



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

La motivación y el desempeño laboral de colaboradores de la alta dirección, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-Huacho, 2024

Tesis
Para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública

Autora
Judith Valentina Quispe Berrocal

Asesor
Dr. Jorge Luis Rojas Paz



Dr. Jorge Luis Rojas Paz
DOCENTE - UNFSC

Huacho – Perú
2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Escuela de Posgrado: Maestría en Gestión Pública

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Quispe Berrocal, Judith Valentina	40741326	23 de junio de 2025
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Rojas Paz, Jorge Luis	16698556	0000-0002-6077-4409
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Villafuerte Castro, Delia Violeta	15744241	0000-0002-7442-467X
Gavedia Garcia de Hajar, Gladys Margot	15855951	0000-0003-2514-4572
Flores Carbajal, Zilda Julissa	15739748	0000-0002-0694-3216

Judith Valentina Quispe Berrocal 2025-026468

LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE COLABORADORES DE LA ALTA DIRECCIÓN, UNIVERSIDAD N...

- Quick Submit
- Quick Submit
- DGT_Tesis Posgrado 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trcnid::13243734668

Fecha de entrega

8 may 2025, 10:00 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

8 may 2025, 11:43 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

ESIS_COMPLETA_JUDITH VALENTINA_QUISPE_BERROCAL_04-05-2025_1.pdf

Tamaño de archivo

957.7 KB

69 Páginas

10.896 Palabras

65.060 Caracteres



Página 2 of 76 - Integrity Overview

Identificador de la entrega trcnid::13243734668

20% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Small Matches (less than 10 words)

Exclusions

- 8 Excluded Sources
- 1 Excluded Match

Top Sources

- 19% Internet sources
- 3% Publications
- 12% Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

9 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A flag is not necessarily an indicator of a problem, however, we'd recommend you focus your attention there for further review.

DEDICATORIA

A mi amada familia, mi motor y motivo, cuyo apoyo inquebrantable, consejos sabios y cariño infinito me impulsaron a superar cada desafío y a crecer como persona y profesional. Su amor fue la luz que iluminó mi camino.

Judith Valentina Quispe Berrocal

AGRADECIMIENTO

A todos mis maestros, que fueron mis guías y orientadores, a ello mi agradecimiento de todo corazón, por su guía y sus enseñanzas y que fueron mi los que impulsaron en el desempeño de mi carrera profesional.

Judith Valentina Quispe Berrocal

RESUMEN

Realizamos un estudio para averiguar cómo la motivación impacta el trabajo diario de los empleados en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión. Para ello, preguntamos a 50 trabajadores, mediante entrevistas y encuestas, sobre sus experiencias. El objetivo era entender cómo se sienten en sus trabajos y cómo sus emociones se relacionan con su rendimiento.

A nuestra sorpresa, hemos descubierto que la motivación y el buen rendimiento laboral están estrechamente vinculados en esta institución. ¡Es evidente cuando alguien está motivado!

Palabras clave: Motivación, Comunicación, liderazgo, oportunidades de desarrollo, responsabilidad, desempeño laboral, relevancia, calidad y confiabilidad

ABSTRACT

We conducted a study to find out how motivation impacts the daily work of employees at José Faustino Sánchez Carrión University. To do so, we asked 50 employees about their experiences through interviews and surveys. The goal was to understand how they feel at work and how their emotions relate to their performance.

To our surprise, we discovered that motivation and good work performance are closely linked in this institution. It's obvious when someone is motivated!

Keywords: Motivation, Communication, leadership, development opportunities, responsibility, job performance, relevance, quality and reliability

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	5
1.5 Delimitaciones del estudio	5
1.6 Viabilidad del estudio	5

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Investigaciones internacionales	6
2.1.2 Investigaciones nacionales	7
2.2 Bases teóricas	8
2.3 Definición de términos básicos	226
2.4 Hipótesis de investigación	228
2.4.1 Hipótesis general	228
2.4.2 Hipótesis específicas	228
2.5 Operacionalización de las variables	25

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico	26
3.2 Población y muestra	28
3.2.1 Población	28

3.2.2	Muestra	29
3.3	Técnicas de recolección de datos	31
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	32
CAPÍTULO IV RESULTADOS		
4.1	Análisis de resultados	341
4.2	Contrastación de hipótesis	442
CAPÍTULO V DISCUSIÓN		
5.1	Discusión de resultados	558
CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
6.1	Conclusiones	50
6.2	Recomendaciones	51
REFERENCIAS		52
7.1	Fuentes documentales	52
7.2	Fuentes bibliográficas	52
7.3	Fuentes hemerográficas	53
7.4	Fuentes electrónicas	
7.5	ANEXOS	55

INTRODUCCIÓN

La motivación es como el motor que impulsa a las personas en el trabajo. Cuando alguien se siente motivado, pone más energía y entusiasmo en lo que hace, y esto ayuda a que toda la organización funcione mejor. Es como una chispa que enciende el deseo de superarse y alcanzar las metas de todos.

En este estudio, queremos entender cómo se sienten los empleados y si influye en cómo hacen su trabajo. Otras investigaciones nos indican que cuando las personas están motivadas, trabajan mejor, y cuando no lo están, su rendimiento baja. ¡Queremos ver si esto se cumple en la realidad! Por esta razón, se han tenido en cuenta tres factores clave como la relación de los empleados con su superior directivo, la oportunidad de crecimiento profesional que la empresa brinda al empleado para continuar su desarrollo profesional.

Para entender mejor la situación, hicimos unas preguntas a los trabajadores sobre cómo se sienten y como hacen su trabajo. Como los equipos de trabajo no son muy grandes, pudimos hablar con todos. Para que las personas se sintieran más cómodas respondiendo, las encuestas fueron anónimas.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La motivación es como una chispa que enciende el entusiasmo en el trabajo.

Cuando las personas se sienten motivadas, trabajan con más ganas y alegría, y eso beneficia a todos. Es la fuerza que impulsa a dar lo mejor de uno mismo, a disfrutar del trabajo y a lograr las metas, tanto personales como de la empresa.

Si una persona no tiene ganas de alcanzar las metas del trabajo, todo se vuelve más lento. Es como si trabajara solo por obligación, sin entusiasmo, y eso afecta su rendimiento y el avance de la empresa. Al final, cuesta más llegar a los objetivos cuando falta motivación.

Montejo explica que el desempeño laboral es, esencialmente, la evaluación de cómo las acciones de un empleado contribuyen al éxito de la organización, midiendo su capacidad para cumplir con las responsabilidades del puesto. Es decir, vemos qué tan bien hace su trabajo y cómo contribuye al equipo. Y claro, cómo una persona piensa y siente influye en su trabajo, en si logra sus metas y en su compromiso con la empresa.

Para la U.J.F.S.C., el éxito y la eficiencia dependen directamente de un personal administrativo motivado y con una comunicación efectiva. En otras palabras, la institución reconoce que un ambiente laboral positivo, donde se fomenta la motivación y la comunicación, es crucial para alcanzar las metas establecidas y optimizar el rendimiento de sus trabajadores.

Lamentablemente, a veces se escuchan cosas en las noticias, como que la atención es lenta o que los trámites se demoran mucho. Por eso, esta investigación busca entender qué está pasando y cómo mejorar las cosas. Si motivamos al personal y

se comunican mejor, todo funcionará mejor, la gente quedará más contenta y la universidad tendrá una mejor imagen.

Es súper importante para la Región Lima, porque formas profesionales con valores humanistas, científicos y tecnológicos. Para lograrlo, cuenta con un montón de trabajadores (¡más de 400!). Aunque la universidad hace un gran trabajo, queremos saber si las personas que trabajan allí se sienten motivadas, si se llevan bien con sus jefes, si tienen oportunidades de crecer y mejorar su vida, si se les reconoce su esfuerzo, si reciben capacitación y si trabajan en equipo. Con esta información, queremos ayudar a que la universidad funcione cada vez mejor. Para eso, los jefes de cada área tienen que comunicarse claramente con sus equipos y asegurarse de que todos estén bien informados.

Para que esto funcione, lo mejor es que la motivación fluya como una cascada: cada jefe transmite la información a su equipo y se asegura de que todos la entiendan y la compartan con los demás. Así, todos trabajan juntos y se apoyan para lograr las metas. Además, es importante que los jefes estén atentos a los resultados y vean cómo van funcionando las cosas.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera se sienten vinculados los altos mandos de la U.J.F.S.C. con su labor durante este año, y qué efecto tiene eso en sus resultados?

1.2.2 Problemas específicos

¿Las oportunidades de desarrollo profesional influyen en cómo hacen su trabajo quienes ocupan cargos en la alta dirección de la universidad, 2024?

¿Cómo se relaciona el sentido de responsabilidad con la

confianza que se tiene en el trabajo de la alta dirección?

¿El estilo de liderazgo influye en la importancia del trabajo que realiza la alta dirección?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

El objetivo central es investigar cuáles factores influyen en la motivación de los directivos de U.J.F.S.C. y cómo esta influencia repercute en su rendimiento laboral a lo largo del año 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

Investigar si el acceso a oportunidades de crecimiento profesional incide en la forma en que los altos directivos de la universidad llevan a cabo sus funciones en 2024.

Analizar cómo la práctica de la rendición de cuentas afecta la consistencia del rendimiento laboral de los altos cargos de la U.J.F.S.C. en 2024.

Establecer la importancia del liderazgo en la eficacia del desempeño laboral de los empleados de alto nivel de la U.J.F.S.C. en 2024.

1.4 Justificación de la investigación

Por su conveniencia, Nuestro estudio nos ayudó a entender la importancia de la motivación para que las personas que trabajan en la U.J.F.S.C. hagan mejor su trabajo. Con esta información, la universidad puede implementar estrategias para motivar aún más a sus trabajadores y así ofrecer un mejor servicio a la comunidad.

Por su aporte teórico, Esta investigación ha sido muy valiosa para mí. He podido profundizar mis conocimientos sobre la motivación y el desempeño laboral, y ahora comprendo mejor cómo estos dos aspectos se relacionan entre sí. Esta información será muy útil para desenvolverme mejor en mi trabajo.

Por su aporte práctico, Aunque los resultados son buenos, nos dan la oportunidad de hacer cambios importantes en el área, poniendo énfasis en las personas. Entendemos que el potencial humano es a empresas máspreciado recurso: a mayor motivación, mayor la productividad.

Utilidad metodológica, Las herramientas que usamos para obtener información en la alta dirección de la universidad pueden ser útiles para futuras investigaciones o para analizar con más detalle lo que encontramos en este estudio.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación Teórica Organizacional: se enfoca en analizar la conexión entre los factores que motivan a los empleados en su trabajo y el impacto de dicha motivación en su desempeño laboral dentro del contexto organizacional específico.

Delimitación Espacial Geográfica: Geográficamente, el estudio abarca el distrito de Huacho, que se encuentra en la provincia de Huaura, dentro de la región de Lima.

Delimitación Temporal: durante marzo y abril del 2024.

Delimitación Social: Este estudio se enfoca en el personal administrativo de la U.J.F.S.C.

1.6 Viabilidad del estudio

Viabilidad geográfica, ya que se encuentra delimitado en la ciudad de Huacho, y me encuentro laborando en la institución donde está dirigida la presente investigación.

Este estudio se considera factible tanto en términos de acceso a la información como en la ejecución logística, ya que se cuenta con la cooperación del personal de la institución, lo cual facilitará la obtención de los datos requeridos.

El tiempo necesario para esta investigación es factible, principalmente porque la investigadora mantiene una comunicación positiva y relaciones armoniosas con el personal de la institución.

La viabilidad de esta investigación radica en su potencial para generar

recomendaciones aplicables, que impulsarán mejoras tangibles en la motivación y el desempeño de los empleados.

Se ha definido un grupo de estudio claro y preciso: los trabajadores que se desempeñan en la alta dirección de la Universidad antes mencionada, y que cuentan con un tiempo de servicio igual o mayor a 5 años. Esta clara definición hace que el presente estudio sea práctico y relevante.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Para realmente entender qué motiva a los líderes y cómo esto afecta su trabajo en dicha universidad hemos explorado diversas investigaciones y estudios, tanto aquí en Perú como en otros países. Esto es porque sabemos que el rendimiento en el trabajo es algo complejo, influenciado por muchas cosas, desde el ambiente físico hasta las relaciones sociales.

2.2 Investigaciones internacionales

Gómez (2018), descubrió en su estudio sobre trabajadores millennials en la banca colombiana que, si bien esta generación tiene características propias, comparte motivaciones laborales con otras generaciones. En otras palabras, al igual que empleados de mayor edad, los millennials buscan estabilidad y continuidad en sus carreras cuando encuentran un trabajo que les satisface.

Clark Mendibil, Yesenia (2019), Un estudio reciente analizó cómo diversos factores influyen en el desempeño laboral de los empleados de hoteles en el noroeste de México. Se encuestaron a 106 trabajadores de hoteles de 3, 4 y 5 estrellas en Sonora durante el 2016, y se descubrió que la estabilidad económica y una buena relación con los jefes mejoran el desempeño. Curiosamente, la satisfacción laboral mostró una relación negativa con el desempeño, mientras que las condiciones de trabajo y la relación con los compañeros no parecieron tener un impacto significativo.

Cadena (2019), examinó cómo la motivación influía en el desempeño de los empleados de Envatub S.A. en Pichincha, Ecuador, y encontró que la baja motivación, reflejada en la desconfianza y la falta de cumplimiento, perjudicaba su trabajo. A través de un análisis de las respuestas de 50 operarios, se descubrió que, aunque se sentían seguros en su trabajo, no se sentían parte del equipo y tenían problemas con el liderazgo y el trabajo en equipo. En otras palabras, el estudio confirmó que el nivel de motivación de los empleados tiene un impacto directo en cómo realizan su trabajo dentro de la

organización analizada.

López (2021) demostró que un ambiente de trabajo favorable tiene un impacto directo en el desempeño del personal administrativo, lo que se traduce en una mayor eficiencia laboral.

Tóbar (2022), realizó un estudio para entender cómo mejorar el desempeño laboral en los gobiernos locales. Para ello, encuestó a treinta funcionarios públicos con experiencia en diversas áreas. El estudio encontró que existen factores específicos que influyen en el rendimiento de estos trabajadores, lo cual puede ayudar a implementar estrategias para mejorar la gestión municipal.

Investigaciones nacionales

Granda (2019) Un estudio realizado en una sucursal bancaria del Callao reveló que tanto la motivación interna (intrínseca) como la externa (extrínseca) son factores determinantes en el rendimiento laboral de los empleados.

Por un lado, tener responsabilidades, sentirse satisfecho con el trabajo y ser reconocido son factores importantes para la motivación intrínseca. Por otro lado, factores como la estabilidad laboral, la identificación con la empresa y la seguridad laboral.

A pesar de que se encontró una correlación positiva entre motivación y rendimiento, la investigación sugiere que existe potencial para mejorar la motivación de los empleados y, por ende, el rendimiento y la lucratividad de la empresa.

Huamán (2018), realizó un estudio en un centro de salud en Cusco para entender cómo la motivación de los trabajadores de la salud, como médicos y enfermeras, se relaciona con su desempeño laboral. El estudio, que incluyó a 51 profesionales, encontró una fuerte relación entre la motivación, tanto intrínseca como extrínseca, y qué tan bien estos profesionales realizan su trabajo. Esto significa que sentirse motivado es importante para que los trabajadores de la salud se desempeñen de manera efectiva.

Chico (2019) se enfocó en cómo la motivación influye en el trabajo de los empleados bancarios en Lima, especialmente en áreas de contacto con el cliente y ventas. El estudio reveló que motivación es a elemento crucial para un mejor rendimiento, conduciendo a

un servicio al cliente más eficaz y a una promoción de servicio más exitosa.

Burga y Wiese (2020) realizaron un estudio en una empresa agroindustrial de Lambayeque, Perú, con el propósito de examinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo. Encuestaron a 17 trabajadores y encontraron una relación positiva entre ambas variables: los trabajadores más motivados tienden a tener un mejor desempeño. En conclusión, la motivación contribuye a un mejor desempeño laboral, lo que beneficia tanto a los trabajadores como a la empresa.

Samamé (2019) Examinó la conexión entre la motivación y el rendimiento laboral en una compañía de seguros en Miraflores, descubriendo una correlación positiva y significativa. El estudio reveló que tanto la motivación intrínseca como la extrínseca están relacionadas con diversos aspectos del desempeño, como la productividad, el cumplimiento de objetivos, la competencia, la iniciativa y las relaciones interpersonales. No obstante, los empleados perciben una falta de oportunidades para desarrollar nuevas estrategias y proponer ideas innovadoras. Además, los resultados indican que intrínseca motivación es el factor de mayor relevancia para el rendimiento laboral.

2.3 Bases teóricas

2.2.1. La Motivación

La motivación es la fuerza interna que nos impulsa a actuar y a tomar decisiones entre diversas opciones disponibles. Es importante tanto para el éxito personal como para el buen funcionamiento de una organización (McClelland, 1989). El ambiente de trabajo también influye en cómo de motivados se sienten los empleados (Chiavenato, 2011). La motivación nos ayuda a crecer y alcanzar nuestras metas (Chiavenato, 1994). Según Gonzales (1989), la motivación es algo que buscamos y que nos lleva a actuar, y cuando no estamos motivados, podemos perder el interés en lo que hacemos.

2.2.2. Elementos motivacionales:

En el mundo empresarial actual, las empresas saben que es importante contar con personal capacitado que esté realmente interesado en su trabajo y desee hacerlo bien.

En el entorno laboral, tener motivación implica tener suficiente estímulo e interés para orientar acciones y comportamientos hacia la consecución de objetivos establecidos.

Entender la motivación de los empleados ofrece a las empresas una visión clara de su satisfacción, permitiéndoles diseñar programas de incentivos que fomenten un desempeño laboral más eficaz y entusiasta, lo que se refleja en mejores resultados.

Según Chiavenato (2009), la motivación es aquello que posee valor para un individuo. Por lo tanto, motivación se compone de la serie de valores que impulsan a un individuo a lograrlo. La motivación nos hace salir de la indiferencia para intentar alcanzar el objetivo pretendido. Entre motivo y valor no hay diferencia: lo que es válido para cada sujeto motiva.

2.2.3. Estrategias de motivación en el trabajo:

Si bien el aumento de sueldo puede ser un elemento motivador, no es el único. Empresas deben tener en cuenta otros factores relevantes, tales como seguridad laboral, un ambiente de trabajo positivo y reconocimiento por logros.

Para mejorar el desempeño en una organización, es clave implementar estrategias de motivación que incluyan recompensas por logros, oportunidades de ascenso, desafíos interesantes y programas de formación.

2.2.4. Definición de Desempeño Laboral:

Definición: abarca mucho más que el simple cumplimiento de tareas. Se refiere a la manera en que los empleados ejecutan sus responsabilidades y cómo sus acciones contribuyen directamente al logro de los objetivos organizacionales. En esencia, implica el uso eficaz de sus habilidades para generar valor y asegurar el éxito de la empresa.

El desempeño laboral es un aspecto fundamental en el ámbito laboral, ya que se refiere al desarrollo y crecimiento continuo de un trabajador en su puesto. Va más allá de simplemente cumplir tareas, implica una evolución constante en las habilidades técnicas y competencias del empleado.

Robbins y Decenzo (2009) indicaron que, para poder evaluar el desempeño de un trabajador, se tienen que tomar en cuenta distintos aspectos, tales como, las actitudes, el rendimiento, y el comportamiento del trabajador, mientras desempeña sus funciones. Dichos elementos al interactuar entre sí, permiten determinar la eficiencia del trabajador en su puesto.

Factores que inciden en el desempeño laboral

La felicidad en el trabajo es un factor decisivo en el desempeño de los empleados, y está determinado por múltiples elementos. Diversos autores han estudiado este tema, aportando distintas visiones sobre los aspectos que más influyen.

Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001) proponen un enfoque que destaca cinco factores principales que generan satisfacción en el trabajo:

1. **Pago:** La remuneración económica y los beneficios adicionales son importantes para los empleados.
2. **Naturaleza del cargo:** El tipo de trabajo en sí, las tareas que se realizan y su significado influyen en la satisfacción.
3. **Oportunidad de ascenso:** La posibilidad de crecer y avanzar en la carrera profesional es un

factor motivador.

4. **Supervisor:** La calidad del entorno de trabajo está directamente influenciada por la conexión que existe entre el líder y su equipo, y por la manera en que el líder dirige.
5. **Compañeros:** Las relaciones interpersonales y el clima de trabajo con los colegas son relevantes.

Como podemos observar, la satisfacción laboral es un concepto complejo y multifactorial. No existe una fórmula única para garantizarla, ya que los factores relevantes pueden variar según el individuo y el contexto laboral. Sin embargo, al considerar las diferentes perspectivas de los autores mencionados, podemos obtener una visión más completa de los elementos que influyen en la satisfacción y, por ende, en el desempeño de los empleados.

Evaluación del desempeño laboral según Chiavenato

Este proceso es activo y esencial en el entorno laboral. Chiavenato (2002) sostiene que este análisis permite identificar y examinar el rendimiento de un empleado en su puesto de trabajo. Va más allá de una simple medición, implica una apreciación sistemática del empleado en función de sus actividades, metas, resultados y potencial de desarrollo.

En esencia, la evaluación del desempeño busca comprender y valorar la contribución de una persona a la organización. Se fundamenta en análisis de empleo y se utiliza para evaluar o estimar la valoración, excelencia y características de la persona laboral.

Un sistema de evaluación del desempeño bien estructurado ofrece valiosos beneficios para la organización. Ayuda a evaluar y mejorar los procesos de reclutamiento, selección y orientación. Permite identificar si el desempeño de los empleados se ajusta a lo esperado, es inferior o incluso supera las expectativas.

Werther y Davis (2000) destacan que la evaluación del desempeño, realizada con una planificación y coordinación interna adecuadas, produce resultados positivos para las empresas en el presente y en el futuro.

INDICADORES	INTERPRETACION
Mejoramiento del empleo	Se efectúa debidamente se toma acciones para optimizar la retroalimentación para optimizar el rendimiento de cada trabajador
Políticas de compensación	Facilita el incremento de sus salarios a quienes se merecen en base al resultado de la evaluación
Decisiones de ubicación	Proporciona promociones, transferencias y despidos
Necesidades de capacitación	Cuando el desempeño es bajo puede ser indicador de falta de capacitaciones
Planeamiento y desarrollo	A través de la retroalimentación se orientan las decisiones de apoyo
Impresión de la información	El bajo desempeño puede revelar una ausencia de información para el desarrollo de sus funciones.
Errores del puesto	Encuentra la forma en cómo se entienden las actividades que el puesto incluye.
Desafíos externos	Otorga la oportunidad de apoyar a los empleados con relación a los problemas externos que afecte su despacho

Fuente: Werther & Davis

2.4 Definición de términos básicos

1.-Calidad. – implica que un producto posea un conjunto de características que lo hacen adecuado y valioso para su uso, cumpliendo con los estándares y especificaciones definidos.

2.- Comunicación. – dentro de una empresa es un proceso esencial para que los empleados estén informados sobre sus tareas y los cambios que se produzcan en su entorno laboral.

3.- Desempeño. – se mide por su éxito en alcanzar sus objetivos, empleando sus recursos de manera inteligente y productiva.

4.- Desempeño laboral. – nos referimos a la evaluación de cuanto éxito tiene una organización en alcanzar las metas propuestas. Esta evaluación toma en consideración, tanto la eficacia en el uso de los recursos disponibles, como la eficacia al momento de alcanzar los objetivos trazados.

5.- Liderazgo. implica la habilidad de una persona para dirigir y coordinar las actividades de un grupo, influyendo en sus decisiones y acciones para alcanzar metas

establecidas.

6.- Misión. es la expresión clara y concisa de su propósito central, la razón por la que existe y el valor que aporta a sus clientes o beneficiarios.

7.- Motivación. – es el motor que nos impulsa a lograr nuestras metas, la energía que nos mantiene enfocados y perseverantes. Se define como un anhelo constante de alcanzar un estado deseado, fundamentado en un estímulo interno que nos impulsa y dirige nuestras acciones.

8.- Organización. – puede entenderse como un sistema en el que personas y recursos trabajan en conjunto de manera estructurada para alcanzar objetivos comunes.

9.- Oportunidades de desarrollo. – son aquellos momentos o situaciones en los que un empleado puede aprender, crecer y mejorar en su trabajo.

10.- Productividad. – mide qué tan eficientemente se utilizan los recursos para generar resultados. Se busca lograr la mayor eficacia y eficiencia posible.

11.- Responsabilidad. – se define como la habilidad de decidir con conciencia y hacerse cargo de las consecuencias, entendiendo que hay tareas que son propias y requieren atención individual.

12.- Trabajador. – es aquella persona que desempeña un rol productivo en una empresa o institución, recibiendo una compensación por su labor.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Estamos convencidos de que la motivación tiene un efecto real en la eficiencia con que trabajan los administradores de UNJFSC.

2.5.2 Hipótesis específicas

- Es posible que los líderes influyan en el desempeño de los empleados de alto rango dentro de la universidad, durante este año 2024.
- Creemos que, si los altos directivos de la universidad tienen buenas oportunidades para crecer profesionalmente en 2024, su trabajo mejorará.
- Pensamos que cuando los altos directivos sienten que sus responsabilidades

son importantes en 2024, esto se ve reflejado en su desempeño laboral."

2.6 Operacionalización de las variables

Variables

Independiente

S Variable. X =Motivación

Indicadores de la Variable:

- Liderazgo
- Oportunidad
- Responsabilidad

Variables Independientes

Variable: Y =Desempeño Laboral

Indicadores de la variable:

- Relevancia
- Calidad
- Confiabilidad

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
V1: MOTIVACION	Maria Fernandez & Lloreda (2005) en todo organización se conforman diversos equipos de trabajos , los cuales cumplen direntes roles de importancia dirigidos al cumplimiento de los planes establecidos. Con base en la comprension sobre el significado de la motivacion como factor influyente del comportamiento y direccion del individuo hacia la ejecucion de tareas, se considera que la carencia de ese factor llevara a un incorrecto proceso de desempeño o desenvolvimiento de los individuos implicados, resultando en las labores irregularmentes ejecutadas y por tanto, los resultados no seran aquellos esperados.	Liderazgo	Tema de decisiones, Trabajo en Equipo, Participacion
		Oportunidad	Asensos, Rotacion, Renovacion
		Responsabilidad	Cumplimiento, Seguimiento, Evaluacion
V2: DESEMPEÑO LABORAL	Montento A., (2009) define el desempeño laboral como "aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para lograr los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en terminos de competencias de cada individuo y nivel de contribucion a la empresa". El desempeño laboral es el resultado de lo que una persona piensa y siente, estos factores influyen en sus acciones, en el logro de sus objetivos y las habilidades para conseguir el compromiso.	Relevancia	Comunicación, Reconocimiento
		Calidad	Monitoreo, Actualizacion, Control
			Aginacion

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Este estudio utiliza un enfoque descriptivo correlacional, lo que significa que buscamos entender cómo se relacionan entre sí dos o más cosas que estamos estudiando en un grupo específico. Lo hacemos observando estas cosas tal como son, en su entorno real, sin que el investigador intervenga.

3.2 Población y muestra

3.1.1 Población

Vara (2012) explica que la población en un estudio es el conjunto total de elementos, ya sean personas o entidades, de los cuales queremos obtener información o hacer estimaciones. En este estudio, nos enfocamos en el análisis de los 30 miembros del equipo de alto rendimiento de la U.J.F.S.C. , quienes constituyen la muestra de nuestra investigación.

Muestra

En este estudio, se optó por encuestar a todos los 24 trabajadores de la U.J.F.S.C. que formaban parte del grupo de interés. En otras palabras, se realizó un censo, donde se investigó a la totalidad de la población de interés, en vez de tomar solo una muestra representativa. Esto significa que, en lugar de seleccionar solo una parte de la población, se incluyó a todos, lo que se conoce como censo. Tal como señala Ramírez (1997), un censo implica considerar a la totalidad de los elementos de investigación.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Para este estudio, lo que hicimos fue algo sencillo: encuestamos a todos los trabajadores de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión que nos interesaban. Les pasamos un cuestionario con 24 preguntas, para entender mejor cómo se sentían. Primero, claro, tuvimos que elegir bien qué preguntas hacer, para que nos dieran la información que necesitábamos. Después, aplicamos la encuesta a todos los elegidos, y luego nos tocó la parte de organizar todas las respuestas. Para no volvernos locos con tanto número, usamos Excel para ordenar todo y poder analizar lo que nos dijeron.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Después de que tuvimos todas las respuestas de las encuestas, lo primero que hicimos fue meterlas en una computadora, como en una gran tabla. Luego, para que todos pudieran entender los resultados sin volverse locos, hicimos unas tablas y gráficas bien sencillas. Así podíamos ver cuántos dijeron cada cosa, y en qué porcentaje. Y, por supuesto, para cada tabla y gráfica, nos tomamos el tiempo de explicar con nuestras propias palabras qué significaba todo.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 01

Su jefe inmediato incentiva el trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	SIEMPRE	25	50,0	50,0	50,0
	A VECES	20	40,0	40,0	90,0
	NUNCA	5	10,0	10,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

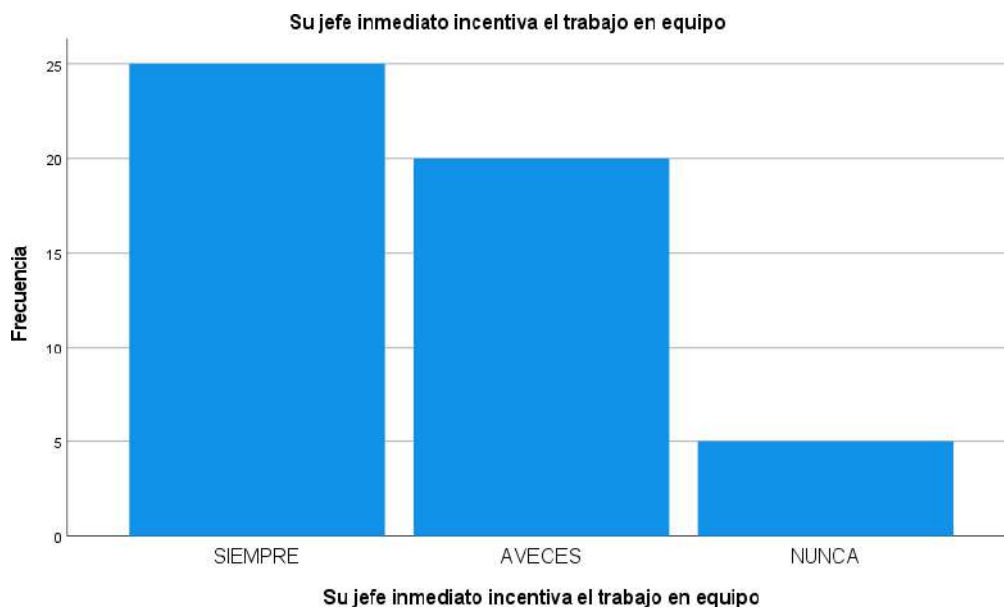


Figura 1. Su jefe inmediato incentiva el trabajo en equipo

Interpretación:

De acuerdo a los datos presentados, la mitad de los encuestados (50%) afirma que su jefe inmediato SIEMPRE fomenta el trabajo en equipo. Un 40% adicional responde que esto ocurre A VECES, mientras que el 10% restante indica que su jefe NUNCA incentiva esta práctica.

FUENTE: Propio del autor

Tabla 02

Recibe apoyo de su jefe ante los problemas que se le presenten

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	SIEMPRE	12	24,0	24,0	24,0
	A VECES	29	58,0	58,0	82,0
	NUNCA	9	18,0	18,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

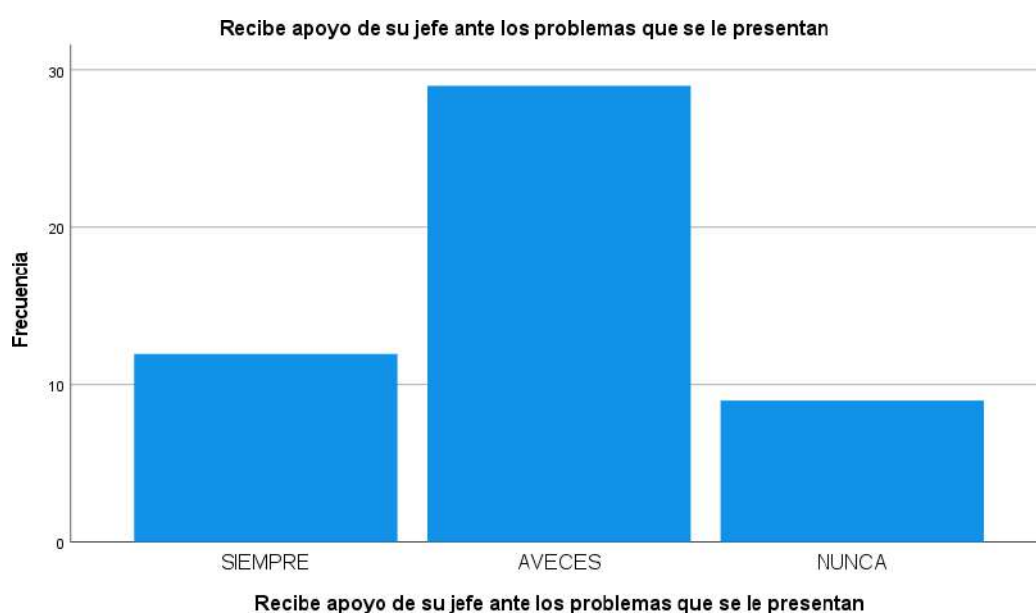


Figura 2. Recibe apoyo de su jefe ante los problemas que se les presentan

Interpretación:

Según los datos, la mayoría de los trabajadores (58%) afirma que, en ocasiones, recibe apoyo de su supervisor cuando se enfrenta a problemas relacionados con el trabajo. Una proporción menor (24%) indica que siempre recibe ese apoyo, mientras que casi uno de cada cinco trabajadores (18%) afirma que nunca recibe apoyo de su supervisor cuando surgen problemas.

Tabla 03

Es frecuente la comunicación entre su jefe y los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	SIEMPRE	8	16,0	16,0	16,0
	A VECES	40	80,0	80,0	96,0
	NUNCA	2	4,0	4,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

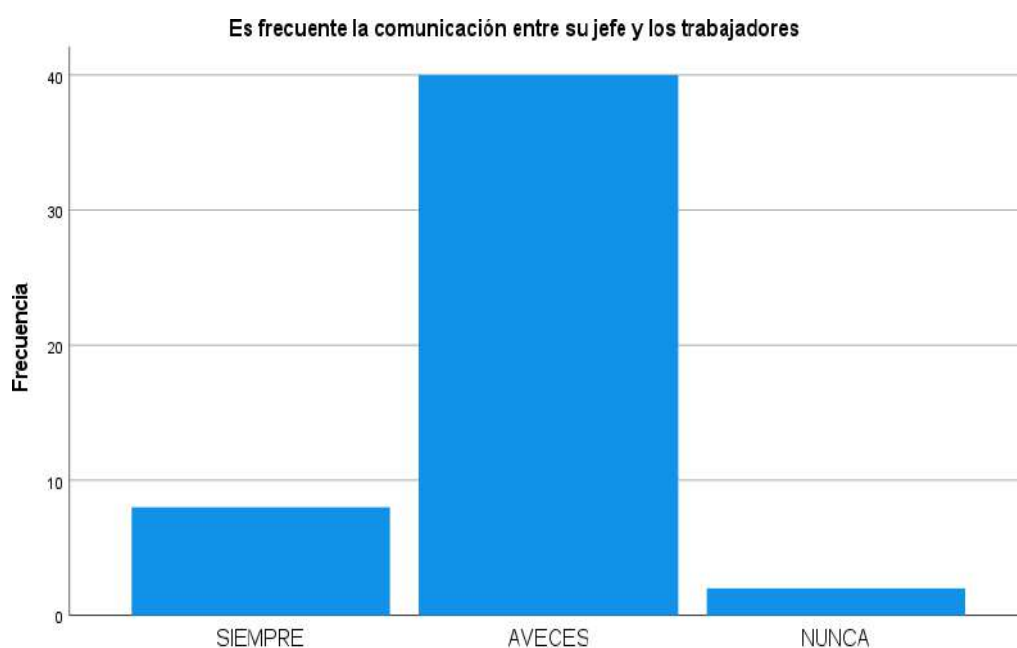


Figura 3. Es frecuente la comunicación entre su jefe y los trabajadores

Interpretación:

Este cuadro revela que la comunicación entre jefes y trabajadores es mayormente intermitente, con un 80% que indica que ocurre "A VECES". Solo un 16% siente que recibe apoyo constante de sus jefes, mientras que un 4% experimenta una falta total de comunicación.

FUENTE: Propio del autor

Tabla 04

Su jefe soluciona conflictos internos entre los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	SIEMPRE	12	24,0	24,0	24,0
	A VECES	18	36,0	36,0	60,0
	NUNCA	20	40,0	40,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

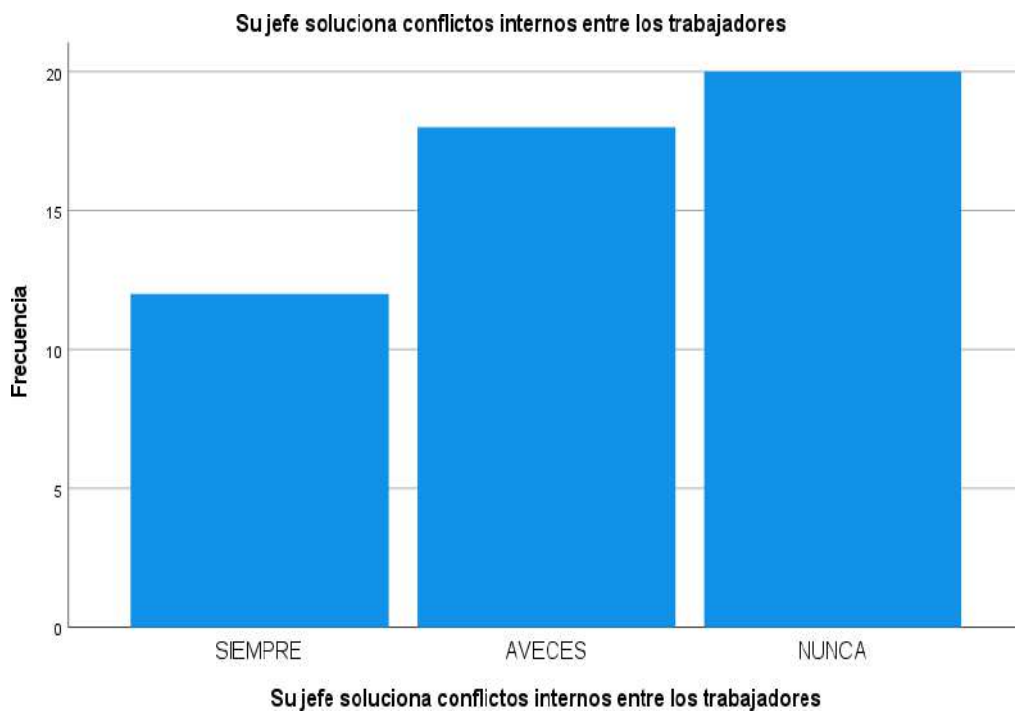


Figura 4. Su jefe soluciona conflictos internos entre los trabajadores

Interpretación:

Según la encuesta, el 40% de los trabajadores dice que su gerente nunca resuelve los conflictos internos, el 36% dice que su gerente a veces lo hace y el 24% dice que su gerente siempre lo hace”.

FUENTE: Propio del autor

Tabla 5

La horas extras son reconocidas en su salario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	SIEMPRE	2	4,0	4,0	4,0
	A VECES	10	20,0	20,0	24,0
	NUNCA	38	76,0	76,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	



Las horas extras son reconocidas en su salario
Figura 5. Las horas extras son reconocidas en su salario

Interpretación:

La compensación por horas extras es un problema importante: el 76% de los empleados informa que no recibe ningún reconocimiento en sus cheques de pago, el 20% recibe una compensación ocasional y solo el 4% recibe un pago constante por sus horas extras".

FUENTE: Propio del autor

Tabla 06

Recibe capacitación para su desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	SIEMPRE	8	16,0	16,0	16,0
	A VECES	17	24,0	34,0	50,0
	NUNCA	25	50,0	50,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

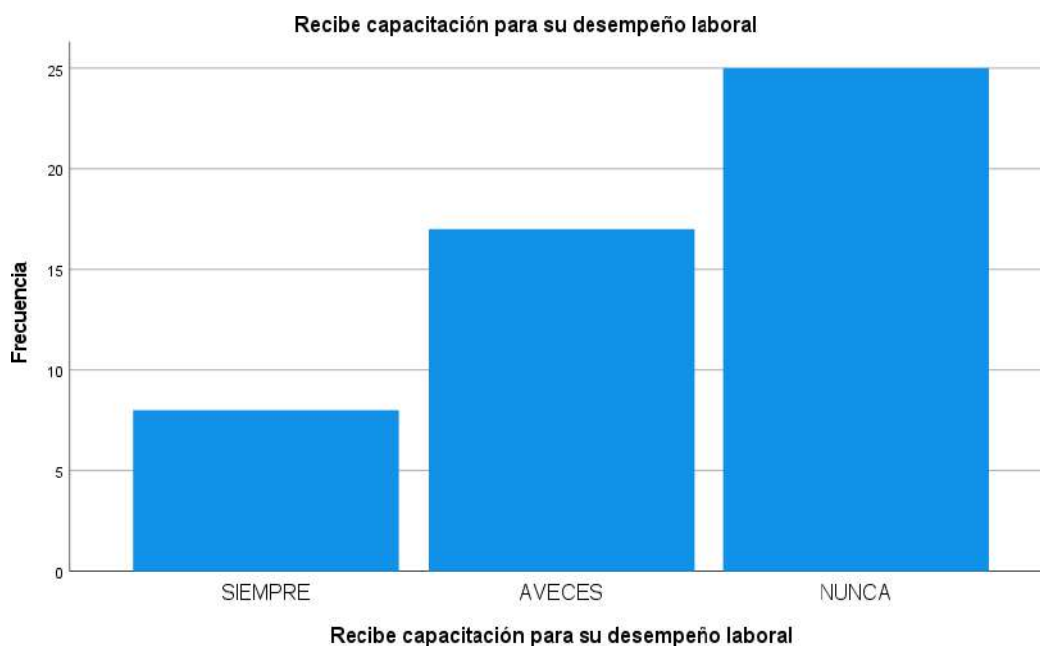


Figura 1. Recibe capacitación para su desempeño laboral

Interpretación:

Los datos indican una falta sustancial de oportunidades de capacitación para los empleados, ya que el 50% de ellos afirma no tener acceso a desarrollo profesional. Si bien el 34% de los encuestados indicó recibir capacitación ocasional, solo el 16% afirmó recibir capacitación de manera constante para respaldar su desempeño laboral.

FUENTE: Propio del autor

Tabla 07

Tiene posibilidades de ascender a otros puestos de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	SIEMPRE	15	30,0	30,0	30,0
	A VECES	26	52,0	52,0	82,0
	NUNCA	9	18,0	18,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

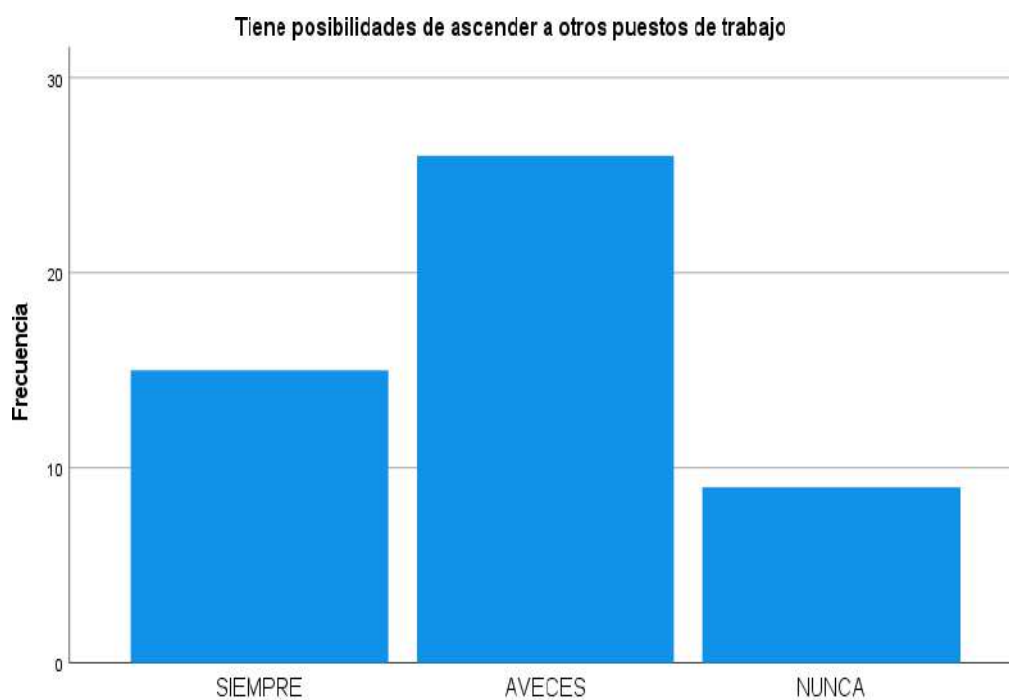


Figura 7. Tiene posibilidades de ascender a otros puestos de trabajo

Interpretación:

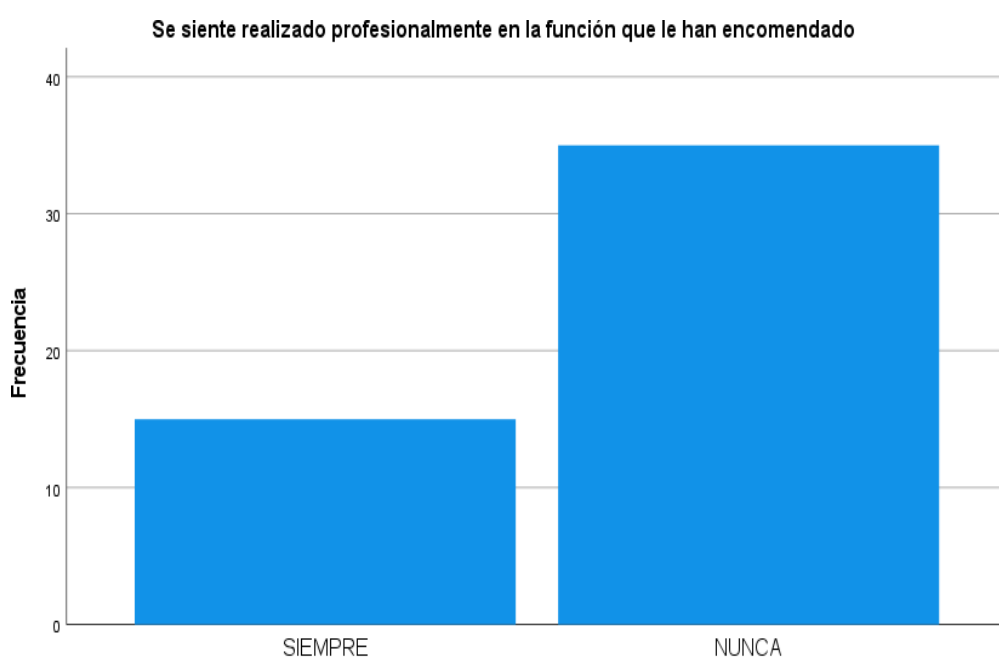
La encuesta revela una distribución variada en cuanto a las oportunidades de ascenso percibidas por los empleados administrativos. El 52% las considera intermitentes, el 30% las ve como una posibilidad constante, y el 18% no las percibe en absoluto.

FUENTE: Propio del autor

Tabla 08

Se siente realizado profesionalmente en la función que le han encomendado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	SIEMPRE	15	30,0	30,0	30,0
	NUNCA	35	70,0	70,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	



Se siente realizado profesionalmente en la función que le han encomendado

Figura 2. Se siente realizado profesionalmente en la función que le han encontrado

Interpretación:

El análisis del cuadro revela una marcada tendencia hacia la falta de realización profesional entre los trabajadores encuestados. Un contundente 70% manifiesta **nunca** sentirse realizado en las funciones asignadas. Por otro lado, un 30% reporta sentirse **siempre** realizado profesionalmente.

FUENTE: Propio del autor

Tabla 09

Tiene posibilidades a ascender a otros puestos de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	SIEMPRE	33	30,0	30,0	66,0
	A VECES	10	52,0	20,0	86,0
	NUNCA	7	18,0	18,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

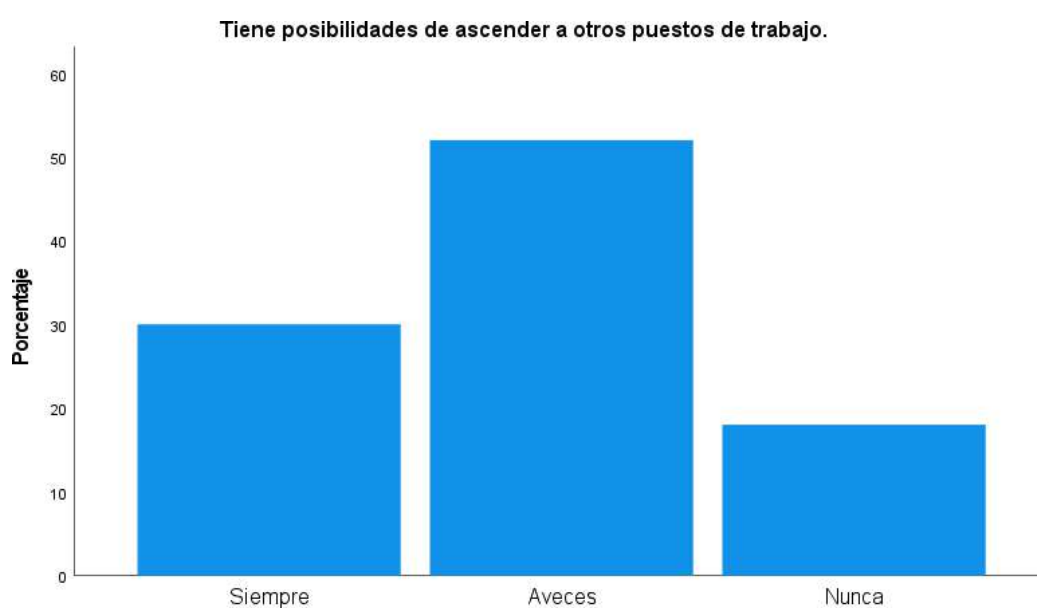


Figura 9. Tiene posibilidades de ascender a otros puestos de trabajo

Interpretación:

Si bien el 52% del personal administrativo ve oportunidades ocasionales de ascenso, un grupo más pequeño (30%) percibe que estas oportunidades están siempre disponibles. Sin embargo, para el 18% del personal, el ascenso parece poco probable.

FUENTE: Propio del autor

Tabla 10

Me siento con animo y energia para realizar adecuadamente mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	SIEMPRE	44	88,0	88,0	88,0
	A VECES	6	12,0	12,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

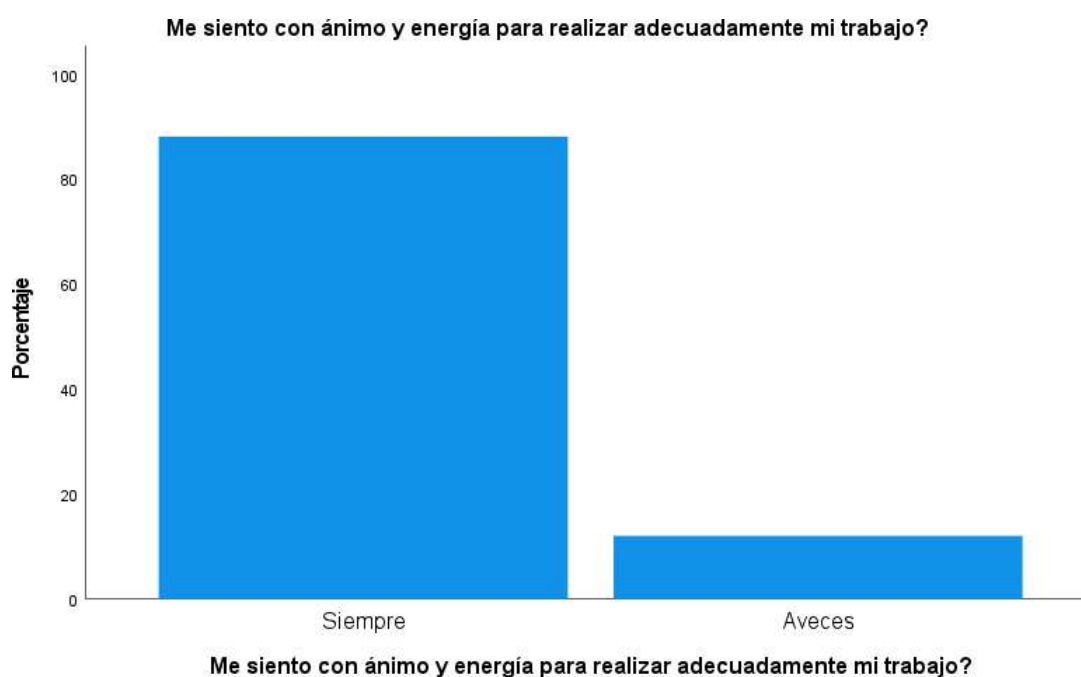


Figura 10. Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo

Interpretación:

Mientras que un significativo 88% de los trabajadores informan que constantemente se sienten llenos de energía y motivados en su trabajo, un porcentaje mucho menor (12%) admite que solo a veces experimentan estos sentimientos positivos.

FUENTE: Propio del autor

Tabla 11

Cumpro con las funciones encomendadas en el tiempo previsto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	SIEMPRE	45	90,0	90,0	90,0
	A VECES	5	10,0	10,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	



Figura 11. Cumpro con las funciones encomendadas en el tiempo previsto

Interpretación:

Los resultados muestran que una gran mayoría, específicamente el 90% de los participantes, cumple de manera constante con los plazos establecidos para sus tareas. En contraste, un pequeño porcentaje, el 10%, admite que solo cumple con estos plazos de forma ocasional.

FUENTE: Propio del autor

Tabla 12

Cumpla a cabalidad con mi horario de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	SIEMPRE	34	68,0	68,0	68,0
	A VECES	16	32,0	32,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	



Figura 3. Cumpla a cabalidad con mi horario de trabajo

Interpretación:

La totalidad de los encuestados (100%) declaró que nunca cumple a cabalidad con su horario laboral.

FUENTE: Propio del autor

Tabla 13

Considera que la Institucion tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	SIEMPRE	10	20,0	20,0	20,0
	A VECES	17	34,0	34,0	54,0
	NUNCA	23	46,0	46,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

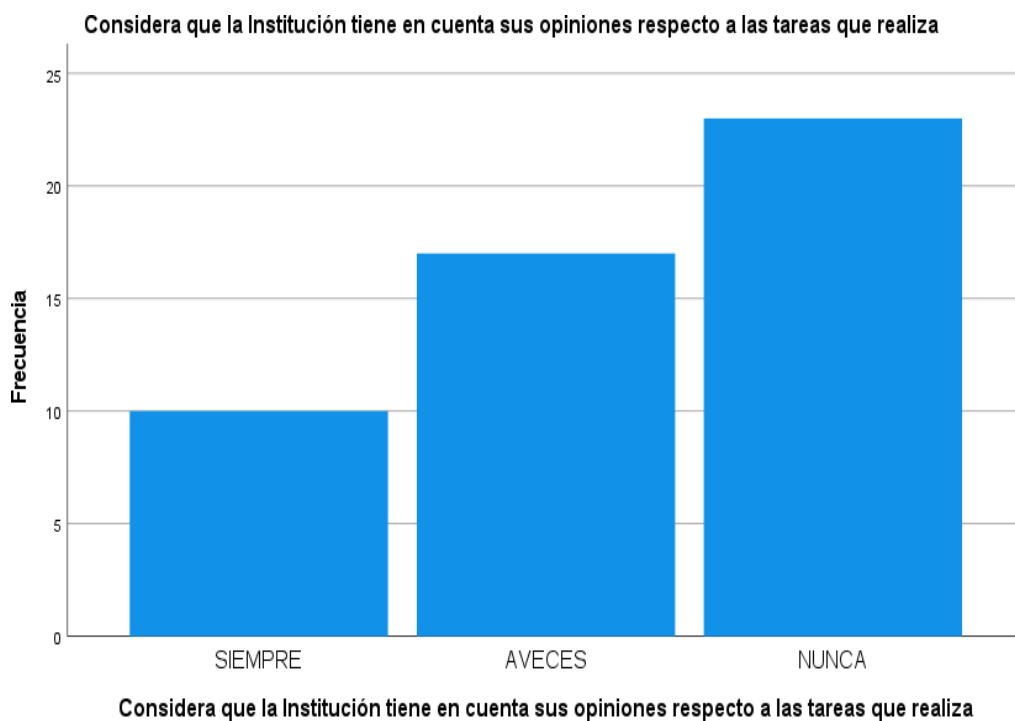


Figura 4. Considera que la Institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza

Interpretación:

Una parte importante de los trabajadores (46%) considera que la institución nunca tiene en cuenta sus opiniones sobre sus tareas. Un porcentaje menor (34%) afirma que sus opiniones se tienen en cuenta a veces, mientras que solo el 20% cree que sus opiniones se valoran constantemente.

FUENTE: Propio del autor

Tabla 14

Participa entusiastamente en las actividades que organiza su Institucion

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	A VECES	15	30,0	30,0	30,0
	NUNCA	35	70,0	70,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	



Figura 5. Participa entusiastamente en las actividades que organiza su Institución

Interpretación:

El hallazgo indica que la gran mayoría de empleados (90%) se sienten seguros y estables en su posición dentro de la institución. No obstante, una minoría (10%) siente esta sensación solo de vez en cuando.

FUENTE: Propio del autor

Tabla 15

Tiene una fuerte sensación de pertenencia con su institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	SIEMPRE	45	90,0	90,0	90,0
	A VECES	5	10,0	10,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

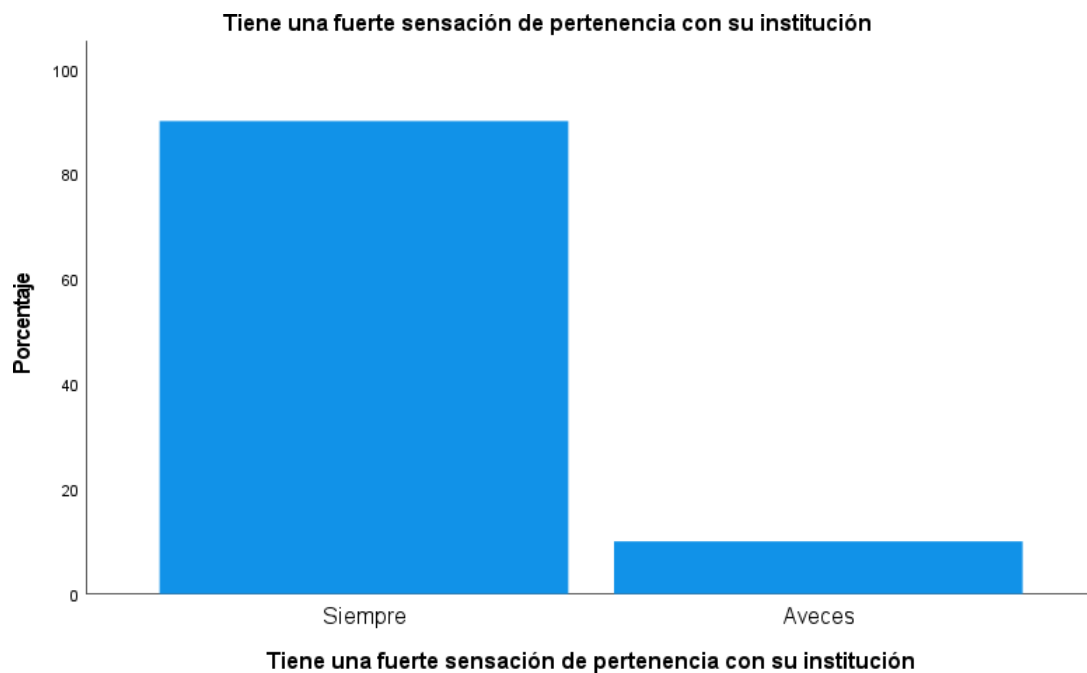


Figura 6. Tiene una fuerte sensación de pertenencia con sus Institución

Interpretación:

La tabla muestra que la mayoría de los participantes, que constituyen el 90%, indican que siempre sienten un fuerte sentimiento de pertenencia a their institución, mientras que el 10% restante indica que a veces sienten un fuerte sentimiento de pertenencia a la institución.

FUENTE: Propio del autor

Tabla 16

Se siente seguro y estable en su institucion

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	SIEMPRE	38	76,0	76,0	76,0
	NUNCA	12	24,0	24,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

Se siente seguro y estable en su institución.e una fuerte sensación de pertenencia con su institución

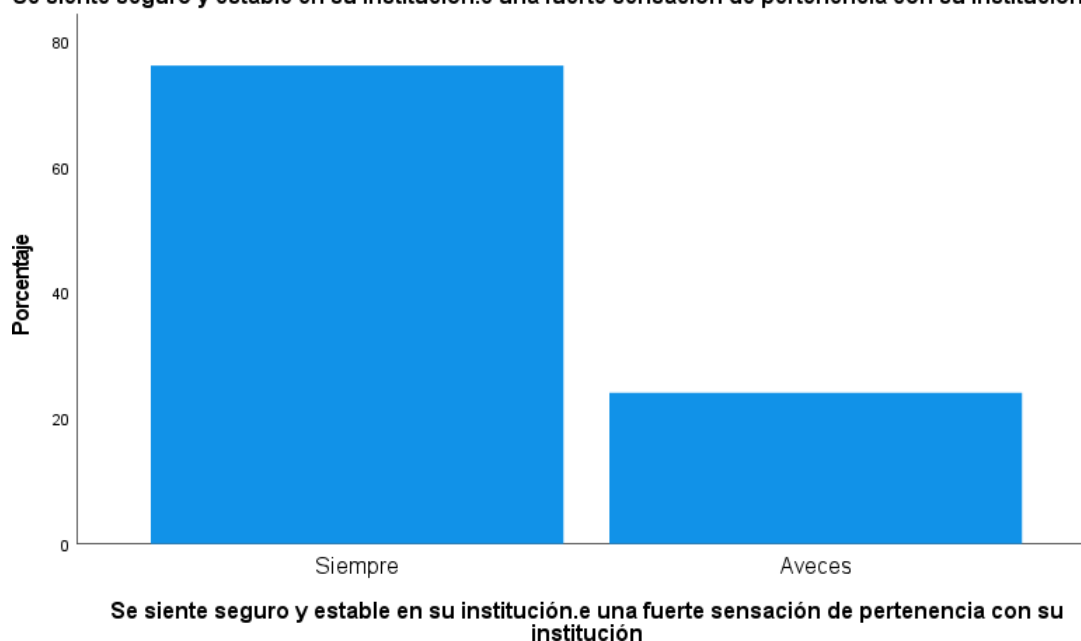


Figura 7. Se siente seguro y estable en su Institución una sensación de pertenencia con su Institución.

Interpretación:

El gráfico muestra que la mayoría (76%) indican que siempre se sienten seguras y estables su entidad, mientras que 24% de los participantes indican que a veces se sienten seguros y estables en dicho lugar.

FUENTE: Propio del autor

Tabla 17

Atiende con amabilidad y gentileza al publico					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	SIEMPRE	50	100,0	100,0	100,0



Figura 8. Atiende con amabilidad y gentileza al público.

Interpretación:

El cuadro muestra que el 100% de los encuestados afirma que siempre tratan al público con amabilidad y respeto.

FUENTE: Propio del autor

Tabla 18

Tus superiores se sienten satisfechos con el trabajo que realizo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	SIEMPRE	21	42,0	42,0	42,0
	A VECES	15	30,0	30,0	72,0
	NUNCA	14	28,0	28,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

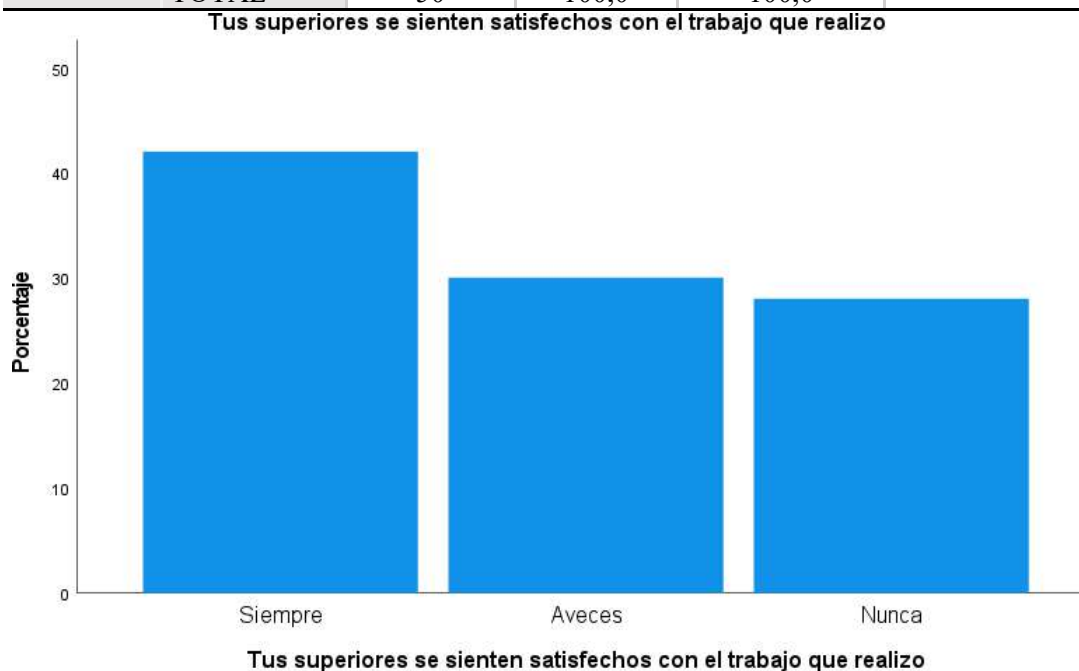


Figura 9. Tus superiores se sienten satisfechos con el trabajo que realizo.

Interpretación:

No hay un consenso claro entre los trabajadores sobre la satisfacción de sus superiores con su desempeño. Mientras que el 42% cree que sus superiores siempre están satisfechos, un 30% lo percibe como algo variable y un 28% siente que nunca se reconoce su buen trabajo.

FUENTE: Propio del autor

Tabla 19

Apoya a mis compañeros cuando necesitan ayuda por iniciativa propia					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	SIEMPRE	7	14,0	14,0	14,0
	A VECES	18	36,0	36,0	50,0
	NUNCA	25	50,0	50,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

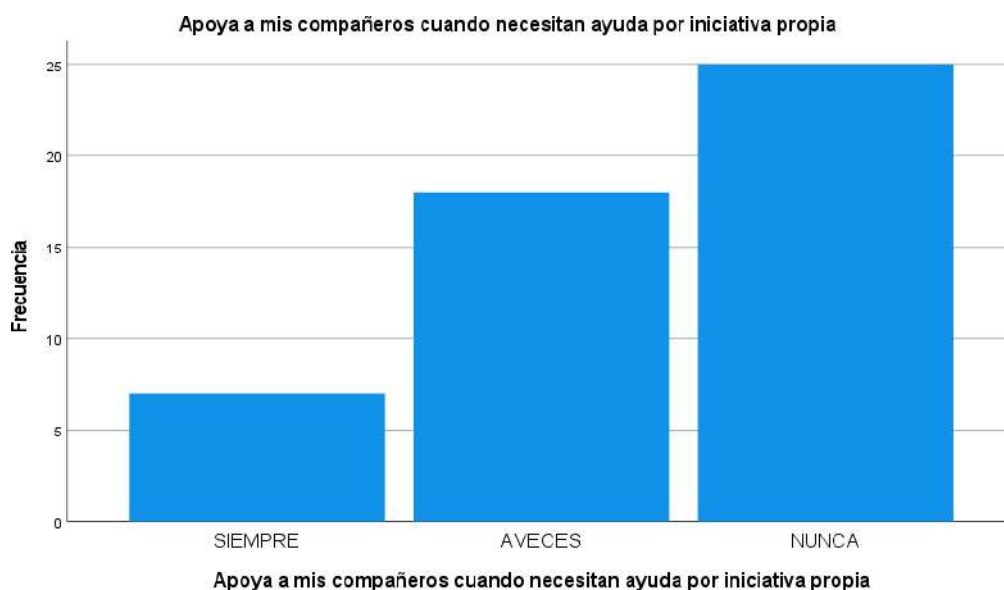


Figura 10. Apoya a mis compañeros cuando necesitan ayuda por iniciativa propia.

Interpretación:

El cuadro revela una tendencia marcada hacia la falta de iniciativa para brindar apoyo entre los compañeros de trabajo. Específicamente:

- Un 50% de los encuestados indica que **nunca** apoya a sus compañeros por iniciativa propia.
- Un 36% lo hace **a veces**.
- Y solo un 14% afirma que **siempre** ofrece apoyo de manera proactiva.

FUENTE: Propio del autor

Tabla 20

Soluciono los problemas en mi area por cuenta propia, recurro a mi jefe inmediato en casos extremos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	SIEMPRE	38	76,0	4,0	76,0
	A VECES	10	20,0	20,0	96,0
	NUNCA	2	4,0	4,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

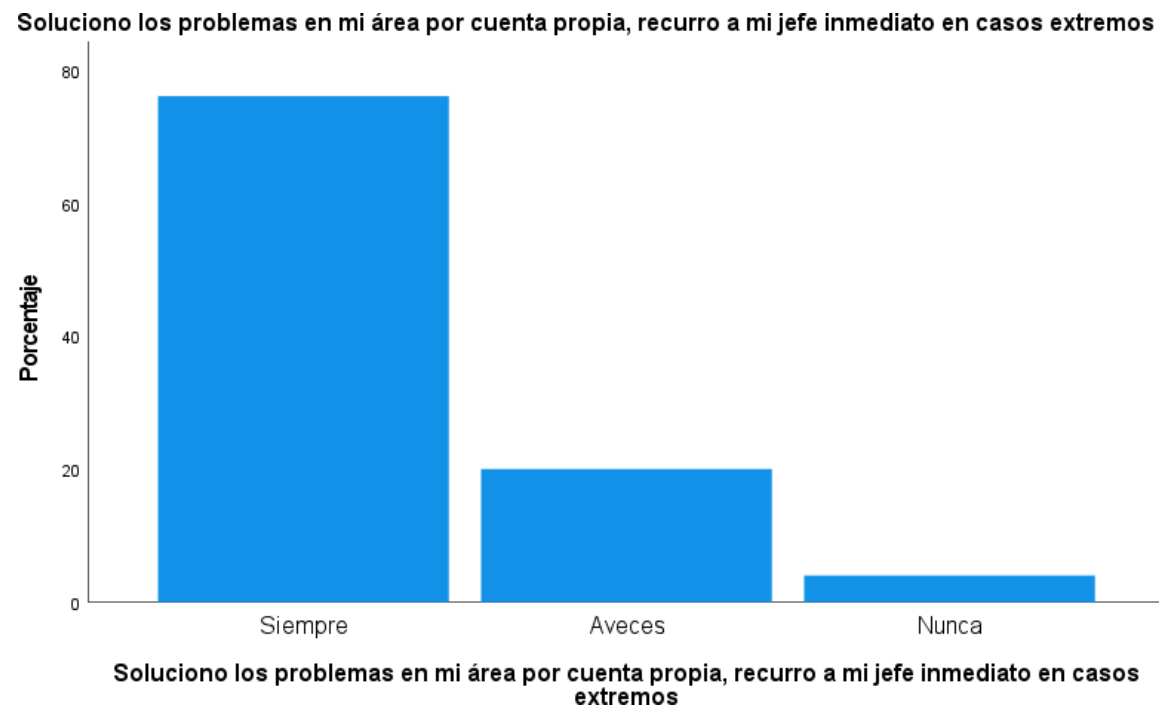


Figura 11. Soluciono problemas en mi área por cuenta propia, recurro a mi jefe inmediato en casos extremos.

Interpretación:

El cuadro muestra que la mayoría de los encuestados, un 76%, afirma resolver sus problemas laborales de forma independiente, acudiendo a sus superiores solo en situaciones extremas. Sin embargo, un 20% indica que la comunicación con sus jefes es intermitente, y un 4% señala que nunca existe una comunicación frecuente.

FUENTE: Propio del autor

Tabla 21

Estas conforme con las decisiones que toma mi jefe inmediato superior					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	SIEMPRE	3	6,0	6,0	6,0
	A VECES	37	74,0	74,0	80,0
	NUNCA	10	20,0	20,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	



Figura 12. Estas conforme con las decisiones que toma mi jefe inmediato superior.

Interpretación:

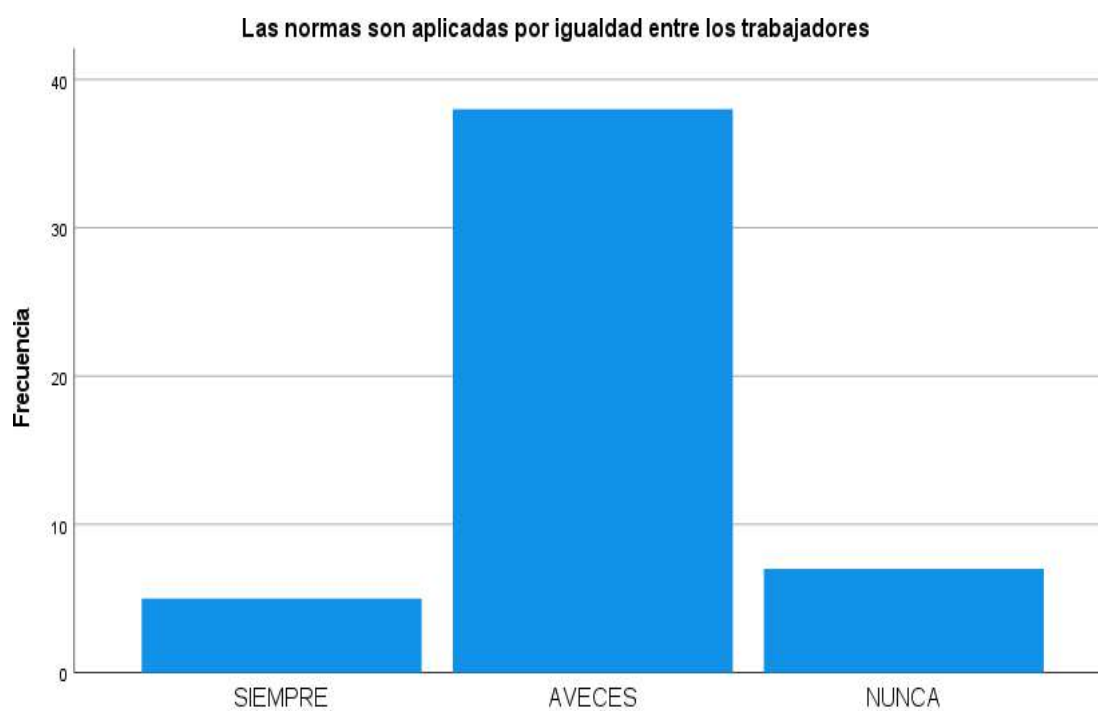
El análisis de la encuesta muestra que una porción significativa, el 74% de los participantes, experimenta conformidad con las decisiones tomadas por su jefe inmediato solo de forma ocasional, marcando "A VECES". Adicionalmente, el 20% de los encuestados comparte esta misma perspectiva, respondiendo también "A VECES". Y finalmente el 06% de los encuestados respondió que "SIEMPRE" están conforme.

FUENTE: Propio del autor

Tabla 22

Las normas son aplicadas por igualdad entre los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	SIEMPRE	5	10,0	10,0	10,0
	A VECES	38	76,0	76,0	86,0
	NUNCA	7	14,0	14,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	



Las normas son aplicadas por igualdad entre los trabajadores
 Figura 13. Las normas son aplicada por igualdad entre los trabajadores.

Interpretación:

La respuesta predominante (76%) indica que la aplicación equitativa de las normas se produce solo a veces, lo que sugiere una falta de equidad constante. Solo una pequeña minoría (10%) cree que las normas se aplican siempre de manera equitativa, mientras que el 14% opina lo contrario.

FUENTE: Propio del autor

Tabla 23

Existen medidas de seguridad en el ambiente de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	SIEMPRE	7	14,0	14,0	14,0
	A VECES	17	34,0	34,0	48,0
	NUNCA	26	52,0	52,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

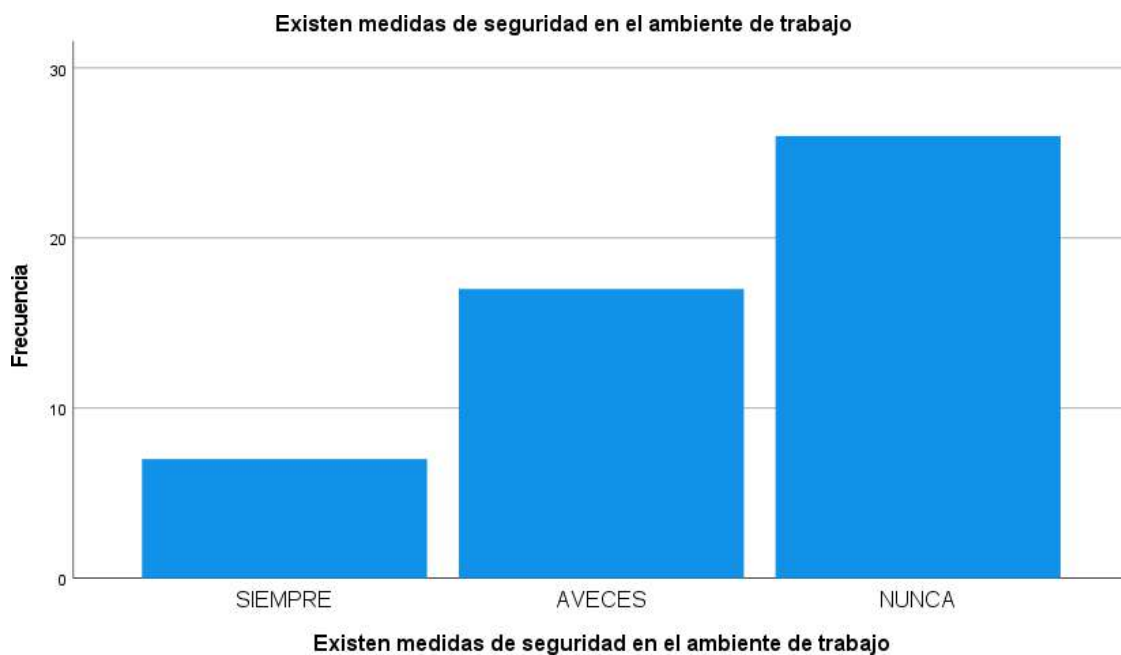


Figura 14. Existen medidas de seguridad en el ambiente de trabajo

Interpretación:

Los resultados de la encuesta revelan una preocupación importante en cuanto a la seguridad laboral. Más de la mitad de los encuestados (52%) manifiesta que nunca ve medidas de seguridad en su entorno de trabajo. Un tercio de los encuestados (34%) indica que a veces existen tales medidas, mientras que solo una minoría (14%) cree que siempre están presentes.

FUENTE: Propio del autor

Tabla 24

Siento que puedo obtener la experiencia necesaria para nuevos cargos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	SIEMPRE	45	90,0	90,0	90,0
	A VECES	5	10,0	10,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

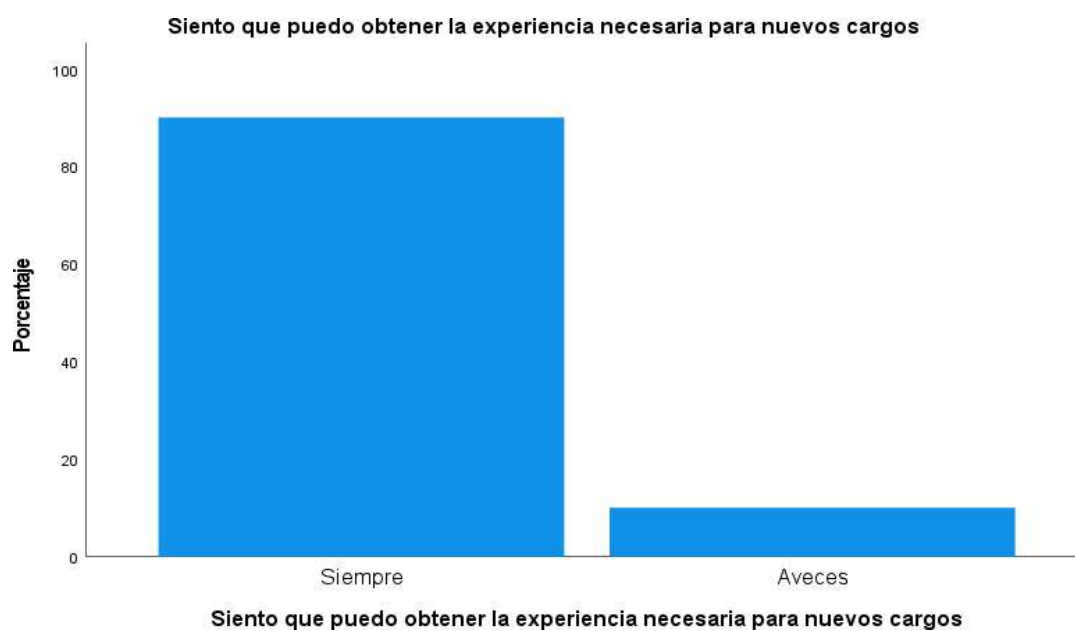


Figura 15. Siento que puedo obtener experiencia necesaria para nuevos cargos

Interpretación:

Un sorprendente 90% de los encuestados manifiestan una falta de oportunidades para adquirir la experiencia necesaria para progresar en su carrera profesional. Solo una pequeña minoría (10%) afirma haber adquirido dicha experiencia en ocasiones.

FUENTE: Propio del autor

4.1 Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

H₀: La motivación **no** tiene un efecto real en la eficiencia con que trabajan los administradores de UNJFSC.

H₁ La motivación **si** tiene un efecto real en la eficiencia con que trabajan los administradores de UNJFSC.

		V1MOTIVACION	V2DESEMPEÑO
V1MOTIVACION	Correlacion de Pearson	1	-0,005
	Sig. (bilateral)		0,972
	N	50	50
V2DESEMPEÑO	Correlacion de Pearson	-0,005	1
	Sig. (bilateral)	0,972	
	N	50	50

Interpretación:

La investigación reveló que, a pesar de los resultados numéricos que indicaban una relación casi nula, existe una evidencia que indica que la motivación tiene un efecto en el desempeño de los colaboradores de la universidad. Por lo tanto, La motivación, podría ser tomada en cuenta al momento de evaluar el desempeño laboral de los servidores públicos de la institución. Adicionalmente, el análisis bivariado demostró una correlación, entre ambos factores.

Hipótesis Específicas:

- **Ho:** El **liderazgo** **no** influye en el desempeño de los empleados de alto rango dentro de la universidad, durante este año 2024.
- **Hi:** El **liderazgo** **influye** en el desempeño de los empleados de alto rango dentro de la universidad, durante este año 2024.

Correlaciones

		1MOTIVACION	D1V1Liderazgo
V1MOTIVACION	Correlacion de Pearson	1	0,606**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	50	50
D1V1Liderazgo	Correlacion de Pearson	,606**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Interpretación:

A pesar de que los datos numéricos iniciales sugerían una conexión débil, el estudio concluyó que la motivación sí tiene un impacto tangible en la forma en que los empleados realizan su trabajo. En otras palabras, aunque la relación no era inmediatamente evidente en las cifras, la investigación cualitativa demostró que la motivación es un factor influyente.

Ho: La **oportunidad** de desarrollo **no** influye significativamente en la **calidad** del desempeño de los trabajadores de la U.J.F.S.C., 2024.

Hi: La **oportunidad** de desarrollo influye significativamente en la **calidad** del desempeño de los trabajadores de la U.J.F.S.C., 2024.

		D2V1Oportunidad	V1MOTIVACION
D2V1Oportunidad	Correlacion de Pearson	1	0,608**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
V1MOTIVACION	Correlacion de Pearson	,608**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Interpretación:

Existe una conexión sólida entre cuán motivados están los empleados y qué tan bien hacen su trabajo.

Esto se apoya en un valor de 0,608 en la escala de Pearson, lo que indica una relación fuerte.

Ho: La **responsabilidad** no influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la U.J.F.S.C., 2024.

Hi: La **responsabilidad** influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la U.J.F.S.C., 2024.

Correlaciones

		D3V1Responsabilidad	V2DESEMPEÑO
D3V1Responsabilidad	Correlacion de Pearson	1	-0,063
	Sig. (bilateral)		0,666
	N	50	50
V2DESEMPEÑO	Correlacion de Pearson	-0,063	1
	Sig. (bilateral)	-0,066	
	N	50	50

Interpretación:

A pesar de que los indicadores señalan una relación débil y negativa entre motivación y desempeño laboral, la motivación de los empleados, si tiene un impacto, en el ambiente laboral de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión. Los números nos dieron un -0,606, mostrando una relación inversa muy baja, y una importancia bilateral de -0,666. Así que, estamos diciendo que la motivación sí importa aquí, y que la idea de que no lo hace, no es correcta.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Burga y Wiese en 2018, existe una correlación directa entre la motivación y el rendimiento de los trabajadores administrativos en una empresa agroindustrial situada en Lambayeque. Esto indica que un personal motivado, conlleva a un personal con buen desempeño. Asimismo, Cadena, en su estudio del 2019 en Ecuador, dentro de la empresa Envatub S.A., concluyó que los trabajadores, si bien, valoran aspectos como la seguridad, y la autorealización, no se sienten tan satisfechos con sus relaciones sociales en el trabajo, además, se concluyó que, en lo referente al desempeño, estos son muy competentes, pero podrían presentar dificultades en el liderazgo. Esta investigación refuerza la noción de que la motivación juega un papel crucial en el rendimiento laboral de los empleados. En otras palabras, se ha confirmado que existe una conexión entre cómo se sienten los empleados acerca de su trabajo y qué tan bien lo desempeñan.

La investigación realizada por Granda en 2019, centrada en los empleados del banco Falabella en Callao, evidenció una clara conexión entre la motivación y el desempeño laboral. Los resultados obtenidos fueron significativos, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y confirmar, con un alto grado de confianza (95%), que la motivación influye directamente en el rendimiento de los trabajadores.

Durante el año 2018, Chico realizó un estudio de investigación en la Universidad San Martín de Porres, ubicada en la ciudad de Lima-Perú. En dicho estudio, se analizó la posible conexión que existe, entre la motivación laboral, y el desempeño laboral, entre 50 trabajadores del sector administrativo, que laboraban, en el departamento de atención al cliente, y promoción de servicios, de una entidad financiera. Para recabar la información, se utilizó un cuestionario, con respuestas de escala Likert, y que había

sido anteriormente validado, por expertos en el sector administrativo.

A diferencia de otros estudios, Aguilar-Culqui y Paz Flores (2021) encontraron una correlación positiva fuerte y evidente entre la motivación y el desempeño laboral en el ámbito de la Municipalidad de Jaén. Sus hallazgos, considerados significativos, confirmaron que la motivación impacta de manera directa en el rendimiento de los trabajadores en dicha institución. Este vínculo quedó demostrado a través de un alto nivel de correlación, lo que llevó a descartar la hipótesis de que no existía relación entre ambas variables. Sin embargo, también señalaron que la percepción generalizada entre los empleados era de falta de motivación.

En el contexto específico de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, nuestro estudio arrojó resultados que respaldan la influencia de la motivación en el desempeño laboral, evidenciando una alta correlación entre ambos factores y confirmando la hipótesis alternativa.

En conclusión, se puede afirmar que, tanto en la Municipalidad de Jaén como en la U.J.F.S.C., los niveles de motivación ejercen un impacto significativo en el rendimiento laboral de los empleados.

En una investigación realizada en Ica por Pozo y Pinto en 2022, se demostró que la motivación de los empleados sí influye positivamente en su desempeño laboral. Encontraron una conexión moderada, pero importante, entre estos dos factores. Esto quiere decir que, cuando los trabajadores están más motivados, tienden a rendir mejor. Además, analizaron dos tipos de motivación, la que viene de recompensas externas y la que nace del interés personal, y ambas mostraron tener una influencia positiva. Sin embargo, los investigadores también señalaron que el desempeño laboral no depende solo de la motivación, sino que hay otros elementos que también juegan un papel importante.

En nuestro estudio, nos encontramos con algo peculiar. A pesar de que los números sugieren una relación inversa muy baja entre la motivación y el desempeño de los trabajadores en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, donde vimos

un valor de -0.606, y una significancia bilateral de -0.666, aun así, la motivación parece tener un impacto. Así que, con estos datos, tenemos que decir que la motivación sí influye, y que la idea de que no lo hace, pues, no se sostiene.

Según el estudio de Bermúdez (2021), la motivación es un factor importantísimo para el rendimiento de los trabajadores. El estudio reveló una fuerte conexión positiva entre estos factores, lo que significa, que, las organizaciones, que inviertan en estrategias que aumenten la motivación, apreciarán, un mejor desempeño los trabajadores.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

El estudio concluye que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, aunque la correlación encontrada es inversa y muy baja (-0.005). Este resultado, sumado a una significancia bilateral de 0.972, lleva a la aceptación de la hipótesis alternativa y al rechazo de la hipótesis nula.

Según los resultados, la motivación influye de forma significativa en la capacidad de liderazgo de los empleados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Esto se sustenta en: Se obtuvo un valor de 0,606 en la escala de Pearson, lo cual indica una fuerte relación entre la motivación y la capacidad de liderazgo. La significancia bilateral de 0,000 refuerza esta conclusión, sugiriendo que es muy poco probable que esta relación se deba al azar. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa (que sí existe una relación) y se rechaza la hipótesis nula (que no existe relación).

El análisis de los datos revela que la motivación ejerce una influencia notable en el rendimiento laboral de los empleados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Esta conclusión se apoya en la sólida correlación de 0.608 y en la significativa cifra de 0.000, que indica una alta confianza estadística. Por lo tanto, se confirma la importancia de la motivación en el desempeño laboral, y se refuta la noción de que no existe tal relación.

De acuerdo con el estudio realizado, se ha establecido que existe una relación positiva y significativa entre la motivación de los trabajadores y su capacidad de liderazgo en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Esto se sustenta en un valor

de correlación de 0,606 en la escala de Pearson, lo cual indica una asociación considerablemente alta.

Asimismo, se alcanzó una importancia bilateral nula de 0,000. Por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula.

6.2 Recomendaciones

Los líderes de la UNJFSC deberían implementar estrategias de motivación tanto intrínsecas como extrínsecas. Esto podría incluir reconocer el buen desempeño de los empleados, ofrecer salarios competitivos acordes a sus responsabilidades, y otorgar incentivos (monetarios y no monetarios) por el logro de objetivos, como, por ejemplo, oportunidades de ascenso.

Se sugiere que los líderes de la UNJFSC implementen programas de capacitación continua para su personal. Esto ayudaría a mejorar significativamente su desempeño laboral, permitiéndoles trabajar de manera más eficiente y productiva, y completar sus tareas a tiempo.

Se recomienda que la administración de la UNJFSC haga de la motivación del personal una prioridad, implementando acciones concretas. Esto incluye iniciar el día con reuniones breves, organizar talleres de motivación, reconocer públicamente al 'empleado del mes' y celebrar los cumpleaños. Estas medidas contribuirían a crear un ambiente de trabajo más positivo e impulsarían el rendimiento de los trabajadores.

CAPITULO VII

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

Arbaiza, L. (2010). Comportamiento organizacional: bases y fundamentos. Aprendizaje

Cengage. Universidad ESAN.

Bustos, Paulina y Miranda, Mauricio (2001) Clima Organizacional. Lautaro.

Barroso, Paolo. (2004) Dimensiones del Clima Organizacional: Instituto.

Nacional de Canalizaciones. Departamento de Relaciones Humanas.

Chiavenato, I. (2007). Introducción a la teoría general de la administración, séptima edición. Tlalnepantla, México: McGraw-Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. McGraw-Hill.

Del Pozo, M. (1997). Cultura empresarial y comunicación interna: su influencia en la gestión estratégica. Editorial Fragua.

Diez, S. (2006). Técnicas de Comunicación: La comunicación en la empresa.

Editorial Ideas propias.

García, J. (1998). La comunicación interna. (1a ed.). Madrid: Ediciones Díaz de Santos Interamericana. Séptima edición. Tlalnepantla, Edo.

Hellriegel, D., & Slocum Jr., J. W. (2009). Comportamiento Organizacional. Thomson. (13 ed.).

Hernandez, F. & B (2010). Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill.

Luthans F. (2008). Comportamiento Organizacional. McGraw – Hill

Palma, S. (2004). Clima Laboral. S. Palma, Escala Clima Laboral CL-SP

Palma, S. (2005). Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. Materiales.

Peña, B., & Batalla, P. (2016). Dirección de comunicación y habilidades directivas. Dykinson.

Ramírez, T. (1999). Como hacer un proyecto de investigación. Panapo.

Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. Editorial Prentice Hall.

Robbins, S., y Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. Pearson educación (décimo tercera edición).

Rodríguez, D. & Opazo, M. (2009). Comunicación de la organización. (2a ed.). Alfaomega

Sánchez, C. (2008). Motivación, satisfacción y vinculación: ¿es gestionable la voluntad de las personas en el trabajo? Acción psicológica, 5(1), 9-28.

Schein, E. (1985). Cultura organizacional y liderazgo, Jossey-Bass, San Francisco

Tarazona, David y Alba, Roger (2004) Condiciones psicosociales del trabajo. UNMSM

Tessi, M. (2011). Viajero Ejecutivo. BCD travel, v (11), p.18.

7.2 Fuentes electrónicas

- Boada Llerena, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una PYME de servicios de seguridad peruana en 2018 [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/108/1/TL_Mino_Perez_EdgarDoMauricio
- Blum M. y Naylor J. (1982). Psicología industrial (Sus fundamentos teóricos y Sociales). México: Editorial Trillas, En línea] disponible el 06 de octubre del 2019, Obtenido de: <http://www.eumed.net/tesisdoctorales/2010/prc/Conceptos%20de%20Satisfaccion20Laboral.htm>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. McGrawHill/Interamericana Editores, S.A. de C.V., México. [En línea] disponible el 20 de Noviembre del 2019: Obtenido de <file:///C:/Users/User01/Downloads/DialnetClimaLaboralYSuIncidenciaEnLaSatisfacci onDeLosTrab-5774750.pdf>
- Hannoun, G. (2011). Satisfacción laboral: (Trabajo final de grado). Mendoza, Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas. [En línea] disponible el 18 de diciembre del 2019, Obtenido de <http://bdigital.uncu.edu.ar/4875>
- Locke, E. A. (1976). La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral, en Dunnette. Artículo de Investigación. Rand McNally College Ed. Manual de psicología industrial y organizacional. Chicago - Estados Unidos. . [En línea] disponible el 18 de diciembre. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S07179553200200020000
- Robbins, S. P. (1998). Comportamiento Organizacional., México: Prentice Hall, Octava edición. [En línea] de: <http://www.cars59.com/wpcontent/uploads/2016/02/Book-Administracion.pdf>
- Vara, A. (2012). Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Lima, Perú. [En línea] , obtenido de: http://www.administracion.usmp.edu.pe/wp-content/uploads/sites/9/2014/02/Manual_7pasos_aristidesvara1.pdf79

ANEXOS

ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable Independiente	Tipo de Investigación:
¿Cómo influye la motivación y el desempeño laboral de colaboradores de la alta dirección de Universidad José Faustino Sánchez Carrion,2024?	Determinar cómo influye la motivación y el desempeño laboral de colaboradores de la alta dirección de Universidad José Faustino Sánchez Carrion,2024	La motivación influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UNJFSC.	LA MOTIVACION Dimensiones: LIDERAZSGO OPORTUNIDAD RESPONSABILIDAD	La presente investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental y de enfoque cuantitativo.
Problemas específicos	Objetivos de la investigación	Hipótesis específica	Variable dependiente	Población y Muestra
¿Cómo influye la oportunidad de desarrollo en la calidad del desempeño laboral de colaboradores de la alta dirección de Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2024?	Determinar cómo influye la oportunidad de desarrollo en la calidad del desempeño laboral de colaboradores de la alta dirección de Universidad José Faustino Sánchez Carrion,2024.	El liderazgo influye significativamente en la relevancia del desempeño laboral de los colaboradores de la alta dirección de Universidad José Faustino Sánchez Carrion,2024.	DESEMPEÑO LABORAL Dimensiones: RELEVANCIA CALIDAD CONFIABILIDAD	Población: 30 trabajadores administrativos de la alta dirección de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión. Muestra- 30 trabajadores administrativos.
¿Cómo influye la responsabilidad en la confiabilidad del desempeño laboral de colaboradores de la alta dirección de Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2024?	Comprobar cómo influye la responsabilidad del desempeño laboral de colaboradores de la alta dirección de Universidad José Faustino Sánchez Carrion,2024.	La oportunidad de desarrollo influye significativamente en la calidad del desempeño laboral de los colaboradores de la alta dirección de Universidad José Faustino Sánchez Carrion,2024.		Técnicas e Instrumentos: Técnica: Encuesta: Instrumento: Cuestionario de encuesta:
¿Cómo influye el liderazgo en la relevancia del desempeño laboral de colaboradores de la alta dirección de Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2024?	Establecer como el liderazgo en la relevancia del desempeño laboral de colaboradores de la alta dirección de Universidad José Faustino Sánchez Carrion,2024.	La responsabilidad influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la alta dirección de Universidad José Faustino Sánchez Carrion,2024.		<u>Instrumento de recopilacion de datos:</u> Para el procesamiento de la información en la presente investigación, se utilizará el software estadístico SPSS29

ANEXO 02. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Reciba un cordial saludo. Le solicito amablemente su colaboración para responder a las preguntas incluidas en este cuestionario. Es importante destacar que el propósito de esta encuesta es exclusivamente académico y sus respuestas serán tratadas de forma anónima.

INSTRUMENTO PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE ALTO GERENCIAMIENTO, UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN-HUACHO.

Cuestionario

Le pedimos su colaboración para responder a este cuestionario de forma honesta. Sus respuestas serán completamente anónimas y se utilizarán únicamente con fines académicos.

1. Instrucciones

Se le invita a marcar con una (X) la opción que más se adecue a su respuesta, teniendo en consideración el nivel de la escala y el significado de cada número.

1	3	5
Siempre	A veces	Nunca

Nº	INTERROGANTES	ESCALA		
Dimensión Bienestar social				
1	¿Su jefe inmediato incentiva el trabajo en equipo?			
2	¿Recibe apoyo de su jefe ante los problemas que se le presentan?			
3	¿Es frecuente la comunicación entre su jefe y los trabajadores?			
4	¿Su jefe soluciona conflictos internos entre los trabajadores?			
5	¿Las horas extras son reconocidas en su salario?			
6	¿Recibe capacitación para su desempeño laboral?			

7	¿Tiene posibilidades de ascender a otros puestos de trabajo?			
8	¿Se siente realizado profesionalmente en la función que le han encomendado?			
9	¿Tiene posibilidades de ascender a otros puestos de trabajo?			
10	¿Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?			
11	¿Cumpro con las funciones encomendadas en el tiempo previsto?			
12	¿Cumpro a cabalidad con mi horario de trabajo?			
13	¿Considera que la Institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza?			
14	¿Participa entusiastamente en las actividades que organiza su Institución?			
15	¿Se siente usted perteneciente a su institución de trabajo?			
16	¿Se siente seguro y estable en su institución?			
17	¿Atiende con amabilidad y gentiliza al público?			

18	¿Tus superiores se sienten satisfechos con el trabajo que realizo?			
19	¿Apoya a mis compañeros cuando necesitan ayuda por iniciativa propia?			
20	¿Soluciono los problemas en mi área por cuenta propia, recurro a mi jefe inmediato en casos extremos?			
21	¿Estas conforme con las decisiones que toma mi jefe inmediato superior?			
22	¿Las normas son aplicadas por igualdad entre los trabajadores?			
23	¿Existen medidas de seguridad en el ambiente de trabajo?			
24	¿Siento que puedo obtener la experiencia necesaria para nuevos cargos?			