siempre) Los resultados de las variables y dimensiones se expresaran en categorías en muy buena, buena, regular, mala y deficiente.	Competencias del Individuo	Iniciativa y excelencia	1,2	Escala Ordinal (NUNCA, CASI NUNCA, A VECES, CASI SIEMPRE, SIEMPRE)
				Integridad	3,4	
				Comunicación a todo nivel	5,6	
				Supervisión	7,8	
				Apertura para el cambio	9,10	
			Competencias para el puesto	Calidad administrativa	11	
				Trabajo en equipo	12,13	
				Trabajo con otras instituciones	14,15	
				Control interno	16	
				Sentido Costo/beneficios	17	
				Toma de decisiones	18,19	
				Compromiso de servicio	20	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población de estudio estuvo conformada por todos los trabajadores administrativos y docente, nombrados y contratados del Instituto de educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo.

La población es el total de los miembros de la unidad de análisis. Equivale al concepto de conjunto y es delimitado por cada investigador de acuerdo a los criterios que estime por conveniente y de acuerdo a sus necesidades Mejía (2008).

La población objetivo está constituido por 37 personas entre trabajadores nombrados y contratados del Instituto de educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo, entre hombres y mujeres, que laboran en el año 2017.

Tabla 1: Distribución de la población en estudio

Categorías	Nª Trabajadores	%
Nombrados	10	27
Contratados	27	73
TOTAL	37	100

Fuente: CAP Y Cuadro de horas del IESTP Manuel Antonio Hierro Pozo - 2017

Elaborado propia

2.3.2. Muestra

Es un sub conjunto de la población; para que una muestra sea representativa es importante tener en cuenta que la población contenga características semejantes entre ellos. Mejía (2008)

La muestra de estudio para este trabajo de investigación estará compuesto por el 100% de la población, seleccionada no probabilísticamente de manera intencional.

Tabla 2: Distribución de la muestra en estudio

Categorías	Nª Trabajadores	%
Nombrados	10	27
Contratados	27	73
TOTAL	37	100

Fuente: CAP Y Cuadro de horas del IESTP Manuel Antonio Hierro Pozo - 2017

Elaborado propia

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Una vez seleccionada el diseño de la investigación apropiado y la muestra adecuada de acuerdo con el problema de estudio e hipótesis, se procedió a la recolección de datos pertinentes sobre las variables involucradas en la investigación. Recolectar los datos implica tres actividades estrechamente vinculadas entre sí: selección de instrumento de medición, aplicar ese instrumento de medición y preparar las mediciones obtenidas para que puedan analizarse correctamente. Hernández, Fernández, Baptista (2006)

2.4.1. Técnicas

La técnica consiste en indagar la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado problema. Abanto (2016).

La técnica utilizada fue la Encuesta. Mediante el cuestionario se logró indagar sobre la opinión de los participantes de la muestra.

Variable	Técnica	Instrumento
Gestión Motivacional	Encuesta	Cuestionario Sobre Gestión Motivacional
Desempeño Laboral	Encuesta	Cuestionario Sobre Desempeño Laboral

2.4.2. Instrumentos

2.4.2.1. Cuestionario sobre gestión motivacional.

Es un instrumento elaborado con la finalidad de conocer la opinión de los trabajadores sobre la gestión motivacional en el Instituto Superior Manuel Antonio Hierro Pozo de Ayacucho. Estuvo estructurado en 20 ítems, en función a sus dos dimensiones.

2.4.2.2. Cuestionario sobre desempeño laboral

Es un instrumento elaborado con la finalidad de conocer y medir la opinión de los trabajadores del Instituto Superior Manuel Antonio Hierro Pozo. Estuvo estructurado en 20 ítems, en relación con las dos dimensiones.

2.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento

2.4.3.1. Validación

Los instrumentos empleados en este estudio se diseñaron teniendo en cuenta los criterios técnicos acertados y exigidos, por tanto, han sido objeto de validación mediante la técnica de juicio de expertos, quienes luego de realizar la evaluación de los instrumentos dieron su conformidad para su aplicación.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), indica que entre mayor evidencia de validez de contenido, validez de criterio, y validez de constructo tenga un instrumento de medición, este se acerca más a representar la variable o variables que pretende medir.

La validación fue realizada por cinco expertos.

Mg. Aldo Huamani Ochoa

Dr Fernando Cavero Sánchez

Dr. Sandoval Ríos, José Elías

Dr. Sánchez Romero, Rubén.

Dr. Reyes Alva, William Armando

2.4.3.2. Confiabilidad

El análisis de confiabilidad se realizó mediante el software estadístico SPSS versión 23, y es a través del método de consistencia interna, utilizando la información recopilada para cada elemento y luego a nivel general, el cual determino lo siguiente:

Confiabilidad para variable 1

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	37	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	37	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Alfa de Cronbach	N ^a de elementos
,916	20

Confiabilidad para Variable 2.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	37	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	37	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Alfa de Cronbach	N ^a de elementos
,886	20

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el procesamiento de los datos se aplicó las técnicas de la Estadística Descriptiva e Inferencial, siendo así que la información se presenta en tablas y gráficos propios de la estadística. El procesamiento de la información es mediante el programa SPSS. Mediante el coeficiente de correlación de Spearman nos permitió contrastar la hipótesis del estudio y determinar la relación entre variables y dimensiones, haciendo viable presentar la información en tablas de frecuencias y su interpretación correspondiente sobre los resultados obtenidos. La información se sintetiza en las conclusiones, y recomendaciones respectivas.

2.6. Consideraciones éticas

En la presente investigación de acuerdo a los principios básicos de las investigaciones se protegió la identidad y la opinión de cada uno de los sujetos de estudio y se tomó en cuenta las consideraciones éticas pertinentes como confidencialidad, consentimiento informado, libre participación y anonimato de la información. Por tanto la información obtenida no fue revelada para cualquier otro fin solo para fines del estudio; la finalidad del consentimiento informado fue solicitar autorización a la Dirección del Instituto Superior Manuel Antonio Hierro Pozo de Ayacucho para la realización del estudio, logrando la participación de manera voluntaria de los trabajadores conformados por el personal docente y personal administrativo. El presente estudio se realizó con transparencia y de acuerdo a la declaración jurada se deja constancia que no ha habido plagio.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados

Para obtener información se empleó dos cuestionarios adecuados para la investigación de tipo cuantitativo y diseño correlacional. Luego de obtener la información, se realizó el proceso mediante el programa Excel y SPSS- 23 obteniendo resultados que mediante la interpretación y el análisis se presentan a continuación en tablas y gráficos estadísticos de acuerdo a los objetivos y realizando la contratación de las hipótesis formuladas.

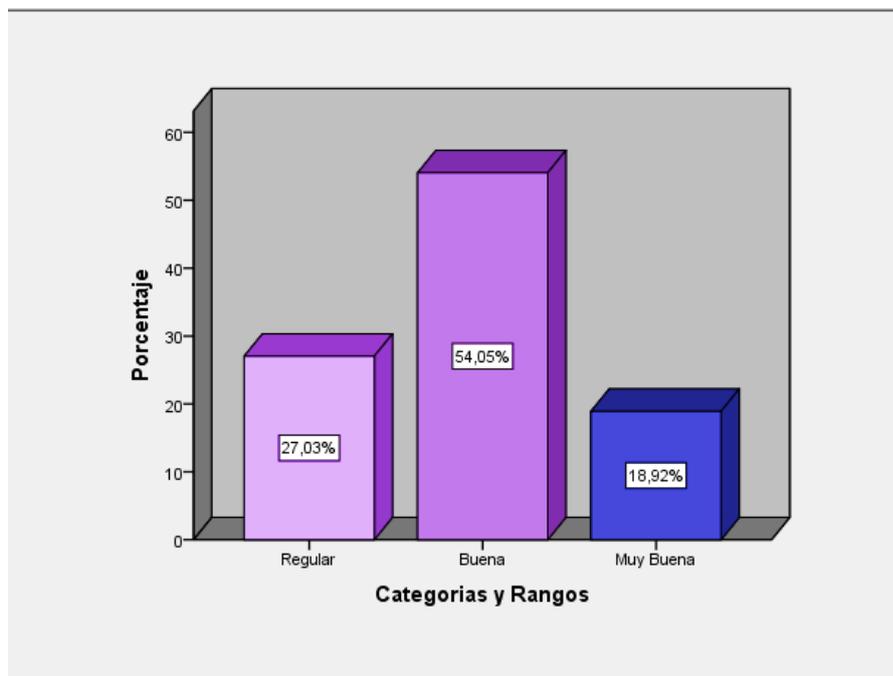
3.1.1. Resultados según categorías de la gestión motivacional de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo de Ayacucho, 2017

Tabla 3. Resultados según categorías de la gestión motivacional de los trabajadores.

CATEGORÍAS	N° DE TRABAJADORES	%
Deficiente	0	0
Mala	0	0
Regular	10	27,03
Bueno	20	54,05
Muy Bueno	7	18,92
Total	37	100

Fuente: Base da datos del cuestionario sobre gestión motivacional
Elaboración propia

Grafico 1: Resultados según categorías de la gestión motivacional de los trabajadores.



Fuente: Base da datos del cuestionario sobre gestión motivacional
Elaboración propia

Interpretación

La Tabla 3, muestra los resultados obtenidos a través del cuestionario para evaluar gestión motivacional del personal del Instituto superior Manuel Antonio Hierro Pozo de Ayacucho, correspondiente al año 2017. Dicha tabla evidencia que ningún trabajador considera como deficiente y mala la gestión motivacional en la institución; 10 trabajadores, manifestaron que existe un nivel regular de gestión motivacional, la cual constituyen el 27,03% de la muestra de estudio; 20 trabajadores señalan que existe un nivel bueno, que representa al 54,05% de la muestra de estudio y 7 trabajadores indican una muy buena gestión motivacional, que equivale al 18,92% de la muestra de estudio.

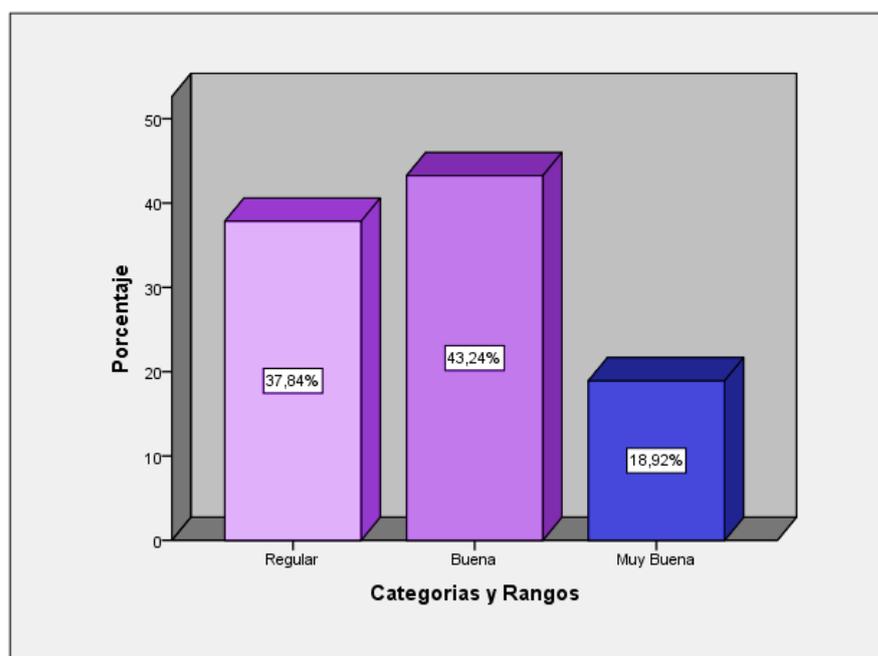
3.1.2. Resultados según categorías de factores extrínsecos de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo de Ayacucho, 2017

Tabla 4: Resultados según categorías de los factores extrínsecos de los trabajadores.

CATEGORÍAS Y RANGOS	N° DE TRABAJADORES	%
Deficiente	0	0
Mala	0	0
Regular	14	37,84
Buena	16	43,24
Muy Buena	7	18,92
Total	37	100%

Fuente: Base da datos del cuestionario sobre gestión motivacional
Elaboración propia

Gráfico 2: Resultados según categorías de los factores extrínsecos de los trabajadores.



Fuente: Base da datos del cuestionario sobre gestión motivacional.
Elaboración propia

Interpretación

Según la tabla 4, se muestra los resultados conseguidos a través del cuestionario sobre la gestión motivacional aplicada a los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo, con el propósito de establecer el nivel de los factores extrínsecos de los trabajadores.

Dicha tabla evidencia que ningún trabajador considera deficiente o mala el nivel de los factores extrínsecos, mientras que 14 trabajadores, manifestaron que existe un nivel regular de factores extrínsecos, la cual constituyen el 37.84% de la muestra de estudio; 16 trabajadores señalan que existe un nivel bueno de factores extrínsecos, la cual significan el 43.24% de la muestra de estudio y 7 trabajadores indican que existe muy buen nivel de factores extrínsecos, que equivale al 18.92% de la muestra de estudio.

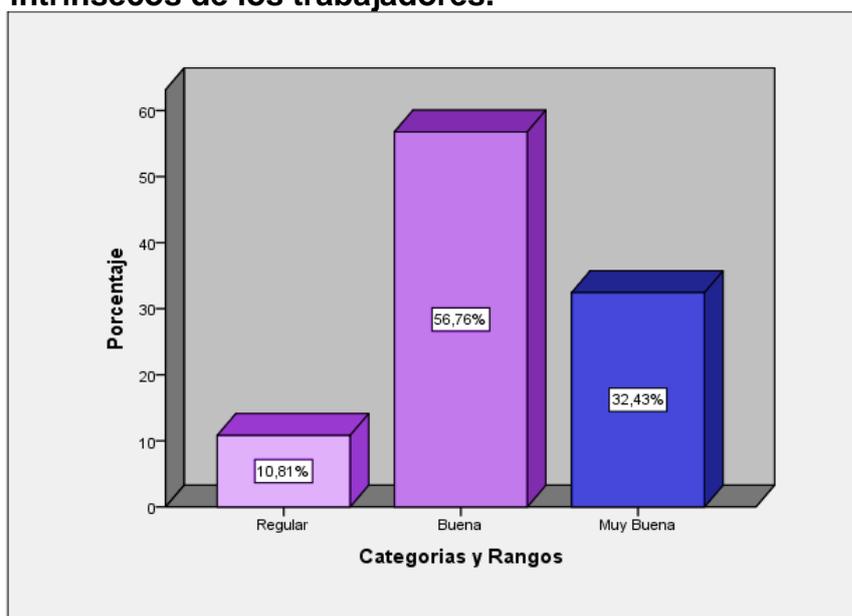
3.1.3. Resultados según categorías de factores intrínsecos de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo de Ayacucho, 2017

Tabla 5: Resultados según categorías de los factores intrínsecos de los trabajadores.

CATEGORÍAS Y RANGOS	N° DE TRABAJADORES	%
Deficiente	0	0
Mala	0	0
Regular	4	10,81
Bueno	21	56,76
Muy Bueno	12	32,43
Total	37	100%

Fuente: Base da datos del cuestionario sobre gestión motivacional
Elaboración propia

Grafico 3: Resultados según categorías de los factores intrínsecos de los trabajadores.



Fuente: Base de datos del cuestionario sobre gestión motivacional
Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a la tabla 5, se observa que los resultados conseguidos a través del cuestionario sobre gestión motivacional aplicada a los trabajadores del instituto superior Manuel Antonio Hierro Pozo de Ayacucho, con el objetivo de determinar el nivel de los factores intrínsecos en los trabajadores. Se aprecia que ningún trabajador considera deficiente o mala los niveles del factor intrínsecos, 4 trabajadores, manifestaron que existe un nivel regular de factores intrínsecos, el cual constituyen el 10.81%; 21 trabajadores señalan que existe un nivel bueno de factores intrínsecos, que corresponde al 56.76% y por ultimo 12 trabajadores manifiestan que existe muy buen nivel de factores intrínsecos en los trabajadores, que corresponde al 32,43% de la muestra de estudio.

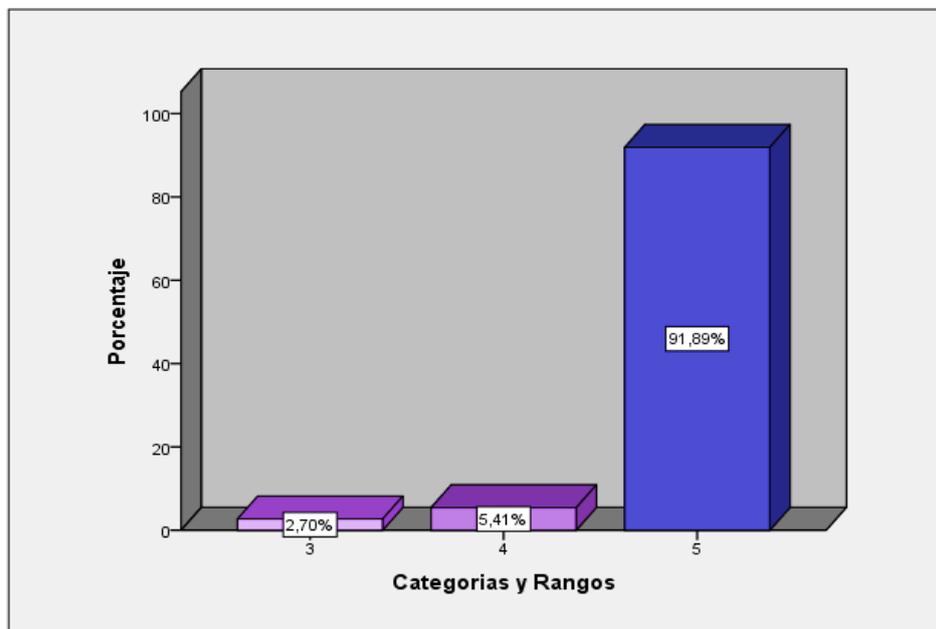
3.1.4. Resultados según categorías del Desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo de Ayacucho, 2017

Tabla 6: Resultados según categorías del desempeño laboral de los trabajadores.

CATEGORÍAS Y RANGOS	N° DE TRABAJADORES	%
Deficiente	0	0
Mala	0	0
Regular	1	2,70
Bueno	2	5,41
Muy Bueno	34	91,89
Total	37	100%

Fuente: Base da datos del cuestionario sobre Desempeño Laboral
Elaboración propia

Gráfico 4: Resultados según categorías del desempeño laboral de los trabajadores.



Fuente: Base da datos del cuestionario sobre desempeño laboral
Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a la tabla 6, se muestra los resultados obtenidos a través del cuestionario sobre desempeño laboral aplicada a los trabajadores del Instituto Superior Manuel Antonio Hierro Pozo de Ayacucho, con el objetivo de establecer el nivel de desempeño laboral en los trabajadores. En dicha tabla se aprecia que ningún trabajador considera deficiente o mala el nivel de desempeño laboral que tienen en la institución, mientras que 1 trabajador, manifestó que existe un nivel regular de desempeño, el cual constituyen el 2,70%; 2 trabajadores señalan que existe un nivel bueno de desempeño laboral, que significa el 5,41%; además 34 trabajadores manifiestan que existe muy buen nivel de desempeño en los trabajadores, que equivale al 91.89% de la muestra de estudio.

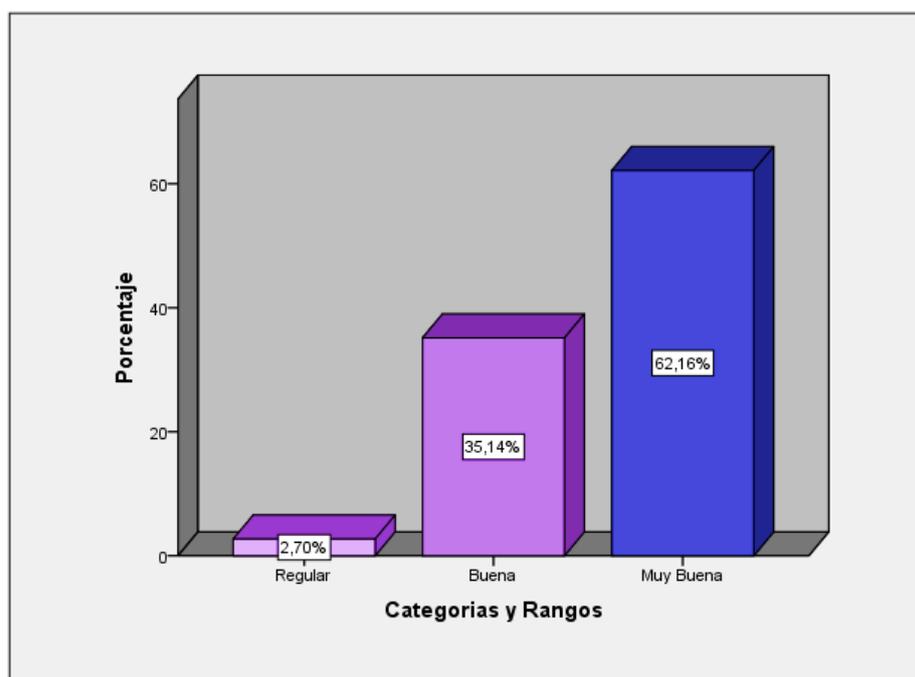
3.1.5. Resultados según categorías de las competencias del individuo en el Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo de Ayacucho, 2017

Tabla 7: Resultados según categorías de las Competencias del individuo

CATEGORÍAS Y RANGOS	N° DE TRABAJADORES	%
Deficiente	0	0
Mala	0	0
Regular	1	2,70
Bueno	13	35,14
Muy Bueno	23	62,16
Total	37	100%

Fuente: Base de datos del cuestionario sobre desempeño laboral
Elaboración propia

Gráfico 5: Resultados según categorías de las competencias del individuo



Fuente: Base de datos del cuestionario sobre desempeño laboral
Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a la tabla 7, se muestran los resultados obtenidos del cuestionario de desempeño laboral aplicada a los trabajadores en el Instituto Superior Manuel Antonio Hierro Pozo de Ayacucho, durante el año 2017. De dicha tabla se denota que ningún trabajador considera deficiente o mala el nivel de competencias del individuo, se observa que 01 trabajador señala que existe un nivel regular de competencias del individuo, que representa el 2.70%; además 13 trabajadores señalan que existe un nivel bueno de competencias del individuo, el cual constituye el 35.14% y 23 trabajadores indican que existe muy buen nivel de competencias del individuo que equivale al 62.16% de la muestra de estudio.

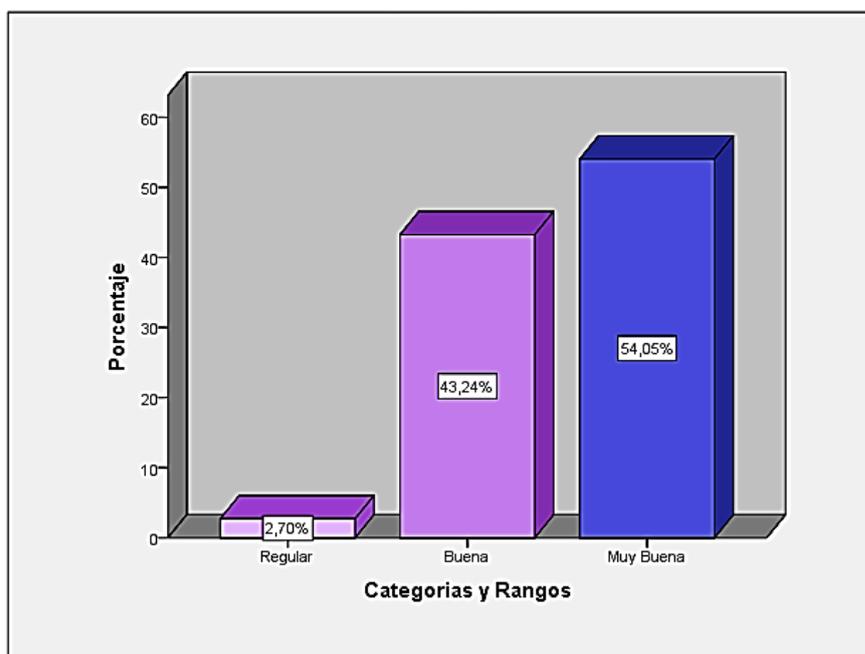
3.1.6. Resultados según categorías de las competencias para el puesto en el Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo, 2017

Tabla 8: Resultados según categorías de las competencias para el puesto

CATEGORÍAS	N° DE TRABAJADORES	%
Deficiente	0	0
Mala	0	0
Regular	1	2,70
Bueno	16	43,24
Muy Bueno	20	54,05
Total	37	100%

Fuente: Base da datos del cuestionario sobre desempeño laboral
Elaboración propia

Gráfico 06: Resultados según categorías de las competencias para el puesto



Fuente: Base da datos del cuestionario sobre desempeño laboral
Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a la Tabla 8, se muestran los resultados conseguidos a través del cuestionario sobre desempeño laboral aplicada a los trabajadores del instituto Manuel Antonio Hierro Pozo con el objetivo de establecer el nivel de competencias para el puesto, mostrando el resultado que ningún trabajador considera deficiente o mala el nivel de competencias para el puesto, 1 trabajador manifestó que existe un nivel regular de competencias para el puesto que corresponde al 2,70%; 16 trabajadores señalan que existe un nivel bueno de competencias para el puesto que corresponde al 43.24% de la muestra y 20 trabajadores indican que existe muy buen nivel de competencias, que equivale al 54.05% de la muestra de estudio.

3.2. Contrastación de hipótesis

3.2.1. Prueba de la hipótesis general

Existe relación directa entre la gestión motivacional y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo en Ayacucho, en el periodo 2017.

Hipótesis alterna (Hi):

Existe relación directa entre la gestión motivacional y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior Manuel Antonio Hierro Pozo en Ayacucho, en el periodo 2017.

Hipótesis nula (Ho):

No existe relación directa entre la gestión motivacional y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior Manuel Antonio Hierro Pozo en Ayacucho, en el periodo 2017.

Tabla 9:

Correlación entre gestión motivacional y desempeño laboral

Calculo del coeficiente de correlación de Spearman			
		Gestión Motivacional	Desempeño Laboral
Gestión Motivacional	Correlación de Rho de Spearman	1,000	.599**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	37	37
Desempeño Laboral	Correlación de Rho de Spearman	.599**	1,000
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	37	37

** . La correlación es significativa a un nivel de 0.01 (2 colas)

Decisión estadística:

En la tabla N° 09 se observa que el valor de “sig” es de 0,000 siendo menor a 0,05 de nivel de significancia, entonces se puede afirmar con un nivel de confianza del 95 % que existe una correlación positiva moderada entre gestión motivacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo en el periodo 2017 como lo comprueba la correlación de Spearman de 0,599.

Conclusión estadística:

Para el 1% de significación existe relación significativa entre la gestión motivacional y desempeño laboral, por lo que se acepta la hipótesis alterna.

En efecto si se incrementa o mejora la gestión motivacional, entonces se lograra mejorar el desempeño laboral, es decir existe un 54.5% de trabajadores que tiene una percepción que gestión motivacional es bueno y el 91.89% de los trabajadores tienen muy buen desempeño laboral, por lo tanto es imperativo aplicar estrategias adecuadas por parte del personal directivo orientadas a mejorar la motivación con el propósito de mejorar el desempeño laboral.

3.2.2. Prueba de la Hipótesis específica 1

Existe relación directa entre la gestión motivacional y las competencias del individuo de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo en Ayacucho en el periodo 2017.

Hipótesis alterna (Hi):

Existe relación directa entre la gestión motivacional y las competencias del individuo de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo en Ayacucho en el periodo 2017.

Hipótesis nula (Ho):

No existe relación directa entre la gestión motivacional y las competencias del individuo de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo en Ayacucho en el periodo 2017.

Tabla 10:

Correlación entre la gestión motivacional y las competencias del individuo.

Calculo del coeficiente de correlación de Spearman			
		Gestión Motivacional	Competencias del individuo
Gestión Motivacional	Correlación de Rho de Spearman	1,000	.543**
	Sig. (bilateral)		.001
	N	37	37

Competencias del individuo	Correlación de	.543**	1,000
	Rho de Spearman		
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	37	37

** . La correlación es significativa a un nivel de 0.01 (2 colas)

Decisión estadística:

En la tabla N° 10 se observa que el valor de “sig” es de 0,001 siendo menor a 0,05 de nivel de significancia, entonces se puede afirmar con un nivel de confianza del 95 % que existe una correlación positiva moderada entre gestión motivacional y las competencias de los trabajadores del Instituto de Educación Superior de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo en el periodo 2017 como lo comprueba la correlación de Spearman de 0,543.

Conclusión estadística:

Para el 1% de significación existe relación significativa entre la gestión motivacional y las competencias del individuo, por lo que se acepta la hipótesis alterna.

En efecto si se incrementa o mejora la gestión motivacional, entonces se lograra un mejoramiento en las competencias del individuo, del resultado obtenido existe un 54.05% de trabajadores percibe como bueno la gestión motivacional y el 62.16% de los trabajadores indican que cuentan con las competencias necesarias en la calificación de muy bueno, es por ello importante mejorar la gestión motivacional y aprovechar las competencias individuales que tiene el personal tanto administrativo y docente.

3.2.3. Prueba de la Hipótesis específica 2

Existe relación directa la gestión motivacional y las competencias para el puesto de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo en Ayacucho, en el periodo 2017.

Hipótesis alterna (Hi):

Existe relación directa la gestión motivacional y las competencias para el puesto de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo en Ayacucho, en el periodo 2017.

Hipótesis nula (Ho):

No existe relación directa la gestión motivacional y las competencias para el puesto de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo en Ayacucho, en el periodo 2017.

Tabla 11:

Correlación entre gestión motivacional y competencias para el puesto

Calculo del coeficiente de correlación de Spearman			
		Gestión Motivacional	Competencias para el puesto
Gestión Motivacional	Correlación de	1,000	.532**
	Rho de Spearman		
	Sig. (bilateral)		.001
	N	37	37
Competencias para el puesto	Correlación de	.532**	1,000
	Rho de Spearman		
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	37	37

** . La correlación es significativa a un nivel de 0.01 (2 colas)

Decisión estadística:

En la tabla N° 11 se observa que el valor de “sig” es de 0,001 siendo menor a 0,05 de nivel de significancia, entonces se puede afirmar con un nivel de confianza del 95 % que existe una correlación positiva moderada entre gestión motivacional y las competencias para el puesto del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo en el periodo 2017 como lo comprueba la correlación de Spearman de 0,532.

Conclusión estadística:

Para el 1% de significación existe relación significativa entre la gestión motivacional y las competencias para el puesto, por lo que se acepta la hipótesis alterna.

Por tanto se debería mejorar la gestión motivacional, ello contribuirá un mejoramiento en las competencias para el puesto, del resultado obtenido del cuestionario existe un 54.05% de trabajadores que perciben como bueno la gestión motivacional y el 54.05% de los trabajadores indican que las competencias para el puesto son muy buenos, es por ello imperante a través de órgano directivo mejorar los aspectos de motivación, para aprovechar las competencias para el puesto y ello conllevara en el mejor desempeño laboral tanto administrativo y docente.

3.2.4. Prueba de la Hipótesis específica 3

Existe relación directa entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo en Ayacucho, en el periodo 2017.

Hipótesis alterna (Hi):

Existe relación directa entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo en Ayacucho, en el periodo 2017.

Hipótesis nula (Ho):

No existe relación directa entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo en Ayacucho, en el periodo 2017.

Tabla 12:***Correlación entre factores extrínsecos y el desempeño laboral***

Calculo del coeficiente de correlación de Spearman			
		Factores Extrínsecos	Desempeño Laboral
Factores Extrínsecos	Correlación de Rho de Spearman	1,000	.519**
	Sig. (bilateral)		.001
	N	37	37
Desempeño Laboral	Correlación de Rho de Spearman	.519**	1,000
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	37	37

** . La correlación es significativa a un nivel de 0.01 (2 colas)

Decisión estadística:

En la tabla N° 12 se observa que el valor de “sig” es de 0,001 siendo menor a 0,05 de nivel de significancia, entonces se puede afirmar con un nivel de confianza del 95 % que existe una correlación positiva moderada entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo en el periodo 2017 como lo comprueba la correlación de Spearman de 0,519.

Conclusión estadística:

Para el 1% de significación existe relación significativa entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores, por lo que se acepta la hipótesis alterna.

De este resultado, el órgano directivo de la institución debería mejorar los aspectos de equipamiento, infraestructura, remuneración entre otros por la correlación que existe con el desempeño de los trabajadores en el cumplimiento de su trabajo, del resultado obtenido del cuestionario muestra que el 43.24% de los trabajadores consideran como bueno los factores extrínsecos, mientras el cuestionario dos muestra un 91.89 % de trabajadores consideran su desempeño laboral como muy bueno, es por ello importante dar atención los factores extrínsecos, y con ello mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.

3.2.5. Prueba de la Hipótesis específica 4

Existe relación directa entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo, en el periodo 2017

Hipótesis alterna (Hi):

Existe relación directa entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo, en el periodo 2017

Hipótesis nula (Ho):

No existe relación directa entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo, en el periodo 2017

Tabla 13:

Correlación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral

Calculo del coeficiente de correlación de Spearman			
		Factores intrínsecos	Desempeño laboral
Factores intrínsecos	Correlación de	1,000	.609**
	Rho de Spearman		
	Sig. (bilateral)		.000
	N	37	37
Desempeño laboral	Correlación de	.609**	1,000
	Rho de Spearman		
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	37	37

** . La correlación es significativa a un nivel de 0.01 (2 colas)

Decisión estadística:

En la tabla N° 13 se observa que el valor de “sig” es de 0 siendo menor a 0,05 de nivel de significancia, entonces se puede afirmar con un nivel de confianza del 95 % que existe una correlación positiva moderada entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo en el periodo 2017 como lo comprueba la correlación de Spearman de 0,609.

Conclusión estadística:

Para el 1% de significación existe relación significativa entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores, por lo que se acepta la hipótesis alterna.

Por tanto, es necesario mejorar el ambiente laboral de acuerdo a la información obtenida el trabajador percibe en mayor proporción como buena que se refleja en el 56.76% de motivación intrínseca, por lo que es importante generar estrategias para mejorar esta dimensión esto contribuirá al mejor desempeño de los trabajadores que contrasta con el resultado obtenido del cuestionario dos muestra un 91.89 % de trabajadores consideran su desempeño laboral como muy bueno, es por ello importante dar atención los factores intrínsecos para mejorar aún más el desempeño laboral.

DISCUSION

La presente investigación está enmarcada dentro un contexto de gestión pública, a nivel de la educación superior. El propósito es identificar la relación existente entre la gestión motivacional y el desempeño laboral, y a partir de los resultados obtenidos contribuir al entendimiento de las dos variables de estudio. Para este estudio se tomaron de referencia diversas investigaciones que tuvieron como objetivos similares a nuestro tema de investigación.

El diseño del estudio es explicativo correlacional, determinándose el nivel de cada una de las variables y comprender la relación de ellas. La gestión motivacional se define como el proceso mediante el cual los directivos generan los espacios necesarios para estimular positiva o negativamente a sus trabajadores en el cumplimiento de los objetivos de la organización. Como se afirma que la motivación es el deseo de dedicar altos niveles de esfuerzo a determinados objetivos organizacionales, condicionados por la capacidad de satisfacer algunas necesidades individuales explicado por Chiavenato (2002), de acuerdo a este concepto una adecuada motivación contribuye al logro de objetivos organizacionales. Es por ello la importancia de realizar la presente investigación denominada: La gestión Motivacional y el desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo en el periodo 2017, para que al finalizar el estudio se pueda implementar las recomendaciones y contribuir a la mejora del servicio que brinda a la ciudad de Huamanga.

Con respecto a la hipótesis general planteada por el estudio, los resultados hallados se concluye que existe una correlación positiva moderada entre la gestión motivacional y el desempeño laboral como lo muestra la prueba de coeficientes de Spearman ($Rho Sp = 0,599$), como lo muestra la tabla 9, relacionado a la gestión motivacional que evidencia que el 27.03% de los trabajadores perciben que existe un nivel regular de esta variable y el significativo 54.05% perciben un nivel bueno de la gestión motivacional y el 18.92 consideran un nivel muy bueno de gestión motivacional, resultado que permite concluir que existe un considerable porcentaje de trabajadores que perciben un buen nivel de motivación, estos resultados se reflejan en su trabajo diario, en el cumplimiento de sus tareas, objetivos. Este

resultado se corrobora con la investigación de Sum (2015) que concluye que la motivación produce en el personal administrativo de la empresa, realizar las actividades laborales en su puesto de trabajo con un buen entusiasmo y que se sientan satisfechos por recibir incentivos por un buen desempeño laboral. Asimismo en la investigación realizada por Calvo, V. y Loayza, Y. (2015) quienes concluyen que los factores motivacionales intrínsecos más relevantes en el desempeño del talento humano son el trabajo mismo, reconocimiento, compensación económica, relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo, presentan una correlación positiva. También se corrobora este resultado con el estudio de Chirito, E. y Raymundo, S. (2015) en el que se comprobó que el ambiente laboral, las políticas de la empresa, seguridad en el puesto de trabajo, el salario y la comunicación influyen a que los trabajadores se desempeñen de manera eficiente y eficaz; por ende, brindan un mejor servicio a los clientes. También se determinó que los factores motivacionales inciden de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores, del resultado obtenido en la presente investigación y los resultados de los trabajos previos se concluye que una adecuada gestión de la motivación influye en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores, incidiendo en diferentes factores como el reconocimiento, premios, mejoras salariales que inciden en la motivación del trabajador.

La hipótesis específica uno planteada por el estudio ha sido aceptada mediante la prueba de coeficientes de Spearman ($Rho_{Sp} = 0,543$), por tanto existe correlación positiva moderada entre la gestión motivacional y las competencias de los individuos de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo; como lo corrobora el estudio de Salcedo, O (2016) estudio que llegó a la conclusión que existe una correlación directa moderada entre las variables de motivación y trabajadores de la Oficina Zonal de Ayacucho del organismo. Asimismo Barrientos, Y (2016) llegó a la conclusión que existe una relación directamente moderada entre las variables motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la ONG World Visión Perú. Sin embargo Alarcón, D. (2016) concluye que no existe relación entre la motivación y el desempeño laboral.

La hipótesis específica dos ha sido también aceptada mediante la prueba de coeficiente de Pearson ($Rho_{Sp} = 0,532$), por tanto existe una correlación positiva moderada entre la gestión motivacional y las competencias para el puesto de los trabajadores del Instituto de educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo. Resultados que son corroborados por Castro, P. (2016) que determina que existe una relación positiva entre los valores hacia el trabajo, la motivación y el desempeño, además de una fuerte relación entre la motivación y el desempeño, señala la importancia que tienen los valores en la conducta de los trabajadores porque influyen en las percepciones, actitudes del talento humano, los cuales tendrán un efecto positivo en el desempeño laboral. También la investigación de Sum (2015) concluye que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa. La motivación produce en el personal administrativo realizar sus tareas asignadas en su puesto de trabajo con mucho entusiasmo y se sienten satisfechos al recibir incentivos por su buen desempeño laboral, además se comprobó que las felicitaciones a los trabajadores por parte de sus jefes influye positivamente en su desempeño laboral. Estos resultados se sustentan teóricamente por lo sostenido por Robbins y Judge (2009) quienes definen a la “motivación como aquella voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo para alcanzar metas de la organización, y la voluntad que está condicionada a la persona dependiendo de la necesidad individual que pueda tener”.

La hipótesis específica tres planteada por el estudio ha sido aceptada mediante la prueba de coeficientes de Spearman ($Rho_{Sp} = 0,519$), por tanto existe una correlación positiva moderada entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo, resultado que es corroborado por Vera, N. y Zapata, M. (2014) llegando a la conclusión de que la motivación tanto intrínseca y extrínseca induce al personal administrativo a mejorar el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Cuzco, teniendo más incidencia en el factor intrínseco. Además en el estudio realizado por Reynaga, Y. (2015) se afirma una vez más de los resultado obtenidos de las encuestas que existe una relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto. Otro estudio que corrobora este resultado es Olvera, Y (2013) quien llevo

a la conclusión que los principales factores que influyen en el desempeño laboral son el trabajo en equipo, seguridad e higiene, ambos fueron considerados como factores operativos y la motivación son parte de los factores extrínsecos como el salario siendo este el de mayor dominio en el personal. También Tipe, G (2016) corrobora de manera general que existe una correlación positiva entre la motivación y el desempeño laboral.

Por último la hipótesis específica cuatro planteada en el estudio ha sido aceptada mediante la prueba de coeficientes de Spearman ($Rho_{Sp} = 0,609$), por tanto existe una correlación positiva moderada entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo, resultado que es compartido por Enríquez, P. (2014) las conclusiones de la investigación fueron que con respecto a la motivación los empleados tienen una autopercepción de la motivación va de muy buena a excelente. Para el desempeño laboral los trabajadores se encontraron entre muy bueno y excelente, por tanto la motivación para este estudio tiene una influencia positiva y significativa en grado fuerte en el desempeño laboral de los trabajadores. También García, C. (2014) concluye que la motivación resulto ser una variable predictora positiva y fuerte del desempeño laboral; es así que los directivos del corporativo mantienen su alto nivel de motivación y por tanto su desempeño laboral se verá incrementado. Otro estudio que contrasta con esta resultado es el de Yajaira, P. (2012) se concluyó que existe una desmotivación de los trabajadores lo cual afectara negativamente en el desempeño laboral, se observó que los trabajadores no reciben retroalimentación de su jefe, no tienen confianza, creando un ambiente tenso, existe debilidad y carencia de un sistema de motivación lo que afecta significativamente de manera negativa al desempeño laboral de los trabajadores del departamento de Recursos Humanos. Así mismo Juarez, D. (2016) concluye en su trabajo de investigación que las personas que presentan un alto nivel de motivación intrínseca, no se relaciona a su desempeño laboral, es decir que no existe una correlación significativa entre las dos variables en el grupo de docentes, este trabajo de investigación concuerda con el presente trabajo de investigación por lo que los trabajadores del instituto consideran tener un buen desempeño laboral a pesar que no cuentan con las condiciones necesarias y los

factores motivacionales para realizar su trabajo. Teóricamente Chiavenato, I. (2000) conceptualiza que el desempeño en un puesto varía de una persona a otra y esto depende de diversos factores condicionantes que influyen en la persona.

Finalmente, considero que la presente investigación tiene importantes aportes al conocimiento científico y permite comprender un tema de vital importancia en los institutos superiores, que mejoren la calidad de servicio a la población estudiantil.

CONCLUSIONES

- 1^a. Se determinó que existe una correlación positiva moderada entre la gestión motivacional y el desempeño laboral de los trabajadores del I.E.S.T.P. Manuel Antonio Hierro Pozo, en el periodo 2017 mediante el coeficiente de correlación de Spearman de $Rho Sp = 0,599$ entre las variables de estudio, por lo que se acepta la hipótesis formulada en la investigación, de este resultado podemos inferir que una correcta gestión motivacional influye en un mejor desempeño laboral que incide en el cumplimiento de las metas institucionales, debiendo generar mecanismos de motivación orientadas a mejorar las condiciones laborales y por ende la mejorar el desempeño del trabajador.

- 2^a. Se determinó que existe una correlación positiva moderada entre la gestión motivacional y las competencias del individuo de los trabajadores del I.E.S.T.P. Manuel Antonio Hierro Pozo, en el periodo 2017 mediante el coeficiente de correlación de Spearman de $Rho Sp = 0,543$ entre las variables de estudio, por lo que se acepta la hipótesis formulada en la investigación. De este resultado se puede inferir que la gestión motivacional realizada se relaciona con las competencias que tiene el trabajador, por lo que se debe implementar nuevas estrategias para mejorar y empoderar estas competencias.

- 3^a. Se determinó que existe una correlación positiva moderada entre la gestión motivacional y las competencias para el puesto de los trabajadores del I.E.S.T.P. Manuel Antonio Hierro Pozo, en el periodo 2017 mediante el coeficiente de correlación de Spearman de $Rho Sp = 0,532$ entre las variables de estudio, por lo que se acepta la hipótesis formulada en la investigación, del resultado obtenido se puede inferir que la gestión motivacional tiene relación con las competencias para el puesto, es por tanto importante la generación de condiciones favorables para mejorar estas competencias.

- 4^a. Se determinó que existe una correlación positiva moderada entre los factores extrínsecos o higiénicos y el desempeño laboral de los trabajadores del I.E.S.T.P. Manuel Antonio Hierro Pozo, en el periodo 2017 mediante el

coeficiente de correlación de Spearman de $Rho Sp = 0,519$ entre las variables de estudio, por lo que se acepta la hipótesis formulada en la investigación. Del resultado obtenido se puede inferir que los factores extrínsecos influyen en el mejor desempeño laboral, por tanto es necesario priorizar la mejora de las condiciones laborales esto generara mejora en el desempeño laboral.

- 5^a. Se determinó que existe correlación positiva moderada entre los factores intrínsecos o motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores del I.E.S.T.P. Manuel Antonio Hierro Pozo, en el periodo 2017 mediante el coeficiente de correlación de Spearman de $Rho Sp = 0,609$ entre las variables de estudio, por lo que se acepta la hipótesis formulada en la investigación. De este resultado se puede inferir que los factores intrínsecos del trabajador inciden en mayor proporción en la mejora del desempeño laboral, por lo cual se debe de mejorar y establecer mecanismos de mejora en la gestión motivacional.

RECOMENDACIONES

1. Que, la plana directiva del Instituto Superior Manuel Antonio Hierro Pozo de Ayacucho, Establezca estrategias para mejorar la gestión motivacional, generando espacios de desarrollo profesional y personal, promoviendo un ambiente agradable para sus trabajadores, mejorando las condiciones laborales, un ambiente de trabajo acorde a las necesidades de los trabajadores, asimismo se debe de implementar una adecuada evaluación de desempeño de personal de acuerdo a las áreas y tareas que realizan cada trabajador.
2. La dirección del Instituto Superior Manuel Antonio Hierro Pozo de Ayacucho mejoren sus procesos de evaluación de personal docente y administrativo, para identificar de manera efectiva las competencias del individuo. Asimismo se debe de realizar capacitaciones y otros mecanismos de desarrollo de competencias para que el trabajador pueda ampliar sus conocimientos.
3. La plana directiva de la Institución debe de promover el trabajo en equipo del personal, la comunicación a todo nivel, la participación activa de los

trabajadores para la toma de decisiones, para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la institución.

4. La plana directiva de la Institución debe de gestionar ante las entidades pertinentes para mejorar las condiciones de infraestructura existente, implementar programas de incentivos no monetarios como recompensas y reconocimientos para que los trabajadores se sientan más motivados y por ende muestren un mejor desempeño laboral y cumplan sus objetivos.
5. Establecer políticas y procedimientos para establecer metas en cada área y jefatura, y establecer un programa de evaluación del desempeño a los trabajadores periódicamente, dicha evaluación deberá realizarse a todos los niveles y con las correspondientes mejoras en los aspectos que tengan dificultades o limitaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Abanto, W. (2016). *Diseño y desarrollo del Proyecto de Investigación. Guía de aprendizaje*. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo.

Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Perú. Universidad Católica de Santo Toribio de Mogrovejo.

Bittel, E. (2000). *Administración de recursos humanos para el alto Desempeño*. Editorial Trillas, S.A. Sexta Edición. México, D.F.

Calvo, V. y Loayza, Y. (2015) *Influencia de los factores motivacionales en el desempeño del talento humano del Banco Crédito del Perú BCP – Cusco Caso: Oficina principal – área de procesos y plataforma, 2013 – 2014*. (Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración). Universidad Nacional de San Antonio de Abad. Cusco, Perú.

- Castro, P. (2016). *El papel de los Valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de PYMES potosinas*. (Tesis para optar el grado académico de Maestra en Administración de Negocios). Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. Bogotá, Colombia. McGrawHill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de recursos humanos*. México: McGrawHill.
- Chirito, E. y Raymundo, S. (2015). *La Motivación y su incidencia en el Desempeño Laboral del Banco Interbank, Tiendas en Huacho*. (Tesis para optar el grado académico de licenciada en Administración). Universidad Nacional de José Faustino Sánchez Carrión de Huacho, Perú.
- Enriquez, P. (2014). *Motivación y Desempeño Laboral de los Empleados del Instituto de la Visión en México*. (Tesis para Maestría en Administración). Universidad de Montemorelos, México.
- Gamero, C. (2005). *Análisis microeconómico de la satisfacción laboral*. Madrid. Consejo Económico y Social.
- García, C. (2014). *Motivación laboral y desempeño laboral de los directivos del Corporativo Adventista del Norte de México*. (Tesis para optar el grado de Maestría en Recursos Humanos). Universidad de Montemorelos de México
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México. McGraw Hill/Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Jara, J. (2017) *Formulación de un programa de selección y promoción de los directivos y docentes que permite la evaluación del desempeño durante su permanencia en el cargo*. Perú. Pro calidad Recuperado de

<http://procalidad.gob.pe/rpsofia/index.php/bienvenidos/catalog/view/23/19/309-1>

Jiménez, D. P. (2011). *Manual de recursos humanos*. Madrid, España: ESIC.

Juárez, D. (2016). *Relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala*. (Tesis para optar el grado de Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Koenes, A. (1996). *Gestión y motivación del personal*. España: Ediciones Díaz de Santos.

Koontz, H., Weihrich, H. & Cannice, M. (2008). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. McGraw Hill.

Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil (2013). *Recuperado de <http://www.servir.gob.pe/servicio-civil/ley-del-servicio-civil/>*.

Ley N° 30512. Ley de Institutos y escuelas de educación superior y de la carrera pública de sus docentes (2016). *Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/ley-de-institutos/pdf/ley-de-institutos.pdf>*.

Mejía, E. (2008). *La investigación científica en educación*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.

Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México D.F., México: Pearson Educación.

Stoner, J., Freeman, E. & Gilbert D. (1996). *Teoría de la fijación de metas*. En *Administración*. Prentice Hall.

Tipe,G. (2016). Motivación y Desempeño laboral en profesionales de enfermería. Hospital Regional de Ayacucho, 2016. (Tesis de grado para optar el grado de Magister en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejo.

Vicente, D. (1997). *Evaluación del desempeño laboral*. España. Paraninfo S.A.

Werther, W., Davis, K. & Guzman, M. (2014). Administración de recursos humanos – Gestión del capital humano (7ª edición). México D.F., México. McGraw Hill/Interamericanas editores, S.A. de C.V.

Yajaira, P. (2012). *La motivación de los trabajadores del departamento de recursos humanos de la Facultad de Ciencias de la Salud en Universidad de Carabobo*. (Tesis de Grado para optar el grado de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales). Bárbula.

ANEXOS

ANEXO 01.- INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE GESTION MOTIVACIONAL

Fecha: _____

INSTRUCCIÓN

A continuación se presenta 20 preguntas sobre motivación, por lo que pedimos a usted se sirva contestar cada una escribiendo una equis (X) en la casilla que mejor considere. La información es confidencial y solo para efectos del estudio. Por lo que anticipamos nuestro agradecimiento.

Escala: 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre

N°	ITEMS	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
FACTORES EXTRINSECOS						
1	Generalmente las condiciones de trabajo son apropiadas para realizar las tareas asignadas					
2	Su lugar de trabajo tiene condiciones de limpieza, orden e higiene					
3	Se establecen normas (RIT) para el cumplimiento oportuno de tus funciones.					
4	Siente que puede hablar y ser escuchado por sus jefes inmediatos					
5	Está facultado para tomar decisiones e intercambiar puntos de vista con su jefe inmediato.					
6	Tu jefe inmediato está capacitado para dirigir el área correspondiente.					

7	Siente que la remuneración económica está acorde con el trabajo que realiza.					
8	La disposición de equipos y recursos materiales para el cumplimiento de sus funciones es apropiada					
9	Siente seguridad de permanencia en su puesto de trabajo					
10	Existe un trato de igualdad, compañerismo y respeto entre colegas					
FACTORES INTRINSECOS						
11	Empleas tu creatividad, habilidad y conocimientos para realizar eficiente y eficazmente tu trabajo					
12	Las tareas que le asignan está acorde a las capacidades que Ud. posee					
13	El trabajo que realiza aporta a alcanzar los objetivos trazados por la empresa					
14	Las tareas que realiza están en constante supervisión y evaluación.					
15	La institución valora tus aportes					
16	Tiene la posibilidad de ir creciendo profesionalmente dentro de la institución					
17	Goza de libertad para realizar, organizar y dirigir el trabajo que realiza a su manera					
18	Considera que su trabajo lo ayuda a auto realizarse como profesional y persona					
19	Existe actividades para el reconocimiento y estímulo del personal dentro del instituto					
20	Se siente importante en su instituto y se identifica con él.					

Muchas gracias por su colaboración.....

FIRMA

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Fecha: _____

INSTRUCCIÓN

A continuación se presenta 20 preguntas sobre desempeño laboral, por lo que pedimos a usted se sirva contestar cada una escribiendo una equis (X) en la casilla que mejor considere. La información es confidencial y solo para efectos del estudio. Por lo que anticipamos nuestro agradecimiento.

Escala: 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre

N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
COMPETENCIAS DEL INDIVIDUO						
1	Se anticipa y da soluciones inmediatas a las necesidades o problemas que se presentan en su trabajo.					
2	Se fija metas para alcanzar un mejor desempeño en su puesto de trabajo					
3	Es honesto y asume la responsabilidad de sus acciones					
4	Administra de manera transparente los recursos materiales del instituto					
5	Desarrolla buenas relaciones de trabajo con los jefes, colegas y estudiantes					

6	La comunicación en el instituto se realiza a todo nivel y con respeto					
7	Su jefe inmediato lo incentiva a desempeñar con compromiso su trabajo para el cumplimiento de las metas.					
8	Su Jefe encomienda tareas de manera clara y muestra su apoyo para su realización.					
9	Respeto la opinión y los puntos de vista de sus colegas y los comprende					
10	Recibe las críticas de sus colegas, aun cuando son opuestas a los suyos.					
COMPETENCIAS PARA EL PUESTO						
11	Posee conocimientos y competencias que le permitan ejercer su trabajo con cumplimiento de objetivos.					
12	Incentivan la participación de todo el personal en el desarrollo de las actividades institucionales.					
13	Se trabaja en equipo para el cumplimiento de objetivos					
14	Promueven el trabajo con otras entidades del entorno regional (convenios, intercambios)					
15	Promueven un clima amigable de cooperación en su entorno laboral					
16	Controla en forma constante su trabajo siempre en busca de la excelencia					
17	Protege y Utiliza de manera eficaz los recursos de la institución.					
18	Identifica los problemas en su trabajo, reconoce las causas y establece soluciones					
19	Toma decisiones en un tiempo oportuno y de manera apropiada					
20	Brinda servicios de calidad y cumple sus trabajos en los plazos previstos.					

Muchas gracias por su colaboración.....

FIRMA

ANEXO 02.- INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Gestión Motivacional.

OBJETIVO: Conocer la opinión de los trabajadores del IESTP Manuel Antonio Hierro Pozo.

DIRIGIDO A: Trabajadores del IESTP Manuel Antonio Hierro Pozo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

CARLOS FERNANDO CAVERO SANCHEZ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA

VALORACIÓN: Cuantitativa



.....
Dr. C. Fernando Caveró Sánchez
FIRMA DEL VALIDADOR

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Desempeño Laboral.

OBJETIVO: Conocer la opinión de los trabajadores del IESTP Manuel Antonio Hierro Pozo.

DIRIGIDO A: Trabajadores del IESTP Manuel Antonio Hierro Pozo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

CARLOS FERNANDO CAVERO SANCHEZ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA

VALORACIÓN: Cuantitativa



Dr. C. Fernando Cervero Sánchez

FIRMA DEL VALIDADOR

ANEXO 02.- MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO 2

Título: GESTIÓN MOTIVACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO SUPERIOR MANUEL ANTONIO HIERRO POZO - 2017

Autor: Br. Fátima Rocio Oriundo Pacheco

Br. Javier Arturo Jurado Leandro

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	COMPETENCIAS DEL INDIVIDUO	INICIATIVA Y EXCELENCIA	P.1. Se anticipa y da soluciones inmediatas a las necesidades o problemas que se presentan en su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>				
			P.2. Se fija metas para alcanzar un mejor desempeño en su puesto de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>			
		INTEGRIDAD	P.3. Es honesto y asume la responsabilidad de sus acciones	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>			
			P.4. Administra de manera transparente los recursos materiales del instituto	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>			
		COMUNICACIÓN A TODO NIVEL	P.5. Desarrolla buenas relaciones de trabajo con los jefes, colegas y estudiantes	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>			
			P.6. La comunicación en el instituto se realiza a todo nivel y con respeto	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>			
		SUPERVISION / ACOMPAÑAMIENTO	P.7. Su jefe inmediato lo incentiva a desempeñar con compromiso su trabajo para el cumplimiento de las metas.	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>			
			P.8. Su Jefe encomienda tareas de manera clara y muestra su apoyo para su realización.	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>			
		APERTURA PARA EL CAMBIO	P.9. Respeta la opinión y los puntos de vista de sus colegas y los comprende	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>			
			P.10. Recibe las críticas de sus colegas, aun cuando son opuestas a los suyos.	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>			

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Gestión Motivacional.

OBJETIVO: Conocer la opinión de los trabajadores del IESTP Manuel Antonio Hierro Pozo.

DIRIGIDO A: Trabajadores del IESTP Manuel Antonio Hierro Pozo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

ALDO HUAMANÍ OCHOA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

VALORACIÓN: Cuantitativa


Mg. Aldo Huamani Ochoa
FIRMA DEL VALIDADOR

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Desempeño Laboral.

OBJETIVO: Conocer la opinión de los trabajadores del IESTP Manuel Antonio Hierro Pozo.

DIRIGIDO A: Trabajadores del IESTP Manuel Antonio Hierro Pozo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

ALDO HUAMANÍ OCHOA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

VALORACIÓN: Cuantitativa



M^g. Aldo Huamani Ochoa
MAT. N° 017-407

FIRMA DEL VALIDADOR

ANEXO 02.- MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO 1

Título: GESTIÓN MOTIVACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO SUPERIOR MANUEL ANTONIO HIERRO POZO - 2017
 Autor: Br. Fátima Rocio Oriundo Pacheco
 Br. Javier Arturo Jurado Leandro

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA							
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
GESTION MOTIVACIONAL	FACTORES EXTRINSECOS	CONDICIONES DE TRABAJO Y BIENESTAR	P ₁ . Generalmente las condiciones de trabajo son apropiadas para realizar las tareas asignadas							✓			✓							
			P ₂ . Su lugar de trabajo tiene condiciones de limpieza, orden e higiene							✓			✓							
			P ₃ . Se establecen normas (RIT) para el cumplimiento oportuno de tus funciones.							✓			✓							
		RELACIONES CON EL JEFE INMEDIATO	P ₄ . Siente que puede hablar y ser escuchado por sus jefes inmediatos							✓			✓							
			P ₅ . Está facultado para tomar decisiones e intercambiar puntos de vista con su jefe inmediato.							✓			✓							
		COMPETENCIA TECNICA DEL JEFE	P ₆ . Tu jefe inmediato está capacitado para dirigir el área correspondiente.							✓			✓							
			P ₇ . Siente que la remuneración económica está acorde con el trabajo que realiza.							✓			✓							
		SEGURIDAD EN EL PUESTO	P ₈ . La disposición de equipos y recursos materiales para el cumplimiento de sus funciones es apropiada.							✓			✓							
			P ₉ . Siente seguridad de permanencia en su puesto de trabajo							✓			✓							
		RELACIONES CON LOS COLEGAS	P ₁₀ . Existe un trato de igualdad, compañerismo y respeto entre colegas							✓			✓							

ANEXO 02.- MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO 1

Título: GESTIÓN MOTIVACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO SUPERIOR MANUEL ANTONIO HIERRO POZO - 2017
 Autor: Br. Fátima Rocio Oriundo Pacheco
 Br. Javier Arturo Jurado Leandro

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES					
				Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN						
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO				
GESTIÓN MOTIVACIONAL	FACTORES INTRINSECOS	EL TRABAJO	P.11. Empleas tu creatividad, habilidad y conocimientos para realizar eficiente y eficazmente tu trabajo																		
		DELEGACIÓN DE RESPONSABILIDAD	P.12. Las tareas que le asignan está acorde a las capacidades que Ud. Posee																		
		PROGRESO	P.13. El trabajo que realiza aporta a alcanzar los objetivos trazados por la empresa																		
		CRECIMIENTO	P.14. Las tareas que realiza están en constante supervisión y evaluación																		
		REALIZACIÓN	P.15. La institución valora tus aportes																		
RECONOCIMIENTO	P.16. Tiene la posibilidad de ir creciendo profesionalmente dentro de la institución																				
RECONOCIMIENTO	P.17. Goza de libertad para realizar, organizar y dirigir el trabajo que realiza a su manera																				
RECONOCIMIENTO	P.18. Considera que su trabajo lo ayuda a auto realizarse como profesional y persona																				
RECONOCIMIENTO	P.19. Existe actividades para el reconocimiento y estímulo del personal dentro del instituto																				
RECONOCIMIENTO	P.20. Se siente importante en su instituto y se identifica con él.																				

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Gestión Motivacional.

OBJETIVO: Conocer la opinión de los trabajadores del IESTP Manuel Antonio Hierro Pozo.

DIRIGIDO A: Trabajadores del IESTP Manuel Antonio Hierro Pozo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

JOSÉ ELÍAS SANDOVAL RIOS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR EN ADMINISTRACION

VALORACIÓN: Aceptable


FIRMA DEL VALIDADOR

Dr. José E. Sandoval Ríos
ECONOMISTA
C.E.L.L. 563

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Desempeño Laboral.

OBJETIVO: Conocer la opinión de los trabajadores del IESTP Manuel Antonio Hierro Pozo.

DIRIGIDO A: Trabajadores del IESTP Manuel Antonio Hierro Pozo.

JOSÉ ELÍAS SANDOVAL RÍOS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR EN ADMINISTRACION

VALORACIÓN: ACCEPTABLE


FIRMA DEL VALIDADOR
Dr. José E. Sandoval Ríos
ECONOMISTA
CELL 563

ANEXO 02.- MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO 2

Título: GESTIÓN MOTIVACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO SUPERIOR MANUEL ANTONIO HIERRO POZO - 2017
 Autor: Br. Fátima Rocío Oriundo Pacheco
 Br. Javier Arturo Jurado Leandro

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES						
				Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA								
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
DESEMPEÑO LABORAL	COMPETENCIAS DEL INDIVIDUO	INICIATIVA Y EXCELENCIA	P ₁ . Se anticipa y da soluciones inmediatas a las necesidades o problemas que se presentan en su trabajo.																			
			P ₂ . Se fija metas para alcanzar un mejor desempeño en su puesto de trabajo																			
		INTEGRIDAD	P ₃ . Es honesto y asume la responsabilidad de sus acciones																			
			P ₄ . Administra de manera transparente los recursos materiales del instituto																			
		COMUNICACIÓN A TODO NIVEL	P ₅ . Desarrolla buenas relaciones de trabajo con los jefes, colegas y estudiantes																			
			P ₆ . La comunicación en el instituto se realiza a todo nivel y con respeto																			
		SUPERVISION / ACOMPAÑAMIENTO	P ₇ . Su jefe inmediato lo incentiva a desempeñar con compromiso su trabajo para el cumplimiento de las metas.																			
			P ₈ . Su Jefe encomienda tareas de manera clara y muestra su apoyo para su realización.																			
		APERTURA PARA EL CAMBIO	P ₉ . Respeta la opinión y los puntos de vista de sus colegas y los comprende																			
			P ₁₀ . Recibe las críticas de sus colegas, aun cuando son opuestas a los suyos.																			

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Gestión Motivacional.

OBJETIVO: Conocer la opinión de los trabajadores del IESTP Manuel Antonio Hierro Pozo.

DIRIGIDO A: Trabajadores del IESTP Manuel Antonio Hierro Pozo.

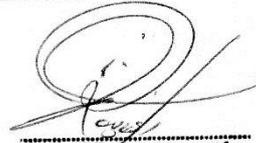
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

REYES ALVA WILLIAM A.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

VALORACIÓN: ACEPTABLE



Dr. William A. Reyes Alva
Contador Público Colegiado Certificado
Matrícula N. 62 - 3629
Certificación Profesional N. 011829

FIRMA DEL VALIDADOR

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Desempeño Laboral.

OBJETIVO: Conocer la opinión de los trabajadores del IESTP Manuel Antonio Hierro Pozo.

DIRIGIDO A: Trabajadores del IESTP Manuel Antonio Hierro Pozo.

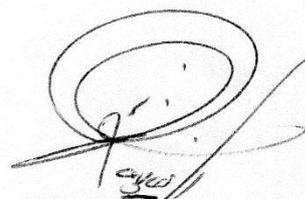
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

REYES ALVA WILLIAM A.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

VALORACIÓN: ACEPTABLE



Dr. William A. Reyes Alva
Contador Público Colegiado Certificado
Metrícula N° 02 - 3629
Certificación Profesional N° 011829

FIRMA DEL VALIDADOR

ANEXO 02.- MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO 1

Título: GESTIÓN MOTIVACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO SUPERIOR MANUEL ANTONIO HIERRO POZO - 2017
 Autor: Br. Fátima Rocío Oriundo Pacheco
 Br. Javier Arturo Jurado Leandro

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN							
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
GESTIÓN MOTIVACIONAL	FACTORES INTRINSECOS	EL TRABAJO	P _{1.1} . Empleas tu creatividad, habilidad y conocimientos para realizar eficiente y eficazmente tu trabajo					✓							✓							
		DELEGACIÓN DE RESPONSABILIDAD	P _{1.2} . Las tareas que le asignan están acorde a las capacidades que Ud. Posee					✓								✓						
		PROGRESO	P _{1.3} . El trabajo que realiza aporta a alcanzar los objetivos trazados por la empresa					✓								✓						
		CRECIMIENTO	P _{1.4} . Las tareas que realiza están en constante supervisión y evaluación					✓								✓						
			P _{1.5} . La institución valora tus aportes					✓								✓						
		REALIZACIÓN	P _{1.6} . Tiene la posibilidad de ir creciendo profesionalmente dentro de la institución					✓								✓						
			P _{1.7} . Goza de libertad para realizar, organizar y dirigir el trabajo que realiza a su manera					✓								✓						
		RECONOCIMIENTO	P _{1.8} . Considera que su trabajo lo ayuda a auto realizarse como profesional y persona					✓								✓						
			P _{1.9} . Existe actividades para el reconocimiento y estímulo del personal dentro del instituto					✓								✓						
					P _{2.0} . Se siente importante en su instituto y se identifica con él.					✓						✓						

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Gestión Motivacional.

OBJETIVO: Conocer la opinión de los trabajadores del IESTP Manuel Antonio Hierro Pozo.

DIRIGIDO A: Trabajadores del IESTP Manuel Antonio Hierro Pozo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

SÁNCHEZ ROMERO, Rubén

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR EN MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE

VALORACIÓN: ACEPTABLE

 GOBIERNO REGIONAL - AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AYACUCHO
DIRECCIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
Dr. Rubén Sánchez Romero
COORDINADOR REGIONAL EDUCACIÓN AMBIENTAL

FIRMA DEL VALIDADOR

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Desempeño Laboral.

OBJETIVO: Conocer la opinión de los trabajadores del IESTP Manuel Antonio Hierro Pozo.

DIRIGIDO A: Trabajadores del IESTP Manuel Antonio Hierro Pozo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

SÁNCHEZ ROMERO, Rubén

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR EN MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE

VALORACIÓN: ACEPTABLE

**GOBIERNO REGIONAL - AYACUCHO**
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AYACUCHO
DIRECCIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA


Dr. Rubén Sánchez Romero
COORDINADOR REGIONAL EDUCACIÓN AMBIENTAL

FIRMA DEL VALIDADOR

ANEXO 03.- MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: GESTIÓN MOTIVACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO SUPERIOR MANUEL ANTONIO HIERRO POZO - 2017

Autor: Br. Fátima Rocío Oriundo Pacheco

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión Motivacional y Desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Manuel Antonio Hierro Pozo – Ayacucho 2017?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión motivacional y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior Manuel Antonio Hierro Pozo – Ayacucho 2017.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación directa entre la gestión motivacional y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior Manuel Antonio Hierro Pozo, en el periodo 2017.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Gestión motivacional</p>	<p>Factores extrínsecos</p>	Condiciones De trabajo y bienestar.	1,2	<p>Escala Ordinal</p>
<p>PE1:</p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión Motivacional y las competencias del individuo de los trabajadores del Instituto Superior Manuel Antonio Hierro Pozo– Ayacucho 2017?</p>	<p>OE1:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión motivacional y competencias del individuo de los trabajadores del Instituto Superior Manuel Antonio Hierro Pozo – Ayacucho 2017.</p>	<p>HE1:</p> <p>Existe relación directa entre la gestión motivacional y las competencias del individuo de los trabajadores del Instituto Superior Manuel Antonio Hierro Pozo, en el periodo 2017.</p>			Políticas de la organización y administración.	3	
					Relaciones con el jefe inmediato	4,5	
					Competencia técnica del jefe	6	
					Salario y Remuneración	7	
					Seguridad en el Puesto	8,9	
				Relaciones con los colegas	10		
<p>PE2:</p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión motivacional y las competencias para el puesto de los trabajadores del Instituto Superior Manuel Antonio Hierro Pozo – Ayacucho 2017?</p>	<p>OE2:</p> <p>Determinar relación que existe entre la gestión motivacional y competencias para el puesto de los trabajadores del Instituto Superior Manuel Antonio Hierro Pozo – Ayacucho 2017</p>	<p>HE2:</p> <p>Existe relación directa entre la gestión motivacional y las competencias para el puesto de los trabajadores del Instituto Superior Manuel Antonio Hierro Pozo, en el periodo 2017.</p>		<p>Factores intrínsecos</p>	El trabajo	11	
					Delegación de responsabilidad	12	
					Progreso	13,14	
					Crecimiento	15,16	
					Realización	17,18	
			Reconocimiento		19,20		

Título: GESTIÓN MOTIVACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO SUPERIOR MANUEL ANTONIO HIERRO POZO - 2017

Autor: Br. Fátima Rocío Oriundo Pacheco

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN		
PE3: ¿Qué relación existe entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior Manuel Antonio Hierro Pozo – Ayacucho 2017?	OE3: Determinar la relación que existe entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior Manuel Antonio Hierro Pozo – Ayacucho 2017.	HE3: Existe relación directa entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior Manuel Antonio Hierro Pozo, en el periodo 2017.	Variable 2: Desempeño Laboral	Competencias del individuo	Iniciativa y excelencia	1,2	Escala Ordinal		
						Integridad		3,4	
						Comunicación a todo nivel		5,6	
						Supervisión/acompañamiento		7,8	
						Apertura para el cambio		9,10	
PE4: ¿Qué relación existe entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior Manuel Antonio Hierro Pozo, en el periodo 2017?	OE4: Determinar la relación que existe entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior Manuel Antonio Hierro Pozo, en el periodo 2017.	HE4: Existe relación directa entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior Manuel Antonio Hierro Pozo, en el periodo 2017.			Competencias para el Puesto	Calidad administrativa/programática		11	
								Trabajo en equipo	12,13
								Trabajo con Otras organizaciones	14,15
								Control interno	16
								Sentido Costo/beneficio	17
								Toma de decisiones y solución de problemas	18,19
								Compromiso de servicio	20

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>TIPO DE ESTUDIO:</p> <p>Es una Investigación de tipo No experimental cuantitativo.</p> <p>DISEÑO DE ESTUDIO</p> <p>El estudio corresponde a un diseño correlacional o Ex post facto – descriptivo, Porque este diseño busca la relación que existe entre las variables: Gestión motivacional y Desempeño laboral (Hernández, R-2010) en el Instituto Superior Manuel Antonio Hierro Pozo de Ayacucho.</p> <p>Además es una investigación descriptiva porque tiene como objetivo la descripción de fenómenos como la observación para buscar especificar propiedades y características importantes, se aplicó como técnica el cuestionario, para determinar la opinión de una población de estudio en el Instituto Superior Manuel Antonio Hierro Pozo.</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS</p> <p>Para el análisis de los datos se tendrá como base la estadística descriptiva e inferencial; se elaboraran las tablas de frecuencias y gráficos estadísticos que corresponden a cada variable y dimensiones.</p> <p>El procesamiento de datos se realizará mediante el Programa SPSS-23.</p> <p>La contrastación de hipótesis se realizará mediante el coeficiente de correlación de Spearson.</p>	<p>CARACTERÍSTICAS DE LOS SUJETOS.</p> <p>Para el análisis se evaluara el nivel de motivación que tiene el personal docente y administrativo que labora en el Instituto de Educacion Superior Manuel Antonio Hierro Pozo de Ayacucho, los cuales están en la parte directivo y nivel docente, perteneciendo a los regímenes nombrados y contratos determinando realizar una entrevista a una muestra poblacional de 37 trabajadores entre hombres y mujeres, los cuales están laboran en el Instituto Superior Manuel Antonio Hierro Pozo de Ayacucho en el periodo 2017.</p> <p>POBLACIÓN , MUESTRA Y MUESTREO:</p> <p>La población estará constituido por 37 personas entre Trabajadores nombrados y contratados del Instituto de educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo, entre hombres y mujeres, que laboran en el año 2017.</p> <p>La muestra de estudio para este trabajo de investigación estará compuesto por el 100% de la población, seleccionado no probabilísticamente de manera intencional.</p>	<p>Técnicas :</p> <p>Entrevista, Observación participante y Análisis documental</p> <p>INSTRUMENTO 1: Cuestionario sobre Gestión Motivacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Administración: Personal nombrado y contratado del Instituto Superior Manuel Antonio Hierro Pozo. • Duración: Se estima 10 minutos • Ámbito de aplicación: Instituto Superior Manuel Antonio Hierro Pozo. • Personal: Sera aplicado por el autor de la investigación. • Finalidad: Conocer la opinión • Características: Estructurado en 20 ítems • Confiabilidad: Se estima un nivel de r= 08 • Validez: Será determinada por 3 expertos, mediante la técnica de Juicio de Expertos. <p>INSTRUMENTO 2: Cuestionario para medir el desempeño laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Administración: Personal nombrado y contratado del Instituto Superior Manuel Antonio Hierro Pozo. • Duración: 10 minutos • Ámbito de aplicación: Instituto Superior Manuel Antonio Hierro Pozo. • Personal: Sera aplicado por el autor de la investigación. • Finalidad: Conocer la opinión • Características: Estructurado en 20 ítems • Confiabilidad: Se estima un nivel de r= 08 • Validez: Será determinada por 3 expertos, mediante la técnica de Juicio de Expertos.

ANEXO 04.- Constancia de Autorización de la Institución



Instituto de Educación Superior Tecnológico Público
"MANUEL ANTONIO HIERRO POZO"

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "MANUEL ANTONIO HIERRO POZO" DE AYACUCHO; EXPIDE LA SIGUIENTE:

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

A doña Lic. Adm. **Fátima Rocío ORIUNDO PACHECO** y, don Ing. **Javier Arturo JURADO LEANDRO** estudiantes de Maestría en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, para que ejecuten su proyecto de Investigación "GESTIÓN MOTIVACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO MANUEL ANTONIO HIERRO POZO - 2017", se les concede la autorización y brindar las facilidades del caso para la realización de dicha actividad en esta Institución, al cual representa mi persona.

Se expide la presente a petición escrita de la interesada, para los fines que estime por conveniente.

Ayacucho, Diciembre 21 de 2017



PEZV/DG
Yeny

Av. Universitaria S/N (primera cuadra)
Telefax: 066-285612
E-mail: hierropozo@hotmail.com
Pág. Web: <http://iestomahp.edu.pe/>



ANEXO 05.- Base de Datos de los Resultados

GESTIÓN MOTIVACIONAL																					
N°	FACTORES EXTRINSECOS										FACTORES INTRINSECOS										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	5	1	4	3	4	1	3	3
2	3	5	4	3	1	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	4	3	4	2	5	3
3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4
4	3	5	4	4	4	3	1	2	1	4	5	5	4	5	5	5	5	4	1	3	4
5	3	5	4	4	4	3	1	2	1	5	4	5	4	3	5	5	5	4	1	4	4
6	3	2	4	4	2	3	1	1	1	3	5	5	4	3	2	2	1	4	1	3	3
7	4	4	4	5	5	5	3	3	5	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4
8	3	1	3	3	3	2	1	2	4	3	4	5	3	4	1	2	4	3	1	4	3
9	3	2	3	3	5	3	3	2	2	3	5	5	4	3	3	3	3	4	3	5	3
10	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
11	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	5	5	5	4	1	5	4	4	1	4	3
12	3	3	2	3	2	3	2	5	5	4	3	3	4	3	2	5	5	5	2	2	3
13	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	2	2	4	3	4	4	3
14	4	4	4	5	4	5	1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
15	3	3	3	2	2	1	1	3	2	1	4	2	3	2	1	2	3	2	1	3	2
16	3	3	2	2	1	1	3	2	1	2	3	3	3	1	1	2	2	3	2	2	2
17	3	5	3	5	4	4	3	2	2	5	5	4	5	5	3	4	4	4	3	5	4
18	3	3	3	2	4	1	1	3	5	1	4	3	3	1	1	1	4	1	1	3	2
19	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	5	3
20	3	2	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	3	4	2	5	3	3	2	5	3
21	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	4	3	2	3	3
22	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4
23	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3
24	3	4	4	3	3	4	1	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
25	2	3	5	3	4	4	2	3	1	4	5	5	5	3	1	3	3	5	3	4	3
26	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	5	2	4	2	3	1	4	3
27	4	4	3	2	2	2	1	2	5	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3
28	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4
29	3	3	2	3	2	4	2	2	1	4	4	4	4	3	3	3	2	4	2	1	3
30	3	2	3	3	4	4	2	2	1	2	5	5	5	3	1	2	3	3	2	4	3
31	2	4	5	5	4	5	3	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4
32	3	4	3	3	4	2	1	2	3	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3
33	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
34	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3
35	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3
36	4	3	4	3	3	2	2	2	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3
37	4	3	3	3	2	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4

ANEXO 05.- Base de Datos de los Resultados

DESEMPEÑO LABORAL																					
N°	COMPETENCIAS DEL INDIVIDUO										COMPETENCIAS PARA EL PUESTO										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	5	5	5	3	4	3	5	3	4	4	5	5	3	5	4	3	4	5	4
3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5
4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	4	3	1	4	5	5	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	1	5	5	5	5	4	4	4
6	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4
7	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4
8	3	4	4	5	5	4	3	3	3	4	5	4	2	2	2	3	4	3	5	4	4
9	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5
10	5	4	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
11	3	3	5	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	5	3	4
12	3	3	4	5	4	5	3	4	5	2	5	3	3	2	2	4	5	3	4	4	4
13	4	4	5	5	5	5	5	2	4	4	4	3	4	2	3	3	5	4	4	4	4
14	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
15	5	4	4	3	4	3	2	1	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4
16	3	3	3	2	4	2	1	1	2	2	3	3	1	2	3	3	4	3	3	3	3
17	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
18	4	4	4	5	5	3	1	1	5	3	5	4	3	1	3	5	5	4	3	4	4
19	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4
20	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4
21	5	5	4	4	5	5	3	4	5	2	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4
22	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5
23	3	4	4	5	4	5	4	4	4	2	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
24	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
25	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	4	3	5	4	3	5	4
26	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	3	3	4	4	4	5	4	5	4
27	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	5	3	3	4	3
28	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
29	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
30	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	2	2	3	5	5	4	5	5	4
31	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
32	3	4	5	5	4	4	3	2	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4
33	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
34	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4
35	3	3	3	4	5	3	3	2	4	4	5	3	3	3	4	5	5	4	4	3	4
36	3	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
37	3	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4

ANEXO 06.- Confiabilidad del instrumento por dimensiones

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	37	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	37	100,0

GESTION MOTIVACIONAL

Dimensión 1: Factores extrínsecos

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	10

Dimensión 2: Factores Intrínsecos

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	10

DESEMPEÑO LABORAL

Dimensión 1: Competencias del Individuo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,805	10

Dimensión 2: Competencias para el puesto

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	10

ANEXO 07.- Registro fotográfico



La investigadora aplicando el instrumento a sus informantes en el Instituto de educación superior Manuel A. Hierro Pozo



El investigador aplicando el instrumento a sus informantes en el Instituto de educación superior Manuel A. Hierro Pozo

ANEXO 07.- Registro fotográfico



El investigador recepcionando el instrumento a sus informantes en el Instituto de educación superior Manuel A. Hierro Pozo



La investigadora aplicando el instrumento a sus informantes en el Instituto de educación superior Manuel A. Hierro Pozo