



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y

PEDAGÓGICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y

MARKETING ESTRATÉGICO:

TESIS:

**MOTIVACIÓN Y OCUPACIÓN PROFESIONAL EN LOS
ADMINISTRATIVOS DE ESSALUD ANDAHUAYLAS, 2020.**

PRESENTADO POR:

BACH. YURI SARAYASI GOMEZ

BACH BRIZADA PAUCAR CCORAHUA

ASESOR:

DR. JULIO CESAR LUJAN MINAYA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

**LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y MARKETING
ESTRATÉGICO**

MOQUEGUA- PERÚ

2021

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	III
INDICE DE TABLAS Y GAFICOS	VI
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I.....	1
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2. Definición del Problema.	3
1.2.1 Problema general.....	3
1.2.2 Problema específico.	3
1.3. Objetivos de la Investigación.....	4
1.3.2 Objetivo general.	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación e Importancia de la Investigación	5
1.5 Variables	8

1.5.1	Operacionalización	9
1.6	Hipótesis de la Investigación	10
1.6.1	Hipótesis general.	10
1.6.2.	Hipótesis específica.	10
CAPÍTULO II	11
2.1	Antecedentes de la Investigación	11
2.1.1.	Antecedentes internacionales.	11
2.1.2	Antecedentes nacionales.	14
2.2	Bases Teóricas	15
2.2.1	Motivación.....	15
2.2.2	Ocupación profesional.....	22
2.3	Marco Conceptual	27
CAPITULO III:	31
3.1.	Tipo de investigación	31
3.2.	Diseño de investigación	31
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
3.5.	Técnica de procesamiento y análisis de datos.....	33
CAPITULO IV:	34
4.1.	Presentación de resultados por variables.....	34

4.2. Contrastación de hipótesis	40
4.3. Discusión de resultados.....	46
CAPITULO V:	47
5.1. Conclusiones	47
5.1. Recomendaciones.....	49
ANEXOS	52
ANEXO N °1 Cuestionario de Motivación.....	52
ANEXO N °2 Cuestionario de ocupación profesional.....	54

INDICE DE TABLAS Y GAFICOS

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de variables</i>	9
Tabla 2 <i>Essalud Andahuaylas</i>	32
Tabla 3 <i>Dimensión 1 extrínseca</i>	34
Tabla 4 <i>Dimensión 2 Intrínseca</i>	35
Tabla 5 <i>Variable 1 Motivación</i>	37
Tabla 6 <i>Variable 2 Ocupación profesional</i>	38
Tabla 7 <i>Prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov</i>	41
Tabla 8 <i>Prueba de Spearman entre Motivación y Ocupación profesional</i>	42
Tabla 9 <i>Prueba de Spearman entre Motivación Extrínseca y Ocupación profesional</i>	43
Tabla 10 <i>Prueba de Spearman entre Motivación Extrínseca y Ocupación profesional</i>	45

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 <i>Dimensión 1 Extrínseca</i>	34
Gráfico 2 <i>Dimensión 2 Intrínseca</i>	36
Gráfico 3 <i>Variable 1 Motivación</i>	37
Gráfico 4 <i>Variable 2 Ocupación Profesional</i>	39

RESUMEN

La presente investigación tiene por finalidad poder determinar el grado de relación que se obtuvo de la motivación y la ocupación profesional de los administrativos de Essalud, para lo cual utilizamos a 42 administrativos de todas las áreas administrativas que se encuentran en Essalud Andahuaylas, la presente investigación fue de tipo no experimental y con un diseño descriptivo correlacional, el cual se obtuvo los datos por medio de un cuestionario. Se hizo las tabulaciones correspondientes a lo que la investigación obtuvo las siguientes conclusiones, que los administrativos presentan niveles muy bajos de motivación considerando que la dimensión intrínseca fue la que obtuvo más bajos valores ya que los administrativos no se sienten indiferentes a los aspectos de incentivos económicos que se les puede brindar dentro de la institución. Al promediar el 50% de todo el personal administrativo presentaron bajos desempeños en sus actividades administrativas debido a que desconocen algunos procedimientos y lo que genera el incumplimiento de los objetivos institucionales para un periodo, por lo que se concluye que si existe una relación entre motivación y ocupación profesional del personal administrativo de Essalud Andahuaylas evidenciado de manera estadística mediante la prueba de Rho Spearman, se pudo apreciar una relación de nivel 0,000. Aceptándose la hipótesis alterna de la investigación.

Palabras claves: Ocupación profesional, motivación intrínseca, motivación extrínseca.

ABSTRACT

The purpose of this research is to be able to determine the degree of relationship that was obtained from the motivation and professional occupation of the Essalud administrators, for which we used 42 administrative staff from all the administrative areas found in Essalud Andahuaylas, the present investigation. It was of a non-experimental type and with a correlational descriptive design, which data was obtained by means of a questionnaire. The tabulations corresponding to what the research obtained the following conclusions were made, that the administrative staff present very low levels of motivation considering that the intrinsic dimension was the one that obtained the lowest values since the administrative staff do not feel indifferent to the aspects of economic incentives that can be provided within the institution. By averaging 50% of all administrative personnel presented low performance in their administrative activities due to the fact that they are unaware of some procedures and what causes non-compliance with the institutional objectives for a period, so it is concluded that if there is a relationship between motivation and Professional occupation of the administrative staff of Essalud Andahuaylas statistically evidenced by the Rho Spearman test, a relationship of 0.000 level was observed. Accepting the alternative hypothesis of the investigation.

Keywords: Professional occupation, intrinsic motivation, extrinsic motivation.

INTRODUCCIÓN

El informe final presentado consta de cuatro capítulos, siendo el Capítulo I: El problema de investigación en el cual se investiga la descripción de la realidad problemática, así mismo como la definición del problema conjuntamente con sus objetivos generales y específicos, partiendo de una justificación y sus respectivas limitaciones, constatación de las variables e hipótesis. General y específicas.

Capitulo II: Marco teórico, en primer lugar, verificar los antecedentes que presiden a la presente investigación sean estos internacionales, nacionales y regionales, conjuntamente con sus bases teóricas correspondientes al tema de investigación y se observaran los términos utilizados en el marco conceptual.

Capitulo III: Método, se va a describir el tipo y diseño de investigación, así mismo la población y muestra y por ultimo las técnicas e instrumentos de recolección de datos y procesamiento y análisis de datos de la presente investigación.

Capitulo IV: Presentación y análisis de los resultados por variables, constatación de hipótesis y la discusión de los resultados.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la Realidad Problemática.

El campo laboral es complicado para determinar algunos factores de desempeño en los trabajadores, es por ello que algunos elementos sociales y concretos repercuten en las personas en este caso al personal de una empresa, es aquí donde entra a tallar el tema de la motivación que es un pilar muy importante para el desempeño de funciones de los colaboradores ya que se ve cómo es que realmente el ser humano como percibe sus funciones laborales, la eficiencia de como ejecuta sus labores diarias, su rendimiento y su productividad.

Quiere decir que la motivación, refleja valores en el desempeño profesional, ya que, si existe fidelización de la persona con la empresa, la mayoría de los miembros de la empresa va formando una personalidad más consistente y de compromiso con la organización.

(Chiavenato,2000); el autor considera que la motivación es la voluntad de la energía a un elevado nivel que permite que puedan cumplir objetivos y metas que tiene la organización mediante su misión y visión empresarial, para Chiavenato el hombre es un animal racional, ya que el ser humano cuenta con distintas necesidades las mismas que regulan el comportamiento del mismo.

La motivación para la administración es muy importante ya que se identifican personas con esta característica motivacional y hacen que se cumplan las tareas diarias que favorecen el bienestar y productividad de la organización o empresa.

En ESSALUD Andahuaylas se puede identificar que existen bajos y poco eficientes niveles en cuanto a la ocupación de labores profesionales en los administrativos, ver el poco conocimiento que tienen en cuanto algunas actividades a desempeñar por el personal antiguo, se identifica la falta de eficiencia la desarrollar actividades y ver las habilidades deficientes en el trabajo, al analizar el comportamiento de los administrativos, se puede apreciar que la falta de motivación hace que se provoque el desinterés laboral entre todos los administrativos, quejas de los trabajadores como las bajas remuneraciones mensuales, precarias condiciones laborales, y poco compromiso de la empresa con cada uno de los trabajadores.

1.2. Definición del Problema.

1.2.1 Problema general.

¿Cuál es la relación entre la motivación y la ocupación profesional de los administrativos de ESSALUD Andahuaylas,2020?

1.2.2 Problema específico.

- ¿Cuál es la relación entre la motivación Extrínseca y la ocupación profesional de los administrativos de ESSALUD Andahuaylas,2020?

- ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y la ocupación profesional de los administrativos de ESSALUD Andahuaylas,2020?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.2 Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre la motivación y la ocupación profesional de los administrativos de ESSALUD Andahuaylas,2020

1.3.2 Objetivos específicos.

- Determinar la relación entre la motivación Extrínseca y la ocupación profesional de los administrativos de ESSALUD Andahuaylas,2020.

- Determinar la relación entre la motivación intrínseca y la ocupación profesional de los administrativos de ESSALUD Andahuaylas,2020.

1.4. Justificación e Importancia de la Investigación

En la actualidad se pueden apreciar muchos problemas respecto a ambos temas sobre la motivación y la ocupación profesional, muchas veces la carga laboral, presión laboral y poca influencia de los altos cargos hacia la persona de la organización al lograr diferentes objetivos a favor de la institución, un mal clima organizacional. Puede causar molestias, conflictos, trastornos que hacen que el trabajador no presente un correcto funcionamiento en la institución por parte del trabajador.

Justificación Teórica:

Este trabajo de investigación se realiza con la finalidad de poder saber cuál es la relación de las variables en mención respecto a los administrativos de ESSALUD Andahuaylas, ya que en conocimiento que se recaudó en la universidad esta investigación hará que se contribuya a la sociedad en este caso a la presente institución para demostrar cuanta es la relación de la motivación con la ocupación profesional en ESSALUD Andahuaylas y de esa manera ser un aporte a la Escuela Profesional de Cs. Administrativas y Marketing Estratégico.

Justificación Práctica:

Toda la información recaudada mediante la obtención de datos por parte de los administrativos de ESSALUD Andahuaylas, va a servir para la institución misma para mejorar sus niveles ocupacionales y motivacionales respecto a todas sus áreas de trabajo, para su mejoramiento constante y usar medidas correctivas para que el personal tenga una mejor identificación con la institución que representa, a manera que la institución mejore la motivación laboral tendrá que realizar la optimización de recursos económicos y humanos para mejorar como institución y tener el personal calificado para desempeñar funciones que puedan llevar a la organización a cumplir sus metas en un plazo determinado y establecido.

Justificación Metodológica:

En el ámbito metodológico, esta presente investigación será de gran ayuda para futuras investigaciones que pretendan investigar sobre la motivación y la ocupación profesional en distintos lugares nacionales o internacionales, ya que tiene un corte descriptivo correlacional identificando resultados de los administrativos de la institución a intervenir en la presente investigación.

Justificación Social:

El presente trabajo de investigación contiene información confiable y de gran relevancia social, ya que la información constatada por parte de los administrativos de ESSALUD Andahuaylas es fundamental para ver su nivel motivacional en cuanto a su ocupación profesional con mencionada institución, el administrativo tiene que tener actitudes positivas en cuanto a su desempeño de funciones, para ello la institución tiene que ofrecer las garantías adecuadas para ofrecer las condiciones correctas para que los administrativos demuestren su fidelización y compromiso con la institución.

1.5 Variables

➤ V1: MOTIVACIÓN

Dimensiones:

- ✓ Extrínseca
- ✓ Intrínseca

➤ V2: OCUPACIÓN PROFESIONAL

Dimensiones:

- ✓ Eficiencia
- ✓ Eficacia
- ✓ Efectividad

1.5.1 Operacionalización

Tabla 1
Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
MOTIVACIÓN	(Chiavenato,2012); la motivación es un impulso que lo provoca un estímulo externo o también puede generarse de manera interna que nace desde la misma persona mediante su mente.	Extrínseca	• Incentivos, recompensa, condecoraciones, remuneraciones, seguridad, mejor condiciones de trabajo	Ordinal
		Intrínseca	• Interés por mejorar del trabajador, expectativas y logros del trabajador.	Escala de Likert
OCUPACIÓN PROFESIONAL	(Amoros,2009); la capacidad y voluntad que tiene una persona para desempeñar una función determinada por un empleador o manera personal.	Eficiencia	• Comunicación y habilidades, productividad	Ordinal
		Eficacia	• Asistencia y puntualidad	Escala de Likert
		Efectividad	• Esfuerzo extra para alcanzar objetivos	

Fuente: *Elaboración propia*

1.6 Hipótesis de la Investigación

1.6.1 Hipótesis general.

H₁ Existe una relación significativa entre la motivación y la ocupación profesional de los administrativos de ESSALUD Andahuaylas,2020.

H₀ No existe una relación significativa entre la motivación y la ocupación profesional de los administrativos de ESSALUD Andahuaylas,2020.

1.6.2. Hipótesis específica.

- HE₁ Existe una relación significativa entre la relación entre la motivación extrínseca y la ocupación profesional de los administrativos de ESSALUD Andahuaylas,2020.

- HE₂ Existe una relación significativa entre la relación entre la motivación intrínseca y la ocupación profesional de los administrativos de ESSALUD Andahuaylas,2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales.

(Arratia,A,2012); La investigación titula “ el desempeño laboral y las condiciones de los profesores en la Republica de Chile, las percepciones de los cuestionados” la presente investigacion se desarrollo en Chile en la Universidad de Chile, en la investigacion se planteo de objetivo estudiar las pecepciones que manejan los profesores respecto a la satisfaccion laboral y el trabajo , de que manera influyenen sus que haceres en el trabajo, y ver como influye en la evaluacion que se realiza al docente denominanda evaluacion desempeño al docente, la presente investigacion llega a la principal conclusión, la profesion de ser profesor es muy compleja, por lo que son los actores que se los considera comlemento importante en la sociedad en la educacion de los niños y adolsecentes , a lo cual su capacidad motivacional e intelectual permiten tener relación con el evaluación al profesor en Chile.

(Torres, J. 2011); la investigación titula, “Evaluación en el desempeño laboral y su respectiva incidencia en el rendimiento de los colaboradores de la entidad financiera OSCUS en Abanto, 2010” la presente investigación se desarrollo en Ecuador, y se tubo como muestra a 85 colaboradores, siendo una investigacion no experimental y descriptivo correlacional, el trabajo de campo se utilizaron cuestionarios y analissi documentario que se dio en un tiempo determinado siendo este transversal, viendo reflejado del presente cuestionario de los 85 colaboradores en su mayoria no conocen lo que quiere lograr la empresa en lo largo del tiempo, a su vez que por parte de la financiera OSCUS, no se aprecia que trabaje en planes de moejora para su persona, no hay tecnicas para determinar el desempeño de sus trabajadores, lo cual si no se habilitan reformas en la presente financiera seguira traendo perjuicios a la financiera y seguir cometiendo errores por parte de los trabajadores y la misma empresa.

(Pineda,Y.2004); La investigación titula “ el clima organizacional en el rendimineto profesional de los trabajadores del área de administración de justicia, guatemala,2004. Esta investigacion tuvo sede en el pais de Guatemala, se trabajo con 20 personas entres ambos sexos con una edad aproximada de 20 a 45 años, el test de personalidad aplicada a cada uno de los 20 colaboradores del area de administración de justicia, dio como resultado que el 45% de los 20 colaboradores indicaron que no se sienten satisfechos con el trato de su jefe inmediato por poco compromiso de el para con ellos, otro porcentaje de la

muestra identifica que el salario es muy desbalanceado entre todos los trabajadores, mientras que el 34% de todos los trabajadores de la muestra demuestran fidelización con la empresa se sienten identificado por ella.

(Delgado,2010); La investigación titula “La motivacion y el desempeño profesional en la Universidad de Venezuela, esta investigacion fue de sieño descriptivo, y solo se utilizaron a 12 personas de la universidad como muestra, para medir las variables se utiizaran instrumentos como cuestionarios encuestas, la presente investigacion concluye que los trabajadores de la Universidad de Venezuela cuentan con un bajo nivel de motivacion para desempeñar funciones administrativas en la Universidad, los mismos trabajadores revelan que sus funciones no estan establecidas para los cargos que desempeñan, el ambiente laboral es complejo porque al momento de analizar los datos de toma de deciciones el 50% indica que puede tomar decisiones de manera grupal, mientras que el otro 50% lo hace de manera individual sin ver el bienestar en equipo, estrategias como el coaching seran de vita importancia para poder concientizar a cada uno de sus trabajadores a aprender a trabajar en equipo y cumplir con los objetivos de la Universidad de Venezuela.

2.1.2 Antecedentes nacionales.

(Mino, 2014), La investigación titula “Niveles de correlación entre el clima organizacional y la ocupacion de los colaboradores del restaurante de carnes y parrillas Maracos en Lambayeque,2014”, esta investigación fue realizada en la Universidad Catolica Santo Toribio de Mogrovejo en Lambayeque, en la presente investigacion como objetivo principal es encontrar los niveles de correlación que existe entre el clima organizacional y la ocupación profesional de los empleados del restaurante de carnes y parrillas marakos, el total de todos los trabajadores de presente restaurante suman el total de 21 personas, a lo cual se considero como poblacion total como la muestra en lo cual se observo que la correlacion entre ambas variables es baja, mientras que en la ocupacion profesional su dimension de compromiso resulto tener bajos rendimientos y se deduce que falta trabajo en equipo,

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Motivación

(Robbins,2008); el autor manifiesta que los esfuerzos son características primordiales de la motivación, por lo que una persona energizada y sostenida en el tiempo logra de objetivos y metas en corto, mediano y largo plazo.

El originar grandes niveles de motivacion en el trabajo es muy importante por lo que el persona altamente motivado puede lograr resultados positivos en la empresa ya sean resultados externos e internos ya que es posible que puedan sobrepasar los niveles requeridos de la empresa y poder cumplir a pie la vision y mision de la empresa de una manera sencilla gracias al buen comportamiento de la empresa con el trabajador y viceversa.

(Vidaurre,2009); el presente autor considera a la motivación como un factor de vital importancia dentro de la organziación, ya que Considera que la motivación es un hábitat esencial internamente de la empresa, es por ello que corresponde ser administrado de manera eficaz para zafarse futuras peleas, se pudo identificar que la empresaque se decidio investigar no conlleva un correcto y adecuado sistema de

recompensaciones e incentivos a su personal a cargo, lo mismo que conlleva a peleas entre los colaboradores y por lo mismo a una baja productividad en la empresa ya que todo el personal en su mayoría se encuentra desmotivado.

(Robbins,2005); el presente autor indica que la motivacion es la totalidad de técnicas que conllevan a la intensidad, persistencia que se dan a traves del esfuerzo que presenta un individuo para poder lograr objetivos y metas en un momento determinado, para ello estudia la motivacion la fuerza interna conocida tambien como motivacion intrínseca y la fuerza externa conocida tambien como motivación externa, si se logran manipular de manera correcta estas 2 fuerzas se hace que la motivacion puede tener niveles muy altos en cada uno de los trabajadores de una organización.

2.2.1.1 Necesidades de la motivación.

Las necesidades de la motivacion se pueden establecer e identificar a traves de la piramide de maslow, que la diferencio en 5 necesidades que se detallan a continuación:

- **Necesidades fisiológicas:**

Son las necesidades que un individuo tiene por naturaleza como es los alimentos, bebida, vivienda, y otros que se pueden considerar como exigencias físicas de primera necesidad.

- **Necesidades de seguridad:**

Son las necesidades que un individuo tiende a tener para su propia seguridad individual y familiar, y amparo ante un daño físicamente, la persona vela por protegerse y proteger de manera adecuada su hogar.

- **Necesidades sociales:**

Son las necesidades que un individuo tiende a tener por generar aceptación en su entorno, generar vínculos de amistad, confianza con su entorno social.

- **Necesidades de estima:**

Son las necesidades que un individuo tiende a desarrollar por si mismo, logros que fortalecen su personalidad su autoestima que permita tener reconocimiento de su sociedad por los logros obtenidos a favor personal.

- **Necesidades de Autorrealización:**

Son las necesidades que un individuo tiende a contar cuando ya cumple con todos sus roles personales y sociales y merece tener un reconocimiento que ayude a su persona sentirse completamente autorrealizado.

2.2.1.2 Motivación independiente.

(Black,2010); para el autor significa la motivación independiente la conforman el impulso que hacen ser pujantes a obtener conductas positivas que hablen bien de las virtudes de una persona, esta fuerza independiente vienen desde el interior del individuo, este tipo de fuerzas internas son habilidades que se pueden desarrollar en las personas dependiendo el grado de interacción se tenga con cada una de ellas, habilidades que son responsables las organizaciones para con sus colaboradores, la alta gerencia o administradores deberían determinar en sus planes de evaluación y desempeño actividades que permiten encontrar la motivación independiente en el trabajador, como sesiones de coaching, mejorar los reconocimientos e incentivos, mejorar el nivel de comunicación organizacional, esas actividades hace que se despierten las habilidades que tanto desea encontrar el trabajador y que más aun busca una

organización ya que permite encontrar a obtener de manera más eficiente los resultados que quiere para la empresa u organización.

El colaborador al tener en cuenta la preocupación de la organización tendrá que realizar su trabajo sin ningún tipo de reclamo, al contrario, hará sus labores con la finalidad de satisfacer las necesidades de la empresa y del equipo de alta dirección debido a su preocupación que sienten ambos y creando un mejor clima organizacional.

2.2.1.3 Tipos de fuerzas motivacionales.

Los tipos de fuerzas motivacionales, lo definen algunos autores en especial los psicólogos como es el comportamiento que tienen las personas en un proceso de la motivación.

Las fuerzas motivacionales en el proceso de la ocupación profesional, son conductas que toma el trabajador para poder desempeñar alguna función de manera correcta y aplicativa, el ambiente de trabajo suele influir en el comportamiento del trabajador es por ello que la fuerza motivacional no solo depende del colaborador sino también de la organización para que se pueda complementar de manera mejor.

(David,2011); pueden influir en los individuos la motivación para cumplir funciones y objetivos, los grados de motivación en las personas son muy diferentes, por ejemplo, unas desempeñan funciones con bastante responsabilidad y criterio, mientras que otros trabajan desconcentrados y sin un objetivo fijo, el autor nos indica que cuatro componentes esenciales de la motivación son el liderazgo, la comunicación, ser activos y dinámicos, es por ellos que la alta dirección ve potencial en personas que tengan rasgos de liderazgo que puedan irradiar energía y ganas de trabajar a sus compañeros de equipo y así monitorearlos y permitir medir el compromiso que lleva con la organización.

(Chiavenatto,2012); la motivación genera un comportamiento de propensión de comportamientos específicos, que se genera a través de impulsos y estímulos externos y se asocia con la cognición que puede ejercer el individuo.

- **La motivación intrínseca:**

Son los pensamientos que tiene el individuo que son generados por su subconsciente, algunas veces por procesos mentales y cognitivos, todo ello lo relaciona con las emociones y los sentimientos que lo convierten automáticamente en una actitud, este tipo de actitud pueden ser para bien positivas o para mal negativas. Cabe recalcar que si la actitud es positiva es evidente que las acciones a

desempeñar se harán de manera correcta y evolutiva, todo ello conllevar al éxito si la persona cuenta con la actitud positiva y domina la función de actividades, desempeño de las funciones del área a cargo y demás mecanismos que permita identificar que conoce todos los procedimientos administrativos y de reglamentos de la empresa.

- **Motivación extrínseca:**

Los factores externos son necesarios para la motivación extrínseca, porque se dará a través de los sentimientos y pensamientos, que permiten la percepción en la persona, como por ejemplo si una persona ve que su valor en la empresa se ve recompensado con un aumento en su remuneración, la persona trabajara con más fluidez debido a que la empresa corresponde lo que él hace para la organización, ya sea lo mismo por un reconocimiento y demás factores que permitan tener motivado al trabajador y no verse caer en la depresión ni angustia en un puesto laboral.

2.2.2 Ocupación profesional

(Mora,2007); son las acciones y comportamientos que se pueden observar de manera individual o grupal que las organizaciones observan y verifican en cada uno de sus colaboradores dentro de su empresa o institución, los objetivos de una organización son esenciales, y para ello los trabajadores deben cumplir funciones y obligaciones que tienen con la empresa mediante un reglamento que maneja la misma, si se cumpliera a cabalidad existiría un desempeño efectivo.

2.2.2.1 Definiciones

(Amorros, 2009); la persona puede manifestar su voluntad para poder ejecutar una acción establecida para obtener un resultado positivo a cambio, son procedimientos que cuentan con sus debidas estructuras que con los comportamientos y resultados pueden mejorar los niveles de rendimiento de la empresa.

La evaluación de la ocupación profesional es medir la satisfacción que cuenten los usuarios al ser atendidos por los trabajadores de la institución, una buena evaluación es saber medir el trato con los usuarios, la resolución de problemas, a contribución al trabajo en equipo, el poder manifestar un buen

clima organizacional con los compañeros de grupo, para poder lograr todas esas habilidades la organización invierte en programas de capacitación para un buen desempeño laboral, contando con especialistas que puedan retroalimentar la razón de ser de la empresa y cuáles son los roles que cada trabajador debe de cumplir en la empresa donde se encuentra laborando.

2.2.2.2 Importancia del desempeño profesional.

Vivimos en un mundo contemporáneo en el cual es importante verificar que cada trabajador o colaborador pueda interpretar de manera correcta como va su desempeño profesional en la organización, al darse cuenta del valor que esto implica el trabajador tener un mejor ánimo de trabajo para poder lograr sus objetivos dentro de la organización, interpretando que es un trabajador completamente satisfecho con su puesto laboral, si el trabajador esta anímicamente motivado será más fácil que pueda ejercer muy bien sus funciones y carrera dentro de la organización cumpliendo sin inconvenientes la misión, visión y las funciones que desempeña en la organización.

Es importante que el desempeño profesional se vincule para poder obtener una mejor efectividad la misma que se genera a la empresa, las funciones del día a día pueden ocasionar una relación con el trabajador y la empresa, es donde más se aprovecha la identidad de trabajador con la

organización, generando conversación por parte de ambos con indicaciones motivadoras impulsándonos a generar capacidades en las distintas áreas en las que laboran.

Los factores motivacionales son trascendentales para la administración y evaluación del desempeño profesional en el trabajador, el sistema de evaluación y administración no tiene que ser estático, este mismo debe de desarrollarse constantemente y con un monitoreo exhaustivo para una mejora continua en el tiempo.

2.2.2.3. Evaluación del desempeño laboral.

(Gonzales olivares, 2006); la constantes actitudes positivas a contribución de la empresa por parte del trabajador resulta un buen punto positivo para la evaluación del trabajador, va acompañada de los conocimientos que pueda tener respecto a otras actividades el trabajador y así poder mediante instrumentos medir cuantitativamente los niveles de desempeño que tiene con la empresa y así mismo poder emitir un diagnóstico del personal ya sea este positivo o negativo.

2.2.2.4.Indicadores de la ocupación profesional.

Tellez (2009). Los indicadores, en la ocupación profesional son las herramientas que permiten verificar los logros que va obteniendo la empresa en lo largo del tiempo, ya sea a corto, mediano o largo plazo, lo cual conlleva a saber tomar decisiones a favor de la empresa y de una manera proactiva mejorar los rendimientos de la organización, siempre y cuando los niveles de los indicadores estén por encima de los resultados a esperarse. La ocupación profesional diferencia a los indicadores en tres los cuales se detallan a continuación:

- **Indicador de eficiencia:**

Se encarga de medir el “Cómo”, se encarga de evaluar precisamente el nivel de la ejecución de los procesos de la organización, verificando que el uso de todos los recursos ya sean en materias primas o capital humano se esté utilizando de manera correcta sin ningún sobre exceso de uso de materiales.

- **Indicador de eficacia:**

Se encarga de medir “El que”, se encarga de evaluar el cumplimiento de los objetivos que se tienen que alcanzar en un plazo determinado dentro de la empresa, muy aparte de poder medir los recursos de materias primas, también se preocupa por los procesos de entrega que se cumplan en plazos menores a los establecidos, ya que genera un mejor avance económico y administrativo en la empresa.

- **Indicador de efectividad:**

Se encarga de medir “El para qué”; cumple para medir correctamente la satisfacción de todas las necesidades en la empresa. Es la capacidad de poder lograr lo que se desea complementando la eficiencia y la eficacia en un mismo rol reducir recursos y tiempos para poder optimizar las utilidades de la empresa y se vea reflejado en sus análisis financieros y mejore las condiciones para los trabajadores y colaboradores de una organización.

2.3 Marco Conceptual

1. Clima organizacional

Son propiedades que se pueden medir de lo que se pueda percibir de un entorno laboral, donde las personas son el principal protagonista porque desarrollan actividades laborales que permiten ver sus comportamientos que llevan dentro de una organización.

2. Conducta

Es el pensamiento despertado por un estímulo que tiene una persona o individuo en una ocasión determinada que de manera innata logra demostrar en un entorno determinado.

3. Entorno Institucional.

Son las relaciones que maneja una organización con otras organizaciones de su entorno ya sean estas de competencia principal o de competencia externa para generar vinculo o alianzas que permitan su crecimiento en el mercado.

4. Estructura Organizacional.

Son los ordenes jerárquicos que tiene una organización para poder lograr las necesidades que tiene una organización mediante su alta gerencia o dependencia hasta su personal de las áreas más objetivas de la organización.

5. Eficacia

Culminar los objetivos de una empresa mediante los tiempos de ejecuciones sean más cortos y a la vez cumpliendo con la calidad que conlleve al éxito de la organización según sea el caso.

6. Eficiencia

Tener en cuenta el uso correcto de materia prima y conocimiento para elaborar un producto final de calidad, ya sea un material documentario o un material de producción.

7. Motivación

Es el esfuerzo que tiene una persona para poder lograr objetivos y metas ya sean estas individuales o profesionales, la satisfacción que emana la motivación es que las personas o individuos puedan desempeñar sus funciones en el aspecto laboral y personal.

8. Percepción de problemas.

El tema de productividad y rentabilidad preocupan a una organización, es por ello que ponen bastante énfasis a la contratación de su personal para que de alguna manera ellos puedan contribuir de manera positiva a la mejora continua de la productividad y rentabilidad en la empresa.

9. Satisfacción:

Las recompensas salariales, reconocimientos y buena salud en el trabajo permite que la satisfacción tenga alto valor en una organización, de esta manera se garantiza buenas condiciones y a si mismo los trabajadores corresponden de manera positiva a la organización.

10. Toma de decisiones:

Las tomas de decisiones son muy importantes porque se verán reflejada en un futuro en la organización ya sea para puntos positivos tanto para negativos, los encargados de tomar estas decisiones son los que acompañan, asesoran y forman parte de alta gerencia.

CAPITULO III:

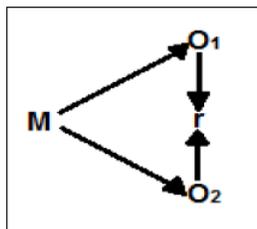
MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

(Carrasco, 2009) según el autor es una investigación que será de carácter descriptivo correlacional, ya que se manipulará variables en este caso dos variables y se medirán los niveles de correlación que cuentan y así poder constatar las hipótesis establecidas en la presente investigación.

3.2. Diseño de investigación

Es descriptiva, no experimental, con un diseño correlacional, se verificará los efectos que se tienen entre variables el esquema de diseño será de la siguiente manera:



3.3. Población y muestra

Para el presente proyecto es una población finita de 42 administrativos que son parte del equipo de ESSAUD Andahuaylas.

Tabla 2
Essalud Andahuaylas

<i>EDAD</i>	<i>LOCALIDAD</i>	<i>P. ADMIN</i>
<i>20- 70</i>	<i>Andahuaylas</i>	<i>42</i>
	<i>Andahuaylas</i>	<i>42</i>

Fuente: Elaboración propia

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizará para el presente trabajo de investigación la técnica del cuestionario encuesta a través de una escala ordinal mediante Likert.

En cuanto al instrumento son 2 encuestas debidamente validadas por juicio de expertos; a la primera variable motivación y a la segunda variable ocupación profesional.

3.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Para poder analizar los datos de la presente investigación se utilizarán cuadros de frecuencia, figuras con sus respectivas interpretaciones, a través del programa estadístico spss v.25 se obtendrán datos exactos sobre el alfa de Cronbach y el rho spearman.

CAPITULO IV:
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variables

Tabla 3

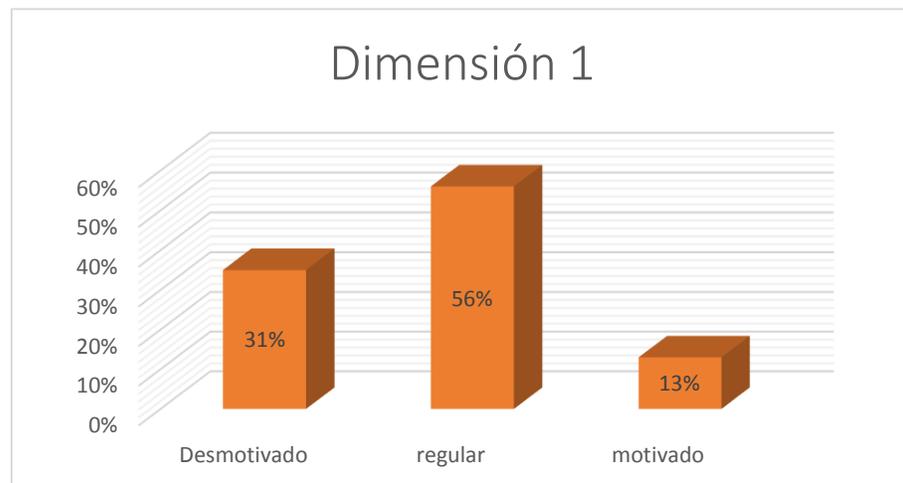
Dimensión 1 extrínseca

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Desmotivado	13	31%	31%	31%
regular	24	56%	56%	87%
motivado	5	13%	13%	100%
total	83	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1

Dimensión 1 Extrínseca



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

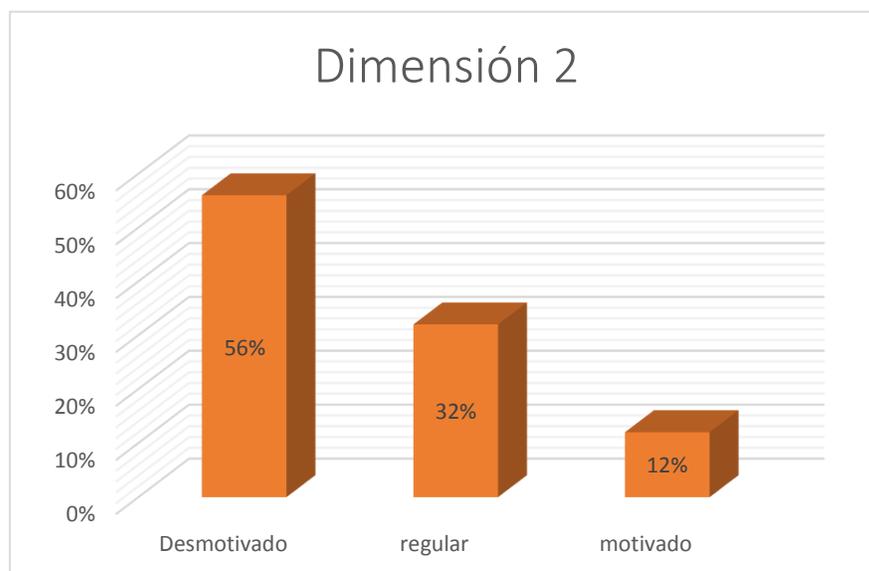
De los 42 trabajadores administrativos encuestados se puede observar en la tabla 3 y en el gráfico 1; que la evaluación mediante un cuestionario para poder apreciar en datos reales la motivación extrínseca, se puede apreciar que el 56% de los trabajadores administrativos están de manera regular motivados, en cuanto el 31% de los trabajadores administrativos demuestran desmotivación, mientras que el 13% de trabajadores administrativos de Essalud Andahuaylas indican estar constantemente motivados.

Tabla 4
Dimensión 2 Intrínseca

	alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
validos	Desmotivado	24	56%	56%	56%
	regular	14	32%	32%	88%
	motivado	4	12%	12%	100%
	total	42	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2
Dimensión 2 Intrínseca



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

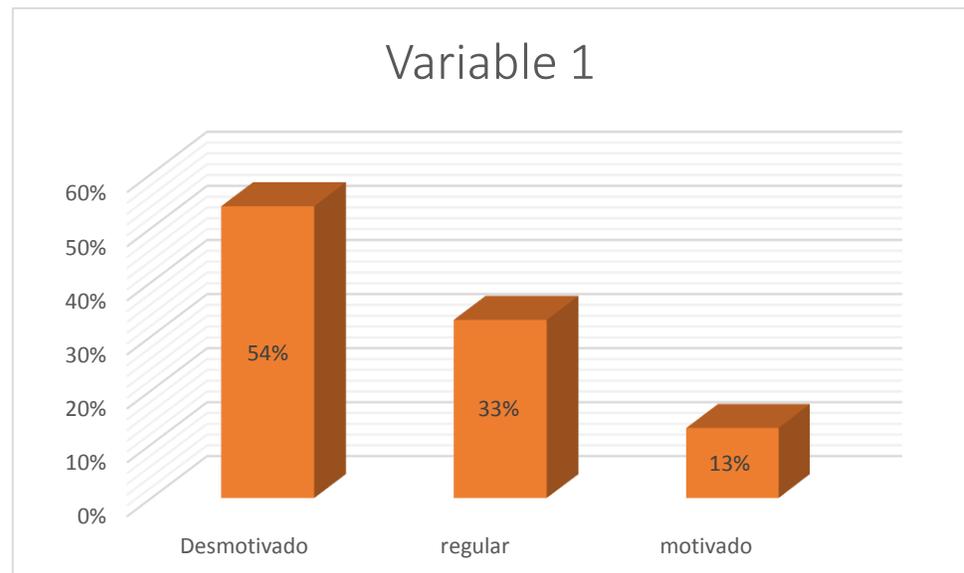
De los 42 trabajadores administrativos encuestados se puede observar en la tabla 4 y en el gráfico 2; que la evaluación mediante un cuestionario para poder apreciar en datos reales la motivación intrínseca, se puede apreciar que el 32% de los trabajadores administrativos están de manera regular motivados, en cuanto el 56% de los trabajadores administrativos demuestran desmotivación, mientras que el 12% de trabajadores administrativos de Essalud Andahuaylas indican estar constantemente motivados.

Tabla 5
Variable 1 Motivación

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Desmotivado	23	54%	54%	54%
regular	14	33%	33%	87%
motivado	5	13%	13%	100%
total	42	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3
Variable 1 Motivación.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

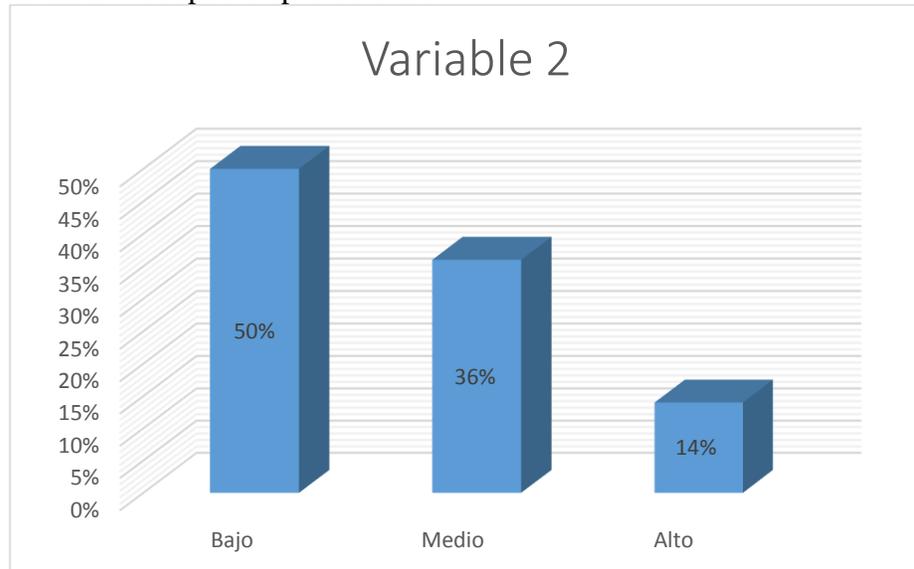
De los 42 trabajadores administrativos encuestados se puede observar en la tabla 5 y en el gráfico 3; que la evaluación mediante un cuestionario para poder apreciar en datos reales la motivación como variable, se puede apreciar que el 33% de los trabajadores administrativos están de manera regular motivados, en cuanto el 54% de los trabajadores administrativos demuestran desmotivación, mientras que el 13% de trabajadores administrativos de Essalud Andahuaylas indican estar constantemente motivados.

Tabla 6
Variable 2 Ocupación profesional

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Bajo	21	50%	54%	54%
Medio	15	36%	33%	87%
Alto	6	14%	13%	100%
total	42	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4
Variable 2 Ocupación profesional.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

De los 42 trabajadores administrativos encuestados se puede observar en la tabla 6 y en el gráfico 4; que la evaluación mediante un cuestionario para poder apreciar en datos reales la ocupación profesional como variable, se puede apreciar que el 50% de los trabajadores administrativos están de bajos en su ocupación profesional, en cuanto el 36% de los trabajadores administrativos demuestran una ocupación profesional media, mientras que el 14% de trabajadores administrativos de Essalud Andahuaylas indican estar constantemente alto su ocupación profesional.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Hipótesis General

- **Formulación de hipótesis estadística**

- H_1 Existe una relación significativa entre la motivación y la ocupación profesional de los administrativos de ESSALUD Andahuaylas,2020.
- H_0 No existe una relación significativa entre la motivación y la ocupación profesional de los administrativos de ESSALUD Andahuaylas,2020.

Con la finalidad de poder obtener los datos de la hipótesis general y específicas se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov partirá la verificación de cada hipótesis mediante la siguiente tabla:

Tabla 7
Prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov

		Motivación Extrínseca	Motivación Intrínseca	Motivación	Ocupación profesional
N°		42	42	42	42
Parámetros normales	Media	48.5	28.32	76.82	53.6
	Desviación típica	11.826	8.926	20.084	15.515
	absoluta	,158	,152	,199	,188
Diferencias más extremas	Positiva	,158	,152	,199	,188
	Negativa	-0.085	-0.101	-0.108	-0.092
Z de Kolmogorov- Smimov		1.445	1.389	1.825	1.727
Sig. Asintót (bilateral)		,031	,042	,003	,005

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La prueba para poder constatar las hipótesis de la presente investigación se escogió la de kolmogorov- Smirnov, mediante la presente prueba se puede identificar los valores sig. Asintót (bilateral), a los que en la tabla 7 se identifica que sus valores fueron inferiores a ,005, por lo consiguiente la prueba de relación que se empleara es la de Rho Spearman.

Tabla 8
Prueba de Spearman entre Motivación y Ocupación profesional

			Motivación	Ocupación profesional
Rho spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,671"
		Sig. (bilateral)		,000
		N	42	42
	Ocupación profesional	Coeficiente de correlación	,671"	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	42	42

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según la tabla n°8 al relacionar la variable de motivación y la ocupación profesional de cuarenta y dos administrativos de Essalud Andahuaylas se puede evidenciar la relación significativa con un nivel de sig. De 0,000 siendo menor a 0.050. La relación se encuentra dentro de un rango de clasificación positiva siendo el coeficiente de correlación de la prueba de Rho Spearman que se obtiene de 0,671.

4.2.2. Hipótesis Especifica 1

- H_1 Existe una relación significativa entre la relación entre la motivación extrínseca y la ocupación profesional de los administrativos de ESSALUD Andahuaylas,2020.
- H_0 No existe una relación significativa entre la relación entre la motivación extrínseca y la ocupación profesional de los administrativos de ESSALUD Andahuaylas,2020.

Tabla 9
Prueba de Spearman entre Motivación Extrínseca y Ocupación profesional

			Motivación	Ocupación profesional
Rho spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,584"
		Sig. (bilateral)		,000
		N	42	42
	Ocupación profesional	Coeficiente de correlación	,584"	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	42	42

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según la tabla n°9 al relacionar la dimensión de motivación Extrínseca y la ocupación profesional de cuarenta y dos administrativos de Essalud Andahuaylas se puede evidenciar la relación significativa con un nivel de sig. De 0,000 siendo menor a 0.050. La relación se encuentra dentro de un rango de clasificación positiva media siendo el coeficiente de correlación de la prueba de Rho Spearman que se obtiene de 0,584.

4.2.2. Hipótesis Especifica 2

- H_1 Existe una relación significativa entre la relación entre la motivación intrínseca y la ocupación profesional de los administrativos de ESSALUD Andahuaylas,2020.

- H_0 No existe una relación significativa entre la relación entre la motivación intrínseca y la ocupación profesional de los administrativos de ESSALUD Andahuaylas,2020.

Tabla 10

Prueba de Spearman entre Motivación Extrínseca y Ocupación profesional

			Motivación	Ocupación profesional
Rho spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,752"
		Sig. (bilateral)		,000
		N	42	42
	Ocupación profesional	Coeficiente de correlación	,752"	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	42	42

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según la tabla n°10 al relacionar la dimensión de motivación intrínseca y la ocupación profesional de cuarenta y dos administrativos de Essalud Andahuaylas se puede evidenciar la relación significativa con un nivel de sig. De 0,000 siendo menor a 0.050. La relación se encuentra dentro de un rango de clasificación positiva muy fuerte siendo el coeficiente de correlación de la prueba de Rho Spearman que se obtiene de 0,752.

4.3. **Discusión de resultados**

Como bien se puede apreciar en la investigación se tomaron en cuenta dos factores primordiales como son el factor externo de la (motivación extrínseca); y los internos (motivación intrínseca); al poder analizar cada uno de los factores podemos apreciar que el desenvolvimiento de todos los trabajadores administrativos del hospital de Essalud más de la mitad demuestran niveles de motivación debajo de lo regular, estos resultado tienen un grado de relación con investigaciones realizada por el autor (Delgado, 2010); ya que indica que al encontrarse situaciones negativas en una organización los niveles de motivación y ocupación profesional decrecen notablemente y repercuten de gran manera al no cumplimiento de los objetivos de la organización. En tanto la ocupación profesional la mayoría de autores busca la forma correcta de poder evaluarla a través de la observación y de los pruebas que sean capaces determinar si el colaborador efectivamente es un bien para la empresa y poder seguir teniéndolo entre sus filas como indica (Amoros,2009) por su medición de la ocupación profesional por medio de la efectividad, la eficacia y la eficiencia que demuestran los colaboradores cuando desempeñan funciones específicas en alguna institución.

CAPITULO V:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se identificó que los administrativos del hospital Essalud en Andahuaylas cuentan con un nivel bajo de motivación, ya que en la recolección de información se visualizó que el factor intrínseco fue quien presentó niveles más bajos, por debajo de los de factor extrínseco, se deduce que los administrativos sienten que están ausentes en los aspectos salariales que se reciben dentro de la empresa como aspecto de recompensas, y esto hace que se complique para la empresa el cumplimiento de metas institucionales y en el trabajador en sus metas personales.

- La mitad de trabajadores administrativos siendo del 50% se pudo verificar que tienen bajo rendimiento laboral en la ocupación profesional ya que no tienen el suficiente conocimiento de todas las actividades laborales que se ejecutan en la institución, otro argumento que se identifica es no utilizar de manera correcta los recursos que tiene la institución para el logro de las metas y objetivos estratégicos que pretende alcanzar la institución en un periodo establecido.

- Si existe una relación significativa entre la motivación y la ocupación profesional de los trabajadores administrativos del hospital Essalud Andahuaylas, ya que se comprobó los resultados de ambas variables mediante el coeficiente de prueba Rho Spearman y se verificó el nivel de relación de 0,000 y a si mismo se aceptó la hipótesis alternativa.

5.1. Recomendaciones

- En la organización es importante que se vele por el mejoramiento de los niveles de motivación de todos los administrativos, con nuevas orientaciones, mejorar la política de remuneraciones y recompensas entre todos los administrativos ya que con esas nuevas herramientas se podrá conseguir alcanzar los objetivos y las metas que pretende alcanzar la organización.
- La organización tiene que tomar en cuenta la presente investigación para poder plantear nuevas políticas dentro de la organización que permita alcanzar los logros institucionales que persigue en lo largo del tiempo para un mejor servicio a todos sus usuarios por medio de sus trabajadores.
- La alta dirección debe de tomar en consideración la opinión de todos los trabajadores para una mejor toma de decisiones, considerar eventualmente programas de capacitaciones, y reconocimientos de logros para comprometer más a los trabajadores y desempeñen mejor sus funciones profesionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amorós, E. (2009). Organizaciones. (1ª ed). Perú: Águila Ediciones.
- Arratia, A (2012) “Comportamiento y Desarrollo Organizacional”. Material de estudio del Curso de Especialización de Gestión Integral de la Calidad. UTN, Facultad Regional Córdoba.
- Brewer C. (1979) Política, Estado y Administración Pública. Ediciones Conjuntas. Caracas. pp. 45-84.
- Chiavenato, I. (2009). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. México: Editorial MC Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2012). “Cultura Organizacional”. Edit. Pearson Educación. México. 3ra edición.
- Delgado, M. (2010). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño laboral: un estudio de caso, Universidad Central de Venezuela Facultad de Humanidades y Educación.
- Mino, E. (2014) “Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de

Lambayeque”, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo,
departamento de Lambayeque

Mora, C. (2008) Calidad Humana. Recopilado el 08 de octubre, de
<http://www.gestiopolis.com/canales7/rrhh/calidad-humana.htm>

Pineda, L. (2004). Importancia del clima organizacional y el rendimiento laboral en
empleados de una Institución Pública de Administración de Justicia.
Guatemala.

Robbins, S. (2009). Comportamiento organizacional teoría y práctica. 1996. p 214.
<http://www.marketing-xxi.com/teorias-de-la-motivacion-90.htm>,10-2003

Torres, J. (2011). La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados
del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito
OSCUS Ltda. Ambato. 2010. Ecuador.

Téllez, L. (2009). Universidad de Quindío. Sistema Integrado de Gestión. Generalidades
de la Medición en el Sector Público- Los Indicadores. Recopilado el 19 de
marzo, de
[http://web2.uniquindío.edu.co/dep/plandes/documentos/sig/capacitaciones/i
ndicadores.pdf](http://web2.uniquindío.edu.co/dep/plandes/documentos/sig/capacitaciones/indicadores.pdf).