



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN

Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales

TESIS

**“MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA
PROSPECTIVA DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL CENTRO
COMERCIAL “EL AYLLU”, DISTRITO DE ICA, 2017”**

Para optar el Título Profesional de:

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

Presentada por:

Bach. Javier Mario Huamani Oropeza

Asesora:

Dra. Carmen Navarro de Bernaola

ICA – PERÚ

2019

TESIS
MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA
PROSPECTIVA DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL CENTRO
COMERCIAL “EL AYLLU”, DISTRITO DE ICA, 2017

DEDICATORIA

A Dios, por darme los dones de sabiduría, a mi madre Paulina Oropeza Vda. de Huamaní por su constante apoyo y comprensión para lograr mis metas trazadas.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Alas Peruana por darme la oportunidad de seguir desarrollándome como ciudadano de lograr el objetivo como Profesional.

Al Sr. Román Ramos por darme la iniciativa de continuar mis estudios superiores.

RESUMEN

La presente investigación titulada: Motivación laboral y su influencia en la prospectiva de los recursos humanos del centro comercial “El Ayllu”, distrito de Ica, 2017; tuvo como objetivo determinar el grado de influencia de la motivación laboral sobre la prospectiva de los recursos humanos del Centro Comercial “El Ayllu”, distrito de Ica 2017.

La investigación se llevó a cabo en los ambientes del Centro Comercial “El Ayllu” del distrito de Ica, los implicados directos fueron los trabajadores de dicho centro comercial. Se aplicó una investigación tipo básica, de nivel de profundidad descriptivo correlacional. El muestreo fue de corte censal y quedó conformado por 34 trabajadores que laboran en el Centro Comercial “El Ayllu”.

En la investigación se arriba a las siguientes conclusiones: Se logró identificar la influencia entre la motivación laboral y la prospectiva de los recursos humanos del Centro Comercial “El Ayllu”, distrito de Ica 2017, esto se ve reflejado en el chi cuadrado: 0.597, la influencia significativa entre la motivación extrínseca y la prospectiva de los recursos humanos, esto se confirma mediante el resultado obtenido en la prueba de chi cuadrado: 0.816 y finalmente se logró identificar la influencia entre la motivación intrínseca y la prospectiva de los recursos humanos del Centro Comercial “El Ayllu”, distrito de Ica 2017, con una prueba estadística de chi cuadrado: 0.116.

PALABRAS CLAVE:

Motivación laboral, prospectiva, recursos humanos

ABSTRACT

This research entitled: labour motivation and its influence on the prospective of the human resources of the shopping centre "El Ayllu", district of Ica, 2017; It aimed to determine the degree of influence of labour motivation on perspective of the human resources of the Centro commercial El Ayllu, Ica 2017 district.

The research was conducted in environments of the Ica district centre commercial "El Ayllu", direct stakeholders were workers from the Mall. Applied research basic type, depth level descriptive correlational. The sampling was cutting Census and was made by 34 workers graphics that work in the Centre commercial "El Ayllu".

In research, we arrive at the following conclusions: is was able to identify the influence between labour motivation and the foresight of the human resources of the Centre commercial "El Ayllu", Ica 2017 district, this is reflected in the Chi-square: 0.597, the significant influence between the extrinsic motivation and the foresight of human resources, this is confirmed by the results obtained in the chi square test: 0.816 and finally was able to identify the influence between intrinsic motivation and the foresight of the human resources of the Centre commercial "El Ayllu", district of Ica 2017 with a statistical test of chi square: 0.116.

KEY WORDS:

Motivation work, foresight, human resources

ÍNDICE

	Pag.
TÍTULO	
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE	vii
INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	viii
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	01
1.1. Planteamiento del Problema	01
1.2. Formulación del Problema	03
1.2.1 Problema General	03
1.2.2 Problemas específicos	03
1.3. Objetivo de la investigación	04
1.3.1 Objetivo general	04
1.3.2 Objetivos específicos	04
1.4. Justificación	04
1.5 Limitaciones de la investigación	05
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	06
2.1. Antecedentes del estudio	06
2.2. Bases Teóricas	18
2.3. Definición de términos	32
2.4. Hipótesis	39
2.4.1 Hipótesis general	39
2.4.2 Hipótesis específicas	39
2.5. Variables	39
2.5.1 Definición conceptual de la variable	39
2.5.2 Definición operacional de la variable	41
2.5.3 Operacionalización de la variable	42
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	43
3.1 Tipo y nivel de investigación	43
3.2 Descripción del ámbito de estudio	44
3.3 Población y muestra	44
3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	45
3.5 Validez y confiabilidad del instrumento	45
3.6 Plan de recolección y procesamiento de datos	46
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	48
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	71
CONCLUSIONES	73
RECOMENDACIONES	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75
ANEXOS	79
▪ Matriz de consistencia e Instrumentos	80
▪ Cuestionario	

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

	TABLAS	Pag.
Tabla N° 01: Población		44
Tabla N° 02: Muestra		44
Tabla N° 03: Estadístico de fiabilidad		48
Tabla N° 04: Importancia de beneficios para mejorar a futuro su motivación laboral		48
Tabla N° 05: Compromiso para el trabajo con incentivos		50
Tabla N° 06: Necesidad de gratificación para que los trabajadores se sientan identificados con su labor		51
Tabla N° 07: Necesidad de reconocimiento por buen trabajo		52
Tabla N° 08: Sensación de éxito trae satisfacción		53
Tabla N° 09: Nivel de compromiso para crecimiento personal		54
Tabla N° 10: Necesidad de personal con capacidades de autorrealización		55
Tabla N° 11: Habilidades y destrezas para lograr la competitividad		56
Tabla N° 12: Realidad de metas que se obtiene en la Institución		57
Tabla N° 13: Acciones para el horizonte futable		58
Tabla N° 14: Acciones para objetivos a futuro		59
Tabla N° 15: Presupuesto para futuro		60
Tabla N° 16: Creatividad para romper el bloqueo perceptivo		61
Tabla N° 17: Insatisfacción por lo existente		62
Tabla N° 18: Nivel de desprendimiento de rutinas		63
Tabla N° 19: Actitud proferente guiada por el razonamiento		64

GRÁFICOS

	Pag.
Gráfico N° 01: Importancia de beneficios para mejorar a futuro su motivación laboral	49
Gráfico N° 02: Compromiso para el trabajo con incentivos	50
Gráfico N° 03: Necesidad de gratificación para que los trabajadores se sientan identificados con su labor	51
Gráfico N° 04: Necesidad de reconocimiento por buen trabajo	52
Gráfico N° 05: Sensación de éxito trae satisfacción	53
Gráfico N° 06: Nivel de compromiso para crecimiento personal	54
Gráfico N° 07: Necesidad de personal con capacidades de autorrealización	55
Gráfico N° 08: Habilidades y destrezas para lograr la competitividad	56
Gráfico N° 09: Realidad de metas que se obtiene en la Institución	57
Gráfico N° 10: Acciones para el horizonte futuro	58
Gráfico N° 11: Acciones para objetivos a futuro	59
Gráfico N° 12: Presupuesto para futuro	60
Gráfico N° 13: Creatividad para romper el bloqueo perceptivo	61
Gráfico N° 14: Insatisfacción por lo existente	62
Gráfico N° 15: Nivel de desprendimiento de rutinas	63
Gráfico N° 16: Actitud proferente guiada por el razonamiento	64
Gráfico N° 17: Histograma de primera hipótesis específica	66
Gráfico N° 18: Histograma de segunda hipótesis específica	68
Gráfico N° 19: Histograma de hipótesis general	70

INTRODUCCIÓN

En los últimos años son muchos los factores que han aportado a que se presenten modificaciones aceleradas y esto ha traído incertidumbre sobre el futuro de las empresas.

El tema central de este estudio surgió, por un lado, al reconocer las necesidades demostradas por algunas personas insertas en el mundo laboral, acerca de llevar a cabo trabajos sin expectativas de desarrollo profesional y sin recompensas justas en las empresas donde laboran, la escasa preocupación por estas materias o por ofrecer incentivos para mejorar el desempeño de sus trabajadores, más allá de las retribuciones económicas, lo que conducía a que éstos demostrasen bajo interés por preservar su puesto de trabajo o por aportar con esa empresa.

Por otra parte, también fue un factor relevante la idea de investigar un tema en donde se pudiera reconocer la importancia que ha cobrado el análisis de los recursos humanos en la actualidad y donde también se analizará la conexión entre las decisiones de gestión y la prospectiva de los recursos humanos.

El propósito de la presente investigación es contribuir con conocimientos que ayuden a esclarecer si la motivación laboral de los recursos humanos influye positivamente en los resultados organizativos en todos los contextos. Además de analizar si mejora la prospectiva del trabajador gráfico y de la misma empresa gráfica.

Esta investigación se ha desarrollado en cinco capítulos:

En el capítulo I: El problema de investigación, se ha planteado el problema, determinado los objetivos, se justifica la necesidad que se tuvo para llevar a cabo esta investigación así como las limitaciones durante el desarrollo de esta investigación.

Capítulo II se desarrolló el marco teórico, teniendo en cuenta los antecedentes internacionales, nacionales y locales, se elaboró las bases teóricas de las variables de estudios, se plantearon las hipótesis, asimismo se identificaron las variables de estudios para elaborar el cuadro de operacionalización de variables.

Capítulo III se diseña la metodología de la investigación, en la cual se especifica el diseño empleado para esta investigación, se determinó la muestra y se seleccionaron los instrumentos con su validez y confiabilidad,

Capítulo IV con los resultados obtenidos fueron organizados en tablas de frecuencia mediante la aplicación de la estadística descriptiva e inferencial.

Capítulo V con las discusiones, se comparó los resultados obtenidos con los antecedentes de esta investigación, asimismo se ha llegado a las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A mediados del siglo XX surgieron las primeras teorías que empezaron a tratar la motivación y, a partir de este momento, se empezó a relacionar el rendimiento laboral del trabajador y su satisfacción personal con su motivación a la hora de desarrollar su trabajo. Los primeros estudios concluirían que un trabajador que se sentía motivado en su trabajo, era más eficaz y más responsable, y además, podría generar un buen clima laboral.

A partir de estas conclusiones, las empresas tomaron la decisión de analizar qué buscan los trabajadores cuando desarrollan su trabajo, cuál es su escala de necesidades, qué desean satisfacer con su trabajo, cuáles son sus intereses, con qué trabajos se sienten más identificados, que tareas les reportan más, etc. El objetivo final de estos análisis era conseguir que los trabajadores se sintieran realizados como personas y como trabajadores mediante el desempeño de su trabajo dentro de la empresa.

Los primeros estudios serios sobre escenarios futuros comenzaron a desarrollarse en los Estados Unidos en la década de los años veinte, pero la recesión de 1929 y luego el inicio de la II Guerra Mundial, diluyó este primer intento de identificar escenarios futuros.

La experiencia exitosa de Japón convirtió a la prospectiva en una herramienta imprescindible para el planeamiento de las políticas públicas.

América Latina no ha sido ajena a esta corriente. Gracias a la labor de ONUDI desde 1998, en Latinoamérica y el Caribe se vienen implementando los respectivos Programas Nacionales de Prospectiva. Brasil, Argentina, Venezuela, Colombia, Uruguay, Ecuador, Chile y México ya vienen ejecutando sus Programas Nacionales con singular éxito.

Brasil destaca por haber logrado llevar resultados de los estudios de prospectiva a los niveles de decisión política y al logro de un consenso Estado – Academia – Sector Privado – Sindicatos.

Sin embargo tardíamente nuestro país ingresó a esta corriente de planeamiento, cuando los fondos de ONUDI para su Programa Latinoamericano ya estaban terminando. Sin embargo, el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONCYTEC), empleando sus escasos recursos en el proceso de formación de los recursos humanos nacionales en el campo de la prospectiva, diseñando una metodología propia “PROSPECTA”, gracias a la cual el Perú cuenta hoy con una masa crítica de más de 300 profesionales capacitados en el empleo de las principales metodologías usadas en la formulación de los estudios prospectivos.

Pero la prospectiva no ha sido empleada sólo por los gobiernos. Es en el campo empresarial donde ha tenido un impacto significativo en las tres últimas décadas. La primera empresa multinacional que empleó una de las metodologías de prospectiva, el planeamiento por escenarios, fue la petrolera Royal Shell en 1968. Anteriormente a esa fecha, la Shell sólo aplicaba métodos de pronóstico, lo que les impedía identificar e interpretar eventos cruciales para su industria como el ocurrido en

Octubre de 1973 en Medio Oriente, que luego fue conocido como la crisis del petróleo de 1973. Al aplicar las técnicas de prospectiva, la Shell pudo vislumbrar este escenario poco deseable y plantear planes contingentes considerando la motivación laboral y la capacitación que fueron empleados en su momento.

Hoy en día, sin planes, la empresa no puede saber cómo organizar a la gente y los recursos; puede que no tengan ni siquiera la idea clara de qué es lo que necesitan organizar. Sin un plan, no pueden dirigir con confianza o esperar que otros los sigan. Y sin un plan los administradores y sus seguidores tienen muy pocas probabilidades de lograr sus metas o de saber cuándo y dónde se están desviando de su camino.

En el Centro Comercial “El Ayllu” se ha percibido un desgano por el cumplimiento de las labores en los recursos humanos, conllevando a la falta de estímulos externos como son los incentivos para asegurar la prospectiva del Centro Comercial.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA GENERAL:

¿De qué manera la motivación laboral influye sobre la prospectiva de los recursos humanos del Centro Comercial El Ayllu, distrito de Ica 2017?

1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS:

Problema específico 1

¿En qué nivel la motivación laboral extrínseca influye sobre la Prospectiva de los recursos humanos del Centro Comercial “El Ayllu”, distrito de Ica 2017?

Problema específico 2

¿En qué nivel la motivación laboral intrínseca influye sobre la Prospectiva de los recursos humanos del Centro Comercial “El Ayllu, distrito de Ica 2017?

1.3. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 OBJETIVO GENERAL:

Determinar el grado de influencia de la motivación laboral sobre la Prospectiva de los recursos humanos del Centro Comercial “El Ayllu”, distrito de Ica 2017.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Objetivo específico 1

Establecer el nivel de influencia entre la motivación laboral extrínseca y la prospectiva de los recursos humanos del Centro Comercial “El Ayllu”, distrito de Ica 2017.

Objetivo específico 2

Establecer el nivel de influencia entre la motivación intrínseca y la prospectiva de los recursos humanos del Centro Comercial “El Ayllu”, distrito de Ica 2017.

1.4. JUSTIFICACIÓN

Es relevante realizar la investigación debido al impacto que tiene actualmente la planificación de los recursos humanos a partir de la motivación para trabajar en la mejora de la empresa. Realizar la presente investigación tendrá como propósito otorgar información y demostrar a través de resultados fehacientes acerca de la importancia prospectiva de los recursos humanos, para desarrollar un programa que sirva de motivación a los individuos.

Asimismo se considera importante tener la motivación laboral para poder orientar el trabajo de equipo y el rumbo de la empresa en la misma dirección.

Teniendo en consideración que el futuro es susceptible de ser modificado por nosotros, no podemos quedarnos esperando a que se produzcan cambios positivos sino que debemos ser partícipes y tener una actitud proactiva hacia el cambio y generar los escenarios futuros más deseables.

1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Se tuvieron algunas limitaciones sobre todo en cuanto a la disponibilidad de tiempo de la muestra en estudio para responder a la encuesta, debido a que son empleados cuya disposición de tiempo depende de sus jefes situación que dificulta la recolección de datos. Asimismo se tuvieron limitaciones bibliográficas regionales por lo que no se encontró antecedentes locales con las mismas características de esta investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

En la actualidad existen diversas investigaciones que se dirigen a encontrar explicaciones acerca de la motivación y prospectiva de los recursos humanos, las cuales van desde estudio exploratorios, descriptivos y correlacionales hasta estudios explicativos, si bien es cierto que resulta una tarea ardua localizar investigaciones específicas que describan o expliquen la naturaleza de las variables asociadas al éxito o fracaso de los recursos humanos, también es verdad que el acervo teórico y bibliográfico para sustentar una investigación de ésta naturaleza resulta enriquecedor; por lo cual se describe a continuación algunas de ellas:

2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

- **Sum, M. (2015). Tesis titulada: “Motivación y prospectiva laboral”,** Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

La motivación es un tema de gran importancia para las organizaciones, si se aplica de una buena forma puede ayudar a que los trabajadores tengan una mayor productividad, es importante para el desempeño laboral de los individuos, y así obtener mayores y mejores resultados.

El desempeño de los colaboradores se ve reflejado en las actividades prospectivas que ellos realizan en su área de trabajo, todo esto depende también de la forma y la manera que los colaboradores de una organización estén motivados. La motivación también ayuda a describir la conducta de los colaboradores en el trabajo, el ser humano necesita de diferentes formas para que tengan un buen rendimiento y llegue a alcanzar sus objetivos y metas.

Durante esta investigación se comprobó que el nivel de motivación que tienen los colaboradores es alto, para su desempeño en la organización, se realizó con 34 sujetos del personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La investigación es de tipo descriptivo y se utilizó una prueba psicométrica para medir el nivel de motivación y una escala de Likert para establecer el grado del desempeño laboral que tienen los colaboradores, los resultados obtenidos durante la investigación determinan que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores.

- **García, V. (2012). Tesis titulada: “*La motivación laboral: Estudio descriptivo de algunas variables*”.** Universidad de Valladolid, España.

El presente proyecto describe las teorías existentes sobre la motivación en el trabajo, y las analiza a través de una serie de entrevistas realizadas a trabajadores para confirmar algunos de los elementos motivadores en el ámbito laboral.

En este proyecto se ha utilizado una metodología no experimental para buscar las características que describen a una determinada población, se ha buscado los elementos motivadores en un grupo de trabajadores con una situación laboral estable.

La retribución económica es una parte importante, ya que como podemos observar es el motivo de abandono del trabajo por un 45 % de los entrevistados, pero el salario emocional o motivador es fundamental, y como observamos en el gráfico el 55% de los entrevistados abandonaría su trabajo por un mal ambiente laboral.

- **Ganga F., Vera J. y Araya J. (2009). Tesis titulada: “*Diagnóstico y prospectiva de la administración de recursos humanos*”.** Universidad Complutense de Madrid. España.

Afirman que transitando por nuevas autopistas organizacionales, donde la mundialización de la economía, el cambio permanente, la profusa tecnología disponible y la enorme importancia que se le da al conocimiento, están afectando la forma como se hacen las cosas en las empresas. La administración de personal no está ajena a estas tendencias, las cuales son el resultado de una serie de etapas y aportes realizados por diversos autores y estudiosos, que van desde Owen, Babage, Taylor, Fayol y Mayo; pasando por Bertanffy, Deming e Ishikawa; hasta llegar a contemporáneos como Hammer, Champy, Jensen, Meckling y Wernerfelt; por citar los más relevantes.

Sin embargo, los análisis demuestran que junto a las megatendencias del hogaño, se han gestado una serie de desafíos que deben ser abordados tanto desde una perspectiva investigativa como pragmática. En la presente investigación documental se analizan algunos de dichos retos, entre los que destacan: cambios paradigmáticos en la gestión de personas, visión estratégica de los recursos humanos, cambios en la fuerza laboral, globalización en la función de los recursos humanos, nuevas competencias de las áreas encargadas de los recursos humanos, reposicionamiento del rol que cumple la cultura organizacional en las empresas,

aprovechamiento apropiado de las oportunidades que ofrece Internet y estructuración de una teoría moderna propia de la administración de recursos humanos. Se concluye, que entender y asumir estos retos progresivamente crecientes, será la clave al momento de determinar el fracaso o la viabilidad de una determinada organización.

- **Naranjo M. (2009). Tesis titulada: “*Motivación laboral y algunas consideraciones en el ámbito educativo*”.** Universidad de Costa Rica San José, Costa Rica.

Esta tesis tiene como propósito revisar el concepto de motivación, su evolución histórica, los tres principales enfoques relacionados con esta, a saber, conductual, humanista y cognitivo; y, además, presentar algunos aspectos de importancia sobre la motivación en el ámbito educativo. El enfoque conductual enfatiza que las personas actúan motivadas por beneficios o recompensas que puedan recibir.

El humanista subraya las cualidades del ser humano, su capacidad para desarrollarse y su libertad de elección. De este enfoque se estudian las teorías motivacionales: Jerarquía de las necesidades de Maslow, Existencia, relación y crecimiento de Alderfer y la Teoría de las necesidades de McClelland. El enfoque cognitivo señala que lo que se piensa que puede ocurrir determina lo que sucede; así, las percepciones de los eventos influyen sobre las emociones y los comportamientos. Si la persona cree que fracasará es probable que fracase y si piensa que tendrá éxito posiblemente lo logre. En esta perspectiva, los pensamientos guían la motivación. De este enfoque se revisa la Teoría de las expectativas de Vroom, la Teoría de la equidad de Adams y el Modelo de fijación de metas y objetivos al que se refiere Trechera. Sobre el ámbito educativo se analiza especialmente la relación

entre emoción y motivación y la relación entre la Teoría de las atribuciones y el desempeño académico. Se presentan algunos motivos que pueden orientar el comportamiento estudiantil y, finalmente, se estudian las motivaciones intrínseca y extrínseca, y su influencia en el rendimiento académico del estudiantado.

- **Bedodo V. y Giglio C. (2006). Tesis titulada: “*Motivación laboral y compensaciones: Una investigación de orientación teórica*”.** Universidad de Chile.

En este trabajo se presenta una investigación de orientación teórica respecto a la relación entre motivación laboral y compensaciones en el marco de las organizaciones actuales, en la cual se intentara comprender de qué manera se establece la relación entre dichos conceptos, desde la psicología laboral organizacional. Además, se plantea una organización acerca de la responsabilidad de la organización en la motivación de sus empleados, respecto al rol del psicólogo en esta relación persona/organización y una mirada ampliada acerca del tema, que considera una serie de aspectos asociados en el contexto de la gestión de los recursos humanos.

Así, es posible reconocer la existencia de una tendencia que permite plantear que las compensaciones, entendidas en su concepto integral, se relacionan con la motivación en el trabajo, manera que, correctamente diseñadas, logran influir en la motivación en tanto combina estímulos tanto extrínsecos como intrínsecos; extrínsecos en el caso del componente monetario, e intrínsecos en su componente asociado a la actividad misma y su contexto laboral.

En la cual se tiene como objetivo conocer y comunicar la relación entre los conceptos de motivación en el trabajo y las compensaciones.

2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

- **Oliva, E. (2017) En su tesis: “*Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015*”. Universidad César Vallejo.**

Tiene como objetivo general; describir cual es la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera- 2015. El tipo de investigación es básica, con diseño no experimental, transversal y correlacional, el análisis es predominantemente cuantitativo, porque responde al resultado de la aplicación del instrumento de recolección de datos, determinar la relación de la motivación y el desempeño laboral, para lo cual se tomó como tamaño de la muestra de 130 de una población de 825 trabajadores. En cuanto a la muestra se consideró muestra aleatoria distribuidos o agrupados en tres grupos; los trabajadores asistenciales, administrativos y profesionales estando bien representados en el estudio cada uno de los grupos. Los datos recogidos se incorporaron al programa computarizado del software SPSS- 22, luego presentados como gráficos respecto de los cuales se formularon apreciaciones, que fueron calificadas e interpretadas, dando lugar a los resultados los cuales se usaron para describir lo previsto en los objetivos propuestos tanto específicos como el general.

De acuerdo a las conclusiones, la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del HVLH, dichas variables se encuentran relacionados positiva y significativamente. Según los resultados obtenidos los trabajadores se encuentran con nivel de motivación bueno, con nivel alto en la motivación intrínseca, en el nivel medio en la dimensión de la motivación extrínseca y bajo en la motivación trascendental, sin embargo en desempeño laboral están en el nivel

poco eficiente.

- **Cabanillas, J. y Armas, J. (2017). En su tesis titulada: “Influencia de los trabajadores de Mi Banco. Iquitos, 2017”.** Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Tuvo como objetivo determinar cuáles son los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores de Mi Banco Oficina Iquitos. El método que se aplica en este trabajo es el descriptivo. También es aplicable el método inductivo, el nivel fue Descriptiva Correlacional.

En base a nuestra hipótesis general “Los factores motivacionales influyen significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de Mi Banco Matriz Iquitos, afirmamos que los resultados reflejan que los colaboradores poseen necesidades de orden económico y de estímulo en la institución, pues ellos no demuestran un alto nivel de motivación con los postulados de aplicación de la misión y visión de la institución, debido a que no reciben estímulos de carácter económico ni consistencia en las metas planteadas por la institución, debido a que, aun cuando se propugna una actuación gerencial que busca la productividad de la institución. La realidad arroja otras perspectivas de la situación, evidenciado también en el cruce de información obtenido del instrumento aplicado a los colaboradores, lo que motivó a la propuesta.

- **Reynaga, Y. (2015). En su tesis titulada: Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015.** Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas.

El presente trabajo de investigación se realizó en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, el cual es un órgano desconcentrado de la Dirección Sub Regional de salud Chanka – Andahuaylas, es un hospital de mayor complejidad, que brinda atención de salud especializada en las diferentes áreas para la sociedad. El trabajo de investigación es un estudio de enfoque cuantitativo de tipo correlacional, que tuvo como objetivo principal determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral.

Determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral del personal, en base a tres dimensiones de la motivación (dimensión la intensidad, la dirección y la perspectiva). Las dimensiones de la variable dependiente son también, tres (la participación del empleado, formación de desarrollo profesional y ambiente de trabajo). Para la obtención de la información se aplicó una encuesta de opinión sobre la motivación y desempeño laboral a 100 personales entre hombres y mujeres, los cuales son médicos; enfermeras, obstetras; técnicos en enfermería y especialista en laboratorio en el periodo 2015. En relación al instrumento de recolección de datos, se aplicó un cuestionario sobre las dos variables en general de 30 preguntas con una amplitud de escala de cinco categorías (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca). Así mismo la validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos fueron 0.635 % para la motivación y desempeño laboral de 0.55, por tanto los instrumentos es confiable y consistentes. Para medir la correlación que existe entre estas dos variables, con respecto al valor de “sig” es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por tanto se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Además la correlación de spearman es 0.488 lo que indica una correlación positiva moderada. xii En esta

investigación, se muestran que la motivación y desempeño laboral del personal Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015.

Respecto al objetivo general se rechaza la hipótesis pero si existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal y los objetivos específicos planteados, en el primer objetivo se rechaza la hipostasis nula, pero si existe relación significativa entre la dimensión intensidad y la participación del empleado; en el segundo objetivo se acepta la hipótesis nula, entonces se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% pero no existe relación significativa con la dimensión dirección con la formación de desarrollo profesional y en el tercer objetivo específico se rechaza la hipótesis pero si existe relación significativa entre la dimensión persistencia y el ambiente de trabajo en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas. Como conclusión del mismo la motivación externa influye directamente en el desempeño laboral del personal, en donde le permite desarrollarse y sentirse satisfecho por los resultados logrados en la ejecución de sus responsabilidades y deberes que debe cumplir diariamente en el hospital.

- **Reátegui, L. (2015). *Influencia en el desempeño laboral de la Institución educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016*. Universidad Cesar Vallejo.**

El estudio planteó la siguiente hipótesis, que si existe influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa integrado N° 0176 Ricardo Palma, centro poblado de Huingoyacu, distrito san pablo provincia de bellavista, región San Martin 2016. Asimismo, tuvo como muestra 19 docentes y el tipo de diseño empleado fue correlacional de corte transversal.

Posterior a ello se aplicó un cuestionario para la recolección de datos y su posterior procesamiento y análisis. Los resultados obtenidos muestran un 52% de trabajadores indicaron que el nivel de motivación es “Malo”, 37% indicaron que el nivel de motivación es “Regular” y sólo un 11% de trabajadores indicaron que el nivel de su motivación es “Bueno”. Asimismo, un 47% de trabajadores indicaron que el nivel de desempeño laboral en su centro de trabajo es “Bajo”, 32% de trabajadores indicaron que el nivel de desempeño es “Regular” y un 21% indicaron que el nivel de desempeño laboral en el centro educativo es “Alto”. El estudio concluye que existe influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, del Centro Poblado de Huingoyacu, en un 34% con un coeficiente de determinación de (0.338).

- **Ortega, F. (2014) Tesis titulada: *La Prospectiva laboral: Herramienta indispensable de planeamiento en una era de cambios*. Universidad del Pacífico, Perú.**

La Prospectiva laboral se viene empleando como herramienta de planeamiento de políticas públicas y empresariales desde la década de los años cincuenta.

Los resultados del empleo de la prospectiva han sido exitosos. Japón reconoce en el uso de la prospectiva una de las razones para su sorprendente desarrollo industrial en el campo de la electrónica y en la actividad automotriz, durante las décadas de los años sesenta, setenta y ochenta.

La compañía petrolera Royal Shell fue la primera empresa multinacional que empleó la prospectiva en sus procesos de planeamiento en 1968, e identificó un escenario futuro probable, pero muy poco deseable, que más tarde efectivamente ocurrió: la crisis del

petróleo del año 1973. En el Perú, la prospectiva laboral se viene aplicando tímidamente aún desde el año 2001, por grupo de investigadores preocupados por generar visiones consistentes del futuro del país y de sus organizaciones.

El presente estudio intenta motivar el empleo sistemático de la prospectiva en las labores de planeamiento en todo tipo de organizaciones: Estado, Academia y Empresas.

2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES

- **Casavilca, M. (2017) Tesis titulada: “La Motivación laboral del profesional del Hospital Santa María del Socorro”.** Universidad Privada San Juan Bautista.

La motivación ha sido objeto de numerosas investigaciones, y desde los más diversos puntos de vistas se ha abarcado, con la finalidad de recabar toda información necesaria para descubrir la incidencia que ésta pueda tener en determinados patrones de conducta.

Es un estudio descriptivo, transversal y cuantitativo, con una muestra de 27 profesionales de la salud seleccionados por muestreo no probabilístico intencional, utilizando como técnica la encuesta con su instrumento el cuestionario. Los trabajadores se encuentran parcialmente motivados y las manifestaciones de desmotivación que predominan, son las del aspecto laboral.

- **Moscoso, K. (2016) En su tesis titulada: “Influencia de los incentivos en el trabajo y la motivación laboral de los empleados de la Agro Exportadora Exprosur SRL, en el distrito de Subtanjalla provincia de Ica en el año 2015”** Universidad Alas Peruanas de Ica.

Tuvo por objetivo, analizar como los incentivos en el trabajo influyen en la motivación laboral de los empleados de la Agro Exportadora Exprosur SRL. El tema de investigación es relevante porque un incentivo es la gratificación tangible o intangible a cambio de la cual las personas se hacen miembro de la organización y una vez en ella contribuyen con el tiempo, esfuerzo, u otros recursos válidos. Cualquiera sea su propósito, el producto o la tecnología de la organización, la balanza de las inducciones, contribuciones deben ser fundamentalmente mantenidas. El estudio se hace dentro del marco de la psicología del trabajo, así como el estudio de los recursos humanos, tan importante en estos donde se requiere del máximo potencial de los empleados para lograr metas y objetivos. La población de estudio estuvo compuesta por el personal administrativo (oficina) de la agro exportadora Exprosur SRL, a los cuales se les aplico un cuestionario de 52 preguntas donde básicamente resaltan cuatro dimensiones relacionadas al tema de estudio, dándole a las preguntas una opción múltiple, teniendo en cuenta la escala de Likert.

Las conclusiones a las que se llegó son las siguientes:

Se ha determinado que existe relación directa entre los incentivos en el trabajo y la motivación laboral de los empleados de la Agro Exportadora Exprosur SRL, en el distrito de Subtanjalla provincia de Ica en el año 2015.

Existe asociación entre las condiciones laborales y el nivel de autonomía de los empleados de la Agro Exportadora Exprosur SRL, en el distrito de Subtanjalla provincia de Ica. Existe asociación entre la calidad del área de trabajo y el nivel de satisfacción en el trabajo de los empleados de la Agro Exportadora Exprosur SRL, en el distrito de Subtanjalla provincia de Ica. Existe asociación entre la Calidad del área y ambiente de trabajo y el Nivel de Autonomía de los empleados de la Agro Exportadora Exprosur SRL, en el distrito de Subtanjalla provincia de Ica. Existe asociación entre la Calidad del área y ambiente de trabajo y el Nivel de Autonomía y el Nivel de satisfacción

en el trabajo de los empleados de la Agro Exportadora Exprosur SRL, en el distrito de Subtanjalla provincia de Ica.

- **Vilela, C. (2016) *En su tesis: “Motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Leoncio Prado, 2015”***. Universidad César Vallejo – Ica.

La presente tesis tiene como título Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Leoncio Prado – Huaura, 2015 y tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la Motivación y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Leoncio Prado. La investigación fue de tipo no experimental, descriptivo - correlacional, siendo la población 30 trabajadores de la municipalidad, los mismos que conforman la muestra ya que la población pequeña. Se utilizó la encuesta como técnica, con su instrumento el cuestionario, el cual pasó por el juicio de experto y se sometió a la confiabilidad mediante el Alfa de Crombach, con un resultado de 0,897, lo que muestra que el instrumento es de fuerte confiabilidad.

Durante el proceso se pudo demostrar las hipótesis planteadas en este estudio y que existe una correlación entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad. Los resultados obtenidos muestran una relación entre motivación y satisfacción laboral.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1 FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE MOTIVACIÓN LABORAL

2.2.1.1 Definición de motivación

La motivación no es un acto, un momento o una acción, es más bien, un conjunto coordinado de acciones, es

un proceso, reflejo de la personalidad del individuo" (Santos, 1993, p. 68), de aquí se puede destacar el hecho de que la motivación es el fiel reflejo de la personalidad del individuo y el impacto que tenga la motivación en él será la manera en que la persona ponga de manifiesto lo profundo y compleja que pueda ser su personalidad.

2.2.1.2. Motivación laboral

Se podría definir como los estímulos que recibe la persona, que lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo, los estímulos pueden venir de cualquier parte no necesariamente deben de ser siempre de su trabajo sino que también pueden ser de su familia o amigos.

Como ya se dió a conocer con anterioridad la motivación o la forma de reaccionar ante ésta estará ligada directamente con la personalidad y el sistema de creencias que tenga la persona, de allí la necesidad de que el jefe sea capaz de diferenciar entre una persona que al recibir estímulos es capaz de dar lo mejor de sí o ante situaciones adversas ésta no se rendirá e incluso debería de saber que estímulo dar para cuando se está en una situación difícil de la persona para que ésta se sobreponga lo más rápido posible y no afecte su desempeño.

2.2.1.3 DIMENSIONES DE MOTIVACIÓN LABORAL

A. Motivación extrínseca

Es el beneficio obtenido como resultado del desempeño de alguna actividad. Este tipo

de motivación busca un resultado satisfactorio y evitar consecuencias desagradables.

La motivación extrínseca se da cuando se trata de despertar el interés motivacional de la persona mediante recompensas externas, como por ejemplo dinero, ascensos, etc. Otra característica de la motivación extrínseca es que los motivos que impulsan a la persona a realizar la acción son ajenos a la propia acción, es decir, están determinados por esas recompensas externas. Con lo que el fin es conseguir esos intereses o recompensas, y no la propia acción en sí. Como su propio nombre indica, la motivación extrínseca está relacionada con todo lo referente al exterior, a diferencia de la motivación intrínseca o interna.

▪ **Motivación extrínseca en el trabajo:**

Determinada por la recompensa e incentivos que se derivan de la acción o conducta recompensas externas a la actividad laboral, los factores motivadores externos funcionarán siempre que el trabajador no los posea, los desee y perciba que puede obtenerlos (no motivan si ya se tienen) la actividad laboral no es un fin en sí misma, es un medio para obtenerlo.

Tradicionalmente, la motivación extrínseca se ha utilizado para motivar a empleados:

Recompensas tangibles tales como pagos, promociones (o castigos).

Recompensas intangibles tales como la alabanza o el elogio en público.

B. Motivación intrínseca

Parte de la satisfacción que produce la conducta o tarea al ser realizada. Este tipo de motivación, que nace del propio individuo se asienta sobre un aspecto subjetivo y otro objetivo. Este último aspecto objetivo puede mejorar para el ser humano cuando cuenta con las herramientas adecuadas, un entorno físico y humano favorable. También cuando percibe resultados.

La motivación intrínseca se ha estudiado intensamente por los psicólogos educativos desde 1972, y numerosos estudios han encontrado que está asociada con altos logros educativos y disfrute de estudiantes.

Actualmente no hay una “Teoría unificada magistral” para explicar el origen o los elementos de la motivación intrínseca. La mayoría de las explicaciones combinan elementos del trabajo de Bernard Weiner sobre la “teoría de la atribución”, el trabajo de Bandura en 'auto-eficacia' y otros estudios concernientes al 'lugar del control' y 'la teoría de la meta'. Así se piensa que los estudiantes están más predispuestos a experimentar la motivación intrínseca si ellos:

Atribuyen sus resultados educativos a los factores internos que pueden controlar (ej. la cantidad de esfuerzo que invirtieron, no una “habilidad o capacidad determinada”).

Creer que pueden ser agentes eficaces en el logro de las metas que desean alcanzar (ej. los resultados no son determinados por el azar.)

Están motivados hacia un conocimiento magistral de un asunto, en vez de un aprendizaje maquinal que puede servir para aprobar.

Nótese que la idea de la recompensa por el logro está ausente de este modelo de la motivación intrínseca, puesto que las recompensas son un factor extrínseco.

En comunidades y organizaciones que comparten el conocimiento, los individuos que las integran citan a menudo razones altruistas de su participación, incluyendo entre ellas el contribuir para un bien común, una obligación moral hacia el grupo, una labor educativa o un 'devolver a la sociedad'.

Este modelo de la motivación intrínseca ha emergido a partir de tres décadas de la investigación por centenares de educadores y todavía se está desarrollando.

En la motivación intrínseca laboral podemos identificar dos enfoques: el primero es de contenido, al orientarse a señalar los componentes cognitivos y afectivos que lo conforman.

Así Deci y Ryan (1988) señalan que la autodeterminación y competencia es lo distintivo de la motivación intrínseca.

El segundo enfoque es de proceso al indagar la forma como la motivación intrínseca laboral se origina en los individuos. Según esta postura la motivación intrínseca será una respuesta cognitiva y/o afectiva como consecuencia de la ejecución del trabajo.

Además, los psicólogos han descubierto que en la motivación intrínseca actúan dos factores: la competencia y la autodeterminación.

- La competencia es la interacción efectiva que hace el individuo con el ambiente, lo que produce un sentimiento de eficacia.
- La autodeterminación es la capacidad para elegir y que estas elecciones determinen las acciones.

2.2.1.4 MODELO TEÓRICO DE MOTIVACIÓN

- **Teorías y tipos de motivación**

Diversos investigadores han definido teorías acerca de la motivación, aquí se tiene las más relevantes:

- **Teoría de las necesidades de MASLOW:**

Estamos motivados para conseguir distintas necesidades clasificadas jerárquicamente; fisiológicas, de seguridad, sociales, estima, autorrealización. Según el hombre satisface estas necesidades ascendería desde la simple supervivencia a la autorrealización.

- **Teoría del reforzamiento de SKINNER:**

Aquella conducta que se sigue de consecuencias positivas aumenta su probabilidad de repetición en un futuro, mientras que la conducta que tiene consecuencias negativas la disminuye (ley del efecto).

- **TEORÍA DE LAS METAS DE LOCKE:**

Nos imponemos unas metas a lograr, pero para motivarnos debemos contar con las habilidades o estrategias para llegar a conseguirlas.

- **TEORÍA DE LA EQUIDAD DE ADAMS:**

Tendemos a valorar lo equitativo y justo de las recompensas recibidas. Estamos motivados cuando creemos que nuestra recompensa es equitativa a nuestro esfuerzo y justa respecto a las recompensas de otros por el mismo esfuerzo.

2.2.1.5. FACTORES QUE FAVORECEN LA MOTIVACIÓN LABORAL

Lo primero es resaltar que la conducta humana está orientada a alcanzar unos objetivos, así se comprenderá mejor los factores que favorecerán la motivación en el trabajo; es decir, el trabajador que esté motivado aportará todos sus esfuerzos en alcanzar los objetivos de la empresa, ya que los objetivos empresariales habrán pasado a formar parte de sus propios objetivos.

Las motivaciones son muy diversas, existen tantas motivaciones como personas o situaciones concretas. La

motivación de un trabajador puede ir desde obtener una retribución económica para cubrir sus necesidades básicas y las de las personas que puedan estar a su cargo, hasta la búsqueda del reconocimiento y prestigio social.

Además, los elementos motivadores de los trabajadores van evolucionando a lo largo del tiempo según el trabajador va cubriendo sus necesidades y deseos.

Para motivar a los trabajadores habrá que tener en cuenta sus características personales como su escala de valores, su nivel cultural, la situación económica del entorno en el que vive o los objetivos o metas que está interesado conseguir mediante el desarrollo de su trabajo.

Evidentemente, las metas u objetivos de un trabajador en un país desarrollado son radicalmente diferentes a las de un trabajador en un país en vías de desarrollo.

La personalidad y las necesidades de los trabajadores son los principales factores que los empresarios y directivos deben valorar para conseguir garantizar la motivación de sus trabajadores.

Podemos concretar que, para los trabajadores, las principales fuentes de motivación externa son las siguientes:

- La retribución económica. Aunque, en ocasiones, a medida que un trabajador va elevando su estatus económico comienza a disminuir la importancia que le da al dinero. Por lo que podemos afirmar que el dinero

no va a motivar de igual manera a un trabajador que tenga sus necesidades básicas o primarias cubiertas que a un trabajador que las necesita cubrir.

- El reconocimiento dentro de la empresa. Un reconocimiento continuo al trabajador podrá dejar de ser motivador, el reconocimiento deberá ser proporcional al trabajo que se desarrolle.
- La responsabilidad sobre el trabajo. Deberá corresponder con la formación y las capacidades que el trabajador posea.
- El reconocimiento social. Es una gran fuente de motivación, y en ocasiones una fuente de motivación superior al dinero, que el desarrollo de un trabajo sea valorado y reconocido por la sociedad.

2.2.2 FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE PROSPECTIVA

2.2.2.1 DEFINICIÓN DE PROSPECTIVA

Para el Instituto de Prospectiva Estratégica de España (1999):
“La prospectiva es una disciplina con visión global, sistémica, dinámica y abierta que explica los posibles futuros, no sólo por los datos del pasado sino fundamentalmente teniendo en cuenta las evoluciones futuras de las variables (cuantitativas y sobretodo cualitativas) así como los comportamientos de los actores implicados, de manera que reduce la incertidumbre, ilumina la acción presente y aporta mecanismos que conducen al futuro aceptable, conveniente o deseado”

Jordi Sierra (1992) la define como “La ciencia que estudia el futuro para comprenderlo y poderlo influir. Aunque de hecho es, paradójicamente, una ciencia sin objeto que se mueve entre la necesidad de predecir lo que puede ocurrir y

el deseo de inventar el mejor futuro posible. Porque aunque el devenir no puede predecirse con exactitud, si podemos imaginar nuestro mañana preferido”.

Otras dos conocidas definiciones descritas por investigadores del Reino Unido, citaremos a **Ben Martin (1995)**, describe la prospectiva como “El proceso de investigación que requiere mirar sistemáticamente el futuro de largo plazo en ciencia, tecnología, economía y sociedad, con el objetivo de identificar las áreas de investigación estratégicas y las tecnologías genéricas emergentes que generarán los mayores beneficios económicos y sociales”.

Los rasgos importantes en estas definiciones son el carácter periódico (horizontes de tiempo que oscilan entre los 5 y los 30 años) y sistemático de estos estudios, así como la importancia de balancear el empuje de los desarrollos científico-tecnológicos con la demanda del mercado.

Por su parte, estos estudios no deben ser dominados únicamente por los aspectos tecnológicos. Es importante que el análisis esté orientado a los aspectos sociales que trascienda la creación de riqueza e incluya asuntos tales como la prevención del crimen, la equidad, la educación, la creación de habilidades o el envejecimiento de la sociedad.

2.2.2.2 DIMENSIONES DE PROSPECTIVA

A. METODOLOGÍA PROSPECTIVA

Siguiendo a MERELLO (1973) en “Prospectiva Teórica y Práctica”, trata de explicar una metodología prospectiva. La misma cuenta con tres pasos, a saber:

- La actitud prospectiva, que se ubica en el continente de la percepción y de la creatividad.
- El análisis prospectivo, que tiene que ver con el razonamiento y la comparación entre las metas y los escenarios con la realidad presente.
- La presupuestación y la programación, que deben ir acompañando las acciones desde el presente hasta el horizonte futuro de manera de lograr los objetivos buscados.

Estas tres etapas deben sortear dos restricciones.

- El análisis de factibilidad, que permite verificar la capacidad técnica y financiera de toda la Presupuestación y programación.
- El análisis de aceptabilidad, que debe ir evaluando paso a paso el acuerdo o el conflicto que generan los distintos objetivos intermedios hasta las metas trazadas y las distintas operaciones programadas y su nivel de concreción y gestión. Vamos a analizar muy brevemente cada uno de estos elementos.

B. ACTITUD PROSPECTIVA

El proceso de análisis suele representarse sobre un gráfico donde en la dimensión horizontal se representa al tiempo (pasado-presente-futuro) y donde la dimensión vertical apela a la creatividad y la imaginación para romper con el bloqueo perceptivo. Merello propone el siguiente proceso:

Efectuar un movimiento de búsqueda de creatividad; este paso tiene que ver con un mecanismo de lograr

despertar insatisfacción por lo existente y desarrollar inquietudes, expectativas y aspiraciones a lograr.

Efectuar un movimiento hacia arriba (salto cuántico) para desprenderse de las rutinas a las que se esté habituado.

Por último, un movimiento hacia adelante, análisis de anticipación, formas y esencias del horizonte hacia el que se está orientando el proceso.

Este horizonte hacia el cual se dirige todo este análisis suele denominarse U-Topos es decir, una unidad conceptual utópica ubicada en los límites de las coordenadas de tiempo y espacio imaginables. U-Topos como actitud prospectiva tiene una riqueza muy diferente a U-Logos, considerada la unidad perceptual guiada por el razonamiento lógico, y que está en gran medida influida por una actitud proferente, es decir, guiada por las influencias del pasado lanzado hacia adelante.

2.2.2.3 ELEMENTOS BÁSICOS DE LA PROSPECTIVA

- **Visión Holística:** Se requiere mirar sistémicamente cada elemento con sus propiedades y el rol que desempeñan en el marco del todo
- **Creatividad:** Esta creatividad tiene dos características esenciales, claramente relacionadas con la prospectiva: la producción de algo nuevo y el que este algo sea valioso.
- **Participación y Cohesión:** Con estos elementos, en prospectiva se intenta alcanzar un consenso, o al menos un compromiso, entre los actores sociales.

- Preeminencia del proceso sobre el producto: Cuando se habla de estudios del futuro, subsisten implícitamente las ideas de exactitud y precisión de las imágenes que se diseñan o de los pronósticos que se llevan a cabo. A partir de estas dos premisas se califican los resultados como exitosos o deficientes
- Convergencia – Divergencia: Se trata de un proceso cíclico y permanente que bien puede comenzar con el esfuerzo por elaborar las primeras imágenes del futuro. El diseño del futuro brinda la oportunidad para que quienes sostienen valores diferentes, discutan sus respectivos puntos de vista (divergencia). Sin embargo, ya al optar por un determinado escenario normativo, se requiere del acuerdo en el nivel estratégico de los ideales (convergencia).
- Finalidad constructora: Como se ha venido insistiendo, la prospectiva no radica exclusivamente en imaginar futuros deseables y posibles. Va mucho más allá; rebasa los estudios de naturaleza proyectiva para constituirse en vía constructora del futuro.

2.2.2.4. FASES DE LA PROSPECTIVA

Una vez considerado los elementos estructurales de la prospectiva, procedamos al estudio de sus fases. La metodología prospectiva puede caracterizarse por la presencia de cuatro etapas mismas que se encuentran en constante interacción:

- Normativa.
- Definicional.
- Confrontación estratégica y factibilidad
- Determinación estratégica y factibilidad.

- **La primera** engloba la conformación del futuro deseado, es decir el diseño del futuro o modelo propiamente prospectivo.
- **La definicional** se orienta a la elaboración del modelo de la realidad en la cual habrán de tomarse las decisiones.
- **En la tercera** se contrastan los resultados de las dos anteriores, provocándose la convergencia para definir el marco de orientación global. Por último en la fase de determinación estratégica y de factibilidad se definen los futuros posibles mostrándose opciones concretas.

2.2.2.5 LA PROSPECTIVA Y LOS RECURSOS HUMANOS

La prospectiva se concibe como un insumo básico para la planeación de los recursos humanos, ya que apoya el logro de los siguientes objetivos: Construir escenarios o imágenes que consideren la visión del futuro del personal que se requerirá para las áreas, una percepción dinámica de la realidad y la prefiguración de alternativas viables. Aporta elementos estratégicos a los procesos de planeación de recursos humanos y de apoyo a la toma de decisiones. Impulsa la planeación abierta y creativa fundamentada en una visión como partida del futuro.

Finalmente, además de la prefiguración de escenarios deseables y factibles de personal, la planeación prospectiva ofrece información relevante con un enfoque a largo plazo para delinear directrices de necesidad de escases o sobreoferta de personal. Asimismo, propicia la identificación de las áreas de oportunidad y riesgo y necesidades de cambio y consolidación.

Todo ello con el fin de apoyar la toma de decisiones y aportar criterios para evaluar situaciones en términos de planeación estratégica de recursos humanos.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **Actitud**

De acuerdo a la RAE, la actitud es el estado del ánimo que se expresa de una cierta manera (como una actitud conciliadora).

- **Alcance del trabajo:**

En una asesoría implica la profundidad con la que se va a realizar el informe pedido según el objetivo perseguido con el mismo. A mayor alcance mayor es el coste y se necesitan más horas.

- **Aptitud para el empleo (profesional):**

Correspondencia entre la capacidad de un individuo y el conjunto de requisitos de una determinada profesión.

También se puede entender como “grado de probabilidad” de que un sujeto, sobre la base de los presupuestos que en él se dan, pueda satisfacer las exigencias de una profesión.

- **Ascenso:**

Reconocimiento al trabajador por parte de la empresa de una categoría superior.

El ascenso se producirá teniendo en cuenta la formación, los méritos y la antigüedad del trabajador, así como las facultades del empresario de organizar la empresa, y siempre aplicando lo que se haya pactado en convenio colectivo.

- **Autorrealización**

La Autorrealización consiste en desarrollar todo nuestro potencial para convertirnos en todo lo que somos. Es llegar a ser uno mismo en plenitud.

- **Burnout:**

El síndrome de “burnout”, también llamado síndrome de “estar quemado” o de desgaste profesional, se considera como la fase avanzada del estrés profesional, y se produce cuando se desequilibran las expectativas en el ámbito profesional y la realidad del trabajo diario.

- **Capacidades**

Se denomina capacidad al conjunto de recursos y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea. En este sentido, esta noción se vincula con la de educación, siendo esta última un proceso de incorporación de nuevas herramientas para desenvolverse en el mundo.

- **Capacitación empresarial:**

Proceso educativo a corto plazo que utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado, mediante el cual el personal adquiere los conocimientos y habilidades técnicas necesarias para acrecentar la eficacia en el logro de las metas organizacionales. / Es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo de individuos en el desempeño de una actividad.

- **Capital humano (human capital):**

Acumulación previa de inversiones en educación, formación en el trabajo, salud y otros factores que elevan la productividad laboral. En la

actualidad el capital humano es el considerado el más valioso dentro de una organización y está representado por el conjunto de personas que laboran en ella y que están debidamente capacitadas y son innovadoras.

- **Categoría:**

Órdenes jerárquicas de una profesión.

- **Centro comercial**

Centro, del latín centrum, es un término que puede hacer referencia, entre otras cosas, al espacio donde se reúnen las personas con alguna finalidad. Comercial, por su parte, es un adjetivo que nombra a lo perteneciente o relativo al comercio o a los comerciantes.

- **Compromiso**

La palabra compromiso viene del latín compromissum. Se usa para describir una obligación que un individuo contrae o la palabra empeñada para cumplir con tal o cual acción.

- **Creatividad**

La Creatividad es una cualidad del ser humano que le permite desarrollar actitudes en pro de realizar acciones que creen e innoven una idea.

La consagración de un proyecto viene dado por diversos factores que comprenden un estado de creatividad para poder realizar lo que se desea.

- **Crecimiento personal**

El crecimiento personal es un proyecto de vida. Un plan a largo plazo en el cual hay que ir trabajando continuamente. Un sendero de tristes recaídas, pero también de muchísimos avances positivos colmados de satisfacciones.

- **Decisión**

El término decisión es aquel que hace referencia al proceso de elaboración cognitiva por el cual una persona puede elegir su forma de actuar y comportarse en diferentes situaciones de la vida en general.

- **Destrezas**

La destreza es la habilidad que se tiene para realizar correctamente algo. No se trata habitualmente de una pericia innata, sino que normalmente es adquirida. Lo más habitual es llegar a ser diestro en algo tras un largo proceso.

- **Empowerment:**

Es un sistema que consiste en potenciar la motivación y los resultados de todos los colaboradores de una empresa, a través de la delegación y de la transmisión de poder.

- **Empleador:**

Persona, física o jurídica, o comunidad de bienes, que recibe la prestación de servicios de personas consideradas trabajadores, así como de las contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas. Este concepto de

empleador, desvinculado de la noción de empresa, permite atribuir dicha condición en casos en los que está ausente el ánimo de lucro en la actividad desarrollada, como es el caso de las instituciones benéficas o las organizaciones ideológicas, por ejemplificar. El empleador puede ser un sujeto privado o público.

- **Emprendedor:**

Persona que crea una empresa o comienza una actividad empresarial.

- **Enriquecimiento del trabajo:**

Acción cuyo fin es aumentar la satisfacción del personal empleado, que consiste en obtener mayor flexibilidad y variedad en el trabajo.

- **Gráficos**

Se denomina gráfico a una representación visual de una serie de datos, representación que tiene como finalidad dar una rápida noción acerca de volúmenes, cantidades y porcentajes, estableciendo comparaciones.

- **Habilidades**

La habilidad es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio.

- **Incentivo**

Un incentivo es un estímulo que tiene como objetivo motivar a los trabajadores/as, incrementar la producción y mejorar el rendimiento.

- **Metas**

Meta es un término con el que se le conoce a los objetivos o propósitos que por lo general una persona se plantea en la vida cotidiana.

- **Metodología**

Se entiende por metodología el conjunto de pautas y acciones orientadas a describir un problema. Por la general, la metodología es un apartado de la investigación científica.

- **Motivación.**

Es la búsqueda de la satisfacción, de la necesidad que disminuye la tensión ocasionada por la misma. Es el logro de una hazaña o meta, es la satisfacción que le produce al concluirla. Desde el punto de vista Psicológico la motivación es la base del aprendizaje porque constituye el estímulo que impulsa y dirige el aprendizaje.

- **Motivación intrínseca**

Motivación intrínseca se refiere a la realización de acciones por la mera satisfacción de hacerlas sin necesidad de ningún incentivo externo.

- **Motivación extrínseca**

La motivación extrínseca se refiere a la motivación que viene de afuera de un individuo. Los factores motivadores son recompensas externas, o del exterior, como dinero o calificaciones.

- **Motivación laboral**

La motivación laboral es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma.

- **Planificación**

Es una estrategia orientada a algún objetivo concreto. Así, un empresario elabora un plan de negocio, un entrenador de fútbol realiza un plan para que su equipo obtenga buenos resultados y un individuo organiza su jubilación a partir de algún proyecto a largo plazo.

- **Prospectiva**

El conjunto de tentativas sistemáticas para observar a largo plazo el futuro de la ciencia, la tecnología, la economía y la sociedad con el propósito de identificar las tecnologías emergentes que probablemente produzcan los mayores beneficios económicos y/o sociales.

- **Recursos humanos:**

Son considerados en la época moderna como el principal activo de las empresas, la variable más importante para la generación de ventajas competitivas; más importantes incluso que el capital y la tecnología. Por lo tanto, como su recurso humano, o sea su gente, es su valor diferencial, la denominada “gestión de recursos humanos” aplica una política encaminada a mejorar la competitividad del personal de una organización.

2.4 HIPÓTESIS

2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL

La motivación laboral influye significativamente sobre la prospectiva de los recursos humanos del Centro Comercial “El Ayllu”, distrito de Ica, 2017.

2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Hipótesis específica 1

La motivación laboral extrínseca influye significativamente sobre la prospectiva de los trabajadores del Centro Comercial “El Ayllu” distrito de Ica, 2017.

- Hipótesis específica 2

La motivación laboral intrínseca influye significativamente sobre la prospectiva de los recursos humanos del Centro Comercial “El Ayllu”, distrito de Ica, 2017.

2.5 VARIABLES

2.5.1 DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE

A. VARIABLE INDEPENDIENTE

MOTIVACION LABORAL

La motivación laboral es un conjunto coordinado de acciones, es un proceso, reflejo de la personalidad del individuo frente a la institución donde labora.

DIMENSIONES

Motivación Extrínseca

La Motivación Extrínseca hace referencia al tipo de motivación en la cual los motivos que llevan a una persona a realizar determinado trabajo o actividad están situados fuera de la misma; o lo que es lo mismo, están sujetos a contingencias o factores externos.

Motivación Intrínseca

Se refiere a la realización de acciones por la mera satisfacción de hacerlas sin necesidad de ningún incentivo externo.

B. VARIABLE DEPENDIENTE

PROSPECTIVA

Prospectiva es el proceso de investigación que requiere mirar sistemáticamente la prospectiva a largo plazo en ciencia, tecnología, economía y sociedad.

DIMENSIONES

Metodología prospectiva

La aplicación de la prospectiva a los fines mencionados de apoyo a la definición de políticas y a la toma de decisiones.

Actitud prospectiva

Más que un método o una disciplina, la prospectiva es una actitud, es decir, el adjetivo debe preceder al sustantivo.

2.5.2 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LA VARIABLE

A. VARIABLE INDEPENDIENTE

MOTIVACION LABORAL

Motivación laboral son reacciones que están directamente ligado con la personalidad y el sistema de creencias que tiene la persona.

B. VARIABLE DEPENDIENTE

PROSPECTIVA

Es el proceso para identificar las áreas de investigación estratégicas y las tecnologías genéricas emergentes que generarán los mayores beneficios económicos y sociales.

2.5.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable General	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
VARIABLE INDEPENDIENTE: MOTIVACIÓN LABORAL	La motivación laboral es un conjunto coordinado de acciones, es un proceso, reflejo de la personalidad del individuo frente a la institución labora. .	Motivación laboral son reacciones que están directamente ligado con la personalidad y el sistema de creencias que tiene la persona.	Motivación extrínseca Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios • Incentivo • Gratificación • Reconocimientos • Sensación de éxito • Crecimiento personal • Autorrealización • Competencia
VARIABLE DEPENDIENTE: PROSPECTIVA	Prospectiva es el proceso de investigación que requiere mirar sistemáticamente la prospectiva a largo plazo en ciencia, tecnología, economía, y sociedad.	Es el proceso para identificar las áreas de investigación estratégicas y las tecnologías genéricas emergentes que generaran los mayores beneficios económicos y sociales.	Metodología prospectiva Actitud prospectiva	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis prospectivo • Presupuestación • Programación • Creatividad • Desprendimiento de rutinas • Análisis de anticipación

Elaboración propia

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es aplicada, porque sirve para aplicar a un hecho en las ciencias sociales y solucionar un problema. Sánchez y Reyes (2002:13).

Diseño del estudio: Investigación correlacional Sánchez y Reyes (2002: 79) al respecto manifiestan que este diseño “se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos variables de interés en una misma muestra de sujeto o el grado de relación entre dos fenómenos o eventos observados”.

3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación reúne por su nivel las características de un estudio descriptivo - correlacional que pertenecen a los niveles II y III. Hernández (2006).

3.2 DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITO DEL ESTUDIO

El ámbito de la investigación se delimitó en los ambientes del Centro Comercial “El Ayllu” en el distrito, provincia y departamento de Ica.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 POBLACIÓN

La población del presente trabajo está conformada por una población finita por que se conoce exactamente la cantidad, quedando representada por 34 trabajadores que laboran en el Centro Comercial “El Ayllu”.

Tabla N° 01: Población

Centro Comercial “El Ayllu”			Total
Datos	Mujeres	Hombres	34
Trabajadores	0	34	
Total			

Fuente: Base de datos de la Encuesta aplicada

3.3.2 MUESTRA

El tamaño muestral fue elegido mediante el muestreo de corte censal quedando conformado por la totalidad de la población en estudio, es decir por 34 trabajadores que laboran en el Centro Comercial “El Ayllu”, quienes representaron el 100% de la población en estudio.

Tabla N° 02: Muestra

Centro Comercial “El Ayllu”			Total
Datos	Mujeres	Hombres	34
Trabajadores	0	34	
Total			

Fuente: Tabla N° 01

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. ANÁLISIS DOCUMENTAL

Esta técnica se utilizó, para registrar la información necesaria de los reportes, libros, informes, registros y otros documentos que serán de gran importancia para recabar información de interés para la elaboración de esta investigación.

3.4.2. ENCUESTA

Esta técnica se utilizó para recoger información directamente de las variables de estudio, motivación y prospectiva de los trabajadores; la cual está basada en las respuestas orales y/o escritas de una población. Es una técnica de adquisición de información, mediante un formulario/cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto o grupo seleccionado en una muestra sobre un asunto dado. En las encuestas los instrumentos más utilizados son la entrevista y los cuestionarios.

3.5 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

3.5.1. VALIDEZ INTERNA.

Se verificó que el instrumento sea construido de la concepción técnica desglosando en dimensiones, indicadores e ítems, así como el establecimiento de su sistema de evaluación en base al objetivo de investigación logrando medir lo que realmente se indica en la investigación.

3.5.2. VALIDEZ DE CONSTRUCTO.

Este procedimiento se efectuó en base a la teoría de Hernández (2010). Se precisa que los instrumentos sobre la motivación laboral y prospectiva de los trabajadores sean elaborados en base a una teoría respondiendo al objetivo de la investigación esta se operacionalizó en áreas, dimensiones, indicadores e ítems.

3.5.3. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

El criterio de confiabilidad del instrumento, se determinó en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa Cronbach. Ver Tabla 03.

36 . PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

3.6.1. RECOLECCIÓN

Para contar con un conocimiento amplio del fenómeno investigado, primero se realizó la correspondiente investigación documental, consultando la bibliografía necesaria que sustente teóricamente la investigación, asimismo se aplicó un cuestionario por cada variable de estudios para medir las opiniones de los trabajadores del Centro Comercial “El Ayllu”.

3.6.2. PROCESAMIENTO

Luego de obtenida la información, se organizó y se tabularon los resultados. La prueba estadística se realizará aplicando el Programa SPSS. Con los resultados obtenidos de la prueba de hipótesis, se elaborarán las conclusiones y se proponen las recomendaciones pertinentes.

En esta investigación se introdujo algunos métodos estadísticos, derivados de la estadística descriptiva, objeto de resumir y comparar las observaciones que se han evidenciado con relación a las variables estudiadas; y al mismo tiempo describir la asociación que pueda existir entre alguna de ellas desde las perspectivas de la interrogante planteada en este estudio.

3.6.3. PRESENTACIÓN

Los datos se presentaron a través de tablas elaborados por el investigador con gráfico de barras con datos recolectados.

Luego del procesamiento se presentó un conjunto de cuadros, a las cuales se les calcularon sus porcentajes y frecuencias. Se debe señalar, que el procesamiento de los mismos se elaboró por medio del programa Spss v.22, con la finalidad de organizar y mostrar los datos de una manera clara y precisa.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach

		N	%
Casos	Válido	34	100.0
	Excluido	0	0.0
	Total	34	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento Tabla N° 03:

Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,716	16

Entonces se tiene un nivel de confiabilidad del 71,9%

4.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Tabla N° 04:

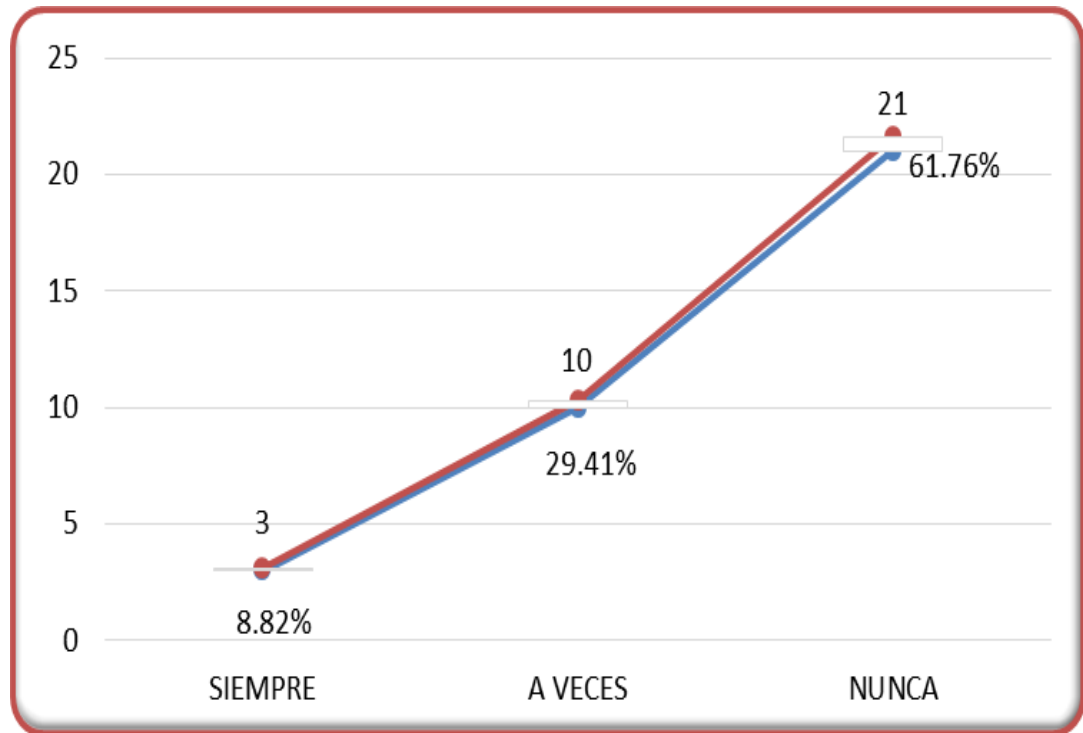
ÍTEM 1: ¿Considera usted importante que se le otorgue beneficios para mejorar a futuro su motivación laboral?

CATEGORÍA	f(i)	h(i)%	ACUMULADO
SIEMPRE	3	8.82%	8.82%
A VECES	10	29.41%	38.24%
NUNCA	21	61.76%	100.00%
	34	100.00%	

Fuente: Base de datos de la encuesta sobre motivación laboral.

Gráfico N° 01:

Importancia de beneficios para mejorar a futuro su motivación laboral



Fuente: Tabla N° 04

Interpretación:

En la tabla 04 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre motivación laboral que fue aplicado a 34 trabajadores que laboran en el Centro Comercial "El Ayllu".

Se observa en la tabla que; el 8,82% de trabajadores siempre considera importante que se le otorgue beneficios para mejorar a futuro su motivación laboral, 29,41% sólo a veces y el 61,76% de trabajadores nunca considera importante que se le otorgue beneficios para mejorar a futuro su motivación laboral.

Tabla N° 05:

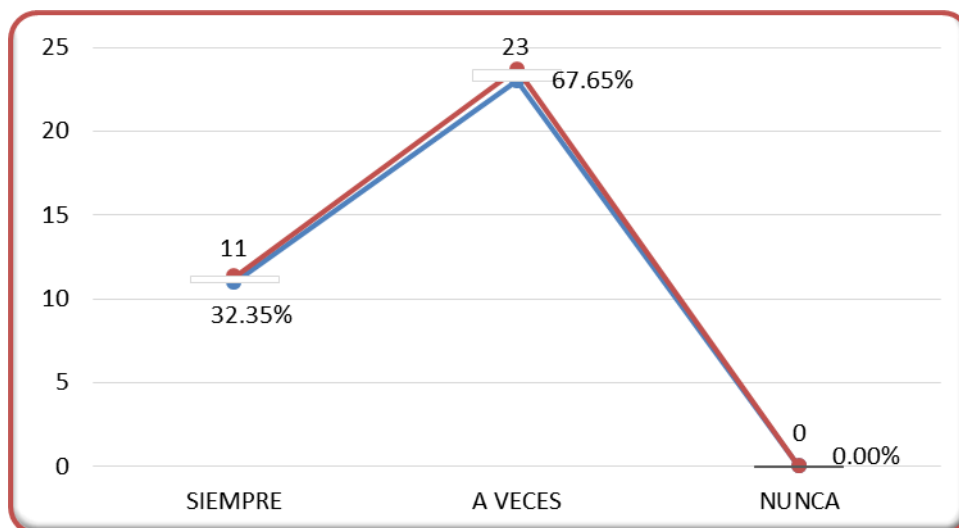
ÍTEM 2: ¿En qué medida considera que debe asumir compromiso para el trabajo si recibe algún tipo de incentivo?

CATEGORÍA	f(i)	h(i)%	ACUMULADO
SIEMPRE	11	32.35%	32.35%
A VECES	23	67.65%	100.00%
NUNCA	0	0.00%	100.00%
	34	100.00%	

Fuente: Base de datos de la encuesta sobre motivación laboral.

Gráfico N° 02:

Compromiso para el trabajo con incentivos.



Fuente: Tabla N° 05

Interpretación:

En la tabla 05 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre motivación laboral que fue aplicado a 34 trabajadores que laboran en el Centro Comercial "El Ayllu".

Se observa en la tabla que; el 32,35% de trabajadores considera que siempre debe asumir compromiso para el trabajo si recibe algún tipo de incentivo y el 67,65%, sólo a veces.

Tabla N° 06:

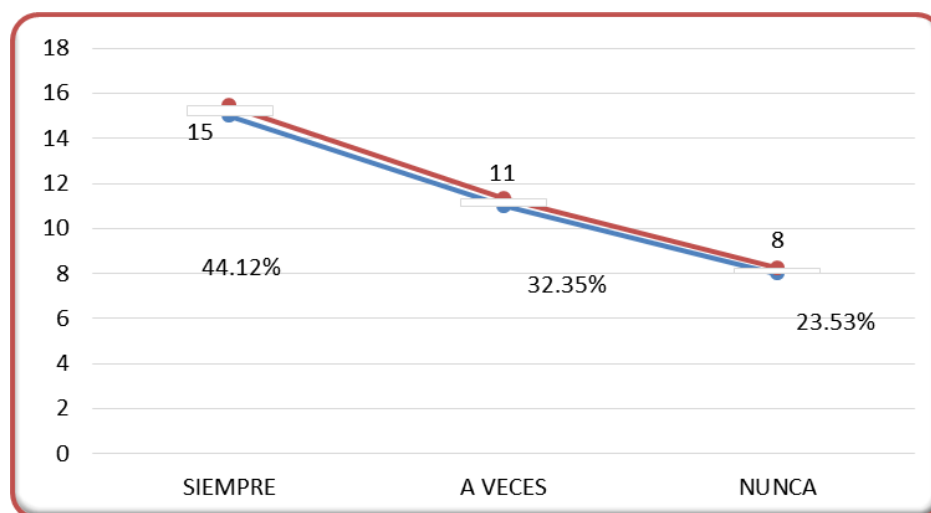
ÍTEM 3: ¿Con respecto a la gratificación, cree usted que es necesario para que los trabajadores se sientan identificados con su labor?

CATEGORÍA	f(i)	h(i)%	ACUMULADO
SIEMPRE	15	44.12%	44.12%
A VECES	11	32.35%	76.47%
NUNCA	8	23.53%	100.00%
	34	100.00%	

Fuente: Base de datos de la encuesta sobre motivación laboral.

Gráfico N° 03:

Necesidad de gratificación para que los trabajadores se sientan identificados con su labor.



Fuente: Tabla N° 06

Interpretación:

En la tabla 06 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre motivación laboral que fue aplicado a 34 trabajadores que laboran en el Centro Comercial "El Ayllu".

Se observa en la tabla que; el 23,53% afirmó que la gratificación nunca es necesaria para que los trabajadores se sientan identificados con su labor, el 32,35% declaró, que sólo a veces y el 44,12% de trabajadores alegó que la gratificación siempre es necesaria para que los trabajadores se sientan identificados con su labor.

Tabla N° 07:

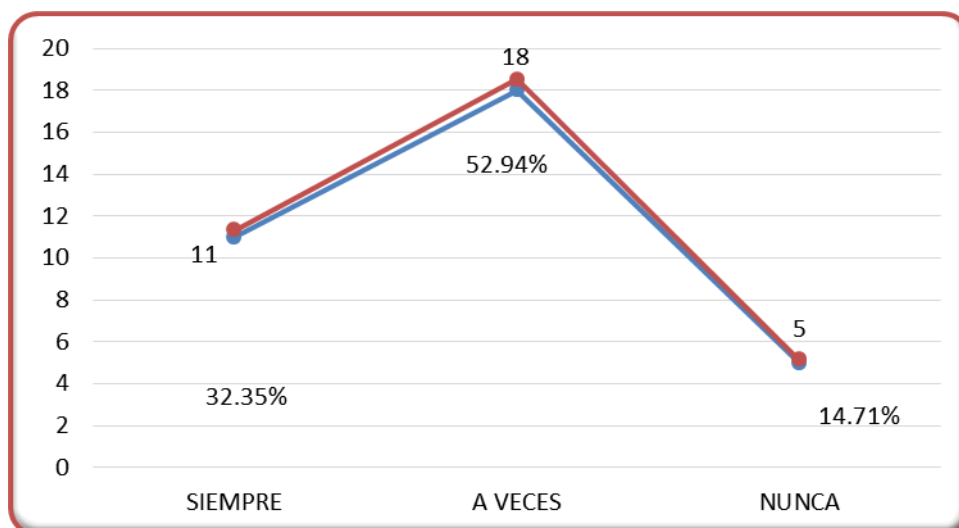
ÍTEM 4: ¿Cree usted necesario que deben ser reconocidos después de haber realizado bien su trabajo?

CATEGORÍA	f(i)	h(i)%	ACUMULADO
SIEMPRE	11	32.35%	32.35%
A VECES	18	52.94%	85.29%
NUNCA	5	14.71%	100.00%
	34	100.00%	

Fuente: Base de datos de la encuesta sobre motivación laboral.

Gráfico N° 04:

Necesidad de reconocimiento por buen trabajo.



Fuente: Tabla N° 07

Interpretación:

En la tabla 07 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre motivación laboral que fue aplicado a 34 trabajadores que laboran en el Centro Comercial "El Ayllu".

Se observa en la tabla que; el 14,71% sustentó que nunca es necesario ser reconocidos después de haber realizado bien su trabajo, el 32,35% considera que siempre es necesario y el 52,94% afirmó que a veces es necesario ser reconocidos después de haber realizado bien su trabajo.

Tabla N° 08:

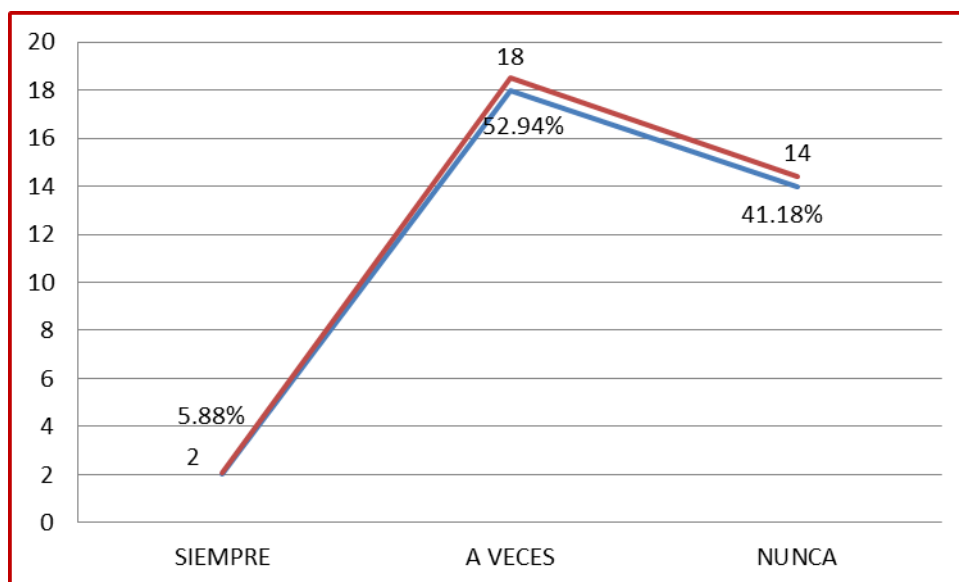
ÍTEM 5: ¿La sensación de éxito traerá satisfacción a los trabajadores y conllevará a la óptima prospectiva de los recursos humanos?

CATEGORÍA	f(i)	h(i)%	ACUMULADO
SIEMPRE	2	5.88%	5.88%
A VECES	18	52.94%	58.82%
NUNCA	14	41.18%	100.00%
	34	100.00%	

Fuente: Base de datos de la encuesta sobre motivación laboral.

Gráfico N° 05:

Sensación de éxito trae satisfacción.



Fuente: Tabla N° 08

Interpretación:

En la tabla 08 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre motivación laboral que fue aplicado a 34 trabajadores que laboran en el Centro Comercial “El Ayllu”.

Se observa en la tabla que; el 5,88% declaró que la sensación de éxito siempre traerá satisfacción a los trabajadores y conllevará a la óptima prospectiva de los recursos humanos, el 41,18% alegó que nunca y el 52,94% expresó que la sensación de éxito a veces trae satisfacción a los trabajadores y conllevará a la óptima prospectiva de los recursos humanos.

Tabla N° 09:

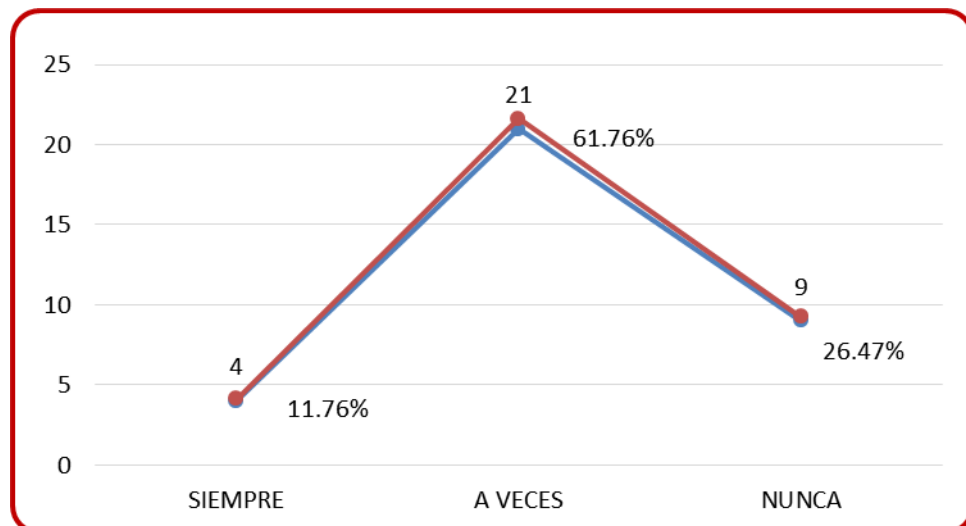
ÍTEM 6: ¿Tiene un nivel alto de compromiso para su crecimiento personal?

CATEGORÍA	f(i)	h(i)%	ACUMULADO
SIEMPRE	4	11.76%	11.76%
A VECES	21	61.76%	73.53%
NUNCA	9	26.47%	100.00%
	34	100.00%	

Fuente: Base de datos de la encuesta sobre motivación laboral.

Gráfico N° 06:

Nivel de compromiso para crecimiento personal.



Fuente: Tabla N° 09

Interpretación:

En la tabla 09 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre motivación laboral que fue aplicado a 34 trabajadores que laboran en el Centro Comercial "El Ayllu".

Se observa en la tabla que; el 11,76% siempre tiene un nivel alto de compromiso para su crecimiento personal, el 26,47% expresó que nunca y el 61,76% afirma que a veces tiene un nivel alto de compromiso para su crecimiento personal.

Tabla N° 10:

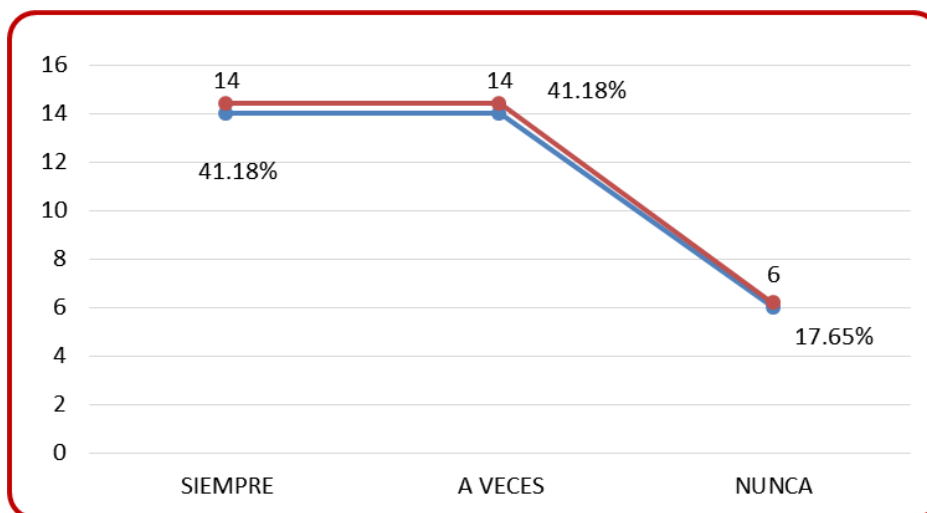
ÍTEM 7: ¿En el futuro será necesario contar con personal con capacidades de autorrealización frente a situaciones laborales?

CATEGORÍA	f(i)	h(i)%	ACUMULADO
SIEMPRE	14	41.18%	41.18%
A VECES	14	41.18%	82.35%
NUNCA	6	17.65%	100.00%
	34	100.00%	

Fuente: Base de datos de la encuesta sobre motivación laboral.

Gráfico N° 07:

Necesidad de personal con capacidades de autorrealización.



Fuente: Tabla N° 10

Interpretación:

En la tabla 10 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre motivación laboral que fue aplicado a 34 trabajadores que laboran en el Centro Comercial “El Ayllu”.

Se observa en la tabla que; el 17,65% expresa que en el futuro nunca será necesario contar con personal que tengan capacidades de autorrealización frente a situaciones laborales, el 41,18% que sólo a veces y el 41,18% sostienen que en el futuro siempre será necesario contar con personal con capacidades de autorrealización frente a situaciones laborales

Tabla N° 11:

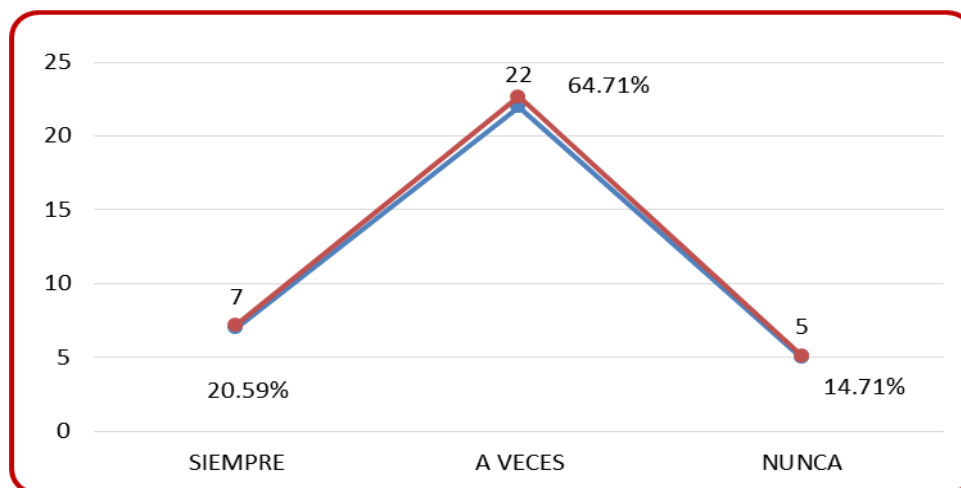
ÍTEM 8: ¿Considera usted que posee habilidades y destrezas para lograr la competitividad de su centro de trabajo?

CATEGORÍA	f(i)	h(i)%	ACUMULADO
SIEMPRE	7	20.59%	20.59%
A VECES	22	64.71%	85.29%
NUNCA	5	14.71%	100.00%
	34	100.00%	

Fuente: Base de datos de la encuesta sobre motivación laboral.

Gráfico N° 08:

Habilidades y destrezas para lograr la competitividad.



Fuente: Tabla N° 11

Interpretación:

En la tabla 11 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre motivación laboral que fue aplicado a 34 trabajadores que laboran en el Centro Comercial “El Ayllu”.

Se observa en la tabla que; el 14,71% nunca posee habilidades y destrezas para lograr la competitividad de su centro de trabajo, el 20,59% manifiesto que siempre y el 64,71% a veces posee habilidades y destrezas para lograr la competitividad de su centro de trabajo.

Tabla N° 12:

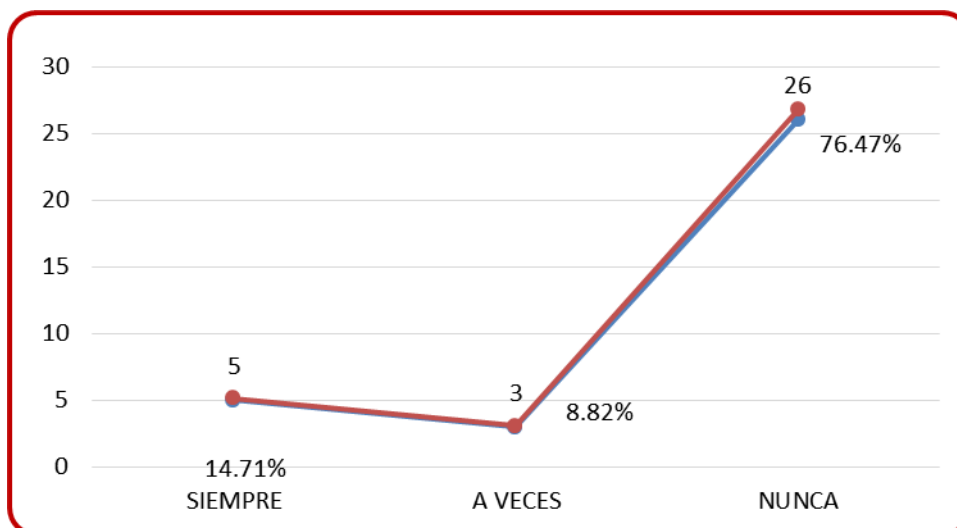
ÍTEM 9: ¿Ha comparado las metas que obtiene con la realidad de la Institución donde labora?

CATEGORÍA	f(i)	h(i)%	ACUMULADO
SIEMPRE	5	14.71%	14.71%
A VECES	3	8.82%	23.53%
NUNCA	26	76.47%	100.00%
	34	100.00%	

Fuente: Base de datos de la encuesta sobre prospectiva de recursos humanos.

Gráfico N° 09:

Realidad de metas que se obtiene en la Institución.



Fuente: Tabla N° 12

Interpretación:

En la tabla 12 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre prospectiva de recursos humanos que fue aplicado a 34 trabajadores que laboran en el Centro Comercial “El Ayllu”.

Se observa en la tabla que; el 8,82% a veces ha comparado las metas que obtiene con la realidad de la Institución donde labora, el 14,71% expresó que siempre y el 76,47% aseguró que nunca ha comparado las metas que obtiene con la realidad de la Institución donde labora.

Tabla N° 13:

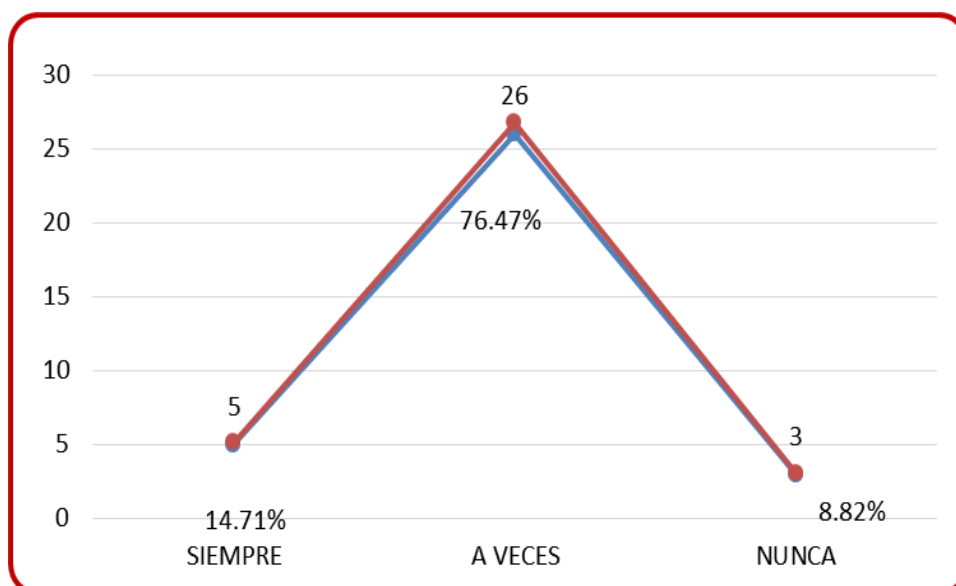
ÍTEM 10: ¿Ha realizado acciones teniendo en consideración el horizonte futuro?

CATEGORÍA	f(i)	h(i)%	ACUMULADO
SIEMPRE	5	14.71%	14.71%
A VECES	26	76.47%	91.18%
NUNCA	3	8.82%	100.00%
	34	100.00%	

Fuente: Base de datos de la encuesta sobre prospectiva de recursos humanos.

Gráfico N° 10:

Acciones para el horizonte futuro.



Fuente: Tabla N° 13

Interpretación:

En la tabla 13 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre prospectiva de recursos humanos que fue aplicado a 34 trabajadores que laboran en el Centro Comercial “El Ayllu”.

Se observa en la tabla que; el 8,82% nunca ha realizado acciones teniendo en consideración el horizonte futuro, el 14,71% manifestó que siempre y el 76,47% declaró que a veces ha realizado acciones teniendo en consideración el horizonte futuro.

Tabla N° 14:

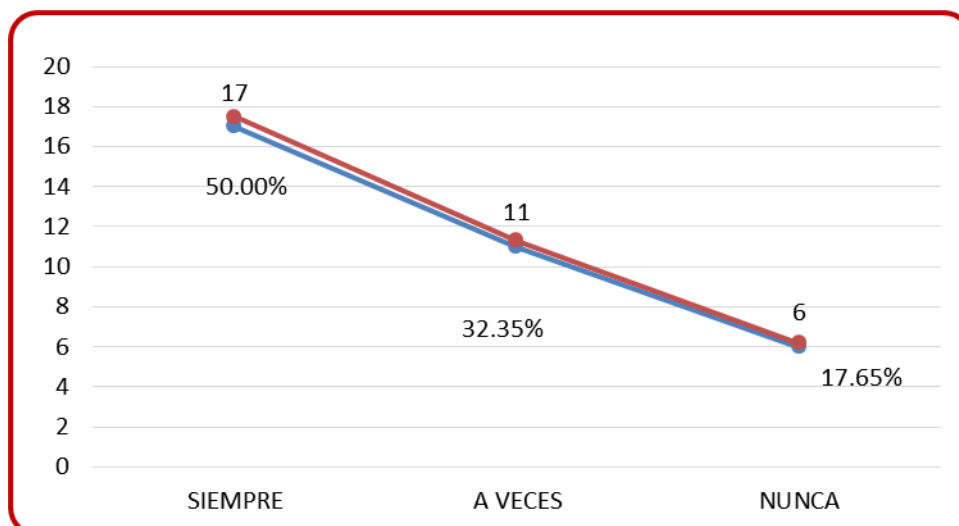
ÍTEM 11: ¿Ha programado usted acciones para lograr objetivos a futuro?

CATEGORÍA	f(i)	h(i)%	ACUMULADO
SIEMPRE	17	50.00%	50.00%
A VECES	11	32.35%	82.35%
NUNCA	6	17.65%	100.00%
	34	100.00%	

Fuente: Base de datos de la encuesta sobre prospectiva de recursos humanos.

Gráfico N° 11:

Acciones para objetivos a futuro.



Fuente: Tabla N° 14

Interpretación:

En la tabla 14 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre prospectiva de recursos humanos que fue aplicado a 34 trabajadores que laboran en el Centro Comercial “El Ayllu”.

Se observa en la tabla que; el 17,65% aseguró que nunca ha programado acciones para lograr objetivos a futuro, el 32,35% manifestó que sólo a veces y el 50,00% declaró que siempre ha programado acciones para lograr objetivos a futuro.

Tabla N° 15:

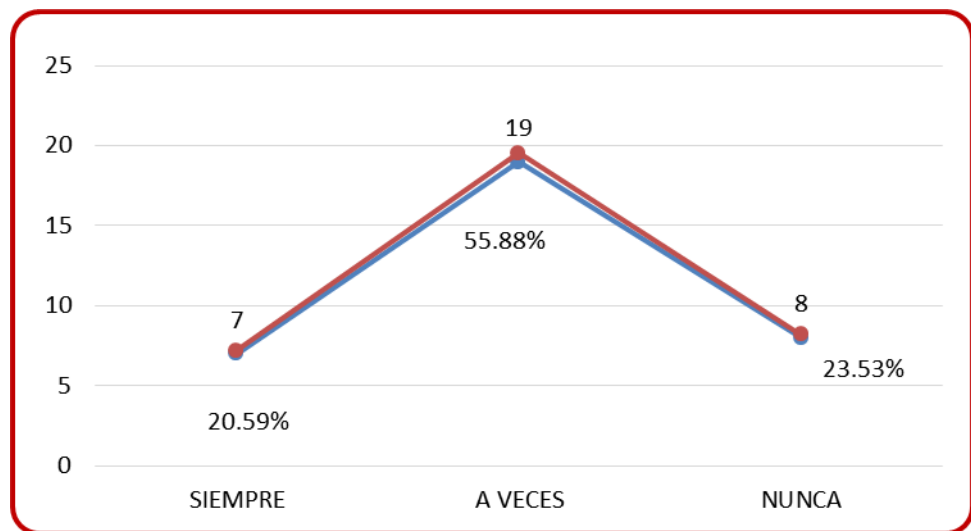
ÍTEM 12: ¿Planifica usted su presupuesto a futuro?

CATEGORÍA	f(i)	h(i)%	ACUMULADO
SIEMPRE	7	20.59%	20.59%
A VECES	19	55.88%	76.47%
NUNCA	8	23.53%	100.00%
	34	100.00%	

Fuente: Base de datos de la encuesta sobre prospectiva de recursos humanos.

Gráfico N° 12:

Presupuesto para futuro.



Fuente: Tabla N° 15

Interpretación:

En la tabla 15 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre prospectiva de recursos humanos que fue aplicado a 34 trabajadores que laboran en el Centro Comercial “El Ayllu”.

Se observa en la tabla que; el 20,59% siempre planifica su presupuesto a futuro, el 23,53% nunca lo hace y el 55,88% aseguró que a veces planifica su presupuesto a futuro.

Tabla N° 16:

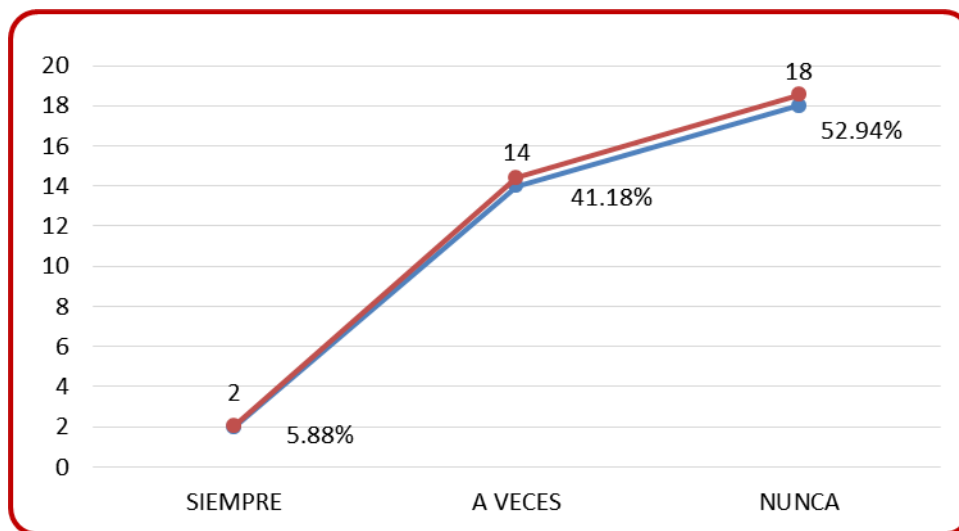
ÍTEM 13: ¿Apela a la creatividad para romper el bloqueo perceptivo?

CATEGORÍA	f(i)	h(i)%	ACUMULADO
SIEMPRE	2	18.00%	18.00%
A VECES	14	41.18%	59.18%
NUNCA	18	52.94%	112.12%
	34	112.12%	

Fuente: Base de datos de la encuesta sobre prospectiva de recursos humanos.

Gráfico N° 13:

Creatividad para romper el bloqueo perceptivo.



Fuente: Tabla N° 16

Interpretación:

En la tabla 16 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre prospectiva de recursos humanos que fue aplicado a 34 trabajadores que laboran en el Centro Comercial “El Ayllu”.

Se observa en la tabla que; el 5,88% siempre apela a la creatividad para romper el bloqueo perceptivo, el 41,18% aseguró que sólo a veces y el 52,94% manifestó que nunca apela a la creatividad para romper el bloqueo perceptivo.

Tabla N° 17:

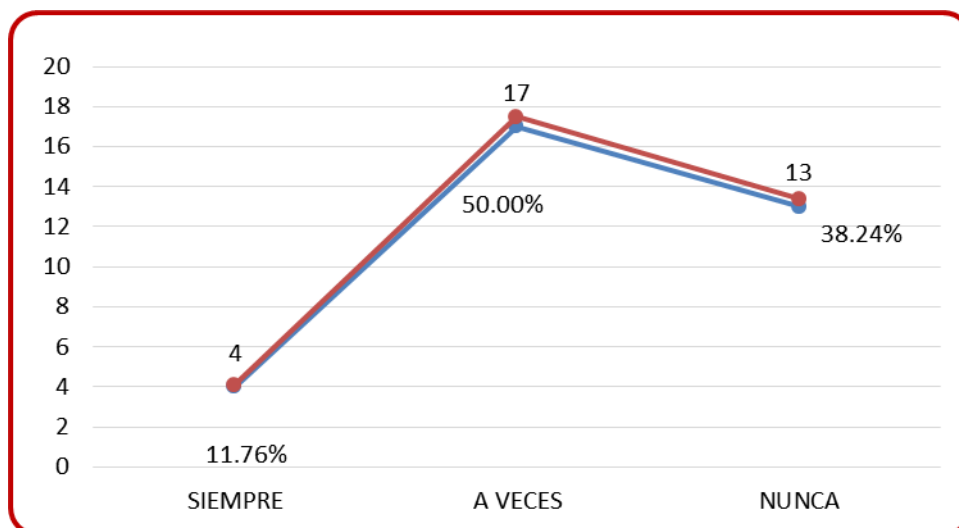
ÍTEM 14: ¿Logra usted desarrollar insatisfacción por lo existente, para desarrollar inquietudes a lograr?

CATEGORÍA	f(i)	h(i)%	ACUMULADO
SIEMPRE	4	11.76%	11.76%
A VECES	17	50.00%	61.76%
NUNCA	13	38.24%	100.00%
	34	100.00%	

Fuente: Base de datos de la encuesta sobre prospectiva de recursos humanos.

Gráfico N° 14:

Insatisfacción por lo existente.



Fuente: Tabla N° 17

Interpretación:

En la tabla 17 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre prospectiva de recursos humanos que fue aplicado a 34 trabajadores que laboran en el Centro Comercial "El Ayllu".

Se observa en la tabla que; el 11,76% declaró que siempre desarrolla insatisfacción por lo existente, para desarrollar inquietudes a lograr, el 38,24% expresó que nunca desarrolla insatisfacción y el 50,00% manifestó que a veces desarrolla insatisfacción por lo existente, para desarrollar inquietudes a lograr.

Tabla N° 18:

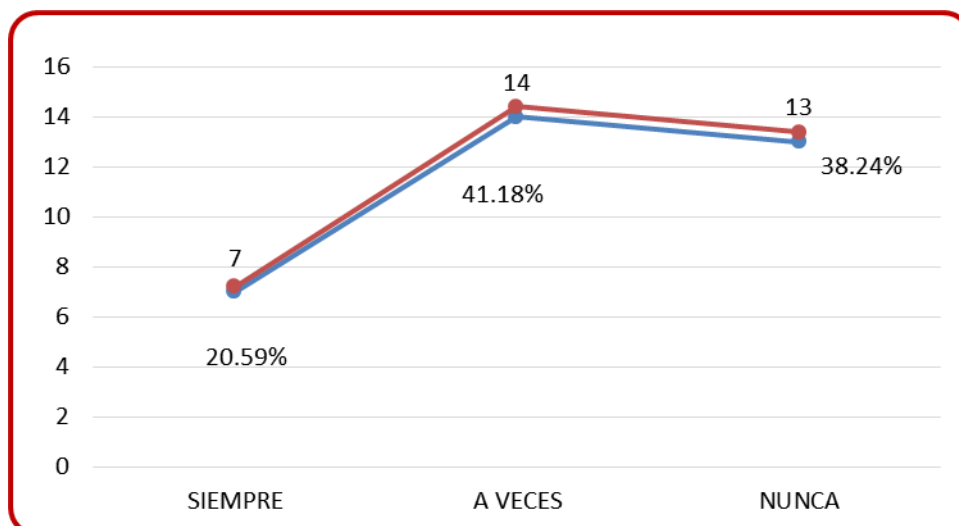
ÍTEM 15: ¿Su nivel en que se desprende de las rutinas a las que se está habituado es alto?

CATEGORÍA	f(i)	h(i)%	ACUMULADO
SIEMPRE	7	20.59%	20.59%
A VECES	14	41.18%	61.76%
NUNCA	13	38.24%	100.00%
	34	100.00%	

Fuente: Base de datos de la encuesta sobre prospectiva de recursos humanos.

Gráfico N° 15:

Nivel de desprendimiento de rutinas.



Fuente: Tabla N° 18

Interpretación:

En la tabla 18 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre prospectiva de recursos humanos que fue aplicado a 34 trabajadores que laboran en el Centro Comercial “El Ayllu”.

Se observa en la tabla que; el 20,59% declaró que su nivel en que se desprende de las rutinas a las que se está habituado siempre es alto, el 38,24% aseguró que su nivel nunca es alto y el 41,18% aseguró que su nivel en que se desprende de las rutinas a las que se está habituado a veces es alto.

Tabla N° 19:

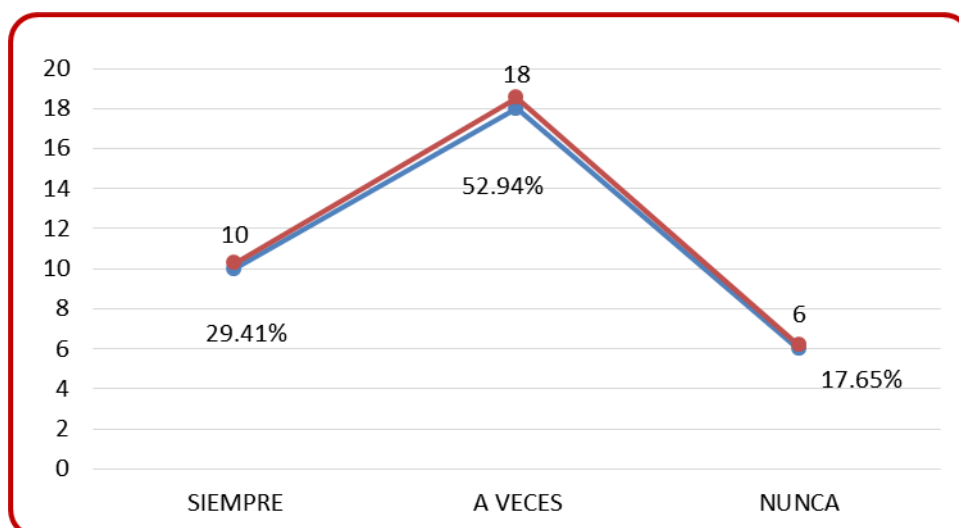
ÍTEM 16: ¿Ha desarrollado usted una actitud proferente guiada por el razonamiento?

CATEGORÍA	f(i)	h(i)%	ACUMULADO
SIEMPRE	10	29.41%	29.41%
A VECES	18	52.94%	82.31%
NUNCA	6	17.65%	100.00%
	34	100.00%	

Fuente: Base de datos de la encuesta sobre prospectiva de recursos humanos.

Gráfico N° 16:

Actitud proferente guiada por el razonamiento.



Fuente: Tabla N° 19

Interpretación:

En la tabla 19 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre prospectiva de recursos humanos que fue aplicado a 34 trabajadores que laboran en el Centro Comercial “El Ayllu”.

Se observa en la tabla que; el 17,65% nunca desarrolla una actitud proferente guiada por el razonamiento, el 29,41% precisó que siempre lo hace y el 52,94% declaró que a veces ha desarrollado una actitud proferente guiada por el razonamiento.

4.2 Contrastacion de Hipótesis

4.2.1. Prueba de hipótesis específicas

1º: Formulación de la primera Hipótesis Estadísticas y su interpretación.

H₀: No existe una influencia significativa entre la motivación extrínseca y la prospectiva de los recursos humanos del Centro Comercial “El Ayllu”, distrito de Ica 2017.

H₁: Existe una influencia significativa entre la motivación extrínseca y la prospectiva de los recursos humanos del Centro Comercial “El Ayllu”, distrito de Ica 2017.

2º: Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3º: Estadígrafo de Prueba:

Se utilizó prueba de Chi cuadrado y regresión lineal simple. El procesamiento de los datos se realizó con el Software estadístico SPSS versión 21.

Chi cuadrado entre la motivación extrínseca y prospectiva de los recursos humanos.

Pruebas de chi-cuadrado

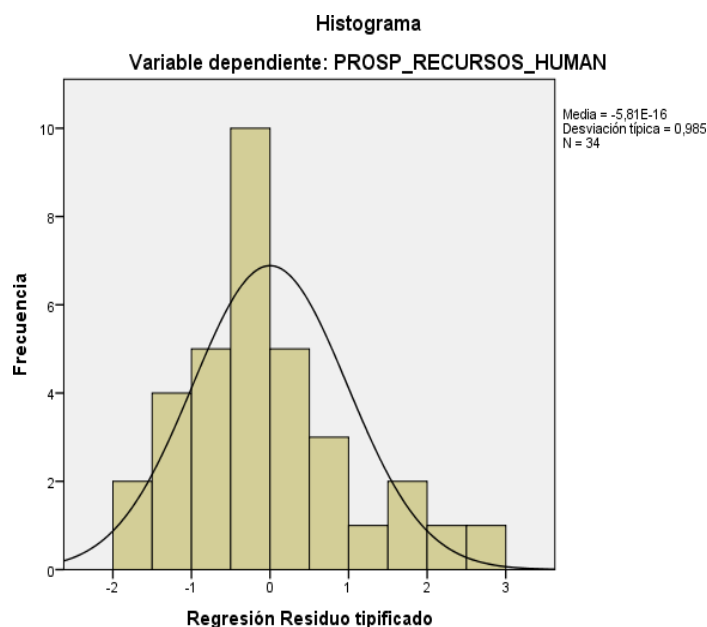
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,320 ^a	36	,816
Razón de verosimilitudes	26,030	36	,890
Asociación lineal por lineal	1,937	1	,164
N de casos válidos	34		

a. 50 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,03.

Los datos recogidos con los instrumentos, se trasladaron al programa estadístico SPSS versión 21 y obteniendo como resultado que sí existe una influencia significativa entre la motivación extrínseca y la prospectiva de los recursos humanos; esta influencia representa un chi cuadrado: 0.816, se comprueba que a buena motivación extrínseca, le corresponde un alto nivel de prospectiva de los recursos humanos.

4º: Tenemos la Región Crítica

Gráfico N° 17



5º: Se decide por:

El programa SPSS 22 refleja un chi cuadrado calculado de 0.81, entonces teniendo una frecuencia esperada inferior a 5 se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Con este resultado estadístico, se puede afirmar que existe una influencia significativa entre la motivación extrínseca y la prospectiva de los recursos humanos del Centro Comercial “El Ayllu”, distrito de Ica 2017.

Segunda hipótesis específica

1º: Formulación de la segunda Hipótesis Estadísticas y su interpretación.

H₀: No existe una influencia significativa entre la motivación intrínseca y la prospectiva de los recursos humanos del Centro Comercial “El Ayllu”, distrito de Ica 2017.

H₂: Existe una influencia significativa entre la motivación intrínseca y la prospectiva de los recursos humanos del Centro Comercial “El Ayllu”, distrito de Ica 2017.

2º: Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3º: Estadígrafo de Prueba:

Se utilizó prueba de Chi cuadrado y regresión lineal simple. El procesamiento de los datos se realizó con el Software estadístico SPSS versión 21.

Chi cuadrado entre la motivación intrínseca y prospectiva de los recursos humanos.

Pruebas de chi-cuadrado

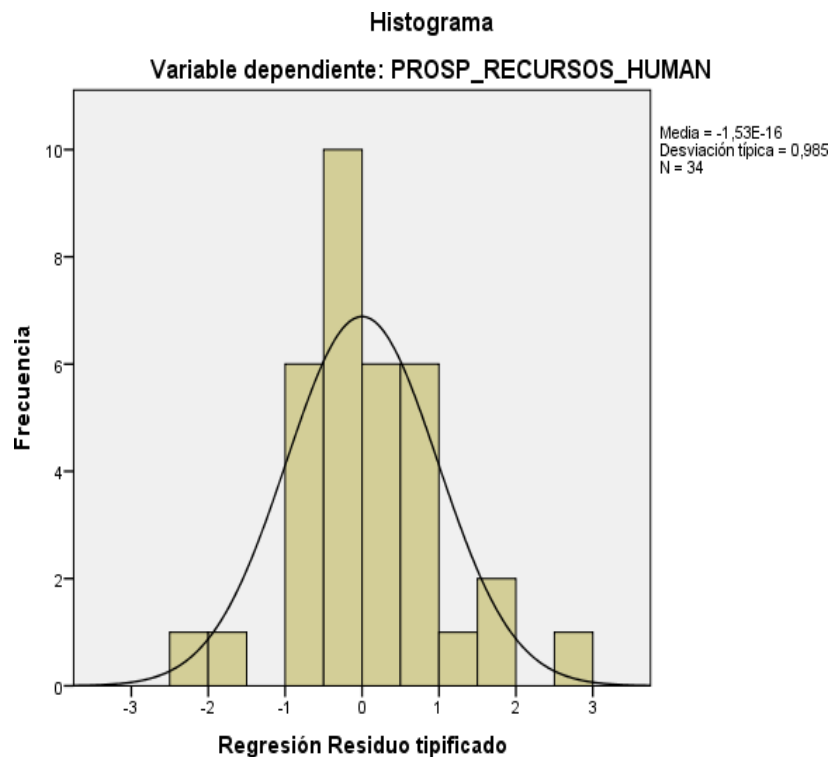
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	35,97 6 ^a	27	,116
Razón de verosimilitudes	33,36 6	27	,185
Asociación lineal por lineal	1,145	1	,285
N de casos válidos	34		

a. 40 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,12.

Los datos recogidos con los instrumentos, se trasladaron al programa estadístico SPSS versión 21 y obteniendo como resultado que sí existe influencia entre la motivación intrínseca y la prospectiva de los recursos humanos; esta influencia representa un chi cuadrado: 0.116, se comprueba que a buena motivación intrínseca, le corresponde un alto nivel de prospectiva de los recursos humanos.

4º: Tenemos la Región Crítica

Gráfico N° 18



5º: Se decide por:

El programa SPSS 22 refleja un chi cuadrado calculado de 0.11, entonces teniendo una frecuencia esperada inferior a 5 se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Con este resultado estadístico, se puede afirmar que existe una influencia entre la motivación intrínseca y la prospectiva de los recursos humanos del Centro Comercial “El Ayllu”, distrito de Ica 2017.

4.2.2 Prueba de hipótesis General

1º: Formulación de las Hipótesis Estadísticas y su interpretación.

H₀: No existe una influencia significativa entre la motivación laboral y la prospectiva de los recursos humanos del Centro Comercial “El Ayllu”, distrito de Ica 2017.

H_G: Existe una influencia significativa entre la motivación laboral y la prospectiva de los recursos humanos del Centro Comercial “El Ayllu”, distrito de Ica 2017.

2º: Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3º: Estadígrafo de Prueba:

El estadístico de prueba fue Chi cuadrado y regresión lineal simple. El procesamiento de los datos se realizó con el Software estadístico SPSS versión 21.

Chi cuadrado entre la motivación laboral y prospectiva de los recursos humanos.

Pruebas de chi-cuadrado

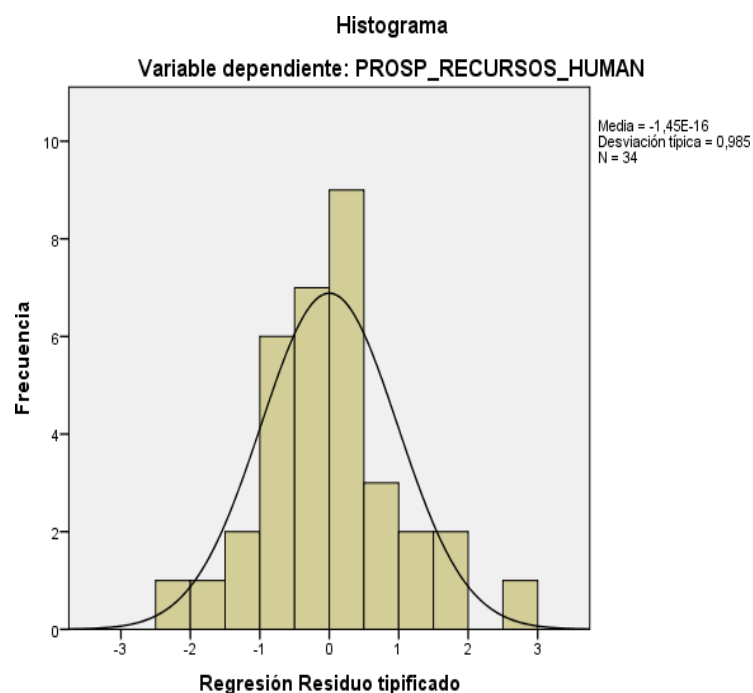
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	50,85 3 ^a	54	,597
Razón de verosimilitudes	40,88 6	54	,906
Asociación lineal por lineal	2,647	1	,104
N de casos válidos	34		

a. 70 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,06.

Los datos recogidos con los instrumentos, se trasladaron al programa estadístico SPSS versión 21 y obteniendo como resultado que sí existe una influencia significativa entre la motivación laboral y la prospectiva de los recursos humanos; esta influencia representa un chi cuadrado: 0.597, se comprueba que a buena motivación laboral, le corresponde un alto nivel de prospectiva de los recursos humanos.

4º: Tenemos la Región Crítica

Gráfico N° 19



5º: Se decide por:

El programa SPSS 22 refleja un chi cuadrado calculado de 0.59, entonces teniendo una frecuencia esperada inferior a 5 se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Con este resultado estadístico, se puede afirmar que existe una influencia positiva entre la motivación laboral y la prospectiva de los recursos humanos del Centro Comercial “El Ayllu”, distrito de Ica 2017.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La discusión de resultados se realiza contrastando los hallazgos encontrados con lo señalado en el marco teórico y los antecedentes de investigación.

Estos resultados se contrastan con otras investigación, se puede mencionar que se confirma la hipótesis general, que la motivación laboral tiene una influencia significativa con la prospectiva de los recursos humanos del Centro Comercial “El Ayllu”, distrito de Ica, 2017. Confirmando lo sostenido por Reynaga, Y. (2015), quien sostiene que la motivación influye directamente en el desempeño laboral del personal, en donde le permite desarrollarse y sentirse satisfecho por los resultados logrados en la ejecución de sus responsabilidades y deberes que debe cumplir diariamente en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas – Perú.

La motivación extrínseca tiene influencia significativa con la prospectiva de los recursos humanos del Centro Comercial “El Ayllu”, distrito de Ica 2017. Afirmando lo sostenido por Bedodo V. y Giglio C. (2006), quienes manifiestan que es posible reconocer la existencia de una tendencia que permite plantear que las compensaciones, entendidas en su concepto

integral, se relacionan con la motivación en el trabajo, manera que, correctamente diseñadas, logran influir en la motivación en tanto combina estímulos tanto extrínsecos como intrínsecos; extrínsecos en el caso del componente monetario, e intrínsecos en su componente asociado a la actividad misma y su contexto laboral.

La motivación intrínseca tiene influencia en la prospectiva de los recursos humanos del Centro Comercial “El Ayllu”, distrito de Ica 2017. Confirmando lo investigado por Huamani L. (2005), quien concluye que en la motivación interna, depende que las personas tengan objetivos claros, desarrollen la automotivación, y que los jefes retribuyan sus esfuerzos con recompensas justas y oportunas, que los gerentes faciliten los medios y condiciones favorables para que pueda desarrollarse favorablemente la motivación y no la dificulten, para que se pueda lograr el cumplimiento de objetivos personales y empresariales.

Asimismo, se considera lo investigado por Casavilca, M. (20017), quién concluye que los trabajadores se encuentran parcialmente motivados y las manifestaciones de desmotivación que predominan son las del aspecto laboral.

CONCLUSIONES

- 1- La motivación laboral influye significativamente en la prospectiva de los recursos humanos del Centro Comercial "El Ayllu", distrito de Ica, 2017 , esto se ve reflejado con la prueba de chi cuadrado: 0.597 que corresponde a un 36% de influencia.
- 2- La motivación extrínseca influye significativamente en la prospectiva de los recursos humanos del Centro Comercial "El Ayllu", distrito de Ica 2017, esto se ve reflejado con la prueba de chi cuadrado: 0.816 que corresponde al 67% de influencia.
- 3- Se ha logrado identificar la influencia entre la motivación intrínseca y la prospectiva de los recursos humanos del Centro Comercial "El Ayllu", distrito de Ica, 2017, esto se ve reflejado con la prueba de chi cuadrado: 0.116 con el 1% de influencia.

RECOMENDACIONES

- 1) A la directiva del Centro Comercial “El Ayllu” del distrito de Ica, se le recomienda orientar a los socios para lograr que los trabajadores incrementen su motivación laboral en mejora de la prospectiva del Centro Comercial “El Ayllu”.
- 2) A los socios del Centro Comercial “El Ayllu” del distrito de Ica, se les sugiere tener en cuenta lo importante de las retribuciones y compensaciones entendidas en su concepto integral, debido a que estas se relacionan con la motivación en el trabajo logrando una buena motivación extrínseca en los trabajadores del Centro Comercial “El Ayllu”, distrito de Ica.
- 3) A los socios del Centro Comercial “El Ayllu” del distrito de Ica, se inicie un cronograma de capacitaciones que tengan como objetivo contar con un personal más competitivo y a la vez que estos se sientan fortalecidos intrínsecamente para desarrollar su actividad laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIBLIOGRÁFICAS

- Bedodo V. y Giglio C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: Una investigación de orientación teórica*. Universidad de Chile.
- Cabanillas, J. y Armas, J. (2017). *Influencia de los trabajadores de Mi Banco. Iquitos, 2017*. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Casavilca, M. (2017). *La Motivación del profesional del Hospital Santa María del Socorro*. Universidad Privada San Juan Bautista.
- Deci, E.; Ryan, R. (2008) *Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health*. *Canadian Psychology*, v. 49, n. 3, p. 182–185.
- Ganga F., Vera J. y Araya J. (2009). *Diagnóstico y prospectiva de la administración de recursos humanos*. Universidad Complutense de Madrid. España.
- García, V. (2012). *La motivación laboral: Estudio descriptivo de algunas variables*. Universidad de Valladolid.
- García V. (2012). *La motivación laboral. Tesis de grado en relaciones laborales y recursos humanos de la Universidad de Valladolid*.
- Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (1999) *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw- Hill.

- Hernández F. y Peña I. (2008). *Efectividad de la estrategia de recursos humanos: Modelo integrador de la teoría de recursos y capacidades y la teoría del comportamiento en las entidades financieras de la economía social*. Universidad de Castilla La Mancha. España.
- Hernández Sampieri (2006). *Metodología de la Investigación*, Editorial McGRAW-Hill. México
- Huamaní, N. (2015). *El Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes del área de transporte del metro de Lima, La línea 1 en el 2013*. Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur. Perú.
- Huamaní L. (2005). *Influencia de los factores de motivación en el desempeño laboral*. Universidad del Altiplano.
- Luke G. (1996). *La prospectiva en Francia: planeamiento del sector pesquero*.
- Martin B. (1995). *Prospectiva estratégica*.
- Maslow, Abraham H. (1991) *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos.
- Merello A. (1973). *Prospectiva teórica y práctica*, Guadalupe, Buenos Aires, p.19
- Moscoso, K. (2016). *Influencia de los incentivos en el trabajo y la motivación laboral de los empleados de la Agro Exportadora Exprosur SRL, en el distrito de Subtanjalla provincia de Ica en el año 2015* Universidad Alas Peruanas de Ica.

- Naranjo M. (2009). *Motivación laboral y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. Universidad de Costa Rica San José, Costa Rica.
- Oliva, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015*. Universidad César Vallejo. Lima – Perú.
- Ortega, F. (2014). *La Prospectiva laboral: Herramienta indispensable de planeamiento en una era de cambios*. Universidad del Pacífico, Perú.
- Reátegui, L. (2015). *Influencia en el desempeño laboral de la Institución educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016*. Universidad Cesar Vallejo.
- Reynaga, Y. (2015). *Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015*. Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas – Perú.
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2002). *Metodología y Diseños en la investigación científica*. Lima: Universidad Ricardo Palma. Editorial Universitaria.
- Santos, J.A. (1993). *Rec-hum. Estudios de Psicología laboral y Administración de Recursos Humano*. San Salvador, Universidad de El Salvador.
- Segura C., Pons O. (2005). *La Motivación: Factor clave en el rendimiento de las personas y en el resultado de las organizaciones*. Universidad Politécnica de Cataluña
- Sierra J. (1992). *Prospectiva Estratégica*.

- Skinner, Burrhus Frederic, and Rubén Ardila. 81977). *Sobre el conductismo*. Fontanella.
- Sum, M. (2015). *Motivación y prospectiva laboral*, Universidad Rafael Landívar.
- Thomas K. (2000). *Motivación intrínseca y su compromiso con la edificación de energía*. San Francisco.
- Vilela, C. (2016). *Motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Leoncio Prado, 2015*. Universidad César Vallejo – Ica.

Revista

- Hackman J. (1975). *Journal of applied psychology*.

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA SOBRE LA PROSPECTIVA DE LOS RECURSOS HUMANOS GRÁFICOS DEL CENTRO COMERCIAL EL AYLLU, DISTRITO DE ICA 2017				
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN	Variables	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera la motivación laboral influye sobre la prospectiva de los recursos humanos del Centro Comercial El Ayllu, distrito de Ica 2017?	OBJETIVO GENERAL Determinar el grado de influencia de la motivación laboral sobre la prospectiva de los recursos humanos del Centro Comercial El Ayllu, distrito de Ica 2017.	HIPÓTESIS GENERAL La motivación laboral influye positivamente sobre la prospectiva de los recursos humanos del Centro Comercial El Ayllu, distrito de Ica 2017.	VI: MOTIVACIÓN LABORAL - Motivación extrínseca - Motivación intrínseca	Tipo de investigación: Aplicada Nivel de investigación: Descriptivo Diseño de investigación: Correlacional Población: 34 trabajadores del Centro Comercial "El Ayllu" Muestra: 34 trabajadores del Centro Comercial "El Ayllu" Técnica e Instrumento de investigación: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICOS		
¿En qué nivel influye la motivación laboral extrínseca sobre la prospectiva de los recursos humanos del Centro Comercial El Ayllu, distrito de Ica 2017?	Establecer el nivel de influencia entre la motivación laboral extrínseca y la prospectiva de los recursos humanos del Centro Comercial El Ayllu, distrito de Ica 2017.	La motivación laboral extrínseca influye significativamente sobre la prospectiva de los recursos humanos del Centro Comercial El Ayllu, distrito de Ica 2017		
¿En qué nivel influye la motivación laboral intrínseca del individuo sobre la prospectiva de los recursos humanos del Centro Comercial El Ayllu, distrito de Ica 2017?	Establecer el nivel de influencia entre la motivación intrínseca y la prospectiva de los recursos humanos del Centro comercial El Ayllu, distrito de Ica 2017	La motivación laboral intrínseca influye significativamente sobre la prospectiva de los recursos humanos del Centro Comercial El Ayllu, distrito de Ica 2017.	VD: PROSPECTIVA DE LOS RECURSOS HUMANOS - Metodología prospectiva - Actitud prospectiva	

ENCUESTA SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado trabajador: Agradecemos su gentil participación en la presente investigación, para obtener información sobre la Motivación Laboral.

El cuestionario es anónimo, por favor responda con sinceridad. Lea usted con atención y conteste marcando con una "X" en un solo recuadro.

Instrucciones:

En las siguientes proposiciones marque con una "X" en el valor del casillero que según Ud. corresponde.

Calificación:

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

	MOTIVACIÓN LABORAL	1	2	3
	<i>MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA</i>			
01	¿Considera usted importante que se le otorgue beneficios para mejorar a futuro su motivación laboral?			
02	¿En qué medida considera que debe asumir compromiso para el trabajo si recibe algún tipo de incentivo?			
03	¿Con respecto a la gratificación, cree usted que es necesario para que los trabajadores se sientan identificados con su labor?			
04	¿Cree usted necesario que deben ser reconocidos después de haber realizado bien su trabajo?			
	<i>MOTIVACIÓN INTRÍNSECA</i>			
05	¿La sensación de éxito traerá satisfacción a los trabajadores y conllevará a la óptima prospectiva de los recursos humanos?			
06	¿En qué nivel asume compromiso para su crecimiento personal?			
07	¿En el futuro será necesario contar con personal con capacidades de autorrealización frente a situaciones laborales?			
08	¿Considera usted que posee habilidades y destrezas para lograr la competitividad de su centro de trabajo?			

ENCUESTA SOBRE PROSPECTIVA DE RECURSOS HUMANOS

Estimado trabajador: Agradecemos su gentil participación en la presente investigación, para obtener información sobre la prospectiva de recursos humanos.

El cuestionario es anónimo, por favor responda con sinceridad. Lea usted con atención y conteste marcando con una "X" en un solo recuadro.

Instrucciones:

En las siguientes proposiciones marque con una "X" en el valor del casillero que según Ud. corresponde.

Calificación:

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

PROSPECTIVA		1	2	3
METODOLOGÍA PROSPECTIVA				
01	¿Ha comparado las metas que obtiene con la realidad de la Institución donde labora?			
02	¿Ha realizado acciones teniendo en consideración el horizonte futuro?			
03	¿Ha programado usted acciones para lograr objetivos a futuro?			
04	¿Planifica usted su presupuesto a futuro?			
ACTITUD PROSPECTIVA				
05	¿Apela a la creatividad para romper el bloqueo perceptivo?			
06	¿Logra usted desarrollar insatisfacción por lo existente, para desarrollar inquietudes a lograr?			
07	¿En qué nivel se desprende de las rutinas a las que se está habituado?			
08	¿Ha desarrollado usted una actitud proferente guiada por el razonamiento?			

MOTIVACIÓN LABORAL Y PROSPECTIVA DE LOS RECURSOS HUMANOS

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	TOTAL
1	2	3	3	3	3	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	29
2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	37
3	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	1	2	3	2	1	29
4	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	3	1	1	1	3	29
5	2	3	1	1	2	2	2	3	1	2	1	2	3	1	1	1	28
6	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	3	2	1	32
7	1	3	3	3	3	1	3	2	1	2	3	1	2	1	1	2	32
8	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	1	2	26
9	1	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	2	1	2	2	2	34
10	3	3	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	2	1	2	26
11	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	1	2	31
12	1	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	31
13	2	2	1	3	1	3	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	35
14	1	2	2	3	1	2	1	2	1	2	2	3	1	2	3	3	31
15	2	3	3	2	1	1	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	32
16	1	3	3	2	1	2	1	1	1	3	3	2	1	1	2	3	30
17	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	3	1	32
18	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	1	2	2	3	32
19	2	3	1	3	2	1	2	3	1	2	3	2	1	1	2	2	31
20	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	1	35
21	1	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3	1	1	2	2	31
22	1	2	3	2	1	2	1	3	1	3	3	2	1	2	1	3	31
23	1	2	3	3	1	2	3	2	1	2	1	1	1	1	2	2	28
24	1	2	2	1	2	1	3	2	1	2	3	3	1	2	1	3	30
25	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	1	3	2	29
26	1	2	3	2	1	2	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	35
27	1	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	1	3	2	33
28	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	36
29	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	27
30	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	32
31	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	30
32	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	26
33	1	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	2	1	30
34	1	2	3	2	2	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	3	31
Σ vi	50	79	75	74	56	63	76	70	47	70	79	67	52	59	62	72	1051

