

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS

FACULTAD DE ECOTURISMO

**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**



TESIS

“Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de las Instituciones educativas públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018”

PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

AUTOR(ES):

Bach. SOLLER QUISPE, Brenda

Bach. PIZANGO SALAZAR, Sandra Mercedes

ASESOR(A):

Dra. PAREDES VALVERDE, Yolanda

Puerto Maldonado, 2019

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS

FACULTAD DE ECOTURISMO

**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**



TESIS

“Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de las Instituciones educativas públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018”

PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

AUTOR(ES):

Bach. SOLLER QUISPE, Brenda

Bach. PIZANGO SALAZAR, Sandra Mercedes

ASESOR(A):

Dra. PAREDES VALVERDE, Yolanda

Puerto Maldonado, 2019

DEDICATORIA

A nuestros padres: Silveira; Timoteo y Mercedes por su amor, trabajo, y su esfuerzo en todos estos años de estudio, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos. Ha sido un orgullo y privilegio ser sus hijas.

Sandra & Brenda.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por permitirnos llegar con vida y sobre todo salud hacia nuestro objetivo, por no dejar que nos rindamos en medio camino y guiar nuestros sueños en todo momento.

Agradecer a nuestros padres por ser los principales promotores de nuestros sueños, por confiar y creer en nuestras expectativas, por los consejos, valores y principios inculcados.

Agradecer a nuestra casa de estudios UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS por habernos brindado tantas oportunidades de poder aprender, a todos los docentes que contribuyeron e inculcaron en nuestra formación académica durante los años que permanecemos en la Universidad.

Agradecer a todos los trabajadores Administrativos de las Instituciones Educativas Públicas de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría por las facilidades que nos brindaron para aplicar nuestra encuesta.

Finalmente, nuestro agradecimiento fraterno a todas las personas que confiaron en nosotras para ellos Muchas gracias y que Dios los bendiga siempre.

PRESENTACION

Los **FACTORES MOTIVACIONALES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LOS DISTRITOS DE IÑAPARI, IBERIA, MAVILA, ALERTA Y ALEGRÍA**, son determinantes para desarrollar la investigación que se aplicó para que los trabajadores logren un buen desempeño laboral, generando productividad dentro de su Institución Educativa y así obtener un mayor y mejor resultado. No debemos dejar de lado la motivación ya que es de gran relevancia para lograr un buen desempeño laboral de los trabajadores en estudio.

La presente investigación se desarrolló tomando en cuenta la norma vigente del nuevo Reglamento General de Grados y Títulos, que van de la mano con los conocimientos adquiridos durante el desarrollo de la formación académica en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, realizando la aplicación de encuestas y consultas bibliográficas de diversos autores sobre el tema y la investigación de campo.

Con esta investigación se pretende alcanzar los objetivos establecidos gracias a la problemática y el cumplimiento de las metas trayendo beneficio a los trabajadores. El desempeño de los trabajadores se ve expresado en las acciones que ellos llevar a cabo de acuerdo a la motivación. Generando un buen rendimiento alcanzando objetivos y metas.

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación es determinar cómo los factores motivacionales influyen en el desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de las Instituciones Educativas Públicas distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018, el diseño de investigación es correlacional no experimental y de corte transversal, para el procedimiento estadístico se utilizó instrumentos de recolección de datos como 1 cuestionario que consta de 15 ítems para la variable Factor Motivacional y 1 cuestionario de 16 ítems para la variable Desempeño Laboral se trabajó con una muestra de 92 trabajadores administrativos de 5 Instituciones Educativas Públicas .

En cuanto a los resultados los factores motivacionales influyen de manera directa y significativamente en la eficacia de los trabajadores administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018. El coeficiente de correlación de r de Pearson entre la variable factores motivacionales y la dimensión eficacia es de 0,632; lo que expresa una correlación directa, moderada y significativa, con un nivel de confianza de 95%.

Los resultados obtenidos los factores motivacionales influyen de manera directa y significativamente en la eficiencia de los trabajadores administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018. El coeficiente de correlación de r de Pearson entre la variable factores motivacionales y la dimensión eficiencia es de 0,366; lo cual expresa una correlación directa, moderada y significativa, con un nivel de confianza de 95%.

PALABRAS CLAVE: Factores Motivacionales, Desempeño Laboral, Factor Higiene.

ABSTRACT

The objective of the present investigation is to determine how the motivational factors influence the Labor performance of the Administrative Workers of the Public Educational Institutions districts of Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta and Alegría 2018, the research design is non-experimental and cutting correlational. For the statistical procedure, data collection instruments were used, such as 1 questionnaire of 15 items for the Motivational Factor variable and 1 questionnaire of 16 items for the Labor Performance variable, using a sample of 92 administrative workers from 5 Public Educational Institutions.

Regarding the results, the motivational factors directly and significantly influence the effectiveness of the administrative workers of the Public Educational Institutions, Districts of Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta and Alegría 2018. The correlation coefficient of Pearson's r between the variable motivational factors and the effectiveness dimension is 0.632; This expresses a direct, moderate and significant correlation, with a confidence level of 95%.

According to the results, the motivational factors directly and significantly influence the efficiency of the administrative workers of the Public Educational Institutions, Districts of Iñapari, Iberia, Mavila, Alertia and Alegría 2018. The correlation coefficient of Pearson's r among the variable factors motivational and the efficiency dimension is 0.366; This expresses a direct, moderate and significant correlation, with a confidence level of 95%.

KEY WORDS: Motivational Factors, Work Performance, Hygiene Factor.

INDICE

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
PRESENTACION	III
RESUMEN.....	IV
ABSTRACT	V
INDICE	VI
INDICE DE CUADRO	X
INTRODUCCION.....	XI
CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACION	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	5
1.2.1. <i>Problema General</i>	5
1.2.2. <i>Problemas Específicos</i>	5
1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	5
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
1.4.1. <i>Objetivo General</i>	7
1.4.2. <i>Objetivos Específicos</i>	7
1.5. HIPÓTESIS.....	7
1.5.1. <i>Hipótesis general</i>	7
1.5.2. <i>Hipótesis específicos</i>	7
1.6. <i>Variables de la investigación</i>	8
1.6.1. <i>Identificación de variables e indicadores</i>	8
1.6.2. <i>Operacionalización de Variables</i>	9
1.7. CONSIDERACIONES ÉTICAS	10
CAPITULO II: MARCO TEORICO	11
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
2.2 MARCO TEÓRICO.....	16
2.3 MARCO CONCEPTUAL	18
2.3.1 <i>Motivación</i>	18
2.3.2 <i>Desempeño Laboral</i>	20
2.3.3 <i>Definición de Términos</i>	22
CAPITULO III: METODOLOGIA.....	27
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	27
3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	27
3.3 DELIMITACIÓN ESPACIAL Y TEMPORAL.....	28
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	29

3.4.1	<i>Población</i>	29
3.4.2	<i>Muestra</i>	30
3.5	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	30
3.5.1	<i>Métodos y técnicas</i>	30
3.5.2	<i>Instrumentos</i>	31
3.5.3	<i>Procesamiento de datos y Análisis estadístico</i>	31
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSION		32
4.1	PROCESAMIENTO, ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	32
4.2	PRUEBA DE HIPÓTESIS	49
CONCLUSION		59
RECOMENDACIONES		60
REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍAS		61
ANEXOS		64

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Resultados descriptivos de la variable Factores Motivacionales	32
Tabla 2: Resultados descriptivos de la dimensión Factor Motivador	34
Tabla 3: Resultados descriptivos de la dimensión Factor Higiene	36
Tabla 4: Resultados descriptivos de la variable Desempeño Laboral	38
Tabla 5: Resultados descriptivos de la dimensión eficacia	40
Tabla 6: Resultados descriptivos de la dimensión eficiencia	42
Tabla 7: Estadísticos descriptivos de la variable factores motivacionales.....	44
Tabla 8: Estadísticos descriptivos de variable desempeño laboral.....	46
Tabla 9: Kolmogorov-Smirnov para las variables y dimensiones.....	48
Tabla 10: Matriz de correlaciones entre variables y dimensiones	49
Tabla 11: Matriz de correlación entre las variables factores motivacionales y desempeño laboral	50
Tabla 12: Resumen del modelo de regresión lineal entre las variables factores motivacionales y desempeño laboral.	51
Tabla 13: Coeficientes para el modelo de regresión lineal entre las variables factores motivacionales y desempeño laboral	52
Tabla 14: Matriz de correlación entre los factores motivacionales y la eficacia	53
Tabla 15: Resumen del modelo de regresión lineal entre los factores motivacionales y la eficacia	54
Tabla 16: Coeficientes para el modelo de regresión lineal entre los factores motivacionales y la eficacia	54
Tabla 17: Matriz de correlación entre los factores motivacionales y la eficiencia	56
Tabla 18: Resumen del modelo de regresión lineal entre los factores motivacionales y la eficiencia	56
Tabla 19: Coeficientes para el modelo de regresión lineal entre los factores motivacionales y la eficiencia	57

INDICE DE FIGURAS

FIGURA 1: Resultados descriptivos de la variable Factores Motivacionales.....	32
FIGURA 2: Resultados descriptivos de la dimensión Factor Motivador	34
FIGURA 3: Resultados descriptivos de la dimensión Factor Higiene	36
FIGURA 4: Resultados descriptivos de la variable Desempeño Laboral	38
FIGURA 5: Resultados descriptivos de la dimensión eficacia	40
FIGURA 6: Resultados descriptivos de la dimensión eficiencia	42
FIGURA 7:Gráfico de dispersión entre los factores motivacionales y el desempeño laboral.....	52
FIGURA 8:Gráfico de dispersión entre los factores motivacionales y la eficacia.....	55
FIGURA 9:Gráfico de dispersión entre los factores motivacionales y la eficiencia.....	58

INDICE DE CUADRO

CUADRO N°1: Operacionalización de Variables.....	9
CUADRO N°2: Desempeño Laboral.....	9
CUADRO N°3: Escala de Motivaciones Psicosociales.....	12
CUADRO N°4: Distribución de la Población.....	29

INTRODUCCION

En las Instituciones Educativas de gestión pública hemos logrado identificar que los factores motivacionales aplicados adecuadamente son determinantes para lograr influir positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del sector que se encuentran en materia de investigación.

Consideramos que para obtener un nivel de desempeño favorable y alcanzar los objetivos y metas dentro de sus Instituciones Educativas, es primordial considerar la influencia de los factores que motivan al trabajador de manera efectiva.

Hemos percibido por estudios realizados y en consulta, que la falta de motivación en relación al desarrollo de las responsabilidades, trae como resultado un bajo nivel del desempeño laboral, por ello aplicaremos los factores motivacionales ayuden al trabajador a mejorar desde su puesto de laboral y así lograr los objetivos considerados dentro del plan de desarrollo Institucional.

Finalmente, la investigación comprende tres capítulos considerado las referencias bibliográficas y anexos respectivos, estos están definidos por:

Capítulo I, Abordamos el planteamiento del problema de cómo los factores motivacionales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018”.

Capítulo II, Conformada por el marco teórico es decir incorpora los antecedentes de estudio, así como el modelo Frederick Herzberg que agrega dos tipos de motivación para el buen desempeño laboral.

Capítulo III, Determina la metodología, utilizando métodos y técnicas descriptivas.

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Planteamiento del Problema de Investigación

El presente trabajo de investigación abordamos el estudio de los Factores Motivacionales y Desempeño Laboral que influyen en los Trabajadores Administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Ñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018, en ese entender el desafío que afrontan dichas Instituciones Educativas es que los trabajadores se encuentren motivados de tal manera que mejoren su desempeño, porque son ellos quienes realizan cotidianamente diferentes responsabilidades de modo que cumplan con los objetivos propuestos y en consiguiente su misión, que es la de garantizar y asegurar servicios administrativos de calidad a los estudiantes y público en general así logren, promover a los trabajadores otorgando un buen servicio y desempeño eficiente lo que implica fortalecer capacidades no solo en docentes sino también en toda la comunidad educativa.

(Sum Mozariegos, 2015) indica que la motivación es primordial en todas las empresas u organizaciones porque conlleva al objetivo propuesto de tal manera que se desenvuelvan de manera adecuada con ello se logra obtener mayor productividad. El trabajador que tiene poca motivación a corto plazo presentara dificultades de índole personal y laboral trayendo resultados negativos para la empresa como renuncia al trabajo o las malas relaciones con el jefe inmediato y los demás trabajadores.

Díaz (2017) en su investigación mediante cuestionario determina que los trabajadores se sienten con baja motivación por varios componentes o factores como son el salario, el bajo incentivo, no se dan los ascensos,

existen pocas oportunidades o reconocimientos, es por dicho motivo que se da estos acontecimientos desfavorables que repercute en el desempeño laboral de los trabajadores.

Reátegui (2017) considera que según investigaciones comprobadas que, el termino motivación sigue generando discusión en torno a diferentes autores que lo definen de distinta manera, pero todo dirige a una serie de factores para hacer que el trabajador este motivado, es decir el desempeño de los trabajadores depende cuan motivado se encuentren de acuerdo los factores motivacionales que se apliquen.

También se ha identificado según investigaciones y estudios realizados por diferentes autores que el personal administrativo de las instituciones educativas públicas y organizaciones, no cumplen con la misión mencionada, esto debido a la falta de motivación y mala organización de sus funcionarios, ya que en la mayoría de estas Instituciones Educativas no cuentan con personal nombrado calificado para cumplir el rol.

En cuanto a la Institución Educativa de Ñapari 298, institución con mayor demanda escolar, se puede sentir baja motivación de los trabajadores administrativos, trayendo como consecuencia baja productividad de sus labores diarias, el personal administrativo, no cuentan con ambientes adecuados, solo hay dos ambientes, para su atención y realizar sus labores, no cuentan con materiales suficientes para realizar sus actividades (internet, computadoras, armarios, escritorios, materiales de oficina y otros) el personal de servicio nombrado y contratado no cuentan con un ambiente específico para ellos , lo que genera malestar y realicen solo por cumplir sus obligaciones, durante el año no hay capacitaciones, gestionadas por los directivos que motiven al trabajador de tal manera que se logre con los objetivos ,por lo tanto nos encontramos con colaboradores desactualizados, pocos productivos con bajo desempeño laboral.

Así mismo en la Institución Educativa de Iberia nos encontramos con personal administrativos poco productivos, desmotivados, demora en la atención de los tramites documentarios, diferencias entre personal nombrado y contratado por lo que el personal nombrado muchas veces hace su labor por cumplir a pesar de tener mayor beneficio, sin embargo, con el personal contratado se puede percibir que la exigencia es mayor, pero no hay una buena remuneración por ende tampoco se ve el compromiso ya que no existe motivación en lo que se refiere a la percepción interna por parte de director o administrador. No hay apoyo cuando entra un personal nuevo, estas diferencias entre el personal nombrado y contratado hacen que disminuya la motivación y aumente la ineficacia. Así mismo, las personas contratadas por el programa JEC-jornada escolar completa tiene poco apego para lograr las metas u objetivos debido que no son de la región, no están identificados con la visión y misión siendo el interés personal lo más resaltante para el trabajador, más que la calidad de servicio y lograr con las metas y objetivo, a simple vista no se percibe al personal motivado y con buen desempeño, por la demora en atender los tramites documentarios a falta de materiales y la forma de atender al administrado.

De igual manera en la Institución Educativa de Alerta percibimos trabajadores desgastados, que trabajan solo cuando se les exige o con memorandos, el personal nombrado tienen experiencia pero se les nota desmotivados con poca productividad y son evaluados muy pocas veces sin embargo el personal contratado también se encuentran en la misma situación debido a las escasas capacitaciones y poca oportunidad que se les otorga, así mismo no hay apoyo moral por parte de los nombrados al momento que ingresa un trabajador nuevo se puede notar indiferencias, sin darse cuenta que el objetivos es de todos ya que de los mismos trabajadores depende que la institución educativa siga creciendo a favor de los ciudadanos.

Sin embargo en la Institución Educativa de Mavila la problemática es similar, no les otorgan talleres o capacitaciones con temas motivacionales o atención al clientes y afines, es por ello que existe reclamos por los mismos colaboradores que no tienen buenos ambientes, que el personal contratado trabaja 48 horas sin ningún incentivo, ni oportunidad de crecer profesionalmente dentro de su ámbito, de igual manera los nombrados su trato es poco cordial cumplen su horario y no dan más lo que necesita la Institución para lograr los objetivos y por la falta de reconocimiento, comunicación y buenas relaciones laborales no hay responsabilidad en cumplir con las tareas encomendadas logrando presentar los trabajos atrasados y mal ejecutados.

En la Institución Educativa de Alegría los colaboradores no contribuyen en lograr servicios de calidad repercutiendo de forma negativa en su desempeño, una de las razones es el ambiente inadecuado, resistencia al cambio lo consideran como amenaza a su plaza de trabajo debido a que no están siendo capacitados constantemente, por lo tanto, no se involucran de manera conjunta entre directores y trabajadores. Desatacar que los trabajadores nuevos llegan con bastante entusiasmo con expectativas positivas sobre la Institución Educativa, sin embargo, a la larga no siente motivación ni incentivos que conlleven al adecuado desempeño, este acontecimiento nos impulsa a indagar que factores motivacionales son los que generan desempeño laboral favorable.

En diferentes instituciones educativas según análisis y estudios se percibe la falta de lineamientos en políticas motivacionales para los colaboradores, ya que al no tener responsabilidades claras en temas de productividad el personal de esta institución desarrolla sus labores logrando notar un estado de confort es decir estancarse cumpliendo solo funciones encomendadas y no en dar más de lo que podrían lograr esto debido al carácter no productivo de la institución, se debe tomar en cuenta que los

factores de motivación es una variable según varios estudios de investigación de gran incidencia.

Esta investigación nos conduce a plantear la siguiente interrogante.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo los Factores Motivacionales influyen en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cómo los Factores Motivacionales influyen en la eficacia de los Trabajadores Administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018?
- ¿Cómo los Factores Motivacionales influyen en la eficiencia de los Trabajadores Administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018?

1.3. Justificación e Importancia

Actualmente en las empresas u organizaciones públicas los directores o jefes se ven obligadas a dar oportunidades, así mismo capacitar con temas relevantes y actualizadas porque sabemos que cada año que pasa los procesos administrativos, la tecnología cambian y por lo tanto las empresas o instituciones públicas deben estar actualizadas y permanecer durante el tiempo con aquellos componentes que motive al trabajador.

La relevancia radica en qué podremos conocer cuán motivados se encuentran los trabajadores frente a las labores que desempeñan diariamente en sus instituciones educativas y de qué manera están

cumpliendo con los objetivos comprendidos dentro de su plan institucional. De esta manera se podrán considerar factores motivaciones que influyan en el desempeño laboral de cada trabajador de manera positiva ya que con ello repercutirá en los resultados. Asimismo, a partir de éste trabajo se propone determinar cómo los factores motivacionales están relacionadas con el desempeño de los trabajadores para poder determinar si son niveles altos de motivación en el trabajo y si se puede lograr trabajadores eficientes. Finalmente, el presente trabajo se enmarcará en los pasos del método científico, lo que permitirá que los resultados sean aceptados en la comunidad científica, posibilitando que puedan realizar investigaciones aplicadas, así mismo el estudio nos permite dar alcance a futuras investigaciones similares.

Del mismo que nos permitirá obtener nuestro título de licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

¿Por qué de la investigación?

Por la inadecuada motivación y el mal desempeño laboral de las instituciones públicas de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría.

¿Para qué de la investigación?

Para que los trabajadores de las Instituciones Educativas den todo por su institución.

¿Para quién la investigación?

Para que los trabajadores administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría trabajen con motivación eficiente generando un buen desempeño laboral mediante los diferentes indicadores.

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar cómo los Factores Motivacionales influyen en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Determinar cómo los Factores Motivacionales influyen en la eficacia de los Trabajadores Administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018.
- Determinar cómo los Factores Motivacionales influyen en la eficiencia de los Trabajadores Administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Los factores motivacionales influyen significativamente en el desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de las Instituciones Educativas Públicas Distrito de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018

1.5.2. Hipótesis específicos

- Los factores motivacionales influyen significativamente en la eficacia de los Trabajadores Administrativos de las Instituciones Educativas Públicas Distrito de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018
- Los factores motivacionales influyen significativamente en la eficiencia de los Trabajadores Administrativos de las Instituciones Educativas Públicas Distrito de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018.

1.6. Variables de la investigación

1.6.1. Identificación de variables e indicadores

✓ Factores Motivacionales

- Factor motivacional

 - Logros

 - Ascensos

 - Reconocimiento

 - Responsabilidad

- Factor higiene

 - Política administrativa de la organización

 - Relaciones Humanas

 - Condiciones de trabajo.

 - Salario.

✓ Desempeño laboral

- Eficacia

 - Cumplimiento de metas

 - Precisión

 - Oportunidad

 - Atención a los plazos

- Eficiencia

 - Utilización adecuada de los recursos

 - Costos

 - Calidad

1.6.2. Operacionalización de Variables

CUADRO N°1: Operacionalización de Variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE: Factores motivacionales Es el entusiasmo por alcanzar las metas organizacionales. (Stephen, 2012).pag15	DIMENSIÓN 1: Factor motivacional Está asociado con sentimientos positivos hacia el trabajo ya que el trabajador se encontrará satisfecho si hay motivación. Herzberg et al. (1959)	<ul style="list-style-type: none"> •Logros •Ascensos • Reconocimiento •Responsabilidad
	DIMENSIÓN 2: Factor higiene Herzberg et al. (1959) define como factores extrínsecos al ambiente y a todos los componentes motivacionales que generan conformidad personal y laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Política administrativa de la organización ▪ Condiciones de trabajo. ▪ Salario ▪ Relaciones Humanas.

CUADRO N°2: Desempeño Laboral

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE: Desempeño laboral. Es la “ eficacia ” y “ Eficiencia ” de los trabajadores en las organizaciones siendo necesaria para lograr los objetivos. Chiavenato (2002),	DIMENSIÓN 1: Eficacia Es lograr las metas u objetivos con los recursos disponibles que cuenta la organización. Chiavenato (2006)	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de metas • Precisión • Oportunidad • Atención a los plazos
	DIMENSIÓN 2: Eficiencia Es la manera correcta y adecuada al utilizar los recursos disponibles dentro del proceso de actividades que cumple en la institución. Chiavenato (2006)	<ul style="list-style-type: none"> • Utilización adecuada de los recursos • Costos • Calidad

1.7. Consideraciones éticas

El Factor Motivacional y el Desempeño Laboral en la vida laboral, manifiestan una conducta a través de determinadas actuaciones, que pueden ser correctas o no, la cual debe ser regulada, dada por una función moral. La moral expresada a través de conceptos, principios morales, cualidades, juicios y otros, ejerce su influencia en los individuos y en la sociedad en su conjunto exponiéndose en determinados pasos como: la moral existente por la práctica de todos, conforma el ser moral; lo que deseamos alcanzar de manera inmediata, el deber ser y los objetivos a largo plazo que deseamos lograr, el ideal moral.

La ética motivacional frente al desempeño laboral no sólo constituye el placer individual de alcanzar nuestro propósito, sino debe ser una necesidad, de todos, por todos y para que todos los individuos de manera objetiva y real sean mejores seres humanos.

Por ello para garantizar la confiabilidad y seguridad los datos recogidos, se desarrollaran mediante una encuesta anónima, con la finalidad de cuidar la identidad de los colaboradores, así mismo para el desarrollo de la encuesta se solicitara la autorización a la institución en cuestión, con el propósito de hacer la encuesta a todos los comerciantes, y en el momento de la realización de encuesta se entregara una carta indicando el propósito de la encuesta y así obtener el consentimiento voluntario para la investigación confiable (ver anexos).

Propósitos a alcanzar el desempeño laboral mediante una ética

- Desarrollar en los trabajadores administrativos de la institución educativa para que su desempeño se adecue a un buen nivel moral y ético.
- A través de la ética logren alto sentido de pertenencia por la institución donde laboran.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

Para la ejecución de este trabajo de investigación contamos con el respaldo de otras investigaciones relacionada al tema tales como:

Según **Sum Mazariegos, Mónica** en su investigación **“Motivación y Desempeño laboral (estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)”** indica que mediante los resultados alcanzados de la investigación que realizó concluye que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La prueba estandarizada Escala de Motivaciones Psicosociales, cuales fueron aplicados a los trabajadores para determinar el nivel de motivación, evalúa distintos factores, como lo son, aceptación e integración social, reconocimiento social, autoestima, auto concepto, autodesarrollo, poder, seguridad, se obtuvo distintas puntuaciones, en mayoría altas de las cuales se tomaron en consideración dos aspectos a calificar y fueron, incentivo y satisfacción los resultados de dichos factores fueron los siguientes:

CUADRO N°3: Escala de Motivaciones Psicosociales.

FACTORES	INCENTIVO	SATISFACCIÓN
Aceptación e Integración Social	69	67
Reconocimiento social	97	95
Autoestima/Auto concepto	98	98
Autodesarrollo	92	97
Poder	95	88
Seguridad	75	91

Según la escala de Likert, que se aplicó en la investigación se logró determinar que la mayoría de ítem fueron favorables lo que estadísticamente los resultados están dentro del grado de significación que es el 0,005 y por lo tanto es fiable. (Monica, 2015)

Para Burga & Wiese en su investigación “Motivación y Desempeño laboral del Personal Administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque” en su conclusión señala que la empresa en estudio presenta una adecuada motivación, debido a las constantes capacitaciones y las buenas relaciones, todo ello genera un buen ambiente institucional, del mismo modo permitió un buen desempeño laboral con eficiencia. (Burga Vásquez & Wiese Eslaba, 2018)

De igual manera para Oliva Estrada, Elmer en su investigación “Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera Lima- Perú 2015” determina según la prueba de correlación entre las variables motivación y desempeño se concluye que el p valor es de 0,026 siendo menor que el ,05 lo que indica que se acepta la hipótesis alterna H1 y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula Ho concluyendo que existe relación entre las dos variables estudiadas. (Oliva Estrada, "MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL", 2015)

Para **Oyague Huamán, Dora** en su investigación **“Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores en el Centro de Salud San Luis 2018”** logró concluir que existe relación latente entre las dos variables estudiadas realizadas en un centro de salud, donde el valor de sig. fue de 0.17 siendo menor al nivel de significancia de 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna por tanto se determina que existe una relación significativa entre la variable motivación y la variable desempeño laboral siendo la correlación de Spearman 0,311 indicando que presenta correlación positiva media considerando que el nivel de sig = $0,017 < 0,05$. (Dora, 2018)

Del mismo modo **Escalante & Gonzales** en su investigación **“La Motivación como factor Significativo en el Desempeño Laboral de los Empleados del área Comercial y Ventas de las Fundaciones que Otorgan Microcrédito en la ciudad de Cartagena”** en su investigación señala que el nivel socioeconómico de los asesores de las fundaciones es el bienestar porque alcanzan satisfacer las necesidades básicas entre las cuales se pueden mencionar las siguientes: subsistencia (salud, alimentación, etc.) protección (sistemas de seguridad y prevención, vivienda, etc.) el nivel de educación alcanzado por los asesores demuestra el avance, ya que a través de los resultados recaudados se pudo comprobar que la mayoría cuentan con estudios universitarios y los demás con estudios técnicos .(Gonzales)

Para **Cubas Medina, Nilda** en su trabajo de investigación **“Motivación y su Influencia en el Rendimiento Laboral del Personal en la I.E. ADEU Deportivo SAC – Chiclayo”** concluye que el personal encuestado tienen baja motivación laboral lo que repercute en el desempeño eficiente , como se puede observar en el siguiente detalle: La motivación laboral en la I.E.P ADEU el 25% de los trabajadores poseen el nivel de motivación bajo en tanto que el 75% señala que tienen un nivel de motivación medio;

entonces se determina que se cumple con lo manifestado en las hipótesis establecidas teniendo un $\alpha > 0.0855$ lo que significa que es fiable.

Del mismo modo con la variable desempeño laboral el colegio ADEU Deportivo S.A.C; con un 81,3% los trabajadores cuentan con un grado de rendimiento bajo de 12,5% indican que tienen un nivel de rendimiento medio. (Cubas Medina N.)

Así mismo **Murillo Rivera, Patricia** en su investigación “**Relación entre Motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del colegio de Abogados del Santa, 2017**” concluyó que las variables sometidas a estudio es $r_{xy}=0,716$ lo cual indica que existe relación fuerte, directa y de manera positiva lo que se concluye que la motivación aumenta cuando el desempeño laboral mejora, del mismo modo se ha reconocido que casi ningún trabajador presenta un nivel bajo de motivación , pero con un 80,0% de los mismos poseen motivación de nivel medio y el 20% tiene motivación de nivel alto. (Patricia, 2017)

También para **Soriano, Flores y Rodríguez** en su investigación “**Impacto de la Motivación en el Desempeño Laboral de la Institución Financiera**” concluye los métodos y estrategias implementadas por la institución financiera, para motivar a los trabajadores, genera un impacto significativo, porque sus actividades están orientadas a lograr las metas establecidas, para lograr un desempeño laboral adecuado. El grado de desempeño laboral es unido o en equipo porque siempre se involucran con todas las actividades que se realizan en la institución. (Soriano, Flores, & Rodriguez)

Sin embargo para **Gonzales Ocaña, Karyn** en su trabajo de investigación “**Trabajo en Equipo y Satisfacción Laboral (Estudio realizado con Personal de Operaciones de Tele mercadeo de**

Transactel)” concluye que al aplicar la encuesta se logró determinar que existe relación entre trabajo en equipo y satisfacción laboral.

Los instrumentos ayudo a medir la relación que existe entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral, lo cual se concluyó según los miembros del staff existe una buena relación entre trabajadores donde logran unirse y sumar esfuerzos para el logro de objetivos, sin embargo es necesario y primordial reforzar los puntos frágiles como la comunicación entre las diferentes unidades que conforman todo el equipo. (Gonzales Ocaña, 2015) .

Finalmente, **Larico Apaza, Rosa** en su investigación **“Factores Motivadores y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014”** concluye que existe relación entre factores motivacionales y desempeño laboral en el cual se llegó a demostrar la relación de manera significativa de las remuneraciones, del mínimo vital con el cumplimiento de responsabilidades ya que eso influyó de manera significativa en el desempeño laboral.

También se descubrió una relación significativa entre incentivos que dan a los trabajadores como la carta de felicitación, resoluciones y oportunidad de capacitaciones para mayor desempeño laboral. (Larico Apaza R. , 2014)

Lagos Cortes, Víctor en su investigación **“La Motivación Laboral y su Incidencia en el desempeño Organizacional en Empresas COPELEC”** está presente investigación plantea una sucesión de recomendaciones gerenciales para optimizar la motivación laboral de los trabajadores de la empresa COPELEC. Vale señalar que las herramientas y técnicas facilitan a los directores la adecuada planeación, administración, dirección y control de los procesos que generan optimizar los recursos disponibles

permitiendo alcanzar los logros establecidos con un alto desempeño laboral. Del mismo modo se proponen una serie de herramientas político gerenciales, en la que se pretende que los directivos de la empresa consideren en sus trabajadores para optimizar la motivación y por consiguiente el rendimiento y lograr conseguir que se satisfagan los factores motivadores e higiénicos que plantea Herzberg en su Teoría de la Motivación. (Lagos Cortes, investigación “La Motivación Laboral y su Incidencia en el desempeño Organizacional en Empresas COPELEC”)

2.2 Marco Teórico

La motivación es conceptualizada en diferentes teorías, siendo algunas de ellas las siguientes: la teoría de Federik Herzberg, la teoría X y Y de Douglas McGregor, teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow y finalmente la teoría de las necesidades McClelland.

Sin embargo, en nuestro trabajo de investigación consideramos La teoría de factores de Frederick Herzberg donde toman en consideración los factores que influyen en las personas dentro de su trabajo. En base a estos resultados Herzberg trabaja en base a dos tipos de factores las cuales son:

Factores de higiene: Señala que dichos componentes afligen la satisfacción de las necesidades de la jerarquía inferior como es: el sueldo, la supervisión técnica, el entorno en el trabajo, las reglas y forma de marchar en una organización así como las relaciones personales.

Factores motivadores: señala que sus componentes aquejan al gozo de necesidades en la jerarquía superior como es: la posibilidad de logro, naturaleza de la tarea, responsabilidad y posibilidades de promoción.

De esta manera Frederick Herzberg comprueba lo que motiva al trabajador son los componentes de los factores motivacionales. Y la falta de un nivel positivo en el factor higiene causa insatisfacción en los trabajadores.

Esta postura y criterio de Herzberg es una fortaleza para las tareas porque genera enriquecimiento en las empresas son usadas para motivar a los trabajadores para una mejor y mayor productividad.

Además Herzberg, en su teoría se diferencia de la teoría de Maslow porque se centró más en el espacio empresarial y más no a la motivación general como componente impulsor de las acciones humanas. (Herzberg)

La teoría X e Y de Douglas McGregor señala que los sentimientos de los trabajadores tienen efecto directo sobre las decisiones que se llevan a cabo en la administración. Así mismo los comportamientos observados en la empresa u organización son índices de la salud o el estado de ánimo. Todo ello puede observarse a fin de poder determinar la eficacia de la empresa para lograr con los objetivos planteados. (McGregor)

También para **David McClelland** en su teoría de las tres necesidades. Identifico 3 necesidades básicas. La cual las son: la necesidad de Poder, necesidad de asociación y necesidad de logro. McClelland ha colmado con sus investigaciones, principalmente en la necesidad de logro. Estos tres impulsos como: poder, asociación y logros son importantes en el proceso de administrativo, puesto que todo ellos hace que una empresa funcione de manera adecuada. (McClelland)

Sin embargo, el desempeño laboral se fundamenta en varias teorías, siendo relevantes los fundamentos de Chiavenato. Chiavenato, indica que el desempeño es “**Eficacia**” y “**Eficiencia**” del personal que trabaja dentro de las instituciones, siendo de vital importancia dentro de ella, lo que hace que el trabajador esté motivado. Ante ello el desempeño laboral es la mezcla de su trabajo con los resultados obtenidos. Por lo que considera los términos de la siguiente manera:

Eficacia: Es alcanzar los objetivos planteados con los recursos disponibles (**Cumplimiento d metas, precisión, oportunidad, atención a los plazos**)

Eficiencia: Esta orientada a la búsqueda de la mejor forma de realizar o ejecutar tareas, con el propósito de que los recursos sean utilizados de

modo racional (**resultado eficiente de metas, Utilización adecuada de los recursos, costos, calidad**). (Chiavenato, “eficacia” y “Eficiencia” , 2002)

2.3 Marco conceptual

2.3.1 Motivación

Según González (2008) define que motivación es una secuencia que provoca en cada individuo, sirve también para regular la actividad del individuo, el cual radica en la realización de conductas para alcanzar los objetivo y meta que él considere deseable y necesario. (Gonzalez, 2008)

Para López, 2005; Mitchell, citado por Loana et al (2013) es un rasgo de la psicología humana el que favorece al grado de compromiso de la persona. Es un proceso que genera, activa, orienta, dinamiza y conserva el comportamiento de los individuos en la realización de los objetivos esperados. En el medio laboral, la motivación comprende a los procesos individuales que llevan a un trabajador a ejercer y que se enlacen con su desempeño y satisfacción dentro de la empresa, los procesos organizacionales influyen para que tanto los motivos del trabajador como los de la empresa vayan en la misma dirección. (Lopez, 2005)

✓ Factor motivacional

De acuerdo a **Herzberg et al. (1959)** está agrupado con efectos positivos en el trabajo (logro, ascenso laboral, reconocimiento, la posibilidad de crecimiento, la responsabilidad, el trabajo en sí mismo) y, además motivar al trabajador generando satisfacción.

También menciona que los factores motivacionales son controlados por cada uno puesto que las actividades son desempeñadas por el trabajador quien otorga la satisfacción de logro en cada actividad realizada, igualmente indica que son los factores de insatisfacción que son las inconformidades del trabajador en cuanto a los factores extrínsecos como el salario las prestaciones el horario de trabajo etc. con esta base podemos

dar cuenta de la importancia que tiene mantener en balance estos dos factores para que las empresas se regeneren y puedan lograr sus objetivos satisfactoria mente.

- **La satisfacción** es el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a incrementar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto en la insatisfacción.
- **La insatisfacción** generalmente es el resultado de los factores de higiene. Si estos factores llegasen a faltar o a ser inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción de largo plazo.

En la investigación de **Herzberg** indica que cuando los factores higiénicos son óptimos evita la insatisfacción de los empleados, y cuando los factores higiénicos son pésimos provocan insatisfacción.

Kelly Loza define a la motivación como la teoría de la personalidad que hace constancia en los pensamientos del individuo. Se centraliza más en la personalidad individual que en la situación y de tal forma, difiere del enfoque cognoscitivo del aprendizaje social también afirma que: “tiene algo que ver con las fuerzas que mantienen y alteran la dirección, la calidad y la intensidad de la conducta”. (Kelly Loza, 2016)

Llanos, Jones define a la motivación como “la forma en que la conducta se inicia, se energiza, se sostiene se dirige, se detiene, y con el tipo de reacción subjetiva que está presente en la organización mientras sucede todo esto”. (LLanos, 2004)

Stepheb, Robbins menciona que es la “voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual” (Stephen, 2012).

Según Chiavenato (2004) define al factor higiene : Se encargan de evitar la insatisfacción y son externos al trabajo (la política de la organización, la dirección, la supervisión, las relaciones interpersonales

con pares, con subordinados y con supervisores, las condiciones de trabajo, la seguridad en el trabajo, el salario y la condición social). La expresión higiene refleja el carácter prolífico y preventivo, así como para mostrar que, cuando son excelentes, solo evitan la insatisfacción. En la práctica, constituyen los factores que las organizaciones han empleado tradicionalmente para incentivar a las personas.

Herzberg et al. (1959) define como factores extrínsecos al espacio o ambiente laboral y todos los componentes que lo rodean tanto las condiciones ambientales como físicas dentro de su trabajo.

Herzberg, destaca que sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de las personas, la actividad laboral es una situación desagradable y para lograr que los trabajadores que laboren más, se puede incentivar salarialmente, es decir, se estimula a los trabajadores a fin de que laboren satisfactoriamente.

De acuerdo con la investigación de Herzberg, cuando los factores higiénicos son óptimos evita la insatisfacción de los trabajadores, y cuando los factores higiénicos son pésimos generan una insatisfacción.

En esta teoría Frederick Herzberg nos explica el comportamiento de las personas en el trabajo de misma manera propone una teoría de la motivación, enfatizando que el trabajador se caracteriza por dos tipos de necesidades.

2.3.2 Desempeño Laboral

Chiavenato (2002-pag.54), el autor define al desempeño como la eficiencia y eficacia del trabajador siendo necesaria para la institución. Sin embargo, un buen desempeño se caracteriza por la buena labor y satisfacción de los trabajadores entonces un desempeño positivo es la mezcla del esfuerzo y

los resultados óptimos lo que traerá consigo un buen desenvolvimiento con menos tiempo, menos esfuerzos y mayor efectividad.

También menciona que el desempeño es la mezcla de un comportamiento para alcanzar resultados. Como primer lugar menciona que se debe modificar lo que se hace con la finalidad de calcular y verificar la acción. además, el autor manifiesta que el desempeño es el desenvolvimiento de la persona con la capacidad para fabricar, procesar y terminar para luego generar a un corto periodo de tiempo resultados positivos.

Para **Sonera (1994)**, define que el desempeño laboral es trabajar eficazmente para alcanzar un bien común, respetando reglas ya establecidas, también manifiesta que el desempeño es la ejecución de las tareas que los trabajadores realizan con eficacia para el adecuado alcance de las metas propuestas.. (Sonera, 1994)

Para **Chiavenato (2002)**, define al desempeño como el desarrollo del esfuerzo que realiza el personal de manera eficaz dentro de una organización, ya que es indispensable para la organización, de tal manera también menciona que el desempeño es la mezcla de un comportamiento para alcanzar resultados. Como primer lugar menciona que se debe modificar lo que se hace con la finalidad de calcular y verificar la acción. Cómo la facilidad para fabricar, procesar y terminar para luego generar a un corto periodo de tiempo dando como resultado el adecuado desenvolvimiento con mejor calidad. (Chiavenato, “eficacia” y “Eficiencia” , 2002)

Benavides (2002), menciona que el desempeño tiene relación con las competencias ya que afirma que si el trabajador mejora su competencia también mejoraría su desempeño. (Benavides, 2002)

Robbins (2004), manifiesta que para mejorar el buen desempeño es importante trazarse metas y objetivos. También menciona que para lograr obtener el mejor desempeño, se debe de establecer metas concretos es

fijar metas difíciles, siendo de mayor importancia la capacidad de los trabajadores para lograr resultados satisfactorios en cada una de las metas trazadas. (Robbins, 2004)

Davis, Guzmán y Werther (2014) menciona que el desempeño es un proceso que para medir el rendimiento general del trabajador; refiriéndose a la contribución general hacia la empresa y es un elemento primordial que en circunstancias determinaría la permanencia del personal en la organización. (Davis & Werther, 2014)

Chiavenato (2002). Puntualiza a la **Eficacia** como el alcance de los objetivos utilizando los recursos disponibles por las empresas u organizaciones. (**Cumplimiento de metas, precisión, oportunidad, atención a plazos**).

2.3.3 Definición de Términos

- ✓ Factor motivacional

Logro

- Florencia Ucha define al logro como el alcance oportuno de las metas establecidas dentro de la empresa, para ello se necesita que la persona aplique acciones que conlleven a su alcance. (Ucha, 2010)

Ascenso laboral

- Definido como un aumento de rango o categoría de un trabajador tomando en cuenta la formación técnico o profesional así como los méritos o experiencia que tenga se da mediante un acuerdo entre la empresa respetando las normas legales establecidas. (Montaner, 2002)

Reconocimiento

- Es un componente fundamental que hace que el trabajador se sienta motivado sea de manera personal o dentro de su centro de trabajo, el

reconocimiento genera cambios y comportamientos positivos en el trabajador siendo eficiente, por lo tanto conviene a la empresa mantener en equilibrio de este componente .(Welch, 2012)

Responsabilidad

- La responsabilidad aparte de ser un valor y una cualidad de una persona, es un hecho de ser justo y responsables en todo momento, de cumplir con lo que se debe a tiempo y asumir con responsabilidad todas las dificultades. (Felenope, 2005)
- ✓ Factor higiene

Política Administrativa de la Organización

- Son las orientaciones como normas y responsabilidades para llevar a cabo de manera correcta y clara los procesos administrativos dentro de una organización la cual debe ser acatada por todos los miembros. (Castillo, 1999)

Relaciones Humanas

- David Orozco (2006). Es la convivencia de un grupo de personas donde trabajan e intercambian ideas, anécdotas, discusiones o cosas personales, respetando cada una de sus normas, sus culturas. comparten un mismo ambiente, la relación que se da entre ellos puede ser laboral, familiar o en instituciones educativas. (Orozco, 2006)

Condiciones de Trabajo

- Julián Pérez Porto y María Merino (2014). Definido como el ambiente, las relaciones laborales, otorgamiento de los recursos disponibles para trabajar con esmero dentro de su centro laboral de tal manera

que se logren los objetivos, es decir influye en cómo se encuentre el centro laboral para trabajar con entusiasmo.

La condición de trabajo, por lo tanto, está vinculada al estado del entorno laboral. El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud de los trabajadores humanos. (Pérez Porto & Merino, 2014)

Salario

- El salario es definido como la remuneración que reciben los trabajadores o una persona en cumplimiento de sus servicios prestados o cuando hay con contrato de por medio el contratista está obligado a pagar en un determinado tiempo los servicios prestado en beneficio personal o de su institución. (Garcia, 2016)

Desempeño Laboral

Chiavenato (2002). Define a la Eficacia como el logro de los objetivos previstos es competencia de la eficacia. Logro de los objetivos mediante los recursos disponibles. **(Cumplimiento de metas, precisión, oportunidad, atención a plazos).**

Cumplimiento de Metas

Definido como el alcance satisfactorio de las metas o el resultado esperado por la entidad, todo ello alcanzado mediante adecuados procesos administrativos. (Raffino, Perez Porto, & Merino, 2018)

Precisión

Según Cecilia Bembibre (2012) conceptualiza a la precisión con la exactitud de un trabajo o puntualidad de los trabajadores, de una

institución o al llevar acabo los procesos administrativos. (Bembibre, 2012)

Atención a Plazos

Hochheiser, R.M. (2000). Es la planificación de prioridades, es decir donde queremos llegar tomando en cuenta un cronograma o una fecha límite para cumplir con el trabajo en el tiempo oportuno a corto plazo o largo plazo. (Hochheiser, 2000)

Eficiencia

Según (Chiavenato 2006). Define a la eficiencia como la utilización de forma correcta y adecuada los recursos disponibles durante el desarrollo de actividades acorde con las funciones que cumple en la institución (utilización adecuada de los recursos, costo y calidad). (Chiavenato, Eficacia, 2006).

Utilización de los Recursos

Julián Pérez Porto y Maríno (2013). La administración se encuentra atada al rendimiento y funcionamiento de las organizaciones. El término tiene su origen en el idioma latín: *ad-ministrare* ("servir") o *ad manus trahere* ("manejar" o "gestionar"). Un recurso, por otra parte, es un medio de cualquier clase que contribuye a lograr aquello que se pretende. (Pérez Porto & Maríno, Definicion de "Utilizacion de Recursos", 2013).

Costos

Según Julián Pérez Porto (2008). Define al costo como el gasto económico la cual representa la producción de productos o la prestación de servicios, al poner el costo al producto se establecen los precios de venta. (el precio al público es la suma del costo más el beneficio). (Pérez Porto J. , "Costos", 2008).

Calidad

María Merino y Julián Pérez Porto (2008). Indica que el termino calidad son componentes o características servicio con el objetivo de satisfacer las necesidades, gustos y preferencias para cumplir las expectativas en el cliente o consumidor.(Pérez Porto J. M., 2008).

CAPITULO III: METODOLOGIA

3.1 Tipo de Investigación

Esta investigación de estudio es correlacional, porque se buscó el nivel de influencia entre variables las cuales son factores motivacionales y desempeño laboral, es **descriptivo** porque el estudio describió los hechos importantes que se sometió al análisis, de **corte transversal**, porque los instrumentos fueron realizados en un mismo tiempo, además es **cuantitativa** utilizada para la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis planteadas. (Sampieri Hernandez, 2018).

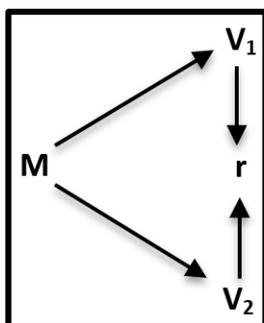
Cazau (2006) señala que la investigación correlacional permite realizar simples comparaciones la cual sirve para realizar mediciones a partir de una muestra.

3.2 Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es no experimental porque se realizó sin manipular deliberadamente las variables es decir no se construyó ninguna situación, sino que se observó situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador es decir, el investigador no tuvo control directo sobre las variables, no se influyó sobre ellas porque ya sucedieron.

El **diseño** permite dar respuesta a los objetivos planteados por el investigador y lograr determinar si se logra rechazar o aceptar la hipótesis señalada, la cual es aplicada mediante diferentes tipos de estudio. (Sampieri, 2018).

Los diseños de investigación están orientada en la metodología porque guían los pasos para formular el problema, los objetivos y comprobar la hipótesis. (Carrasco, 2013)



Dónde:

M = Muestra.

V1= Variable factor motivación

V2= Variable factor higiene

r = Relación o grado de influencia entre las 2 variables de estudio.

3.3 Delimitación espacial y Temporal

El presente trabajo de investigación se delimitó en las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría se efectuó en el año 2018 para situar el problema definido.

El delimitar nuestra investigación significó detallar en términos concretos nuestras áreas de interés en la búsqueda, establecer su alcance y decidir las fronteras de espacio, tiempo y circunstancias que impusimos a nuestro estudio en tanto nuestra delimitación temporal hace referencia al periodo o lapso seleccionado para realizar la investigación (Sampieri Hernandez, 2018).

3.4 Población y Muestra

3.4.1 Población

Está compuesta por todos los trabajadores administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distrito de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría.

El universo de la población se analizó mediante los datos obtenidos que fue en base a las instituciones educativas publicas antes mencionadas desde Alegría a Iñapari es decir los que tienen mayor oferta laboral o trabajadores de las Instituciones Educativas Públicas que participan directamente en la prestación de servicios .

Según la Dirección Regional de Educación con Sede en Puerto Maldonado se tiene los siguientes colaboradores por Institución Educativa de la siguiente manera:

CUADRO N°4: Distribución de la Población

INSTITUCIONES EDUCATIVAS	NOMBRADOS	CONTRATADOS	TOTAL
IÑAPARI	8	10	18
IBERIA	16	18	34
MAVILA	06	08	14
ALERTA	05	08	13
ALEGRIA	03	10	13
TOTAL			92

Fuente: área recursos humanos-nexus estadístico.DRE

Haciendo un total 92 trabajadores administrativos de las instituciones educativas públicas.

3.4.2 Muestra

En nuestro trabajo de investigación se aplicó **una muestra censal** en el proceso estudio utilizando al total del grupo de trabajadores administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distrito de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría, a fin de recolectar los datos sin que necesariamente sea representado por una muestra de estudio por el tamaño o número de trabajadores que son menos de cien (100).

Esta investigación nos permite conocer las situaciones, actitudes predominantes objetos, procesos y personas a fin de predecir e identificar la relación que existe entre los factores motivacionales en el desempeño laboral. (Sampieri Hernandez, 2018)

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1 Métodos y técnicas

El método utilizado en nuestro trabajo de investigación fue a través de figuras, tablas y cuadros para ello se utilizó la prueba estadística r de Pearson, ya que es una investigación correlacional cuantitativa, en el cual se calculó la relación de las dos variables en estudio.

Finalmente, este método nos permite observar sistemáticamente el objeto de estudio y catalogar la información que es observada para usar y describirlo objetivamente mediante los promedios y cálculos estadísticos. (Sampieri Hernandez, 2018).

La técnica que se utilizó en el trabajo de investigación fue la encuesta a fin de medir las variables Factores Motivacionales y Desempeño Laboral.

Para medir las variables habilidades sociales y agresividad se usó la técnica de la encuesta puesto que, como menciona Carrasco es la técnica para realizar una investigación por su utilidad, sencillez, versatilidad y objetividad. Es utilizada hace muchos años atrás por

distintas investigaciones por los resultados que se obtiene. (Carrasco, 2006)

3.5.2 Instrumentos

Con relación a los instrumentos de recolección de datos, estuvo comprendida por dos cuestionarios para cada una de las variables, denominados Factores Motivacionales (variable 1) y Desempeño Laboral (variable 2) se estructura en 2 dimensiones para cada variable: factor motivador y factor higiene (variable1) y eficacia y eficiencia (variable 2) consta de 32 ítems bajo una escala de Likert la cual responde a un conjunto de preguntas realizadas en la encuesta y con denominación (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre)

3.5.3 Procesamiento de datos y Análisis estadístico

El procesamiento de los datos se realizó utilizando el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales SPSS versión 22. Para el análisis descriptivo se usaron las frecuencias y los porcentajes así como las figuras y para la prueba de hipótesis se recurrió a la prueba paramétrica r de Spearman puesto que las variables presentan una distribución normal. Esta prueba además de contrastar las hipótesis nos indicó la intensidad de las relaciones.

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSION

4.1 Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados

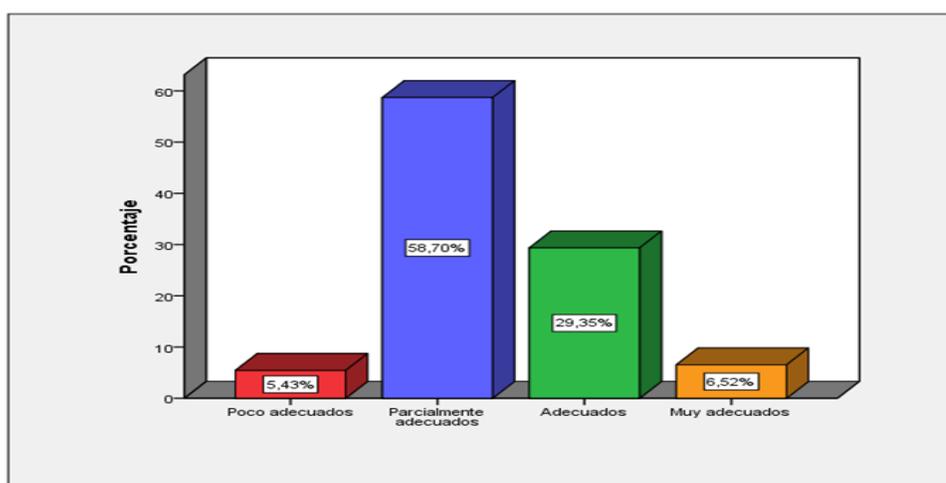
En el capítulo IV presentamos los resultados que se obtuvo por medio de los pasos metodológicos con la única finalidad de lograr los objetivos y corroborar las hipótesis donde se trabajó con dos cuestionarios para cada variable y estos fueron encuestados en 5 Instituciones Educativas.

Tabla 1: Resultados descriptivos de la variable Factores Motivacionales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Poco adecuados	5	5,4	5,4	5,4
Parcialmente adecuados	54	58,7	58,7	64,1
Adecuados	27	29,3	29,3	93,5
Muy adecuados	6	6,5	6,5	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

FIGURA 1: Resultados descriptivos de la variable Factores Motivacionales



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

El 58,7% de los trabajadores administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría mencionan que los factores motivacionales es parcialmente adecuados donde la voluntad de todo trabajador administrativo es lograr los objetivos trazados por la institución, sin embargo 29,3% de los trabajadores indican que son adecuados los factores motivacionales de acuerdo a cada trabajador administrativo con el fin de cumplir objetivos, mientras que el 6,5% de los trabajadores indican que es muy adecuados los factores motivacionales con el fin de cumplir las obligaciones de la institución educativa finalmente el 5,4% de los trabajadores administrativos mencionan que es poco adecuados el factor motivacional razón por la cual no le interesa al trabajador, solo concurre en horas de trabajo y se retira al terminar la jornada laboral sin interés alguno por cumplir los objetivos de la institución educativa como se observa también en el tabla N° 01.

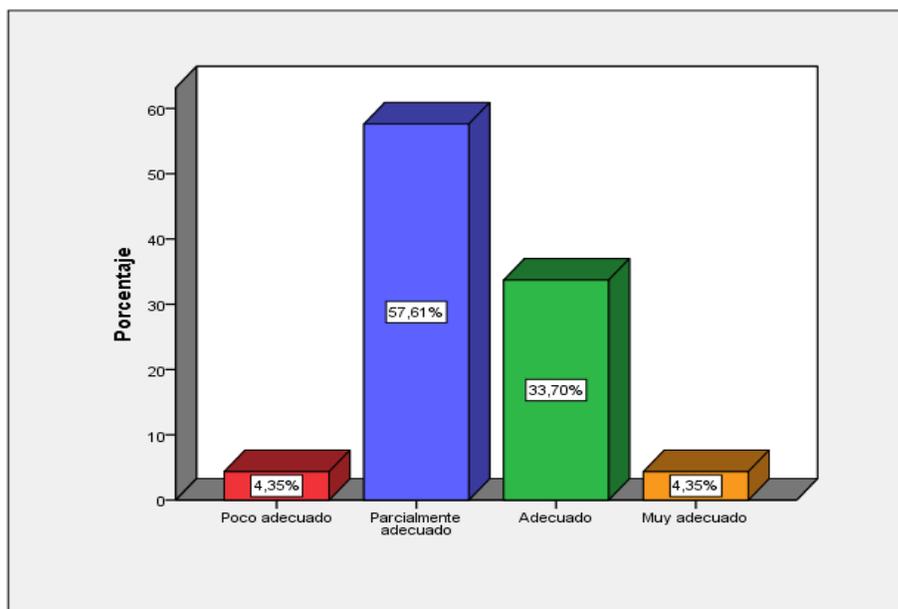
Discusión

El personal administrativo de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría deben estar totalmente motivados o estimulados con el fin de lograr los objetivos y tener un óptimo desempeño en su Institución Educativa por ello consideramos que es muy importante, razón por la cual la motivación es un elemento fundamental para que realicen actividades y generen mayor productividad, mayor organización y den al máximo su desempeño en el área que laboran. **(Herzberg, 2015)**

Tabla 2: Resultados descriptivos de la dimensión Factor Motivador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Poco adecuado	4	4,3	4,3	4,3
Parcialmente adecuado	53	57,6	57,6	62,0
Adecuado	31	33,7	33,7	95,7
Muy adecuado	4	4,3	4,3	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

FIGURA 2: Resultados descriptivos de la dimensión Factor Motivador

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

Según la figura n°2, el 57,6% de los trabajadores administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría, indican que el factor motivador es parcialmente adecuado donde la motivación al trabajador le generan satisfacción en su trabajo dentro de sus Institución Educativa, sin embargo el 33,7% indican que es adecuado considerando que aquellos sentimientos positivos es a

consecuencia de la motivación dentro del trabajo y finalmente el 4,3% de los trabajadores administrativos mencionan que el factor motivacional es tanto poco adecuado como muy adecuado donde los trabajadores de las Instituciones Educativas Públicas investigadas, no se sienten motivado al realizar sus funciones debido a la falta de logros dentro de la Institución, el reconocimiento por parte de los directores, no tienen posibilidad de crecimiento, hay poca responsabilidad lo que hace que los objetivos no se logren de manera satisfactoria. Como se observa en la tabla N° 02.

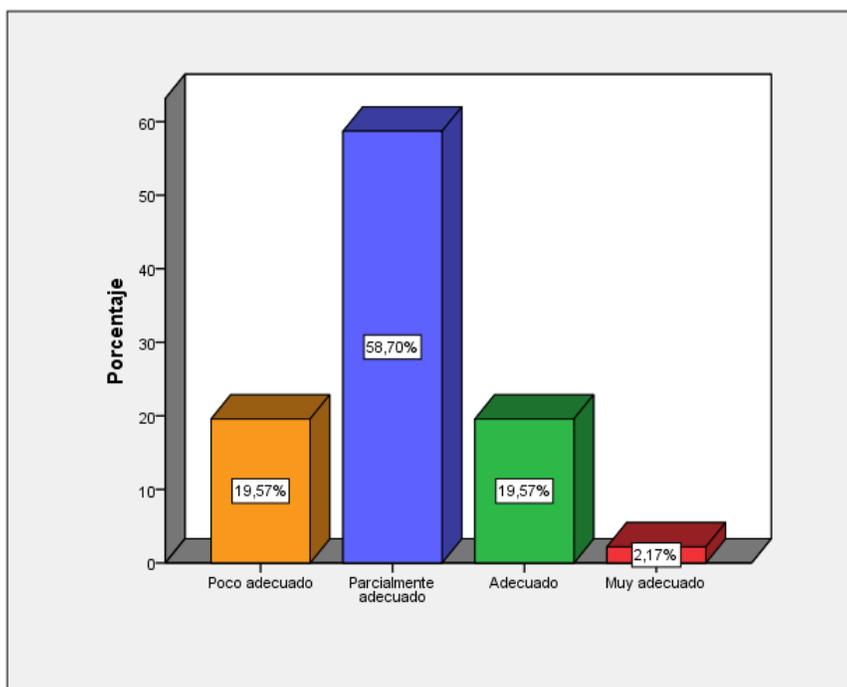
Discusión

De acuerdo a estos datos presentados, la mayoría de trabajadores manifiestan que a veces tienen efectos positivos hacia el trabajo (el logro, el reconocimiento, la responsabilidad, la posibilidad de crecimiento, la promoción, el trabajo en sí mismo) y sienten satisfacción por realizarlo. Por ello dentro de cada Institución Educativa Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría el factor motivación debe ser controlado por los trabajadores y por toda la comunidad educativa donde las actividades desempeñadas sean satisfactorias para el trabajador, del mismo modo se puede ver el valor que tiene mantener en balance este factor para que las Instituciones Educativas mejoren y logren los objetivos satisfactoriamente. **(Herzberg, 2015)**

Tabla 3: Resultados descriptivos de la dimensión Factor Higiene

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Poco adecuado	18	19,6	19,6	19,6
Parcialmente adecuado	54	58,7	58,7	78,3
Adecuado	18	19,6	19,6	97,8
Muy adecuado	2	2,2	2,2	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

FIGURA 3: Resultados descriptivos de la dimensión Factor Higiene

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

De acuerdo a la figura n°3, el 58,7% de los trabajadores administrativos manifiesta que el factor higiene es parcialmente adecuado es decir que dichos trabajadores de las instituciones Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría , sienten satisfacción con el sueldo que perciben, condiciones de trabajo en óptimas condiciones y buenas

relaciones personales, sin embargo el 19,6% indica que el factor higiene es tanto poco adecuado como adecuado es decir que los trabajadores se sienten insatisfechos debido al bajo salario, no cumplen con la política administrativa, sienten que el ambiente laboral no es el adecuado todo ello trae como consecuencia resultados pésimos y bajo rendimiento del trabajador y solo el 2,2% de los trabajadores indican que es muy adecuado sintiéndose motivado y cómodo en su Institución Educativa. Como se observa en la tabla N° 03.

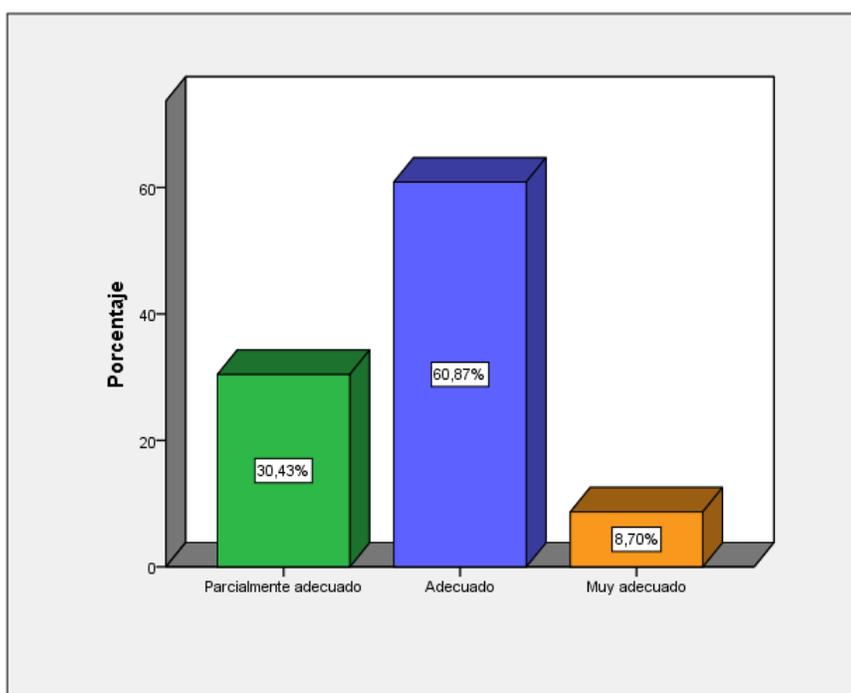
Discusión

Como se puede apreciar la mayor parte de trabajadores administrativos de las Instituciones Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría, manifiestan que las políticas de administración de la Institución Educativa, el salario, las prestaciones, las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales no satisfacen del todo sus expectativas. Por ello como institución Educativa es muy importante considerar la opinión de Herzberg, dentro de su teoría donde resalta que para lograr que las personas laboren más, se puede premiar e incentivar salarialmente, es decir, se incentiva a los trabajadores a cambio de que laboren satisfactoriamente ya que si los factores son óptimos va impedir la insatisfacción de los trabajadores administrativos, caso contrario provocaran insatisfacción y los resultados serán pésimos. **(Herzberg, 2015).**

Tabla 4: Resultados descriptivos de la variable Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente adecuado	28	30,4	30,4	30,4
Adecuado	56	60,9	60,9	91,3
Muy adecuado	8	8,7	8,7	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

FIGURA 4: Resultados descriptivos de la variable Desempeño Laboral

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según la figura 4, el 60,9% de los trabajadores administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría presenta un adecuado desempeño laboral, donde los trabajadores realizan con eficacia y eficiencia sus funciones trayendo como resultado satisfacción para cumplir con los objetivos, el 30,4% presenta un desempeño parcialmente adecuado donde el trabajador

genera un mejor desempeño en el trabajo en un menos tiempo, realizando menos esfuerzos y con una mayor efectividad, pero la cantidad de trabajadores con estos aspectos es alta por lo que hay mucho por trabajar, sin embargo solo el 8,7% presenta un desempeño muy adecuado. Como se observa en la tabla N° 04

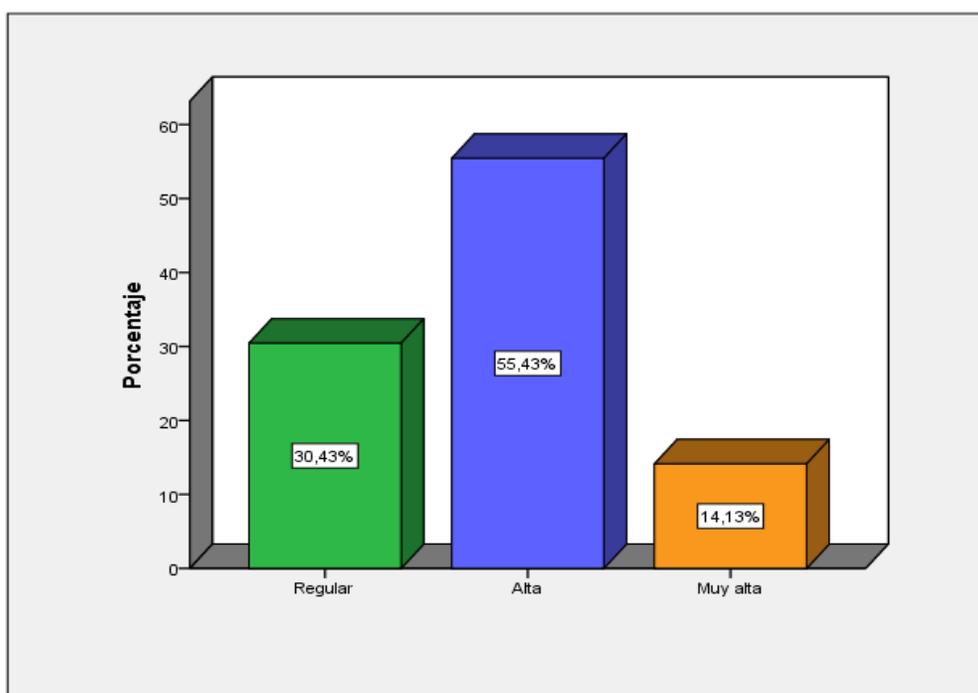
Discusión.

Ello indica que la mayoría de trabajadores de las Instituciones Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría, cumplen sus funciones, demostrando competencias en el cargo, así como conocimientos, habilidades y actitudes, los mismos que contribuyen a los logros de metas institucionales de acuerdo a las exigencias de la competitividad. Consideramos que para seguir trabajando de manera eficiente y cortar esa brecha del bajo desempeño que sigue existiendo en dichas instituciones Educativas es importante la teoría de Chiavenato donde indica que el trabajador es muy importante dentro de las organizaciones e instituciones, porque sus resultados ayudaran en la buena toma de decisiones y satisfacción personal como laboral .Por lo tanto, si queremos una Institución eficiente debemos hacer que nuestro trabajador fabrique, procese y termine para luego generar a un corto periodo de tiempo la cual dará como resultado el desenvolvimiento con menor esfuerzo y mayor calidad. **Chiavenato (2002)**

Tabla 5: Resultados descriptivos de la dimensión eficacia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	28	30,4	30,4	30,4
Alta	51	55,4	55,4	85,9
Muy alta	13	14,1	14,1	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

FIGURA 5: Resultados descriptivos de la dimensión eficacia

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

De acuerdo a la figura 5, el 55,4% de trabajadores administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría presenta un alto nivel de eficacia, donde los trabajadores logran con los objetivos previstos por la Institución Educativa mediante uso adecuado de los recursos disponible y de esta manera se cumplan metas,

se atiende a plazos cortos y tengan mayor oportunidad de ascender de acuerdo a su desempeño eficaz, sin embargo el 30,4% presenta un nivel regular de eficacia donde trae como resultados trabajadores que no están comprometidos con la Institución educativa, no utilizan de manera adecuada los recursos del estado y las metas no son cumplidas en el tiempo esperado e indicado en sus planes anuales , y el 14,1% presenta un muy alto nivel de eficacia donde es un bajo índice de trabajadores que trabajan por el logro de los objetivos porque sus desempeño no cumplen con las expectativas que se requiere en su Institución Educativa como se observa en la tabla N° 05.

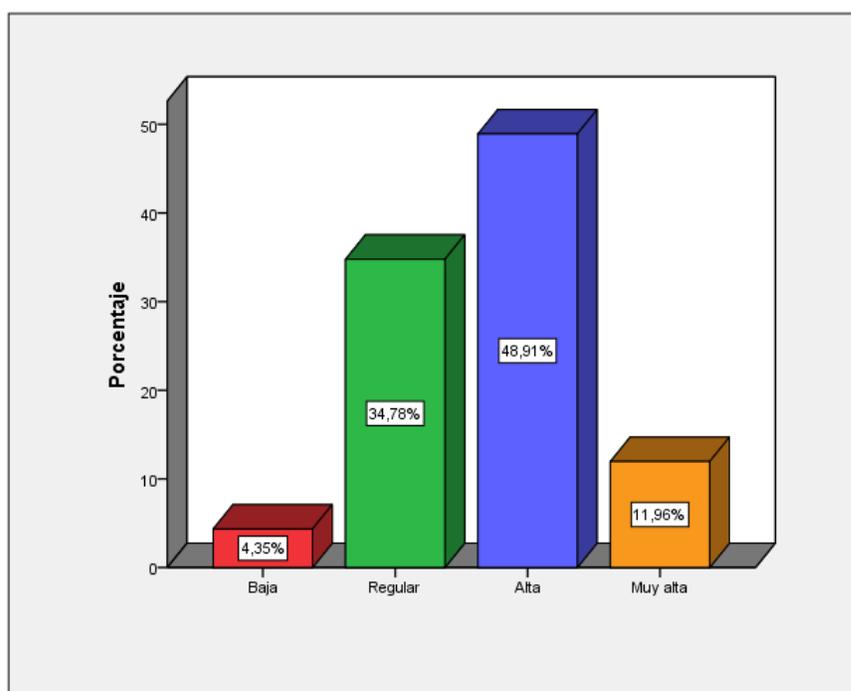
Discusión

De acuerdo a los datos presentados la mayor parte del personal muchas veces logra las tareas que le proponen para la consecución de metas y objetivos. No obstante, la tercera parte del total lo hace de manera irregular, lo que indicaría que necesitan fortalecer sus capacidades para mejorar su actuar y con ello lograr los objetivos previstos como son el cumplimiento de metas, precisión, oportunidad y la atención a plazos, dentro de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría. **Chiavenato (2002).**

Tabla 6: Resultados descriptivos de la dimensión eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	4	4,3	4,3	4,3
Regular	32	34,8	34,8	39,1
Alta	45	48,9	48,9	88,0
Muy alta	11	12,0	12,0	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

FIGURA 6: Resultados descriptivos de la dimensión eficiencia

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Como se puede observar en la figura 6, el 48,9% de los trabajadores administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría, presenta un alto nivel de eficiencia, donde los trabajadores administrativos se desempeñan y utilizan de

manera correcta los materiales disponibles en desarrollo de actividades para alcance de objetivos como institución educativa, sin embargo el 34,8% presenta un nivel regular de eficiencia, donde los trabajadores administrativos no desempeñan con calidad con sus funciones tienen poco interés en lograr los objetivos, no minimizan los costos en cuanto a la utilización de los recursos que cuenta la Institución Educativa, también el 12% presenta un muy alto nivel de eficiencia logrando con los plazos establecidos con la adecuada utilización de los recursos disponibles y finalmente el 4,3% presenta un bajo nivel de eficiencia donde los trabajadores desempeñan sus funciones de manera deficiente solo cumplen con un horario establecido no minimizan recursos entregan trabajos mal hechos. Los mismos resultados se visualizan en la tabla N°6.

Discusión

De acuerdo a lo expuesto, un considerable porcentaje de trabajadores administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría, se caracteriza porque normalmente usan los recursos racionalmente y de la mejor manera posible para obtener altos resultados. Sin embargo, para seguir mejorando es importante capacitar y sugerir a dichas Instituciones Educativas Públicas como deben de utilizar los recursos, que cuentan de manera correcta y adecuada al momento de realizar sus obligaciones dentro de la Institución Educativa generando en sus actividades bajos costos, pero con calidad.

Chiavenato (2006)

Tabla 7: Estadísticos descriptivos de la variable factores motivacionales

Estadísticos		Valor	Error estándar
	Media	53,01	,787
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior Límite superior	51,45 54,57
	Media recortada al 5%	52,94	
	Mediana	52,00	
Factores motivacionales	Varianza	57,022	
	Desviación estándar	7,551	
	Mínimo	37	
	Máximo	70	
	Rango	33	
	Rango intercuartil	10	
	Asimetría	,297	,251
	Curtosis	-,246	,498

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a la tabla 7, la media aritmética de los puntajes de la variable factores motivacionales es de 53,01 puntos, dato que nos permite ubicarla en la categoría parcialmente adecuada, es decir, existe un nivel promedio de compromiso en los trabajadores que activa, orienta, dinamiza y mantiene su comportamiento hacia la realización de los objetivos que esperan realizar en las instituciones educativas Públicas, Distrito de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría. Lo que muestra claramente los factores de insatisfacción que son las inconformidades del trabajador en cuanto a los factores extrínsecos como el salario las prestaciones el horario de trabajo etc. por otro lado, la mediana alcanza un puntaje de 52,00, la desviación estándar alcanza una puntuación de 7,551 lo que nos

indica que los datos son heterogéneos y dispersos. Finalmente, el dato máximo es de 70 y el mínimo es de 37. Con esta base debemos tomar en consideración y dar mayor importancia dando un balance de los factores motivacionales y sus dimensiones para que de esta manera las Instituciones Educativas Públicas sujetas a evaluación mejoren y se logren los objetivos de manera satisfactoria.

Discusión

De acuerdo a estos resultados, significa que es muy importante tomar en cuenta cada uno de los factores motivacionales como es el factor motivación y factor higiene dentro de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría, ya que el factor higiene según Herzberg son tomados en cuenta para motivar al trabajador como es el aumento de sueldo y otros incentivos, para que de esta manera el trabajador logre cumplir sus funciones y trabaje cada vez más caso contrario provocará la insatisfacción como es el caso de las Instituciones Públicas Investigadas. (Frederick Herzberg 2006)

Tabla 8: Estadísticos descriptivos de variable desempeño laboral

Estadísticos descriptivos		Valor	Error estándar
Media		57,96	,724
95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	56,52	
	Límite superior	59,40	
Media recortada al 5%		57,88	
Mediana		58,00	
Desempeño laboral	Varianza	48,284	
	Desviación estándar	6,949	
	Mínimo	45	
	Máximo	75	
	Rango	30	
	Rango intercuartil	10	
	Asimetría	,164	,251
	Curtosis	-,501	,498

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

De acuerdo a la tabla 8, la media aritmética de los puntajes de la variable desempeño laboral es de 57,96 puntos, dato que nos permite ubicarla en la categoría adecuada, es decir, la mayoría de trabajadores administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría. Cumplen sus funciones, demostrando competencias en el cargo, así como conocimientos, habilidades y actitudes, los mismos que contribuyen a los logros de metas institucionales de acuerdo a las exigencias de la competitividad. Por otro lado, la mediana alcanza un puntaje de 58,00, la desviación estándar alcanza una puntuación de 6,949 lo que nos indica que los datos son

heterogéneos y dispersos. Finalmente, el dato máximo es de 75 y el mínimo es de 45. Lo que indica que el trabajo debe ser manera eficaz dentro de la institución tal manera permita alcanzar resultados satisfactorios. Como menciona Chiavenato, se debe modificar lo que se hace con la finalidad de calcular y verificar la acción. Además, que el desempeño es el rendimiento de la persona que debe tener la capacidad de fabricar, procesar y terminar con las funciones en un corto periodo de tiempo lo que dará como resultado el logro de objetivos. **(Chiavenato, 2006).**

Discusión.

Conforme a los resultados recaudados, lo relacionamos con la investigación “Motivación y Desempeño laboral del Personal Administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque” realizada por Burga & Wiese la cual en su conclusión señala que la empresa en estudio presenta una adecuada motivación, debido a las constantes capacitaciones y las buenas relaciones, todo ello genera un buen ambiente institucional, del mismo modo que permitió un buen desempeño laboral con eficiencia.

Tabla 9: Kolmogorov-Smirnov para las variables y dimensiones

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores motivacionales	,118	92	,068
Factor motivador	,144	92	,127
Factor higiene	,097	92	,115
Desempeño laboral	,074	92	,274
Eficacia	,093	92	,113
Eficiencia	,087	92	,157

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

H_1 = La distribución de las variables y dimensiones difieren de la distribución normal.

H^0 = La distribución de las variables y dimensiones no difieren de la distribución normal.

Interpretación

Para determinar qué tipo de prueba estadística se debía utilizar, se realizó la prueba de Normalidad Kolmogorov – Smirnov. El p-valor de cada una de las variables y dimensiones resultó superior al nivel de significancia por lo que rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula que indica que la distribución de las variables y dimensiones se asemejan a la distribución normal. Por lo expuesto, debemos utilizar una prueba estadística paramétrica, en ese caso se decidió usar la prueba r de Pearson, la cual además de contrastar las hipótesis nos indicará el sentido e intensidad de la correlación.

Tabla 10: Matriz de correlaciones entre variables y dimensiones

		Desempeño laboral	Eficacia	Eficiencia
Factores motivacionales	Correlación de Pearson	,602**	,632**	,366**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	92	92	92
Factor motivador	Correlación de Pearson	,615**	,598**	,445**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	92	92	92
Factor higiene	Correlación de Pearson	,483**	,554**	,224*
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,032
	N	92	92	92

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas)

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Fuente: Elaboración propia.

4.2 Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H₀: $p \neq 0$

Los factores motivacionales se relacionan directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018”

H₁: $p = 0$

Los factores motivacionales no se relacionan directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018”

Nivel de significación

$a = 0,05$.

Discusión

Es muy importante tomar en consideración los resultados obtenidos, para lograr satisfacer al trabajador administrativo, así mismo relacionar dicho trabajo, con investigaciones realizadas por diferentes autores y analizar para tomar buenas decisiones en beneficio de la Institución Educativa, lo que permitirá obtener una motivación adecuada y desempeño favorable, así como en la conclusión de Oliva Estrada, Elmer donde en su investigación “ Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera Lima- Perú 2015” Concluye que según la prueba de correlación que son pruebas para muestras cualitativas, como se observa: el valor p: 0,026 es menor que alfa (α) es ,05, por lo tanto existen razones suficientes para aceptar la hipótesis alterna H1, y consecuentemente rechazar la hipótesis nula Ho concluyendo que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del HVLH.

Tabla 11: Matriz de correlación entre las variables factores motivacionales y desempeño laboral

		Factores motivacionales	Desempeño laboral
Factores motivacionales	Correlación de Pearson	1	,602**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	92	92
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,602**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	92	92

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla nº11, el coeficiente de correlación de r de Pearson entre las variables factores motivacionales y desempeño laboral es de 0,602; lo cual expresa una correlación directa, moderada y significativa entre las variables analizadas, con un nivel de confianza de 95%, cabe indicar que los componentes de incentivos salariales, reconocimiento entre otros beneficios al trabajador, hacen que el trabajador este motivado durante el día o cuando termina su horario de trabajo, cumpliendo de manera responsable con los objetivos, lo que genera el cumplimiento de metas establecidos en el plan Institucional.

Tabla 12: Resumen del modelo de regresión lineal entre las variables factores motivacionales y desempeño laboral.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,602 ^a	,362	,355	5,580

a. Predictores: (Constante), Factores motivacionales

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla 12, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0.362, lo que indica que el 36.2% de los cambios observados en la variable desempeño laboral es explicado por la variación de los factores motivacionales. Lo que indica, que las dos variables están relacionadas y el cumplimiento de los componentes de cada uno de ellas hace que se logre con eficiencia los objetivos de los trabajadores administrativos de las Instituciones Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría, las cuales fueron sujetos a evaluación mediante una encuesta diferente para cada variable desempeño laboral y factores motivacionales.

Tabla 13: Coeficientes para el modelo de regresión lineal entre las variables factores motivacionales y desempeño laboral

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	28,595	4,147		6,895	,000
1 Factores motivacionales	,554	,077	,602	7,151	,000

a. Variable dependiente: Desempeño laboral

Fuente: Base de datos

La tabla 13 se puede observar el valor es de $p=0,000$ lo que nos indica que, con una confianza del 95%, el modelo de regresión lineal entre las variables factores motivacionales y desempeño laboral es pertinente, siendo la ecuación de regresión:

$$\text{Desempeño laboral} = 28,595 + 0,554 \text{ Factores motivacionales}$$

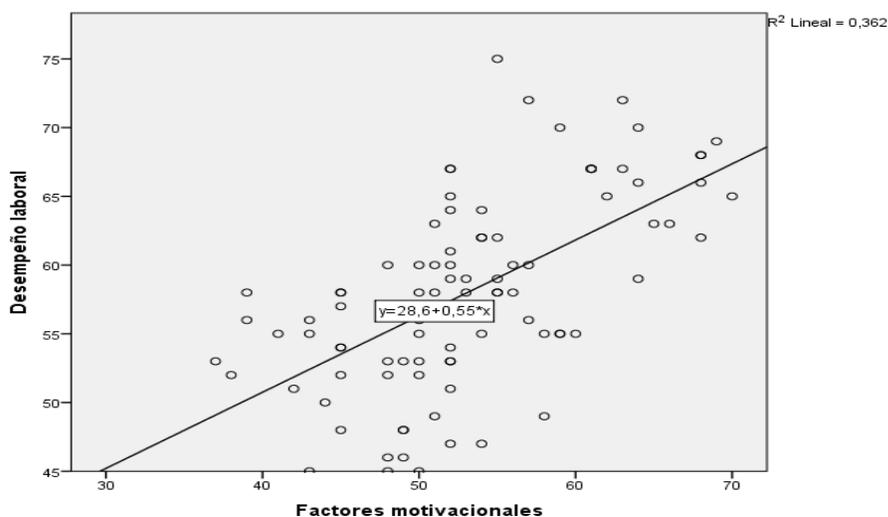


FIGURA 7: Gráfico de dispersión entre los factores motivacionales y el desempeño laboral

Prueba de hipótesis específica 1

H₀: p ≠ 0

Los factores motivacionales se relacionan directa y significativamente con la eficacia de los trabajadores administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018”

H₁: p = 0

Los factores motivacionales no se relacionan directa y significativamente con la eficacia de los trabajadores administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018”

Nivel de significación

$\alpha = 0,05$.

Prueba estadística

Tabla 14: Matriz de correlación entre los factores motivacionales y la eficacia

		Factores motivacionales	Eficacia
Factores motivacionales	Correlación de Pearson	1	,632**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	92	92
Eficacia	Correlación de Pearson	,632**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	92	92

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos

Según la tabla 14, el coeficiente de correlación de r de Pearson entre la variable factores motivacionales y la dimensión eficacia es de 0,632; lo que expresa una correlación directa, moderada y significativa entre la variable y dimensión analizada, con un nivel de confianza de 95%.

Tabla 15: Resumen del modelo de regresión lineal entre los factores motivacionales y la eficacia

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,632 ^a	,400	,393	3,703

a. Predictores: (Constante), Factores motivacionales

Fuente: Base de datos

De acuerdo a la tabla 15, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0.400, lo cual indica que el 40% de los cambios observados en la dimensión eficacia es explicado por la variación de los factores motivacionales.

Tabla 16: Coeficientes para el modelo de regresión lineal entre los factores motivacionales y la eficacia

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	15,476	2,753		5,622	,000
1 Factores motivacionales	,398	,051	,632	7,742	,000

a. Variable dependiente: Eficacia

Fuente: Base de datos

En la tabla 16 se observa que el valor es de $p=0,000$ lo que nos indica que, con una confianza del 95%, el modelo de regresión lineal entre la variable factores motivacionales y la dimensión eficacia es pertinente, siendo la ecuación de regresión:

$$\text{Eficacia} = 15,476 + 0,398 \text{ Factores motivacionales}$$

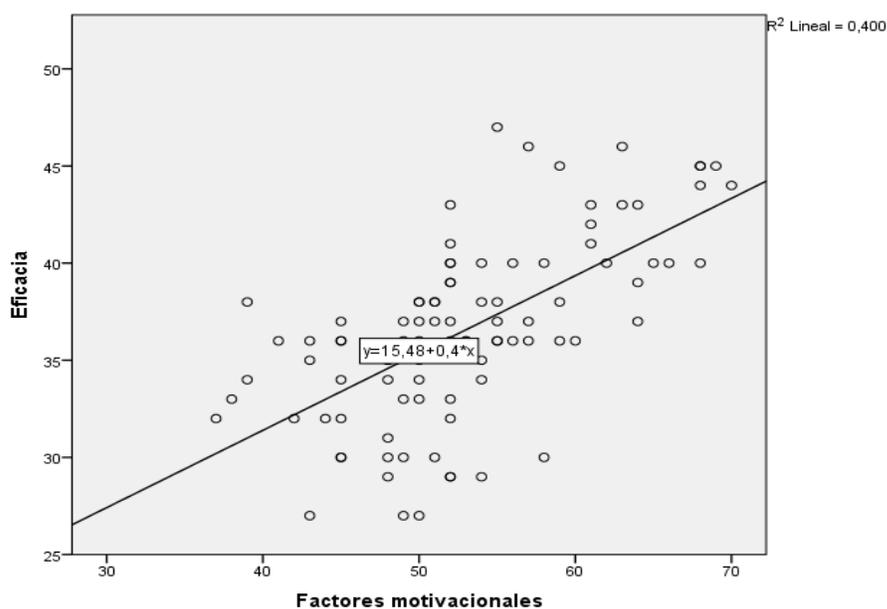


FIGURA 8: Gráfico de dispersión entre los factores motivacionales y la eficacia

Prueba de hipótesis específica 2

$H_0: p \neq 0$

Los factores motivacionales se relacionan directa y significativamente con la eficiencia de los trabajadores administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018”

$H_1: p = 0$

Los factores motivacionales no se relacionan directa y significativamente con la eficiencia de los trabajadores administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018”

Nivel de significación

$\alpha = 0,05$.

Prueba estadística

Tabla 17: Matriz de correlación entre los factores motivacionales y la eficiencia

		Factores motivacionales	Eficiencia
Factores motivacionales	Correlación de Pearson	1	,366**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	92	92
Eficiencia	Correlación de Pearson	,366**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	92	92

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos

Según la tabla 17, el coeficiente de correlación de r de Pearson entre la variable factores motivacionales y la dimensión eficiencia fue de 0,366; expresando una correlación directa, baja y significativa entre la variable y dimensión analizada, con un nivel de confianza de 95% entre variable y dimensión.

Tabla 18: Resumen del modelo de regresión lineal entre los factores motivacionales y la eficiencia

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,366 ^a	,134	,124	3,007

a. Predictores: (Constante), Factores motivacionales

Fuente: Base de datos

De acuerdo a la tabla 18, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0.134, lo que indica que el 13,4% de los cambios observados en la

dimensión eficiencia es explicado por la variación de los factores motivacionales.

Tabla 19: Coeficientes para el modelo de regresión lineal entre los factores motivacionales y la eficiencia

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	13,120	2,235		5,871	,000
1 Factores motivacionales	,156	,042	,366	3,733	,000

a. Variable dependiente: Eficiencia

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 19 se puede ver que el valor es de $p=0,000$ lo que nos indica que, con una confianza del 95%, el modelo de regresión lineal entre la variable factores motivacionales y la dimensión eficiencia es pertinente, siendo la ecuación de regresión:

$$\text{Eficiencia} = 13,120 + 0,156 \text{ Factores motivacionales.}$$

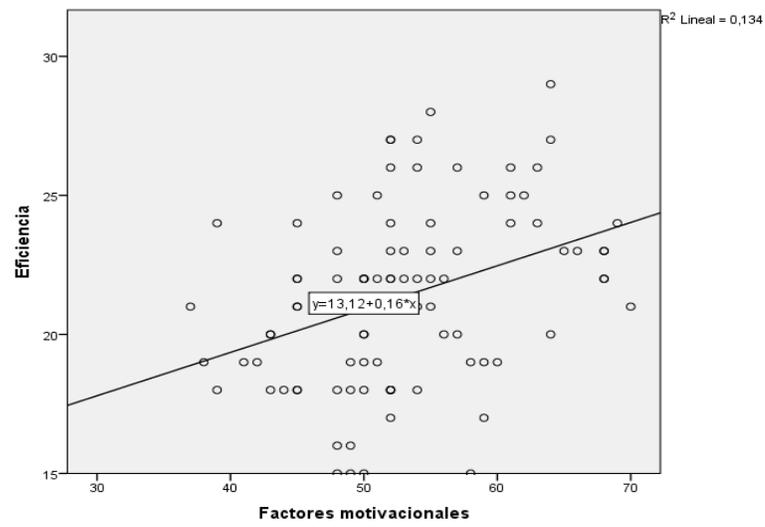


FIGURA 9: Gráfico de dispersión entre los factores motivacionales y la eficiencia

CONCLUSION

- Se ha logrado determinar que los factores motivacionales influyen de manera directa y significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Ñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018. Según el coeficiente de correlación de r de Pearson entre las variables factores motivacionales y desempeño laboral es de 0,602 con un nivel de confianza de 95%. el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0.362, lo cual indica que el 36.2% de los cambios observados en la variable desempeño laboral es explicado por la variación de los factores motivacionales.
- Se ha logrado determinar que los factores motivacionales influyen de manera directa y significativamente en la eficacia de los trabajadores administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Ñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018. El coeficiente de correlación de r de Pearson entre la variable factores motivacionales y la dimensión eficacia es de 0,632; con un nivel de confianza de 95%. El coeficiente de determinación R cuadrado es de 0.400, lo cual indica que el 40% de los cambios observados en la dimensión eficacia es explicado por la variación de los factores motivacionales.
- Se ha logrado determinar que los factores motivacionales influyen de manera directa y significativamente en la eficiencia de los trabajadores administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Ñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018. El coeficiente de correlación de r de Pearson entre la variable y la dimensión es de 0,366; con un nivel de confianza de 95%. El coeficiente de determinación R cuadrado es de 0.134, lo cual indica que el 13,4% de los cambios observados en la dimensión eficiencia es explicado por la variación de los factores motivacionales.

RECOMENDACIONES

- A los Directivos de la Dirección Regional de Educación y Directores de las instituciones Públicas de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría, se sugiere reforzar y gestionar programas de incentivos motivacionales e incluir dentro del plan estratégico institucional diversas capacitaciones periódicas a los directores y trabajadores con temas motivacionales a Instituciones Educativas públicas, con profesionales en el tema de tal manera que el trabajador administrativo se identifique e involucre con un mejor desempeño en sus funciones y responsabilidades.
- A los Directores de las Instituciones Educativas Públicas se sugiere otorgar reconocimiento a los trabajadores administrativos de las Instituciones Educativas Públicas mediante ascensos, resolución de felicitación, bonificaciones, mejor salario de acuerdo a su competencia y estudio profesional, así como brindar mejores condiciones de trabajo que fomente mayor compromiso y desempeño eficaz.
- Al equipo directivo de las Instituciones Educativas Públicas se sugiere promover y fomentar actividades para el crecimiento personal y profesional que conlleve al desempeño de funciones de manera eficiente, así mismo desarrollar talleres de colaboración en la toma de decisiones en el que los trabajadores tengan participación activa.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Albendea, C. (2017). *"formacion profesional "*. Bogota.
- Alonso Pérez, J. J. (2010). *"Reduccion de Errores"*.
- Benites Marquina, I. J. (s.f.). *"Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Consocio la a."*
- Burga Vásquez, G., & Wiesse Eslaba, S. J. (2018). *"Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque"*. Chiclayo, Perú: Universidad Católica San Toribio de Mogrovejo.
- Castillo, Y. A. (1999). *Políticas Administrativas*. Peru.
- Cortiñas, J. L. (2004). *"Productividad"*.
- Cubas Medina, N. R. (2016). *"Motivación y su Influencia en el Rendimiento Laboral del Personal en la I.E. ADEU Deportivo SAC- Chiclayo"*. Pimentel - Perú.
- Dessler, G. (2008). Motivación. *Administración de Empresas Nivelatorio*.
- Dutton, Dukerlch, & Harquall. (1994). Afiliación e Identificación . *Scielo*.
- Dweck, Maehr, & Braskamp. (1986). Logro. *Marco Teorico Microsoft Word*.
- Escalante Diaz, S., & Gonzales Castellar, C. (2009). *"La Motivación como Factor Significativo en el Desempeño Laboral Area Comercial y Ventas de las Fundaciones que Otorgan Microcrédito en la Ciudad de Cartagena"*. Cartagena - España: Universidad de Cartagena.
- et.all, G. (1994). La Afiliación e Identificación . *Scielo*.
- Felenope, A. (2005). *" Responsabilidad de subordinados"*. Madrid.
- Fiol, & Gok. (1998). Afiliación e Identificación . *Scielo*.
- Focuat, M. (1971). El Poder. *Revista COLPARMEX.ORG*.
- Frederick Irving, H. (2015). Teoria de la Motivación - Higiene Herzberg. *Project Management*.
- Garcia, A. (2016). *"Horas Extras"*. Lima .
- Garden, & Montalvan. (2012). *"Cumplimiento de Metas"*.
- Giola, Shultz, Corley, & Hath. (2000). Afiliación e Identificación . *Scielo*.

- Gonzales Ocaña, K. M. (2015). *"Trabajo en Equipo y Satisfacción Laboral (Estudio Realizado con Personal de Operaciones de Telemercadeo de Transactel"*. Quetzaltenango: Universidad de Quetzaltenango.
- Hatch, Shut, Pratt, & Foreman. (2000). Afiliación e Identificación . *Scielo*.
- kast, M., & Rosenzweig, R. (2003). *"Reglas de Trabajo"*. España.
- Kelly Loza, G. (2016). Motivación. *Slide Shave*.
- Kotler. (1997). *"Servicio de Calidad"*.
- Lagos Cortes, V. (2015). *"La Motivación Laboral y su Incidencia en el Desempeño Organizacional en Empresas COPELEC"*. Chillán -Chile: Universidad del Bio - Bio.
- Larico Apaza, R. I. (2015). *"Factores Motivadores y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Roman - Juliaca 2014"*. Juliaca-Perú: Universidad Andina "Nestor Cáceres Velasquez".
- Latham, & Locke, E. (1990). "Establecimiento de Metas". Maryland.
- LLanos, J. (2004). La Motivación. *Actualidad Empresarial*.
- Lock, J. (1690). El Poder. *Colpaxmex.org*.
- Montaner, B. (2002). *"Ascenso del trabajador"*. Argentina.
- Morales Cartaya, A. (2009). *" Capital Humano"*. Política.
- Morales, R., & Velandia, J. (2001). *"Salario de los trabajadores"*. Ecuador.
- Munch, L. (2000). *"Coordinacion con Directivos"*. Argentina.
- Murillo Rivera, P. T. (2017). *"Relación Entre la Motivación y el Desempeño Laborl en los Trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017"*. Del Santa - Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Nicholls. (1984). logro. *Marco Teorico de Microsoft Word*.
- Nitzsche, R. (1878). El Poder. *Revista COLPARMEX.ORG*.
- Oliva Estrada, E. (2017). *"Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Hospital Victor Larco Herrera, Lima - Perú 2015"*. Lima Perú: Universidaqd Cesar Vallejo.
- Orozco, D. (2006). *" Relaciones Interpersonales"*. Peru.
- Oyague Huamán, D. Y. (2018). *"Motivación y Desempeño Laboral de los Trbajadores en el Centro de Salud san Luis, 2018"*. Perú: Universidad Cesar Vallejo .

- Parsons. (1953). El Poder. *Revista COLPARMEX.ORG*.
- Perez, J., & Merino, M. (2014). *"equipos y materiales en las organizaciones"*. Argentina.
- Pino, R. (2006). *"Reconocimiento Laboral "*. Mexico: Mac-Hill.
- Prieto, P. (2007). *"clima laboral"*. Colombia .
- Raffino, M. E., Perez Porto, J., & Merino, M. (2018). *"Metodologia"*. Argentina.
- Riquelme, M. (2008). *"involucramiento de los trabajadores"*. Chile.
- Rousseau, J. (1762). El Poder. *Revista COLPARMEX.ORG*.
- Soriano Adriano, E. A., Flores Murillo, H. C., & Rodriguez López, M. A. (2014). *"Impacto de la Motivación en el Desempeño Laboral de la Institución Financiera"*. Tegucigalpa - México: Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.
- Stephen, R. (2012). Teoría de la Motivación. *Scribd*.
- Sum Mazariegos, M. I. (2015). *"Motivación y Desempeño Laboral (Estudio Realizado con el Personal Administrativo de una empresa de alimento de la Zona 1 de Quetzaltenango)"*. México: Universidad Rafael Landívar.
- Sum Mozariegos, M. (2015). *"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL "*. Guatemala.
- Thomas, H. (1951). El Poder. *Revista Colpaxmex.org*.
- Ucha, L. (2010). *"Logros de un trabajador"*. Mexico: Mc Graw-Hill.
- Weber, M. (1915). El Poder. *Revista COLPARMEX.ORG*.
- Weiss, & Chaumeton. (1992). El Logro. *Marco Teorico de Microsoft Word*.
- Welch, J. (2012). *"Reconocimiento Laboral"*. Bogota.
- Whetten, A. y. (1985). La Afiliación e Identificación . *Scielo*.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
"FACTORES MOTIVACIONALES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, DISTRITOS DE IÑAPARI, IBERIA, MAVILA, ALERTA Y ALEGRIA 2018"					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	INDICADOR	METODOLOGIA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General:	Variable 1	Factor Motivador	Tipo de Investigación
¿Cómo los Factores Motivacionales influyen en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018?	Determinar cómo los Factores Motivacionales que influyen en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2019.	Los factores motivacionales influyen significativamente en el desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de las Instituciones Educativas Públicas Distrito de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018	Factores motivacionales.	logros	No Experimental
			Dimensiones	ascensos	
factor motivador	reconocimiento				
	responsabilidad				
	Factor Higiene				
	organización				
relaciones humanas					
condiciones de trabajo					
factor higiene	politica administrativa de la organización	Nivel descriptivo, diseño correlacionar, transversal. Dónde: M = Muestra. V1= Variable factores motivacionales V2= Variable desempeño laboral r = Relación o grado de influencia entre las 2 variables de estudio.			
Problemas específicos	Objetivo Especifico	Hipótesis específicos	variable 2	Eficacia	
¿Cómo los Factores Motivacionales influyen en la eficacia de los Trabajadores Administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018?	Determinar cómo los Factores Motivacionales que influyen en la eficacia de los Trabajadores Administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018.	Los factores motivacionales influyen significativamente en la eficacia de los Trabajadores Administrativos de las Instituciones Educativas Públicas Distrito de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018	Desempeño laboral	cumplimiento de metas	
			eficacia	precision	
oportunidad					
atencion a plazos					
Eficiencia					
¿Cómo los Factores Motivacionales influyen en la eficiencia de los Trabajadores Administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018?	Determinar cómo los Factores Motivacionales que influyen en la eficiencia de los Trabajadores Administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018.	Los factores motivacionales influyen significativamente en la eficiencia de los Trabajadores Administrativos de las Instituciones Educativas Públicas Distrito de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018	eficiencia	utilizacion adecuada de recursos	
				costos	
				calidad	

ENCUESTA GENERAL

Determinar los factores motivacionales que influyen en el desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de las Instituciones Educativas Públicas de los distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018.

VARIABLE 1: FACTORES MOTIVACIONALES

CUESTIONARIO PARA FACTOR MOTIVACIONAL ORGANIZACIONAL						
Nivel ocupacional:		Funcionario ()	Profesional ()	Técnico ()		
Sexo	:	Masculino ()	Femenino ()			
Condición	:	Nombrado ()	Contratado ()			
<p>Instrucciones: Estimado (a) trabajador (a)</p> <p>A continuación se presenta el cuestionario preparado para recopilar información sobre los FACTORES MOTIVACIONALES, en la Institución Educativa que labora, por favor, sírvase a responder con sinceridad y veracidad posible, la encuesta, utilice el tiempo necesario, el instrumento es de carácter anónimo e individual .marque con "X" en el recuadro que usted crea conveniente, según el enunciado</p>						
FACTOR MOTIVACIONAL						
1	2	3	4	5		
NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE			
N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que ha logrado de manera oportuna de acuerdo a las políticas administrativas, con los objetivos de su Institución Educativa?					
2	¿Está comprometido en la búsqueda de logros compartidos dentro de su Institución Educativa?					
3	¿El trabajo que realiza tiene importancia para su formación profesional y personal?					
4	¿ Considera usted que estos últimos años o meses ha tenido oportunidad de ascender a un puesto de mayor rango profesional?					

5	¿Recibe el merecido reconocimiento por la labor que realiza en su institución?					
6	¿Considera que la Institución reconoce el significado de la contribución que hace?					
7	¿Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo?					
8	¿ Se involucra de manera responsable con los objetivos y metas con el fin de mejorar los resultados					
FACTOR HIGIENE						
9	¿Considera que las reglas de trabajo que se le imponen son justas y equitativas?					
10	¿Considera que el cumplimiento de La política administrativa en su institución educativa es motivada por los directivos ?					
11	¿Existe una buena relación entre usted y sus compañeros de trabajo?					
12	¿Coordina con el director o compañeros de trabajo al momento de realizar sus labores?.					
12	¿El ambiente o atmósfera de trabajo le motiva asistir con ganas a su centro laboral?					
13	¿Se siente motivado a realizar su trabajo con los equipos y materiales con los que cuenta?					
14	¿El salario es justo de acuerdo a las funciones que cumple?					
15	¿Cuándo labora más horas, lo reconocen como "horas extras"?					

GRACIAS POR SU PARTICIPACION

ENCUESTA GENERAL

Determinar los factores motivacionales que influyen en el desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de las Instituciones Educativas Públicas de los distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018.

CUESTIONARIO PARA DESEMPEÑO LABORAL						
Nivel ocupacional:	Funcionario ()	Profesional ()	Técnico ()			
Sexo:	Masculino ()	Femenino ()				
Condición:	Nombrado ()	Contratado ()				
<p>Instrucciones: Estimado (a) trabajador (a)</p> <p>A continuación se presenta el cuestionario preparado para recopilar información sobre el DESEMPEÑO LABORAL, en el área que labora, por favor, sírvase a responder con sinceridad y veracidad posible la encuesta, utilice el tiempo necesario, el instrumento es de carácter anónimo e individual .marque con "X" en el recuadro que usted crea conveniente, según el enunciado.</p>						
1	2	3	4	5		
NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE		
Eficacia						
N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que las metas establecidas por su institución le estimulan a un desempeño innovador y desafiante?					
2	Realiza las actividades encomendadas de manera eficiente para poder llegar al cumplimiento de las metas de su institución					
3	¿Considera que las labores que realiza en base a los respectivos planes tienen buena productividad?					
4	¿Considera que demuestra ser participativa(o) y colaborador(a) con la finalidad de mejorar el servicio ofrecido por la institución?					
5	¿Demuestra esforzarse por realizar eficientemente su trabajo, minimizando por errores del mismo?					

6	¿Demuestra tomar medidas correctivas en el caso de no desarrollar el proceso establecido por la institución?					
7	¿En el área donde está laborando tiene la oportunidad de desenvolverse fácilmente?					
8	¿La institución ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña?					
9	Simplifica los elementos que atrasan el desarrollo de las actividades de manera que se obtenga los buenos resultados en menor tiempo					
10	¿Logra cumplir con los plazos establecidos en el plan anual de trabajo de su institución?					
Eficiencia						
11	Los materiales son aprovechados satisfactoriamente tomando en cuenta el desarrollo adecuado de las actividades					
12	Se preocupa por el cuidado de las herramientas y equipos tomando en cuenta el mantenimiento constante de los mismos.					
13	Aplica estrategias para reducir los costos durante el desarrollo de su trabajo.					
14	Recicla papeles para reducir los costos de la gestión administrativa de su institución					
15	¿Considera que el área donde labora necesita ser reorganizada para mejorar la calidad de servicio?					
16	¿Considera que los servicios de trámites documentarios o atención a solicitudes (certificaciones, solicitudes, entre otros) son atendidos de manera satisfactoria?					

Gracias por su participación

BAREMOS

FACTORES MOTIVACIONALES		
Muy adecuados	68	80
Adecuados	55	67
Parcialmente adecuados	42	54
Poco adecuados	29	41
Inadecuados	16	28

DESEMPEÑO LABORAL		
Muy adecuado	68	80
Adecuado	55	67
Parcialmente adecuado	42	54
Poco adecuado	29	41
Inadecuado	16	28

FACTOR MOTIVACIONAL		
Muy adecuado	35	40
Adecuado	29	34
Parcialmente adecuado	22	28
Poco adecuado	15	21
Inadecuado	8	14

EFICACIA		
Muy alta	43	50
Alta	35	42
Regular	27	34
Baja	19	26
Muy baja	10	18

FACTOR HIGIENE		
Muy adecuado	35	40
Adecuado	29	34
Parcialmente adecuado	22	28
Poco adecuado	15	21
Inadecuado	8	14

EFICIENCIA		
Muy alta	26	30
Alta	21	25
Regular	16	20
Baja	11	15
Muy baja	6	10

PANEL FOTOGRAFICO

Fotos de Encuesta realizada a la Institución educativa Raúl Vargas Quiroz Alegría



Fotos de Encuesta realizada a la Institución Héroes de Illampu

Mavila



Fotos de Encuesta realizada a la Institución Educativa Ollanta Humala Tasso
Alerta



Fotos de Encuesta realizada a la Institución Educativa Emblemática Dos de Mayo Iberia



Fotos de Encuesta realizada a la Institución Educativa Primaria Elena Bertha
Iñapari

