

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



Trabajo de Suficiencia Profesional

Motivación en el trabajo en los colaboradores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Autor: Bachiller Sadith Jeanette Hoyos Gutierrez

Lima - Perú
2018

Dedicatoria

A mi madre, por ser el pilar de nuestra familia, por su amor apoyo incondicional y por sus sabios consejos, los cuales me han servido de guía a lo largo de mi vida.

A mi padre, por compartir con alegría los logros obtenidos hasta hoy y por estar siempre a mi lado siendo mi símbolo de fuerza.

A mi hermano, por ser mi ejemplo a seguir.

A mi esposo, por sus palabras de aliento y su constante motivación para culminar esta etapa de mi carrera.

A mi hijo, porque junto a él descubro día a día el verdadero significado del amor.

A mi abuelo, porque fue, con sus consejos, el principal gestor de mi carrera y porque sé que estaría orgulloso de mi.

Agradecimientos

A Dios, por ser mi guía.

A la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, institución que me dio los conocimientos necesarios para poder desarrollarme profesionalmente.

A mis docentes, por compartir conmigo su conocimiento y aclarar mis dudas durante mi proceso educativo.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega según la Directiva N° 003-FPs y TS.- 2016, expongo ante ustedes mi investigación titulado “Motivación laboral en trabajadores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017” bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA para obtener el título profesional de licenciatura. Por lo cual espero que este trabajo de investigación sea correctamente evaluado y aprobado.

Atentamente,

Sadith Jeanette Hoyos Gutierrez

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Presentación	iv
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
CAPÍTULO I Planteamiento del problema	14
Descripción de la realidad problemática	14
Problema principal	17
Problemas secundarios	17
Objetivo general	18
Objetivos específicos	18
Justificación	19
CAPÍTULO II Marco teórico conceptual	20
Antecedentes	20
Antecedentes internacionales	20
Antecedentes nacionales	22
Bases teóricas	25
Teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan	25
Otras teorías	30
Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow	30
Las teorías X y Y de McGregor	31
Teoría de los factores de Herzberg	32

Definición conceptual	32
CAPITULO III Metodología	34
Tipo y diseño utilizado	34
Tipo de enfoque	34
Nivel	34
Diseños de Investigación	34
Población y muestra	35
Identificación y operacionalización de la variable	35
Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico	37
Técnica	37
Instrumento	37
Confiabilidad	39
Validez	39
CAPITULO IV Presentación, procesamiento y análisis de datos	41
Procesamiento de los resultados	41
Presentación de los resultados	41
Análisis y discusión de resultados	49
Conclusiones	53
Recomendaciones	54
CAPÍTULO V Intervención	55
Denominación del programa	55
Justificación del programa	55
Establecimiento de objetivos	56
Sector al que se dirige	75

Establecimiento de conductas problemas / metas	75
Metodología	75
Intrumentos / Material a utilizar	77
Cronograma	78
Referencias Bibliográficas	87
ANEXOS	92
Matriz de consistencia	93
Baremos	96
Carta de presentación	98
Carta de aceptación	99
Instrumento	99
Ficha Sociodemográfica	101
Consentimiento informado	102
Características de la población	103
Acta de aprobación de originalidad	104
Porcentaje de originalidad	105

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Continuo de autodeterminación	27
Tabla 2 Operacionalización de la variable Motivación en el Trabajo	36
Tabla 3 Items de la Escala de Motivación en el Trabajo R-Maws	38
Tabla 4 Escala Valorativa de la Escala Motivación en el Trabajo R-Maws	38
Tabla 5 Estadística de Fiabilidad	39
Tabla 6 Estadísticos descriptivos	41
Tabla 7 Niveles de Motivación en el Trabajo	42
Tabla 8 Niveles de desmotivación	43
Tabla 9 Niveles de Motivación por regulación Externa	44
Tabla 10 Niveles de Motivación por Regulación Introyectada	45
Tabla 11 Niveles de Motivación por Regulación Identificada	46
Tabla 12 Niveles de Motivación Intrínseca	47
Tabla 13 Niveles de Motivación en el Trabajo, según sexo	48
Tabla 14 Cronograma	78
Tabla 15 Sesión 1: Conociendo sobre motivación	79
Tabla 16 Sesión 2: Mi motivación	80
Tabla 17 Sesión 3 Autonomía y toma de decisiones	81
Tabla 18 Sesión 4 Compromiso	82
Tabla 19 Sesión 5 Trabajo en equipo	83
Tabla 20 Sesión 6 Comunicación asertiva	84
Tabla 21 Sesión 7 Liderazgo y motivación	85
Tabla 22 Sesión 8 Creatividad	86

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Modelo de la Teoría de la Autodeterminación	26
Figura 2 Porcentaje de los Niveles de Motivación en el Trabajo	42
Figura 3 Porcentaje de los Niveles de Motivación	43
Figura 4 Porcentaje de los Niveles de Motivación por Regulación Externa	44
Figura 5 Porcentaje de los Niveles de Motivación por Regulación Introyectada	45
Figura 6 Porcentaje de los Niveles de Motivación por Regulación Identificada	46
Figura 7 Porcentaje de los Niveles de Motivación Extrínseca	47
Figura 8 Porcentaje de los Niveles de Motivación en el Trabajo, según sexo masculino	48
Figura 9 Porcentaje de los Niveles de Motivación en el Trabajo, según sexo femenino	49

RESUMEN

La presente investigación es de diseño cuantitativo, de nivel descriptivo, no experimental de corte transversal, además tiene por objetivo general determinar el nivel de motivación en el trabajo de los colaboradores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017. La muestra estuvo compuesta por 40 personas, 23 de sexo masculino y 17 de sexo femenino. El instrumento utilizado fue la Escala de Motivación en el Trabajo R-Maws (Gagné,2010) previamente adaptada para el contexto peruano por Karla Gastañaduy (2012). Los resultados encontrados señalan que el 50% de los colaboradores tienen niveles medios de motivación, mientras que el 30% muestran niveles altos y el 20% niveles bajos de motivación, además se muestra que un mayor porcentaje de mujeres presentan niveles altos de motivación (41.18%) en comparación a los varones (27.74%).

Palabras claves: *Motivación en el trabajo, motivación extrínseca, motivación intrínseca, desmotivación, regulación.*

ABSTRACT

The present investigation is of quantitative design, descriptive level, not experimental of cross-sectional. Also it has the principal goal of defining the level of motivation of the work of employees of a company selling vehicles and after-sales service in Surquillo district, 2017. The survey included forty people, 23 male and 17 female. The tool used was “R-Maws Motivation Scale at Work” (Gagné, 2010) adapted to peruvian context by Karla Gastañaduy (2012). The results shows that 50% of employees has average levels of motivation, while 30% of employees show high levels and 20% low levels of motivation, besides the research shows that higher percentage of woman has high levels of motivation (14.18%) in contrast, men do (27.74%).

Keywords: Motivation at work, extrinsic motivation, intrinsic motivation, self-determination, demotivation, regulation.

INTRODUCCION

La presente investigación aborda la motivación en el trabajo de los colaboradores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta, este tema ha cobrado relevancia en la actualidad ya que es uno de los pilares importantes para el bienestar del capital humano en las organizaciones. El objetivo de esta investigación es conocer el nivel de motivación en el trabajo de los colaboradores, pues en la actualidad, la desmotivación de las personas en el ámbito laboral puede traer consigo el incumplimiento de las funciones, absentismo, alta rotación del personal, indicadores que afectan de forma directa la productividad de la empresa.

Según Robbins (2014), la motivación en el trabajo es la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzos hacia las metas organizacionales, condicionados por la habilidad del esfuerzo a satisfacer alguna necesidad individual como la motivación general que concierne al esfuerzo hacia cualquier meta.

El siguiente trabajo está dividido en 5 capítulos que exponen toda su construcción, terminando con un plan de intervención diseñados para mejorar el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa estudiada.

En el Capítulo I Planteamiento del problema, se relata la realidad problemática, la formulación del problema general y específicos, de igual manera, el objetivo general y específicos y la justificación del trabajo.

En el Capítulo II Marco teórico conceptual, se presentan investigaciones realizadas nacional e internacionalmente donde también se utilizó la variable de nuestro estudio, aquellas sirven de referencia para contrastar los resultados encontrados. En este capítulo también se relata el marco teórico con la teoría que sustenta la investigación; además de la definición conceptual de la variable estudiada.

Con respecto al Capítulo III Metodología, en ella se encontrará el tipo, enfoque, nivel y diseño de investigación; además de la muestra estudiada. Por otro lado; también se identificará la operacionalización de la variable y el instrumento

utilizado para su evaluación.

El Capítulo IV Resultados corresponde a su presentación, la discusión y comparación con otras investigaciones, además de las conclusiones y recomendaciones.

Finalizando con el Capítulo V Intervención, aquí se presenta una propuesta de programa con 8 sesiones que ayudarán a la mejora de la motivación en el trabajo de la muestra estudiada.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En la actualidad, la alineación de las empresas ha cambiado, ya no sólo priorizan el incremento monetario sino también el capital humano, ya que según diversos estudios y a comparación de lo que se creía antes, un trabajador motivado puede ser 80% más productivo que uno desmotivado, así lo indicó Enrique Pérez-Wicht, coordinador del Centro de Liderazgo para el Desarrollo, de la Universidad Católica San Pablo de Arequipa. Tomando esta afirmación podemos decir que existe una amplia relación entre la motivación del empleado y una mayor producción en la empresa, ya que un trabajador motivado rendirá mejor sus horas de producción a un empleado que no lo está. (Citado Diario Gestión, Mayo 2017)

Según Keijzers (2010) los jefes deben motivar a sus empleados para poder obtener los resultados que desea la organización. La empresa Gallup en su Estudio de Motivación Global y Resultados de Negocios (2013) realizado a 152 empresas en 44 industrias y 26 países comparó las empresas que, como resultado, tenían el personal más motivado con respecto al grupo de empresas con el personal menos motivado, encontrando importantes diferencias. El primer grupo presentaba, según el estudio, 48% menos incidentes de seguridad, 37% menos ausentismo laboral, 25% menos de rotación y 28% menos de merma; además este grupo presentaba 21% más de productividad, 10% más de buen servicio de atención al cliente y 22% más de rentabilidad en comparación a las empresas con el personal menos motivado. Este estudio reporta además que el costo de productividad por trabajadores desmotivados es de 300.000 millones de dólares al año. (Fischman, 2014)

Este año, la consultora global Hay Group, dio a conocer el resultado de uno de los estudios a sus empleados de todas sus oficinas, mostrando que los que contaban con los trabajadores más motivados tenían 43% más productividad que los demás. Nelson Portugal, consultor de la empresa, indicó que existen tres

elementos importantes que tienen un efecto motivador en las personas. Éstos elementos son, la percepción del futuro, según el consultor, mientras más emocionante se muestre el futuro de una persona, habrá mayor motivación; el nivel de estabilidad emocional, Portugal indica 4 estabilizadores emocionales fundamentales para mantener la motivación: Calidad en su relación familiar, amplitud en su círculo social, pasión por las actividades que realiza diariamente y frecuencia de prácticas espirituales y el último elemento motivador es el reconocimiento, el consultor señala que, el nivel de motivación de los trabajadores disminuye cuando el esfuerzo en su trabajo no es valorado. (Revista Estrategia & Negocios, 2017)

El informe Workmonitor del primer trimestre del 2014, realizado por Randstad, que muestra cuales son las expectativas, los estados de ánimo y los comportamientos de trabajadores en 32 países de Europa, Asia y América, mostró que, en Argentina, el 75% de trabajadores al preguntárseles sobre su motivación laboral contestaron que sienten la necesidad de realizar un trabajo diferente o tienen inclinación a cambiar de actividad laboral. En el mismo estudio se revela que ante la misma pregunta los resultados varían en Latinoamérica, por ejemplo, Brasil muestra un 78%, Chile 81% y México 86%, mostrando con esto que los trabajadores no se encuentran motivados en las empresas donde laboran; por el contrario, buscan ubicarse en empleos donde puedan sentirse más motivados.

Esta misma encuesta nos revela que, a diferencia de lo que muchos empleadores piensan, un mayor salario no es el elemento motivador suficiente para que el trabajador permanezca en la empresa; sino que sería la búsqueda de mejores condiciones de trabajo el factor principal por el cual los encuestados cambiarían de centro de labores, por debajo se ubica con 29% las causas organizacionales, con 24% los deseos personales de cambio, con 18% las ambiciones en el área de management y las causas personales, con 16% las ambiciones vinculadas a la carrera profesional, con 12% la insatisfacción con el empleador y por último la insatisfacción con su trabajo con 5%.

El informe anual de Great Place To Work en Latinoamérica 2016, da a conocer que la camaradería es el eje principal de la motivación en las empresas de su lista, esto señala gracias al análisis de la encuesta Trust Index que permite conocer vínculos de confianza entre empleados y líderes, la organización y sus pares. Además, indica que las compensaciones financieras no son el principal elemento motivador en los trabajadores, sino por el contrario, los factores que tienen un mayor impacto y durabilidad para motivar son la autonomía, la sensación de saberse capaz en sus funciones y tener un propósito atractivo.

En Perú, entre abril y junio del 2014, la organización internacional Supera realizó una encuesta de satisfacción laboral a 1500 trabajadores de los sectores banca, minería, telecomunicaciones, retail, y servicios revelando que el 45% de la población entrevistada no se siente feliz en su centro de trabajo. Asimismo, este estudio mostró que el 52% de los trabajadores estaría más motivado si hubiera un mayor reconocimiento de parte de la empresa, el 49% si se les brindara capacitaciones constantes, el 48% si existiera una mejor comunicación, el 45% con un mejor trato en el centro de trabajo y el 39% si percibiera un aumento de salario.

El Centro de Liderazgo para el Desarrollo de la Universidad Católica San Pablo (Arequipa) realizó un estudio en el primer trimestre del año 2016 titulado "Fuerza motivacional y clima organizacional en Arequipa" que buscó medir las motivaciones personales y el clima motivacional de las empresas arequipeñas en todos los sectores. Los resultados del estudio muestran que, de acuerdo al puesto, los directivos indican que la empresa satisface sus necesidades motivacionales en 67% y su motivación personal se encuentra en 89%, mientras que el grupo de colaboradores administrativos muestra un 63%, con una motivación personal de 87%. Según su sexo, el estudio indica que las mujeres están 3% más motivadas que los hombres, 89% versus un 86%. Concluyendo que la población económicamente activa en Arequipa se encuentra motivada en un 87% y tienen la percepción de que la empresa satisface sus necesidades motivacionales en 65%. (Citado Sala de prensa Universidad Católica San Pablo)

De esta manera entendemos que, actualmente la motivación hacia los

trabajadores juega un papel muy importante en las empresas, dependiendo muchas veces de ello la supervivencia de las empresas, ya que es pieza importante para determinar la productividad. Nuestro estudio se realizará en una empresa del rubro de venta de vehículos y servicio post venta, que cuenta con dos tiendas ubicadas en el distrito de Surquillo, en donde para el año entrante se establecerán dentro de los planes de trabajo del área de Recursos Humanos, estrategias para motivar a los colaboradores, asimismo en lo posterior la empresa con miras a su crecimiento abrirá nuevos locales en distintos distritos del país, en donde se pondrán en práctica las estrategias de motivación que se plantearán con los resultados obtenidos.

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema principal

¿Cuál es el nivel de motivación en el trabajo de los trabajadores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017?

1.2.2. Problemas secundarios

¿Cuál es el nivel de desmotivación de los trabajadores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017?

¿Cuál es el nivel de motivación por regulación externa de los trabajadores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017?

¿Cuál es el nivel de motivación por regulación introyectada de los trabajadores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017?

¿Cuál es el nivel de motivación por regulación identificada de los trabajadores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017?

¿Cuál es el nivel de motivación intrínseca de los trabajadores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017?

¿Cuál es el nivel de motivación laboral de los trabajadores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017, según su sexo?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar el nivel de motivación en el trabajo de los trabajadores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar el nivel de desmotivación de los trabajadores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017.

Identificar el nivel de motivación por regulación externa de los trabajadores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017.

Identificar el nivel de motivación por regulación introyectada de los trabajadores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017.

Identificar el nivel de motivación por regulación identificada de los trabajadores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017.

Identificar el nivel de motivación intrínseca de los trabajadores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017.

Identificar el nivel de motivación laboral de los trabajadores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017, según su sexo.

1.4 Justificación

Investigar la motivación laboral de los trabajadores de una empresa de venta de vehículos y servicio post ventas tiene gran importancia en la actualidad ya que se necesita de su conocimiento para una buena gestión del capital humano.

En el aspecto teórico, la presente investigación contribuirá con las investigaciones actuales en el área de la psicología organizacional, además de generar precedentes y el interés para futuros estudios de variables psicológicas en el rubro estudiado. Este sector es uno de los más importantes, ya que genera un gran impacto económico para el país, proyectando cerrar este año 2017 con un crecimiento del parque automotor.

En lo práctico, la siguiente investigación ofrece datos sobre la motivación laboral en una empresa de venta de vehículos y servicio post venta, siendo esta información de gran utilidad para el planteamiento de un plan de intervención que contribuya al incremento de la motivación en los colaboradores. Además, esta investigación permitirá compartir los resultados obtenidos con las diferentes empresas del rubro y dar pie a futuras investigaciones.

En el aspecto metodológico, esta investigación servirá como modelo para próximas investigaciones sobre la variable mencionada o similares, asimismo será indispensable para la implementación de un programa de intervención en la empresa. Además, la escala de motivación en el trabajo R-MAWS garantiza que los resultados de la investigación sean certeros ya que ha sido validado para el contexto peruano, siendo confiable para medir la motivación en el país.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 Antecedentes

Existen muchos estudios a nivel nacional como internacional que son de vital importancia para el sustento de esta investigación.

2.1.1 Internacionales

Lagos (2015) realizó una tesis titulada **“La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec”**. El objetivo de esta investigación es conocer los elementos motivacionales de los trabajadores de la empresa. Este estudio tiene un enfoque cualitativo y con un diseño no experimental, la muestra estuvo compuesta de 75 trabajadores administrativos de la empresa, 38 de sexo femenino y 37 de sexo masculino. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de observación directa, hoja de datos sociodemográficos y entrevista personal, además se administró la técnica de Herzberg de incidentes críticos y para conocer los factores motivacionales e insatisfacción se utilizó el cuestionario de Herzberg, que contiene 6 preguntas de respuesta abierta, 3 de momentos satisfactorios y 3 de hechos insatisfactorios, todos dentro de la empresa. Los resultados del estudio mostraron que los factores motivadores con mayor porcentaje presentes en la muestra estudiada son: relaciones interpersonales con supervisores y jefes, relaciones interpersonales con colegas y reconocimiento.

Sum (2015) realizó una tesis llamada **“Motivación y Desempeño Laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la Zona 1 de Quetzaltenango)”**. El objetivo de este estudio fue conocer la repercusión de la motivación en el desempeño de los trabajadores, además de conocer el nivel de motivación en su centro de trabajo. En la metodología, la investigación es de tipo descriptiva, la muestra está compuesta por 34 colaboradores, 12 de sexo femenino y 22 de sexo masculino, de edades entre 18 a 44 años. Los instrumentos utilizados fueron una escala

Likert de 10 ítems y la escala de Motivaciones Psicosociales que cuenta con 173 ítems. Los resultados de la tesis indican que la motivación influye directa y positivamente en el desempeño de los colaboradores estudiados.

Zavala (2014) realizó un estudio titulado **“Motivación y Satisfacción Laboral en un Centro de Servicios Compartidos de una empresa embotelladora de bebidas”**. El objeto de esta investigación fue elaborar un instrumento de motivación y satisfacción laboral y analizarlo con técnicas cualitativas y cuantitativas y conocer la relación entre ambas variables. En cuanto a la metodología, se trabajó con un caso de estudio, la muestra estuvo compuesta por 58 trabajadores del centro de servicios compartidos de la empresa embotelladora ubicada en la ciudad de México. El instrumento utilizado fue un cuestionario de 51 ítems con escala tipo Likert, formado por las dimensiones Extrínseco e Intrínseco, que tienen a su vez 13 subvariables, la elaboración de esta escala fue realizado con aportes de las siguientes escalas: Cuestionario de Satisfacción Minnesota de Weiss et al., Índice de Reacciones Organizacionales de Smith, Cuestionario de Satisfacción laboral S20/23 y S4/82, también se utilizó una hoja de datos sociodemográficos. Los resultados obtenidos muestran niveles de motivación y satisfacción, altos y muy altos, con la escala realizada indican que no se encontraron diferencias significativas por sexo, edad, nivel de escolaridad, puesto de trabajo, ni salario mensual. Se concluye que la variable Motivación laboral es importante ya que influye de manera directa en la satisfacción laboral en la muestra.

Díaz, Díaz y Morales (2014) realizó una investigación titulada **“Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá”**. El estudio tuvo como objetivo conocer la existencia de diferencias significativas entre los trabajadores de empresas bogotanas formales según sexo, edad y tipo de contrato en relación a las variables Motivación intrínseca y Autocompetencia. En la metodología se trabajó con 385 trabajadores con un mínimo de edad de 18 años, todos se encontraban laborando al momento de la investigación, el 44% de la población eran varones y el 56%, mujeres, todos con diferentes tipos de contratos. Se aplicó una ficha de datos sociodemográficos y

la escala de Motivación laboral que mide las variables Motivación Intrínseca, dividida en cuatro subvariables: poder, logro, afiliación-intimidad y progreso-crecimiento y la variable Autocompetencia con sus 2 subvariables: persistencia y situacional. Los resultados obtenidos indican que los trabajadores que están laborando actualmente en las empresas de Bogotá no tienen una subvariable motivacional sobresaliente, pero sí se encontraron diferencias en la subvariable Afiliación-Intimidad según el sexo y el tipo de contrato, en las subvariables poder y logro las diferencias significativas son según la edad. Se concluye que la motivación es dinámica y no estable en el tiempo y que existen combinaciones motivacionales y que conociéndolas se pueden aplicar estrategias en los colaboradores de las empresas.

Ortega (2013) realizó el estudio titulado **“Incentivos monetarios en la Motivación Laboral, realizada en el Ingenio Tululá S.A. San Andres Villa Seca del departamento de Retalhuleu”**. Esta tesis tuvo como objeto conocer la repercusión de los incentivos económicos en la motivación de los trabajadores del estudio. Se utilizó el diseño descriptivo, la muestra está compuesta por 50 trabajadores de las áreas administrativo y operativo, de edades entre 19 a 50 años, mayormente varones. Para la medición de las variables, se utilizaron los siguientes instrumentos: La escala EMP de Motivaciones Psicosociales y una hoja de opinión sobre los incentivos monetarios que reciben. Los resultados de la tesis indican que existen factores que repercuten en gran manera en la motivación y que no se relacionan necesariamente con las compensaciones económicas.

2.1.2 Nacionales

Velásquez (2015) realizó una investigación titulada **“Gestión de Motivación Laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote”**. El objetivo de esta investigación fue dar a conocer en qué nivel la gestión de la Motivación Laboral repercute en la productividad de las empresas pesqueras en Chimbote en el año 2013. Se trabajó con 60 trabajadores de entre 25 y 50 años de edad, de 3 empresas del rubro mencionado, fue una investigación transversal, descriptiva, no experimental. Los

instrumentos utilizados son la observación directa, la encuesta de Satisfacción Laboral de 25 preguntas que mide los factores de Motivación y Reconocimiento, Área y Ambiente de trabajo y Formación e Información; y la Entrevista dirigida a los gerentes de las empresas del estudio. El estudio reveló que el 57.50% de la muestra están insatisfechos con los incentivos económicos, sin embargo, también indica que el 100% de los encuestados están satisfechos con su ambiente de trabajo y que el 76.11% de la muestra se encuentra satisfecho con el crecimiento profesional y desarrollo en la organización en la que laboran.

Bisetti (2015) realizó una investigación titulada **“Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú”**. El objetivo de este estudio fue dar a conocer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de la muestra estudiada. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional y la muestra estuvo compuesta por 151 policías, de sexo femenino y masculino. Se utilizó el Cuestionario de Motivación Laboral (Steers R. y Braunstein D.) que mide las dimensiones de Afiliación, Logro y Poder y la Ficha de escala de Desempeño Laboral (Zerpa Sosa) que mide las dimensiones de Eficacia laboral, Eficiencia Laboral, Calidad Laboral y Economía Laboral. Como resultado de esta investigación se concluyó que existe una relación baja entre motivación y desempeño laboral en la población estudiada.

Toribio (2015) realizó un estudio titulado **“Influencia de la motivación en la satisfacción laboral de trabajadores de una municipalidad distrital del Perú - 2015”**. El objetivo de este estudio fue conocer en qué nivel la motivación repercute en la satisfacción de la población estudiada. El tipo de estudio utilizado es de tipo correlacional y la muestra consta de 60 trabajadores de sexo femenino y masculino. Se realizaron entrevistas y se aplicaron la Escala de motivación MIpa (Steers y Braunstein) y la Escala de Satisfacción Laboral de SL – SPC, ambas validadas en la realidad peruana. Como resultado se encontró que existe relación directa y significativa entre las variables Motivación y satisfacción laboral.

Bendezú (2015) realizó un estudio llamado **“Relación entre los niveles de Motivación Laboral y la Calidad de Desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la provincia de Cañete, año 2012”**. La investigación tiene como objetivo conocer la relación entre los niveles de Motivación y la calidad de desempeño de los docentes que conforman la muestra, a su vez conocer la relación que existe entre las dimensiones motivación extrínseca e intrínseca con las dimensiones desempeño pedagógico y social. El tipo de investigación es transeccional, descriptivo, con enfoque cuantitativo, además la muestra consta de 29 docentes y un directivo, elegidos por muestra tipo censo de naturaleza intencionada y de 227 estudiantes de nivel secundario elegidos bajo sistema probabilístico. Los instrumentos utilizados son el Cuestionario de Motivación Laboral de docentes (Quispe), la Ficha de Valoración Calidad del Desempeño Docente (Quispe); además de la ficha sociodemográfica. Los resultados obtenidos en el estudio nos indica que, el nivel de motivación laboral repercute en la calidad de desempeño de los docentes de la muestra estudiada, además se revela que los estados de ánimo está influenciado por el salario o por el reconocimiento, esta investigación también revela que un gran porcentaje de la muestra se encuentra en un nivel de motivación de regular a deficiente (76%) y en relación de la percepción que tienen los alumnos sobre la calidad de desempeño de sus docentes se demostró que el 78% de los encuestados califica esta variable como regular.

González-Alva (2014) realizó una investigación llamada **“Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz”**. El objetivo de este estudio fue conocer la relación entre la gestión del desempeño y la motivación de los empleados del área de mantenimiento y servicios de la empresa. La metodología usada fue un diseño de tipo descriptivo correlacional y la muestra estuvo compuesta por 40 trabajadores del área de mantenimiento, todos del sexo masculino, además de edades entre 20 y 65 años (mecánicos) y entre 45 y 65 años (supervisores). Se utilizó la observación estructurada y como instrumentos, la hoja de datos sociodemográficos y una versión preliminar de la Escala de Motivación Laboral para conocer las preferencias motivacionales de la muestra, la versión contiene 122 reactivos de

las cuales 47 pasaron por un proceso de confiabilidad, construyendo con ellos una escala de factores motivacionales. Los resultados obtenidos en el estudio muestran que existen bajos niveles de gestión del desempeño y bajos niveles de motivación entre los trabajadores, además se demuestra que existe diferencia altamente significativa en las subvariables Logro y Afiliación con respecto a la Satisfacción Laboral y la dimensión Relación con la autoridad.

Tito y Vargas (2013) realizaron una investigación que lleva por nombre **“Impacto de la motivación y liderazgo en el rendimiento laboral de una empresa de servicios de Lima Metropolitana”**. Esta investigación tuvo como objetivo exponer si la motivación y el liderazgo tienen una relación con el rendimiento laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana. El método de investigación usado fue el cuantitativo. Se trabajó con una muestra de 167 trabajadores, escogidos por un muestreo aplicado de tipo probabilístico de una población de 296 trabajadores de 10 sucursales, 104 fueron de sexo femenino y 63 de sexo masculino de edades entre 18 y 28 años. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Motivación de Sudarsky y Cleves (1987), la Escala de Rendimiento Laboral (Job Survey) y la Medición de Clima y Liderazgo de Mellado (2005). Se encontró como resultado correlaciones positivas y significativas entre el rendimiento laboral con la motivación y el liderazgo, esto indica que, a mayor motivación se incrementará el rendimiento laboral, de la misma manera a mayor nivel de liderazgo se incrementará el rendimiento laboral.

2.2 Bases teóricas

Esta investigación toma como modelo teórico la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan, que indica que, para mantener la motivación en un individuo, éste tiene que realizar sus acciones de forma voluntaria y no por obligación. A continuación, se detalla la teoría para un mejor entendimiento de la variable estudiada.

2.2.1 Teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan

Los autores proponen que las personas prefieren tener el control sobre las acciones que realizan, de modo que, si el individuo practicaba una actividad por libre albedrío y luego ésta se transforma en una actividad por obligación, reducirá el nivel de motivación que había en ella.

2.2.1.1 Sub-teorías de la Autodeterminación

Deci y Ryan plantean 4 teorías para explicar detalladamente el conjunto de fenómenos motivacionales que surgieron a partir de sus investigaciones.

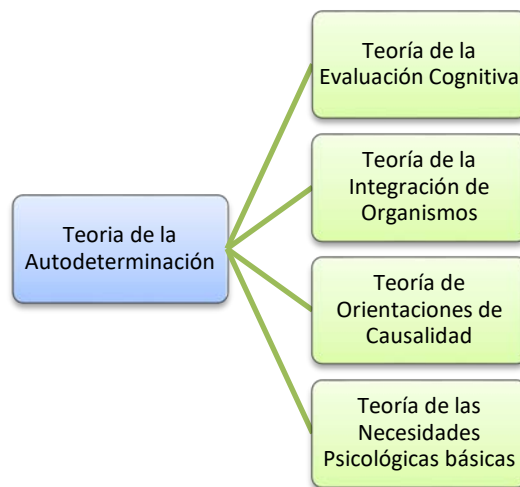


Figura 1. Modelo de la Teoría de la Autodeterminación

2.2.1.1.1 Teoría de la Evaluación Cognitiva

Esta teoría expone los beneficios que tiene la motivación intrínseca y los efectos negativos que tiene la motivación extrínseca, ya que brindar recompensas o premios por una conducta que previamente se premió intrínsecamente tiende a disminuir el nivel de motivación si es que el individuo considera que la recompensa ejerce control sobre él.

Por otro lado, menciona que la libertad, los desafíos y la retroalimentación acompañados de la sensación de autonomía optimizarán la motivación intrínseca del individuo.

2.2.1.1.2 Teoría de Integración de Organismos

Esta teoría se enfoca en la motivación extrínseca y los factores que imposibilitan la integración de éstos a la regulación de las conductas. Para los autores, la conducta de una persona puede partir de la No Autodeterminada a la Autodeterminada, en este camino existen tres tipos de motivación: la intrínseca, la extrínseca y la no motivación, cada una de ellas con sus características definidas a continuación:

Tabla 1
Continuo de autodeterminación

Conducta	No Determinada			Auto determinada		
Tipo de motivación	Desmotivación	Motivación Extrínseca		Motivación Intrínseca		
Tipo de Regulación	Sin regulación	Regulación Externa	Regulación Introyectada	Regulación Identificada	Regulación Integrada	Regulación Intrínseca
Locus de causalidad	Impersonal	Externo	Algo externo	Algo interno	Bastante interno	Interno
Definición	Realización de la tarea de forma pasiva o no realización.	Realización de una tarea para evitar castigo o por obligación.	Realización de la tarea para evitar sanciones autoimpuestas.	Realización de la tarea por beneficios que aporta.	Realización de la tarea libremente, cuya elección tiene coherencia con uno mismo.	Realización de la tarea como fin en sí mismo.
Procesos reguladores relevantes	No intencionado, no valorado, incompetencia, pérdida de control.	Obediencia, recompensas, premio/ castigo.	Autocontrol, ego, recompensas internas, castigo.	Importancia personal, valoración coherente.	Congruencia con uno mismo	Interés, disfrute, satisfacción inherente.

Fuente: (Deci y Ryan, 2000).

La Tabla nos muestra los niveles de motivación extrínseca que va desde lo controlado hasta lo autónomo relacionándose con el tipo de regulación que va desde la externa hasta la integrada.

Tipos de Regulación

Regulación Externa: La persona actúa para obtener algo a cambio (premio) o evitar alguna sanción (castigo) sin identificarse con la actividad a realizar.

Regulación Introyectada: El sujeto tiene la sensación de ser ella quien controla su conducta, pero en realidad actúa por lo que “debería” hacer, en este caso, la motivación sigue siendo externa y no hay una identificación de la persona con la tarea a realizar.

Regulación Identificada: Aquí la persona siente que tiene libertad, ya que su conducta es más proporcionada con su identidad.

Regulación Integrada: Este es el máximo nivel de control al que puede aspirar la motivación extrínseca, aquí la persona sabe que la conducta que está realizando tiene total locus de control interno, aunque quizá la actividad no sea de su total agrado, siendo esto lo que lo diferencia de la motivación intrínseca.

Tomando en cuenta estos conceptos, la teoría nos plantea que, la regulación externa y la introyectada son controlados por el entorno social, encauzados por premios o castigos, lo que indica que la regulación de la conducta no ha sido internalizada por el sujeto. Los reguladores identificados e integrados son considerados como autónomos, de manera que la persona realiza la actividad con un sentido de libertad, ya que es aceptada; pero sólo la motivación intrínseca puede llevar a una persona, en el ámbito laboral, a comprometerse y a dar un óptimo desempeño en las tareas o funciones asignadas, ya que tiene autonomía y su conducta es libre.

2.2.1.1.3 Teoría de las Necesidades Psicológicas Básicas

Los autores plantean que la autonomía, la competencia y la socialización son fundamentales para el bienestar psicológico y el buen funcionamiento del ser humano.

Necesidad de Autonomía: Se refiere al deseo que tiene toda persona de sentirse dueño de sus decisiones y tener la capacidad de elegir ante cualquier situación. Aplicado al ámbito laboral, los gerentes promueven la autonomía cuando crean un ambiente en el que se respetan y toman en cuenta las ideas u opiniones de los trabajadores, en el que se les permite tomar decisiones importantes respecto a sus actividades cotidianas y no se genera la sensación de imponerla con autoridad.

Necesidad de Competencia: Se refiere a la autovalía, las capacidades, el potencial y las habilidades que tiene la persona para lograr metas planteadas. En el ámbito laboral, la retroalimentación y el reconocimiento por parte de los jefes juega un papel importante para fortificar y mejorar los niveles de autoconfianza del trabajador.

Necesidad de Socialización: Es el desarrollo social de la persona, el deseo de lograr pertenecer a un grupo y lograr la integración a éste. En lo laboral, los jefes pueden fortalecer esta necesidad transmitiendo empatía, respeto, escucha activa, entre otros, logrando que el ambiente laboral se convierta en un lugar agradable para los trabajadores, ayudando también a que se establezcan lazos entre los miembros del equipo de trabajo.

Los autores indican que un ambiente laboral que fortalezca estas necesidades logrará en sus trabajadores una mayor autodeterminación y autorregulación, generando así mayor de productividad.

2.2.1.1.4 Teoría de las Orientaciones de causalidad

Esta teoría explica las diferencias propias de cada persona y su tendencia para regular el comportamiento. Los autores señalaron tres tipos:

Orientación a la autonomía: Implica una regulación del comportamiento en base a intereses autoestablecidos (Deci y Ryan, 2000), estas personas tienen capacidad elegir, muestran iniciativa, regulan su conducta con locus de control interno.

Orientación al control: Este grupo de personas regulan su conducta en base a lo que “deben hacer” y no en base a lo que “quieren hacer”. Sus comportamientos están regulados por el entorno o por factores externos como premios o plazos, sin generar bienestar en el individuo.

Orientación impersonal: Este grupo de persona actúa por obligación, y creen ser incapaces de regular su propia conducta, esta orientación es netamente de locus de control externo.

2.2.1.1.5 Teoría del Objetivo Contenido

Esta teoría surge de las diferencias entre los objetivos intrínsecos (desarrollo personal, relaciones sociales, etc) y los objetivos extrínsecos (fama, reconocimiento, dinero, etc.) y su influencia sobre la motivación, mostrando que los objetivos intrínsecos se relacionan de manera positiva con el bienestar psicológico.

Como se ha leído a lo largo de esta teoría, la autonomía juega un papel muy importante para el crecimiento personal y profesional del individuo, además, favorecer un ambiente en el cual se desarrolle este valor, aumenta la motivación intrínseca que permite que la persona tenga un óptimo desarrollo en todas las áreas de su vida.

2.2.2 Otras teorías de la Motivación

Con el propósito de entender la variable, se explican algunas teorías importantes de la motivación.

2.2.2.1 Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow

Esta teoría planteada por Abraham Maslow indica que en cada persona existe una jerarquía de cinco necesidades, siendo la primera mencionada de orden inferior y la última de orden superior:

- **Necesidades fisiológicas:** Incluye hambre, vivienda, sed, sexo, entre otras corporales.

- **Necesidades de seguridad:** Se refiere al cuidado y la protección contra daños físicos y emocionales.
- **Necesidades sociales:** Abarca el sentido de pertenencia y aceptación.
- **Necesidades de estima:** Son elementos externos del individuo como la atención y reconocimiento de los demás y elementos internos como el autorespeto, logros y la autonomía.
- **Necesidades de autorrealización:** Crecimiento y desarrollo del potencial, llegar a ser lo que el individuo aspira.

Maslow indica que para satisfacer las necesidades de nivel superior primero se deben alcanzar las necesidades inferiores, además señala que cuando el individuo alcanza una gran satisfacción en cualquiera de ella, ese nivel deja de motivarlo, volviéndose dominante la jerarquía superior. Esta teoría es conocida como una teoría de motivación creciente, ya que los individuos, en su mayoría, luchan por crecer y alcanzar logros mayores a lo largo de su vida, aunque para el autor, solo un pequeño grupo logra alcanzar el máximo nivel que es: la autorrealización.

Siguiendo con este planteamiento, Maslow propone que, para poder motivar a una persona, se necesita conocer en que jerarquía se encuentra en el momento dado, para de esta manera se pueda satisfacer las necesidades de ese nivel o las superiores.

2.2.2.2 Las teorías X y Y de McGregor

Douglas McGregor propuso en su libro “El lado humano de las organizaciones” dos teorías en base al pensamiento de los jefes de las empresas, a los cuales llamó Teoría X y Teoría Y. Según McGregor, la primera teoría supone que las personas tienen la tendencia al ocio y no les agrada tener responsabilidades, motivo por el cual deben ser obligados a trabajar. Por el contrario, la teoría Y indica que los individuos consideran el trabajo como una actividad natural y fuente de satisfacción.

En ambos casos, el autor plantea dos tipos de jefes, uno para cada teoría, para la primera, un jefe que piensa que sus subordinados funcionan sólo bajo amenaza y supervisión; por otro lado, en la teoría Y, los jefes indican que no es necesaria la coacción para que el trabajador cumpla con sus funciones, sino que busca alinear los objetivos de los trabajadores con los de la empresa, a fin de obtener un mejor desempeño, ya que según esta teoría, el individuo no sólo acepta retos, sino que sale en busca de ellos.

En base a la teoría expuesta, el autor planteó que la teoría Y era la más válida entre las propuestas, y detalló que las buenas relaciones grupales, los trabajos que implican desafío y la toma de decisiones participativa motivan a los trabajadores.

2.2.2.3 Teoría de los dos factores de Herzberg

Esta teoría indica que los factores que generan insatisfacción en una organización, al ser quitados, no necesariamente generarán satisfacción, podrá generar cierta tranquilidad en los trabajadores, pero esto no los motivará.

Por ello, Herzberg asocia la supervisión, el salario, las políticas empresariales, la seguridad laboral, las condiciones del trabajo y las relaciones con los demás como Factores de Higiene, si éstos son inadecuados o inexistentes generan insatisfacción en el individuo; pero si se encuentran presente tienen poca repercusión en la satisfacción.

Por otro lado, el autor indica que si lo que se desea es motivar a los trabajadores se tiene que tomar mayor importancia a los factores asociados con el trabajo en sí, ya que estos son los que ayudan a aumentar la satisfacción; a ellos se les llama Factores de Motivación, y son: las oportunidades de crecimiento y desarrollo personal, la responsabilidad, el logro y el reconocimiento.

2.3 Definición conceptual

A continuación, se definirá la variable:

Motivación en el trabajo: Se define como el grado en el que las personas realizan sus acciones a un alto nivel de reflexión, asegurando el compromiso de realizar dichas acciones de manera voluntaria. (Deci y Ryan, 1985).

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño utilizado

3.1.1 Tipo de enfoque

Esta investigación es de tipo descriptivo, de enfoque cuantitativo, ya que muestra las características de la realidad problemática de la muestra, haciendo uso de un cuestionario para la recolección de datos y de la estadística para su posterior análisis.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) las investigaciones descriptivas permiten especificar situaciones o serie de eventos y busca detallar propiedades importantes de personas, grupos o cualquier fenómeno que pueda ser analizado. La investigación de enfoque cuantitativo, ya que se hará uso de un cuestionario para la recolección y análisis de datos. El enfoque cuantitativo se basa en la medición y el análisis estadístico para instituir modelos de comportamiento y probar teorías.

3.1.2 Nivel

La presente investigación es de nivel básico ya que aportará información y beneficios a la rama de la psicología organizacional.

Según Vara (2015) los estudios de nivel básico son un tipo tradicional de investigación que sirven para generar conocimiento, diagnostica realidades problemáticas e investiga relación entre variables y constructos.

3.1.3 Diseños de Investigación

Presenta un diseño no experimental, de corte transversal, ya que no se manipulará la variable de estudio y se realizará en un determinado tiempo.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la investigación no experimental de corte transversal, es el estudio en el que sólo se observan los

hechos en su ambiente natural, sin ningún tipo de manipulación en un tiempo determinado.

3.2 Población y muestra

La población para este estudio consta de 40 colaboradores de la empresa, que representa al total de la misma.

Muestra

El tipo de muestra es censal. Ramírez (1997) indica que la muestra censal es aquella en donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

Muestreo

El tipo de muestreo utilizado en esta investigación es no probabilístico, intencional. Kinnear (1993) indica que en un muestreo no probabilístico la selección de la muestra se basa en el criterio del investigador y no todos los sujetos tienen la misma probabilidad de ser elegidos; y es de manera intencional ya que se basan en la conveniencia del investigador. Por otro lado, Hernández, Fernández y Baptista, señalan que este tipo de investigación tiene la desventaja de que los datos no pueden generalizarse.

3.3 Identificación de la variable y operacionalización

Tabla 1
Operacionalización de la variable Motivación en el Trabajo

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVEL DE MEDICIÓN	ESCALA DE INTERPRETACIÓN
Motivación en el trabajo	Se define como el grado en el que las personas realizan sus acciones a un alto nivel de reflexión, asegurando el compromiso de realizar dichas acciones de manera voluntaria. Deci y Ryan (1985)	Medición obtenida por la Escala de Motivación en el Trabajo R-Maws, elaborado por Gagne, Forest, Gilbert, Aube, Morin y Malorni (2010)	Puntuación general:	Desmotivación	- Ausencia de esfuerzo - Significado erróneo del trabajo - Falta de Objetivos - Mostrarle a los demás que sí puede	2, 15, 16.	Bajo: Menor a 3 Media: 4 a 5 Alta: 6 a más
				Regulación externa	- Busca la aceptación de su trabajo por los demás - Comodidad en obedecer valores	3, 8, 9, 10, 14 y 17.	Bajo: Menor a 20 Media: 21 a 29 Alta: 30 a más
				Regulación introyectada	- Interés por el reconocimiento - Busca el respeto de los demás	1, 5, 7 y 19.	Bajo: Menor a 20 Media: 21 a 25 Alta: 26 a más
				Regulación identificada	- Asumir como propios los objetivos - Identificación con las actividades, valores y objetivos	4, 11 y 18.	Bajo: Menor a 17 Media: 18 a 20 Alta: 21 a más
				Motivación intrínseca	- Impulso interno por esforzarse en el trabajo	6, 12 y 13.	Bajo: Menor a 15 Media: 16 a 19 Alta: 20 a más

3.4 Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico

3.4.1 Técnica

Se utilizó la recolección de datos directa mediante el uso del instrumento Motivación en el trabajo R- Maws en la cual se tuvo contacto directo con los colaboradores de la empresa de manera presencial.

3.4.2 Instrumento

El instrumento empleado es la Escala de Motivación en el Trabajo R-Maws, elaborado por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010) y adaptada al idioma español por Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier-Braud, Van Den Broeck, Martin Albo y Nuñez (2012). La versión original del instrumento presentó sólo 4 dimensiones, aún no existía la dimensión a-motivación, ésta se incluyó posteriormente cuando se realizó la validación en 10 idiomas.

Ficha técnica del Instrumento

Nombre de la Escala: Motivación en el trabajo R - Maws

Autor: Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010)

Procedencia: Canadá

Adaptación: Karla Gastañaduy (2013)

Administración: Individual y colectiva.

Tiempo de aplicación: No presenta límite de tiempo, se estima un aproximado de 10 a 15 minutos.

Significación: Evaluar los niveles de motivación intrínseco y extrínseco en las personas.

Tipificación: Baremos percentiles general para muestra total, por tiempo de servicio y edad.

Dimensiones que evalúa: La prueba consta de 5 dimensiones: A-motivación, Regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y Motivación intrínseca.

Tabla 2
Items de la Escala de Motivación en el Trabajo R-Maws

FACTORES	ITEMS
A-Motivación	2, 15, 16.
Regulación externa	3, 8, 9, 10, 14, 17.
Regulación introyectada	1, 5, 7, 19.
Regulación identificada	4, 11, 18.
Motivación intrínseca	6, 12, 13.

Fuente: Gagné et, al. (2012)

Escala valorativa:

Tabla 3
Escala Valorativa de la Escala Motivación en el Trabajo R-Maws

	94 a más	Alto
	80 a 93	Medio
	Menor a 80	Bajo
DIMENSIONES		
	6 a más	Alto
Desmotivación	4 a 5	Medio
	Menor a 3	Bajo
	30 a más	Alto
Regulación Externa	21 – 29	Medio
	Menor a 20	Bajo
	26 a más	Alto
Regulación Introyectada	21 – 25	Medio
	Menor a 20	Bajo
	21 a más	Alto
Regulación Identificada	18 – 20	Medio
	Menor a 17	Bajo
	20 a más	Alto
Motivación Intrínseca	16 – 19	Medio
	Menor a 15	Bajo

Fuente: Elaboración propia

3.4.3 Confiabilidad

El análisis realizado evidencia un índice de confiabilidad superior al 0.70 en sus sub-escalas: regulación externa 0.75, regulación introyectada 0.77, regulación identificada 0.84, motivación intrínseca 0.91 (Gagné et al.; 2010).

Con relación al instrumento en versión español, se demostró una confiabilidad de 0.78 para la sub-escala regulación externa; 0.75 para la subescala regulación introyectada; 0.73 para la sub-escala regulación identificada; 0.80 para la sub-escala motivación intrínseca, y 0.88 para la sub-escala desmotivación.

Tabla 4
Estadística de Fiabilidad

Alfa Cronbach	de N de elementos
,715	19

Los resultados de Gastañaduy (2012), quien validó esta escala en el Perú, dieron una confiabilidad alta para esta escala, Regulación Externa (.75); Regulación Introyectada (.85); Regulación Identificada (.66); Regulación Intrínseca (.86) y A- motivación (.76).

3.4.4 Validez

Partiendo de la escala original, se evidenció la validez del instrumento, analizando la relación entre antecedentes y consecuencias de la motivación, se comprobó la satisfacción de las tres necesidades psicológicas básicas, por lo que, en este modelo, se observó que los tipos de motivación autónoma (Motivación intrínseca y regulación identificada), en contraste con los tipos de motivación controlada (motivación intrínseca e introyectada) correlacionaban de modo positivo, más intenso y significativo con la satisfacción de las necesidades de autonomía, competencia y relación (0.25 a 0.26); y con el área de soporte organizacional percibido (0.20); a diferencia de los tipos de motivación externa e

introyectada. Asimismo, los tipos de motivación intrínseca e identificada se hallaron más relacionados significativamente a la satisfacción laboral (0.60), bienestar (0.54), percepción de salud (0.26), y de manera negativa se encuentran asociados con las intenciones de rotación (-0.27) y estrés (-0.48) (Gastañaduy 2012).

En el 2012, Gastañaduy valida la escala en el Perú, en su investigación “Motivación intrínseca, extrínseca y bienestar psicológico en trabajadores remunerados y voluntarios”, realizándolo con dos traductoras, una con lengua materna el inglés y la otra con el español como lengua materna. A continuación, se realizó la validación de jueces, participando expertos en motivación que validaron la escala para el entorno peruano, los índices de concordancia fueron superiores a los 0.50, lo que hace que se considere un instrumento confiable para medir motivación en el trabajo en el Perú. (Castillo, 2014).

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN, PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

4.1 Procesamiento de los resultados

El procedimiento para el análisis de datos conseguidos mediante la escala de Motivación en el Trabajo R-Maws, se realizó mediante los siguientes pasos:

- Se elaboró una base de datos en el programa MS Microsoft Excel 2016 con los puntajes de cada ítem según la respuesta brindada por cada colaborador.
- Se realizó el vaciado de datos del programa Ms Microsoft Excel 2016 al programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Versión 22.0, donde se realizó el análisis de frecuencias por cada dimensión de la escala y una variable sociodemográfica; además se realizaron los análisis descriptivos para ubicar la media y la desviación estándar.

4.2 Presentación de los resultados

Tabla 5
Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación estándar
Desmotivación	4.1500	2.13097
Regulación Externa	25.8000	5.91478
Regulación Introyectada	23.4250	3.56541
Regulación Identificada	19.6000	1.48151
Motivación Intrínseca	18.1500	2.73205
Total General	91.1250	8.35491

Fuente: Elaboración Propia

En la Tabla 6 se muestran los estadísticos descriptivos de la Motivación en el trabajo y sus dimensiones, en esta tabla se observa que las medias fluctúan entre 4.15 y 25.8, ubicándose la dimensión Desmotivación en un nivel bajo, en

un nivel medio se ubica la dimensión Regulación externa y con un nivel alto las dimensiones Regulación Introyectada, Regulación Identificada y Motivación Intrínseca. Por último, se observa que la media de la Motivación en el Trabajo es de 91.12, con una desviación estándar de 8.35, ubicándolo en un nivel medio.

Tabla 6
Niveles de Motivación en el Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	20.0%
Medio	20	50.0%
Alto	12	30.0%
Total	40	100.0%

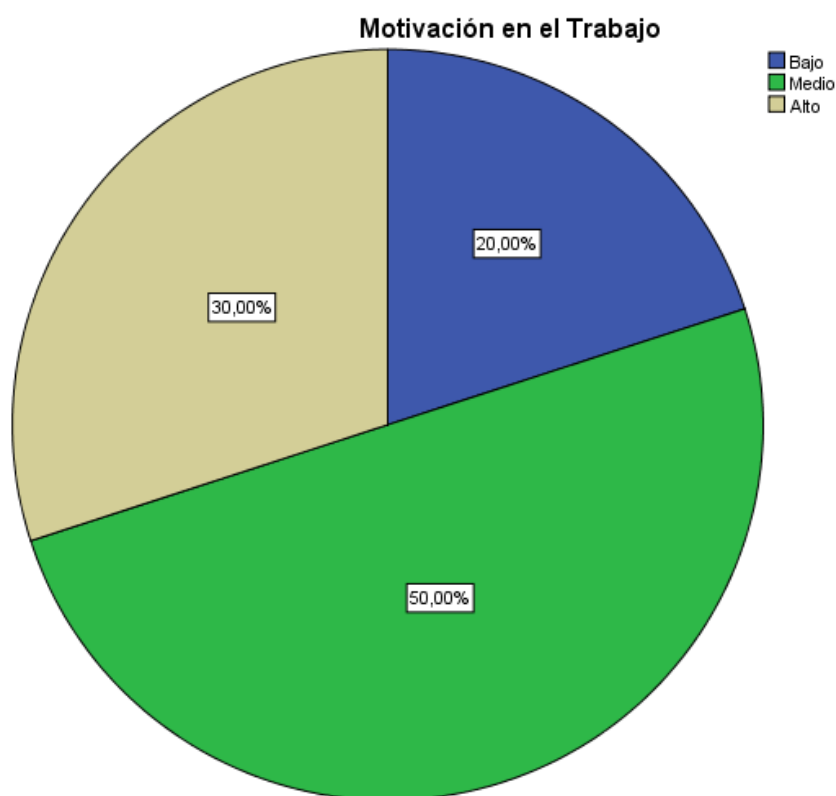


Figura 2. Porcentaje de los Niveles de Motivación en el Trabajo

En la Tabla 7 y Figura 2 se observa que el 50% de los colaboradores presenta un nivel medio de motivación en el trabajo, mientras que el 20% muestra niveles bajos de motivación en el trabajo.

Objetivo Específico 1

Tabla 7
Niveles de desmotivación

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	60.0%
Medio	8	20.0%
Alto	8	20.0%
Total	40	100.0%

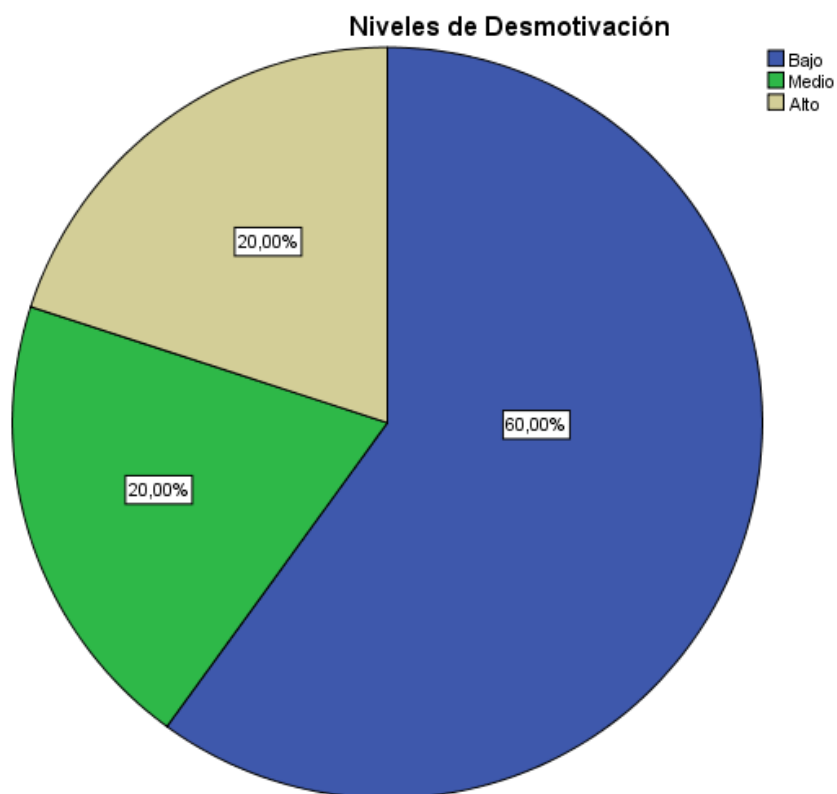


Figura 3. Porcentaje de los Niveles de Motivación

En la Tabla 8 y Figura 3 se observa que el 20% de los colaboradores presenta alto nivel de desmotivación, mientras que el 60% muestra un nivel bajo de desmotivación.

Objetivo Específico 2

Tabla 8
Niveles de Motivación por regulación Externa

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	10.0%
Medio	28	70.0%
Alto	8	20.0%
Total	40	100.0%

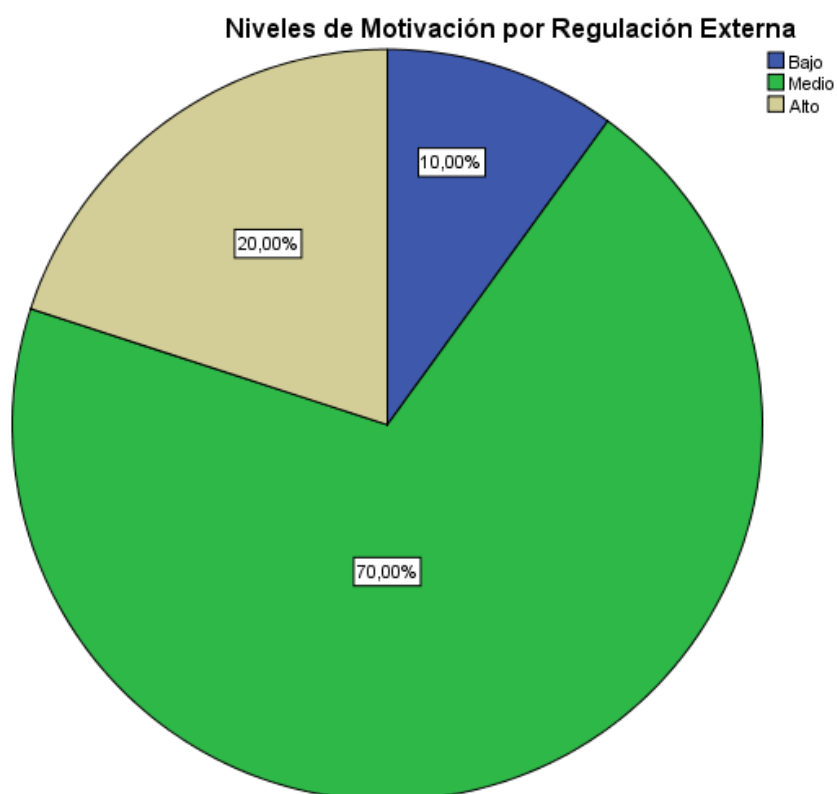


Figura 4. Porcentaje de los Niveles de Motivación por Regulación Externa

En la Tabla 9 y Figura 4 se observa que el 70% de los colaboradores muestra niveles medios de motivación por regulación externa, asimismo, el 10% muestra niveles bajos en la misma dimensión.

Objetivo Específico 3

Tabla 9
Niveles de Motivación por Regulación Introyectada

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	17.5%
Medio	19	47.5%
Alto	14	35.0%
Total	40	100.0%

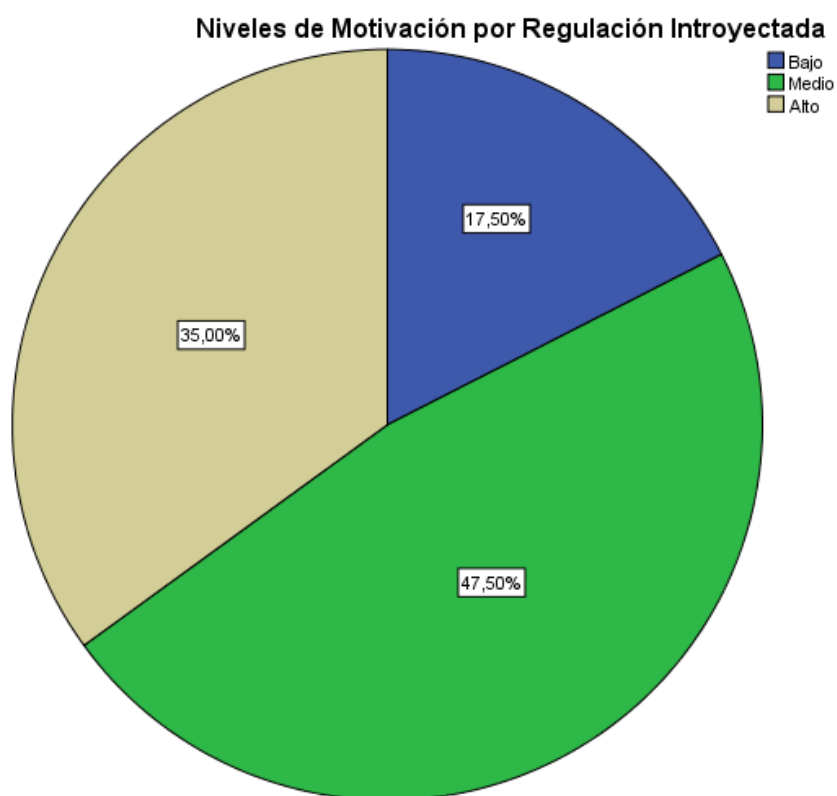


Figura 5. Porcentaje de los Niveles de Motivación por Regulación Introyectada

En la Tabla 10 y Figura 5 se observa que el 47.5% de los colaboradores muestra niveles medios de motivación por regulación introyectada, y el 17.5% muestra niveles bajos.

Objetivo Específico 4

Tabla 10
Niveles de Motivación por Regulación Identificada

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	5.0%
Medio	27	67.5%
Alto	11	27.5%
Total	40	100.0%

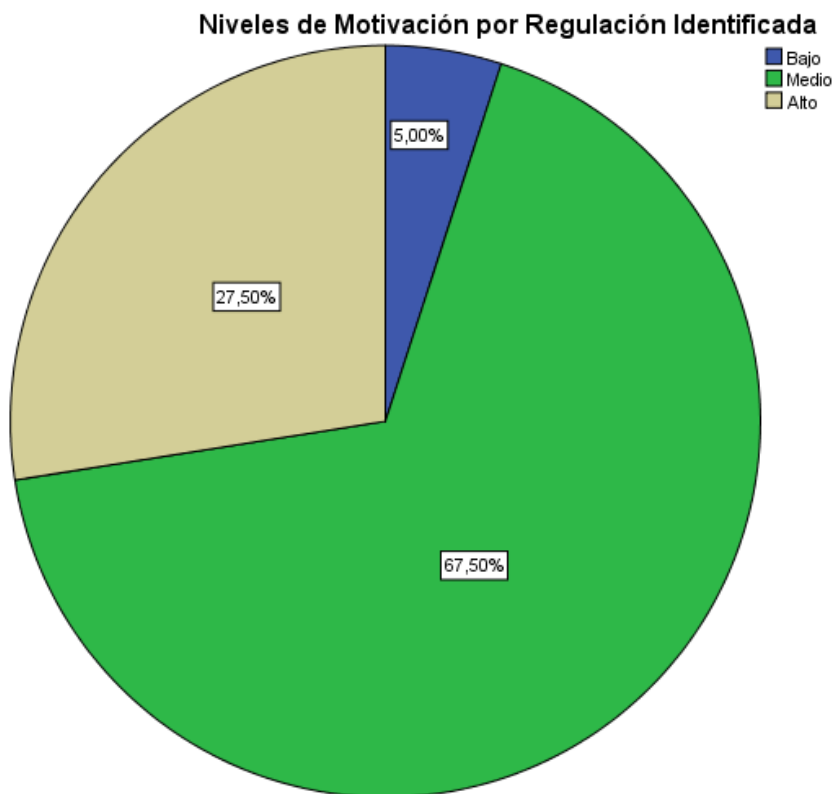


Figura 6. Porcentaje de los Niveles de Motivación por Regulación Identificada

En la Tabla 11 y Figura 6 se observa que el 67.5% de la población presenta niveles medios de motivación por regulación introyectada, mientras que el 5% presenta niveles altos en la dimensión.

Objetivo Específico 5

Tabla 11
Niveles de Motivación Intrínseca

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	10.0%
Medio	22	55.0%
Alto	14	35.0%
Total	40	100.0%

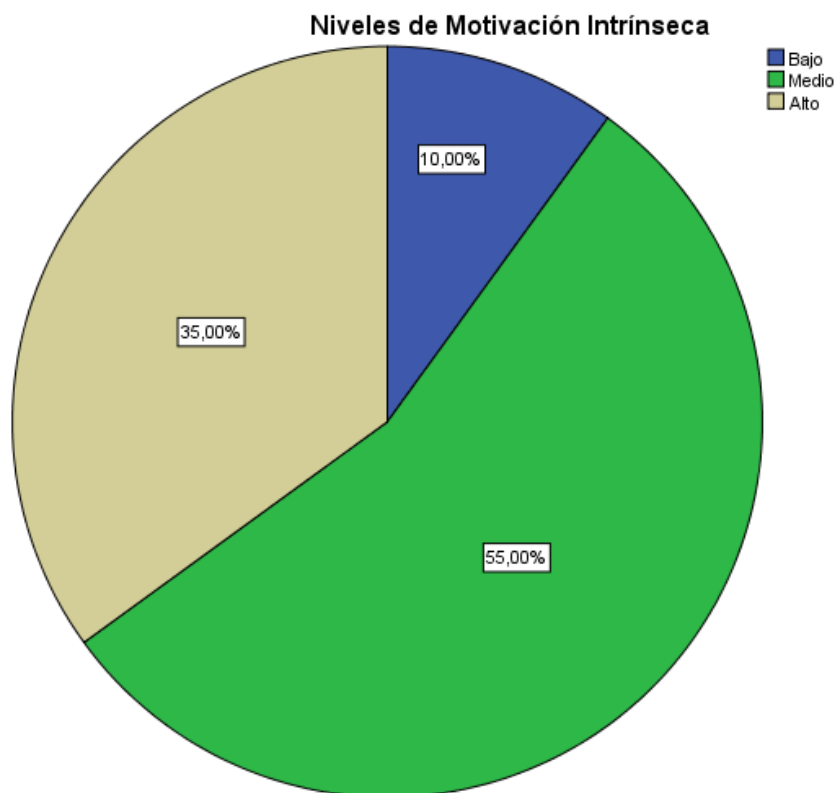


Figura 7. Porcentaje de los Niveles de Motivación Intrínseca

En la Tabla 12 y Figura 7 se observa que el 55% de la población muestra niveles medios de motivación intrínseca, mientras que el 10% muestra niveles bajos.

Objetivo Específico 6

Tabla 12

Niveles de Motivación en el Trabajo, según sexo

Sexo		Frecuencia	Porcentaje
Masculino	Bajo	4	17.4%
	Medio	14	60.9%
	Alto	5	21.7%
	Total	23	100.0%
Femenino	Bajo	4	23.5%
	Medio	6	35.3%
	Alto	7	41.2%
	Total	17	100.0%

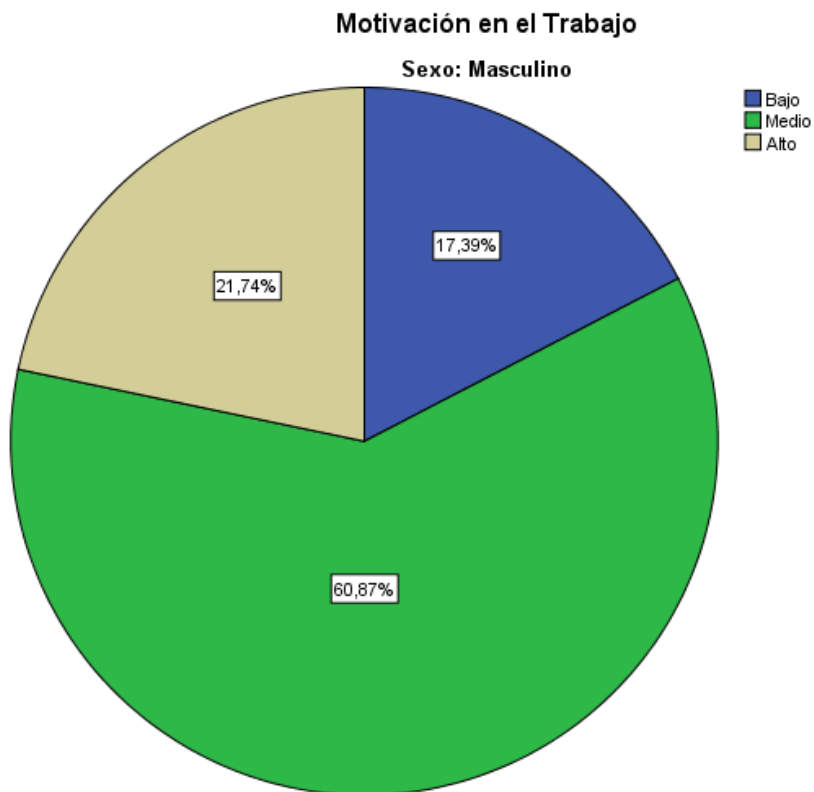


Figura 8. Porcentaje de los Niveles de Motivación en el Trabajo, según sexo masculino

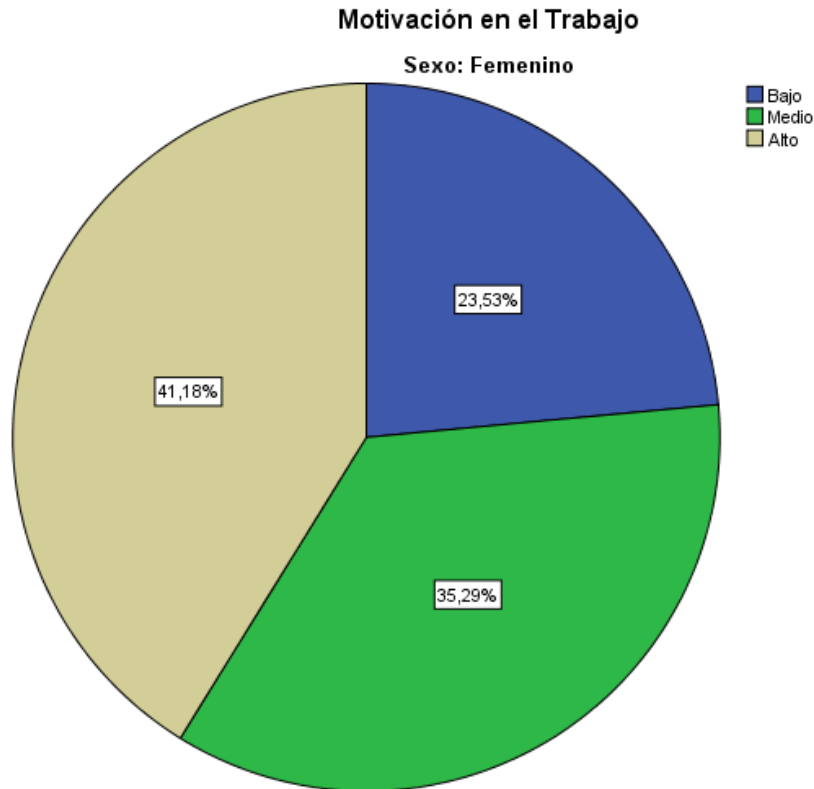


Figura 9. Porcentaje de los Niveles de Motivación en el Trabajo, según sexo femenino

En la tabla 12, figura 9 se muestra que el nivel de motivación en el trabajo en los colaboradores de sexo femenino que predomina es el alto con 41.18%, mientras que en la tabla 8, figura 8 se aprecia que, en los colaboradores de sexo masculino, sobresale el nivel medio de motivación en el trabajo con 60.87%. Por otro lado, en la figura 8 también se puede apreciar que el nivel bajo de motivación en el trabajo se ubica en el grupo de colaboradores de sexo masculino con 17.4%.

4.3 Análisis y discusión de resultados

La presente investigación tuvo por objetivo determinar el nivel de motivación en el trabajo de los colaboradores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017. Los resultados encontrados indican que el nivel de motivación en el trabajo es medio, concordando así con lo encontrado por Farías (2017) que indicó que en su muestra el nivel de porcentaje predominante de motivación en el trabajo es medio con un resultado de 37%, cabe resaltar que dicha investigación se llevó a

cabo en colaboradores de un centro hospitalario. Por el contrario, Vega (2017) encontró en sus resultados que los niveles de motivación de los trabajadores de una empresa de telefonía eran adecuados con un 57.9%, mostrando una tendencia positiva. Chiavenato (1999) señala que la motivación es diferente y varía de persona a persona, es decir que las necesidades varían y producen diversos patrones de comportamiento, además los valores y la capacidad personal para alcanzar las metas también difieren. Por lo que se infiere que la motivación de los colaboradores de la empresa se encuentra en constante cambio, pudiendo al inicio de sus labores encontrarse en un nivel alto y bajar hasta un nivel medio durante el tiempo transcurrido hasta la actualidad.

En esta investigación se muestra que el 69% de la muestra, presenta bajos niveles de desmotivación, lo cual puede indicar que los colaboradores se sienten motivados de manera extrínseca o intrínsecamente en la realización de sus funciones, esto es congruente con lo que señaló Micol (2016) en su investigación donde también encontró niveles bajos de desmotivación en la población estudiada. Yagosesky (2010) define la desmotivación como un estado limitador que se caracteriza por pensamientos pesimistas y desánimo y puede darse a consecuencia de la auto-percepción de incapacidad para realizar alguna actividad o conseguir una meta, limitando la capacidad de productividad y de tomar riesgos. Se puede deducir que un pequeño porcentaje de colaboradores se encuentra desmotivado debido a la pérdida de interés en sus funciones en la empresa, actividades que pueden considerarse monótonas o falta de línea de carrera dentro de su área.

Los resultados indican que el 70% de la muestra presenta niveles medios de motivación por regulación externa, mientras que el 20% presenta niveles altos en la misma, esto coincide con lo señalado por Farías (2017) quien encontró en su muestra que el 49% se encontraba en niveles medios de la dimensión, mientras que el 15% muestra niveles altos. Por el contrario, Gastañaduy (2013) muestra en su estudio que el grupo de trabajadores voluntarios en comparación con el remunerado presenta bajos niveles de motivación por regulación externa. Reeve (2003) señala que, en la conducta motivada por factores externos, la

motivación brota de incentivos y consecuencias. Tras estos resultados se puede inferir que el 20% de la muestra realizan sus funciones es guiado por factores externo, que pueden ser incentivos, reconocimientos, castigos y supervisión constante mas no por factores internos que vayan de acuerdo a los valores y metas de la persona.

En cuanto a la Motivación por Regulación Introyectada, los resultados indican que el 47.5% de los colaboradores muestran niveles medios en la dimensión mencionada, y 35%, niveles altos, esto concuerda con Góngora (2017) que muestra en sus resultados que el 56.8% de la muestra presenta nivel promedio en la dimensión Regulación Introyectada y 29.5% con nivel alto. Por el contrario, Farías (2017) muestra en sus resultados una tendencia moderada a baja en esta dimensión. Deci y Ryan (2010) indican que las conductas motivadas por regulación introyectada tienen un locus de control externo, esto quiere decir que la persona realiza una tarea con el fin de evitar sanciones autoimpuestas. Estos resultados permiten inferir que el 29.5% de los colaboradores realiza sus funciones para evadir la culpa o para complacer el ego.

Esta investigación también muestra que el 67.5% de los colaboradores muestra niveles medios de motivación por regulación identificada, y un 5% niveles altos en esta dimensión, a diferencia de Micol (2016), encontró en su muestra niveles altos de regulación por motivación identificada, además de concluir con que las personas casadas son quienes puntúan más alto en esta dimensión. Deci y Ryan (2010) indican que este tipo de regulación se da cuando una persona integra sus valores y principios, de tal forma que al realizar una conducta le da un significado propio. Los resultados nos permiten deducir que un gran porcentaje de la muestra aún siente que las acciones en su centro de labores no representa algo importante o no hay una valoración interna de manera consiente.

Se determinó que un 55% de la población presenta niveles de motivación intrínseca media, mientras que un 35% presenta niveles altos indicando una tendencia media alta, lo cual concuerda con Castillo (2014) quien encontró en su investigación niveles altos de motivación intrínseca, además su estudio revela

que cuando esta variable es comparada con otras, ésta predice mayor satisfacción, además Salazar y Soriano (2017) también obtuvieron resultados altos en esta dimensión, siendo la que más predominó en su muestra. A diferencia, Alaluna y Mayta (2016) encontraron en su investigación que en un 65.4% de su muestra la presencia de la motivación intrínseca es poco aceptable, por otro lado, Farías (2017) concuerda con ello, encontrando en su muestra una tendencia de motivación intrínseca de moderada a baja. Fischman (2011) indica que la motivación intrínseca se genera cuando realizamos funciones interesantes, novedosas, en la que la persona se sienta competente, se logra un aprendizaje y sea trascendente, sin intervención de reguladores externos. Por tanto, se presume que un pequeño porcentaje de la muestra sí disfruta de sus funciones y que su realización satisface su autorrealización y crecimiento a nivel personal o profesional, indicando que este grupo trabaja de manera autodeterminada.

Se identificó que hay una diferencia significativa entre la motivación en el trabajo en el sexo femenino y el masculino, siendo el porcentaje más elevado en el sexo femenino con 41.18% en comparación con el 21.74% en el sexo masculino, este resultado es congruente con lo que indicó Olaya (2014) en su investigación, donde también halló que el sexo femenino se encontraba más motivado en su centro laboral con un porcentaje de 54.54%, a diferencia del sexo masculino con 47.78%. Micol (2016) indica también en su investigación que los colaboradores de sexo masculino tienen puntuaciones más altas en las dimensiones desmotivación y motivación por regulación externa, por el contrario, los colaboradores de sexo femenino presentan puntuaciones altas en la motivación por regulación introyectada y por regulación identificada. Robbins (2004) señala que la distinción entre la motivación extrínseca y la intrínseca radica en que las necesidades de orden superior obtienen gratificación interna, mientras que las de orden inferior deben ser satisfechas desde el exterior de la persona. Estos resultados nos permiten inferir en que las mujeres tienden a internalizar sus funciones por un factor de compromiso afectivo en comparación de los varones.

4.4 Conclusiones

1. El nivel de motivación en el trabajo que predomina en los colaboradores es el nivel medio (50%), lo cual deja al descubierto la necesidad de un plan de intervención para elevar el nivel de motivación de los colaboradores y renovarlo cada vez que sea necesario para que prevalezca en el futuro.
2. El mayor porcentaje de colaboradores se encuentra en un nivel bajo de desmotivación (60%), lo que indica que, gran parte del personal realiza sus funciones motivado, independientemente de si las causas son externas o internas a la persona.
3. La motivación por regulación externa en los colaboradores se encuentra en niveles medios y altos (70% y 20%), lo cual se podría interpretar como el interés de los colaboradores por factores externos para la realización de sus funciones.
4. En la motivación por regulación introyectada, un gran porcentaje se encuentra en los niveles medios a altos, interpretándose que este grupo realiza sus funciones con el fin de evitar sentimientos de culpa o sanciones autoimpuestas.
5. El 27.5% de la población presenta niveles altos de motivación por regulación identificada, por lo que se infiere que este grupo de colaboradores se identifican con sus funciones y éstas tiene coherencia sus aspectos personales.
6. La motivación intrínseca se encuentra presente en niveles altos en el 35% de los colaboradores, lo que permite decir que este grupo de personas realiza sus funciones con interés y experimenta sensaciones estimulantes al realizarlas.
7. La motivación en el trabajo se presenta en niveles altos en personas del sexo femenino por encima del sexo masculino, 21.74% y 41.18% respectivamente, lo cual permite indicar que las mujeres se encuentran más motivadas que los varones al realizar sus funciones.

4.5 Recomendaciones

- Realizar un plan de intervención anual para mejorar la motivación en los colaboradores de la empresa, en el cual se pueda incluir talleres, capacitaciones, actividades de integración, etc.
- Compartir con los colaboradores las metas anuales, trimestrales, mensuales, etc de la empresa, además de la visión, misión y objetivos de la misma, con el fin de que puedan sentirse identificados con ellos y puedan actuar en favor de la misma.
- Capacitar a los jefes para tener una adecuada retroalimentación con su equipo de trabajo, donde se pueda destacar aspectos positivos y realizar críticas constructivas acerca de los aspectos a mejorar de cada colaborador.
- Implantar dentro de la cultura organizacional, la premiación y reconocimiento a los colaboradores que destaquen en ciertas áreas de la empresa (ventas, ahorro de tiempo, mejor atención al cliente, etc), ya que esto tiene efectos positivos en las personas y se sienten valorados dentro de la empresa.
- Crear un programa de línea de carrera, ya que esto permite que los colaboradores tengan clara dirección de hacia dónde quieren llegar y crecer dentro de la empresa.

CAPÍTULO V

INTERVENCIÓN

5.1 Denominación del Programa

Taller: Motivación intrínseca en colaboradores de una empresa de venta de vehículos y servicio de post venta.

Objetivos del programa

Objetivo General

Incrementar la motivación intrínseca en colaboradores de una empresa de venta de vehículos y servicio de post venta.

Objetivos Específicos

Aumentar la motivación intrínseca en los colaboradores

Impulsar la autonomía en los colaboradores.

Fortalecer el compromiso organizacional en los colaboradores.

Mejorar la comunicación entre colaboradores y jefes.

5.2 Justificación del problema

El programa de intervención se plantea en base a los resultados obtenidos en la presente investigación, la cual nos indica que la motivación intrínseca en los colaboradores de la empresa se encuentra en un nivel medio, por lo que los colaboradores podrían no estar comprometidos con la organización. Luque (1999) indica que la motivación intrínseca son acciones que el individuo hace por propio interés y curiosidad, en este tipo de motivación no existen recompensas externas de ningún tipo.

La falta de motivación intrínseca, lleva al colaborador a una fase de desmotivación perdiendo el interés en las actividades que realiza, Petri y Govern (2006) indican que la desmotivación se presenta ante una obligación que se debe

realizar y no se quiere llevar a cabo por lo poco atractivo del resultado final. Esto puede traer como consecuencias a la empresa: costos por absentismos y descansos médicos, baja productividad, incremento de rotación del personal, baja reputación e imagen a clientes externos y externos, entre otros. Por el contrario, un colaborador motivado intrínsecamente tendrá mayor compromiso con la organización y un mayor rendimiento en sus funciones, asimismo se evitará la fuga de talentos de la empresa.

5.3 Establecimiento de objetivos (Por cada sesión)

SESIÓN 1

NOMBRE: “Conociendo sobre motivación”

OBJETIVO: Facilitar conocimientos necesarios para diferenciar la motivación intrínseca y la motivación extrínseca.

ESTRATEGIA Y ACTIVIDAD:

La sesión se realizará de manera teórico práctico para mejor asimilación y comprensión de la información brindada ya que contará con la colaboración e interacción de los participantes durante su realización.

El gerente general de la empresa presentará al facilitador que llevará a cabo el taller, además dará a conocer los objetivos del taller y la duración. El facilitador se presentará y pedirá a cada uno de los integrantes del grupo que diga su nombre y cargo en la empresa.

A continuación, se realizará una dinámica de animación llamada “Esto me recuerda” que consiste en que un participante recuerda alguna cosa en voz alta, y el participante de la derecha manifiesta lo que recuerda espontáneamente según lo indicado por el participante anterior, y así sucesivamente, esto debe hacerse con rapidez, si algún participante se demora en seguir la secuencia, sale del juego. El facilitador empezará el juego.

Terminada la dinámica, el facilitador propondrá la participación de los miembros de grupos mediante una lluvia de ideas sobre la palabra "Motivación intrínseca".

Se realizará una dinámica llamada "Billetes de Banco", esto permitirá conocer la diferencia entre la motivación extrínseca e intrínseca, por lo que se le dará la indicación al grupo "por favor levanten la mano derecha". El facilitador esperará un momento a que lo hagan, dará las gracias y preguntará: ¿Por qué hicieron eso? La respuesta será: "Porque usted nos dijo." "Porque dijo 'por' favor" etc. Después de 3 o 4 respuestas, el facilitador dirá: "Muy bien, ¿me hacen el favor todos de ponerse de pie y levantar sus sillas?". Lo más probable es que nadie lo haga. El facilitador continuará: "Si les dijera que hay billetes dispersos en el salón debajo de las sillas, podría eso motivarlos para ponerse de pie y levantar sus sillas". Todavía, casi nadie se moverá; entonces dirá: "Permítanme decirles que sí hay billetes de banco debajo de algunas sillas." (Por lo general, se levantarán dos o tres asientos y muy pronto los seguirán lo demás. Conforme encuentran los billetes, el facilitador indicará: "Aquí hay uno, allí en el frente hay otro," etc."

Terminando la dinámica se realizarán las siguientes preguntas: ¿Por qué necesitó más esfuerzo para motivarlos la segunda vez? ¿Los motivó el dinero? (Se hará hincapié en que el dinero muchas veces no actúa como motivador) ¿Cuál es la única forma real de motivar? (Se acepta cualquier respuesta pertinente, pero se insiste en que la única forma de lograr que una persona haga algo, es hacer que lo desee. El Facilitador guiará el proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

A partir de la lluvia de ideas, realizado anteriormente se responderán las siguientes preguntas: ¿Que es motivación? ¿Qué es la motivación intrínseca y extrínseca? ¿Es importante estar motivado en el trabajo? ¿Soy feliz con lo que hago? ¿Me siento motivado?

RECURSOS:

Materiales:

Salón amplio e iluminado

20 sillas

Billetes de monopolio

Pizarra acrílica

Plumón negro

Plumón azul

Humanos:

1 facilitador

Participantes

TIEMPO: 60 minutos

Bienvenida: 5 minutos

Dinámica de animación: 10 minutos

Actividad: 25 minutos

Cierre: 12 minutos

Evaluación: 8 minutos

CRONOGRAMA:

Primer Grupo: 20 participantes

Fecha: 13 de marzo

Segundo Grupo: 20 participantes

Fecha: 15 de marzo

EVALUACIÓN: El facilitador pedirá a los integrantes del grupo llenar un cuestionario de evaluación respecto a la sesión aprendida.

SESIÓN 2

NOMBRE: “Mi motivación”

OBJETIVO:

Conocer las motivaciones personales.

Plantear misión y visión personal y laboral.

ESTRATEGIA Y ACTIVIDAD:

La sesión se realizará de manera teórico práctico para mejor asimilación y comprensión de la información brindada ya que contará con la colaboración e interacción de los participantes durante su realización.

Se iniciará la sesión dando la bienvenida y realizando un resumen sobre la sesión anterior, posterior a ello se proyectará el siguiente video <https://www.youtube.com/watch?v=RSUyKlfEmVE>

A continuación, se realizará una dinámica grupal donde el facilitador pedirá al grupo cerrar los ojos y pensar qué 30 segundos de su vida querrían volver a vivir en el supuesto caso de que sólo les quedara ese espacio de tiempo de vida. El facilitador invitará al grupo a comentar lo primero en lo que pensaron, en caso el pensamiento fuera muy íntimo, la persona no se debe sentir obligada. El facilitador guiará al grupo a la reflexión con las siguientes preguntas: ¿Qué dice tu elección acerca de ti como persona?, ¿qué talentos o pasiones estás descuidando?, ¿Estás feliz en tu presente?

El facilitador repartirá papel y lapiceros y pedirá a los participantes, escribir cuáles son sus motivaciones y metas a nivel personal y profesional, cuando se haya realizado se harán preguntas de reflexión: ¿Las actividades que estás realizando ahora te motivan a llegar a tus metas?, con esta pregunta se alentará a los participantes a que luchen por sus sueños y a pensar si en el presente están actuando de manera correcta en función a lo que realmente desean en la vida.

RECURSOS:**Materiales:**

Salón amplio e iluminado

20 sillas

Proyector multimedia

Pizarra acrílica

Plumón negro

Plumón azul

20 hojas Bond

20 lapiceros

Humanos:

Facilitador

Participantes

TIEMPO: 50 minutos

Bienvenida: 5 minutos

Actividad: 25 minutos

Cierre: 12 minutos

Evaluación: 8 minutos

CRONOGRAMA:

Primer Grupo: 20 participantes

Fecha: 20 de marzo

Segundo Grupo: 20 participantes

Fecha: 22 de marzo

EVALUACIÓN: El facilitador pedirá a los integrantes del grupo llenar un cuestionario de evaluación respecto a la sesión aprendida.

SESIÓN 3

NOMBRE: “Autonomía y toma de decisiones”

OBJETIVO:

Estimular la autonomía y la toma de decisiones en las actividades que se realizan diariamente.

ESTRATEGIA Y ACTIVIDAD:

La sesión se realizará de manera teórico práctico para mejor asimilación y comprensión de la información brindada ya que contará con la colaboración e interacción de los participantes durante su realización.

Se iniciará la sesión dando la bienvenida y realizando un resumen sobre la sesión anterior. Posterior a ello se proyectará el siguiente video:
<https://www.youtube.com/watch?v=Rj6UtCq-8-8>

A continuación, mediante la técnica lluvia de ideas, se solicita al grupo que exprese cuáles son las decisiones que se toman en un día normal de trabajo, éstas se irán anotando en lista en la pizarra, mediante consenso grupal se elegirán tres de esas situaciones cotidianas y se dividirá el grupo en tres subgrupos. Por sorteo, cada subgrupo se hace cargo de una de las situaciones e identificará y analizará lo siguiente: Reconocimiento del problema, evaluación de metas a alcanzar, alternativas de solución, elección de la mejor alternativa y evaluación de resultados.

A partir de esta dinámica, el facilitador reflexionará con los participantes sobre la toma de decisiones, ya que éstas por más simples y cotidianas que parezcan pueden ser influenciadas por las personas que les rodean, esto se debe

reconocer para tener un manejo adecuado y buscar información para tomar la mejor decisión y así lograr ser autónomo en nuestras actividades.

RECURSOS:

Materiales:

Salón amplio e iluminado

20 sillas

Proyector multimedia

Pizarra acrílica

Plumón negro

Plumón azul

8 papelógrafos cuadriculados

Humanos:

Facilitador

Participantes

TIEMPO: 50 minutos

Bienvenida: 5 minutos

Actividad: 25 minutos

Cierre: 12 minutos

Evaluación: 8 minutos

CRONOGRAMA:

Primer Grupo: 20 participantes

Fecha: 27 de marzo

Segundo Grupo: 20 participantes

Fecha: 29 de marzo

EVALUACIÓN: El facilitador pedirá a los integrantes del grupo llenar un cuestionario de evaluación respecto a la sesión aprendida.

SESIÓN 4

NOMBRE: “Compromiso”

OBJETIVO:

Incrementar el compromiso de los colaboradores a la empresa.

ESTRATEGIA Y ACTIVIDAD:

La sesión se realizará de manera teórico práctico para mejor asimilación y comprensión de la información brindada ya que contará con la colaboración e interacción de los participantes durante su realización.

Se iniciará la sesión dando la bienvenida y realizando un resumen sobre la sesión anterior. Posterior a ello se proyectará el siguiente video:
<https://www.youtube.com/watch?v=if2OFnUj5js>

A continuación, el facilitador preguntará lo entendido en el video a 3 participantes voluntarios del grupo, una vez terminada la conversación se procederá con una dinámica llamada “Efectividad Grupal”.

El facilitador repartirá papel y lápiz a cada participante y pedirá que hagan una lista con ideas de ¿Qué es lo que hace a un grupo efectivo en el logro de sus objetivos?, una vez hecho, el facilitador pedirá a los participantes que esa lista se reduzca a no más de seis ideas de acuerdo a su importancia. Luego se formarán 3 subgrupos que compartirán las ideas escritas individualmente y formarán de acuerdo a lo escrito a ello una escala de comportamiento con valores del 1 al 10.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

No hay una participación igual. En las deliberaciones del grupo los miembros se arrepienten o no opinan.

Todos los miembros del grupo participan igualmente y están atentos en la interacción del grupo; los miembros participan voluntariamente. □

Una vez terminado, el facilitador pedirá que expongan las gráficas a todo el grupo y cada uno de los participantes podrá dar aportes para mejorar el cuadro, cuando los cuadros se encuentren terminados, se pedirá que los participantes, por consenso, evalúen la efectividad del grupo como usualmente trabaja a diario, como trabajó durante la actividad y cómo desea trabajar en el futuro. Se invitará al grupo a analizar lo aprendido y aplicarlo en el ámbito laboral, además de mantener los objetivos para que puedan evaluar su efectividad en la organización progresivamente.

El facilitador, además propondrá hacer una lluvia de ideas de los obstáculos que impiden realizar adecuadamente las funciones y llegar a la meta, y de las posibles soluciones, además realizará un feedback con los participantes sobre lo aprendido en la sesión.

RECURSOS:

Materiales:

Salón amplio e iluminado

20 sillas

Proyector multimedia

Pizarra acrílica

Plumón negro

Plumón azul

20 hojas bond

20 lápices

Cinta masking tape

Humanos:

Facilitador

Participantes

TIEMPO: 50 minutos

Bienvenida: 5 minutos

Actividad: 25 minutos

Cierre: 12 minutos

Evaluación: 8 minutos

CRONOGRAMA:

Primer Grupo: 20 participantes

Fecha: 03 de abril

Segundo Grupo: 20 participantes

Fecha: 05 de abril

EVALUACIÓN: El facilitador pedirá a los integrantes del grupo llenar un cuestionario de evaluación respecto a la sesión aprendida.

SESIÓN 5

NOMBRE: "Trabajo en equipo"

OBJETIVO:

Fortalecer el trabajo en equipo dentro de las áreas de la empresa.

ESTRATEGIA Y ACTIVIDAD:

La sesión se realizará de manera teórico práctico para mejor asimilación y comprensión de la información brindada ya que contará con la colaboración e interacción de los participantes durante su realización.

Se iniciará la sesión dando la bienvenida y realizando un resumen sobre la sesión anterior. Posterior a ello se proyectará el siguiente video:
<https://www.youtube.com/watch?v=XLJ0Fj-CkZk>

Terminado el video, se pedirá a los participantes que comenten sobre lo visto en el video. El Facilitador explica al grupo que van a realizar una dinámica de integración llamada “Los hermanos desunidos”. Para ello, en primer lugar, escucharán el relato de una fábula y se repartirá una hoja con la misma a cada participante, luego se dividirá al grupo en subgrupos al azar y les invitará a analizar las fábulas, posterior a ello se repartirá un cuestionario por grupo para que el grupo pueda responder.

Terminado el tiempo, un participante de cada grupo expondrá sus respuestas y el facilitador hará reflexiones sobre cómo se puede aplicar lo aprendido en la vida cotidiana.

RECURSOS:

Materiales:

Salón amplio e iluminado

20 sillas

Proyector multimedia

Pizarra acrílica

20 fotocopias de la fábula

20 fotocopias del cuestionario

20 lápices

Humanos:

Facilitador

Participantes

TIEMPO: 50 minutos

Bienvenida: 5 minutos

Actividad: 25 minutos

Cierre: 12 minutos

Evaluación: 8 minutos

CRONOGRAMA:

Primer Grupo: 20 participantes

Fecha: 10 de abril

Segundo Grupo: 20 participantes

Fecha: 12 de abril

EVALUACIÓN: El facilitador pedirá a los integrantes del grupo llenar un cuestionario de evaluación respecto a la sesión aprendida.

SESIÓN 6

NOMBRE: “Comunicación asertiva”

OBJETIVO:

Fomentar la comunicación asertiva.

Limitaciones y las consecuencias de una inadecuada comunicación.

ESTRATEGIA Y ACTIVIDAD:

La sesión se realizará de manera teórico práctico para mejor asimilación y comprensión de la información brindada ya que contará con la colaboración e interacción de los participantes durante su realización.

Se iniciará la sesión dando la bienvenida y realizando un resumen sobre la sesión anterior. Posterior a ello se proyectará el siguiente video: <https://www.youtube.com/watch?v=itBLSKocD4o>

Terminando el video, el facilitador iniciará el tema con una lluvia de ideas respondiendo a la pregunta ¿Qué entiende por comunicación asertiva?, lo mencionado por los participantes será anotado en la pizarra por un voluntario. A partir de las ideas se realizará un concepto que será escrito en la pizarra: “La comunicación asertiva consiste en expresar opiniones y valoraciones con una actitud personal positiva, evitando descalificaciones, reproches y enfrentamientos Es la vía adecuada para interactuar con personas.

El facilitador llevará a cabo la dinámica “Comunicación sin preguntas”, en donde los participantes tendrán que dibujar dos series de cuadrados siguiendo las indicaciones que les dará un participante del grupo que estará de espaldas, en esta parte, los participantes no pueden hacer preguntas, ni hablar. El facilitador tomará el tiempo.

Para realizar el segundo dibujo, se entregará a los participantes una nueva hoja donde tendrán que dibujar lo que el participante indique, pero esta vez frente a los demás participantes y se permite hacer y responder preguntas.

Una vez terminado, cada participante comparará sus dibujos y el facilitador pondrá los dibujos reales pegados en la pizarra, lo que importa es comparar la ubicación de los cuadrados y no el tamaño, además de comparar el tiempo utilizado para cada dibujo. El facilitador explicará que, aunque el tiempo de realización del primero es más corto que el segundo, el último es más correcto.

El facilitador explicará que la riqueza de la comunicación directa, la importancia de ver los gestos y las expresiones del rostro de las personas, asimismo, la importancia del feedback para poder realizar bien las actividades, si la información dada era relevante para llegar a la meta o no, etc.

Se pedirá la participación de los participantes para exponer sus dificultades al realizar el ejercicio y para conocer cuáles son los obstáculos de la comunicación

en la vida cotidiana. El facilitador hará una reflexión sobre los 5 pasos vistos en el video inicial para lograr una comunicación asertiva y culminará con las preguntas: ¿Sabemos escuchar? ¿Sabemos comunicar?

RECURSOS:

Materiales:

Salón amplio e iluminado

20 sillas

Proyector multimedia

Pizarra acrílica

20 hojas bond

20 lápices

Cinta masking tape

Humanos:

Facilitador

Participantes

TIEMPO: 50 minutos

Bienvenida: 5 minutos

Actividad: 25 minutos

Cierre: 12 minutos

Evaluación: 8 minutos

CRONOGRAMA:

Primer Grupo: 20 participantes

Fecha: 17 de abril

Segundo Grupo: 20 participantes

Fecha: 19 de abril

EVALUACIÓN: El facilitador pedirá a los integrantes del grupo llenar un cuestionario de evaluación respecto a la sesión aprendida.

SESIÓN 7

NOMBRE: “Liderazgo y motivación”

OBJETIVO:

Conocer las características del líder.

Identificar líderes en el grupo.

ESTRATEGIA Y ACTIVIDAD:

La sesión se realizará de manera teórico práctico para mejor asimilación y comprensión de la información brindada ya que contará con la colaboración e interacción de los participantes durante su realización.

Se iniciará la sesión dando la bienvenida y realizando un resumen sobre la sesión anterior. Posterior a ello se proyectará el siguiente video:
https://www.youtube.com/watch?v=pGX_FLTVBCg

Después de terminar el video, el facilitador preguntará a los participantes sus opiniones sobre el video. A continuación, el facilitador iniciará una dinámica denominada “¿Cómo es el líder?”, para ello se pedirá que el grupo se divida en 4 subgrupos y el facilitador elegirá a uno de cada grupo y le solicitará que salga del salón. Mientras los equipos terminan de organizarse, el Facilitador se reúne en forma privada con los las personas que salieron del salón y les indica que su papel será el de observadores. Les pide que al regresar al salón se sienten a un lado de su equipo y se fijen quién es el participante a quien se dirige el mayor número de miembros durante la conversación que van a sostener. Así mismo,

les menciona que podrán tomar parte en la conversación, siempre y cuando no interrumpan la comunicación. El Facilitador indica a los subgrupos que tendrán 15 minutos para discutir sobre un tema de interés general.

Al terminar el tiempo se reúne a los participantes y se pide a los observadores que den sus comentarios de cada grupo. Con base a los comentarios del observador el facilitador pregunta a varios de los participantes de cada subgrupo: ¿Por qué te dirigiste a él en la conversación? Buscando descubrir los aspectos positivos que hacen a una persona ser vista como líder.

Al finalizar se hará una presentación en power point sobre las características de un líder y los beneficios para la motivación de los colaboradores.

RECURSOS:

Materiales:

Salón amplio e iluminado

20 sillas

Proyector multimedia

Usb

Humanos:

Facilitador

Participantes

TIEMPO: 50 minutos

Bienvenida: 5 minutos

Actividad: 25 minutos

Cierre: 12 minutos

Evaluación: 8 minutos

CRONOGRAMA:

Primer Grupo: 20 participantes

Fecha: 24 de abril

Segundo Grupo: 20 participantes

Fecha: 26 de abril

EVALUACIÓN: El facilitador pedirá a los integrantes del grupo llenar un cuestionario de evaluación respecto a la sesión aprendida.

SESIÓN 8

NOMBRE: "Creatividad"

OBJETIVO:

Fomentar la creatividad en el trabajo, a fin de que los colaboradores disfruten realizando su labor.

ESTRATEGIA Y ACTIVIDAD:

La sesión se realizará de manera teórico práctico para mejor asimilación y comprensión de la información brindada ya que contará con la colaboración e interacción de los participantes durante su realización.

Se iniciará la sesión dando la bienvenida y realizando un resumen sobre la sesión anterior. Posterior a ello se proyectará el siguiente video:
<https://www.youtube.com/watch?v=0iToY11a4H4>

El facilitador realizará con los participantes una lluvia de ideas sobre la palabra "creatividad" y los beneficios de la creatividad en el desarrollo personal y laboral, en base a las respuestas de los participantes se formularán los siguientes conceptos.

¿Qué es creatividad?

La creatividad es la capacidad de generar nuevas ideas o conceptos, de nuevas asociaciones entre ideas y conceptos conocidos, que habitualmente producen soluciones originales. La creatividad es sinónimo del "pensamiento original", la "imaginación constructiva", el "pensamiento divergente" o el "pensamiento creativo".

¿Por qué es importante la creatividad en la empresa?

Una persona creativa genera automotivación, asume retos, indaga nuevas posibilidades y respuestas ante algún problema y están dispuestos a aprender y capacitarse constantemente.

Luego de repasar estos conceptos, el facilitador iniciará la dinámica de nombre "Poemas con creatividad", para ello se le entregará a cada integrante una hoja y un lápiz y se le indicará que escriba un verbo, un adverbio, un nombre, un pronombre, un adjetivo, un pronombre, un artículo, una conjunción, un infinitivo y un gerundio.

Posterior a ello se dividirá el grupo en cuatro subgrupos y se les pedirá que hagan un poema con todas las palabras de la lista de cada uno de los miembros que integran su grupo o como mínimo con el 75% de las palabras. Todos los poemas deben tener un tema específico, no usar ninguna palabra que no haya sido escrita, sólo se permite que las palabras puedan ser cambiadas de plural a singular y viceversa y el tiempo de los verbos.

El facilitador pedirá después de 15 minutos que el poema sea escrito en un papelógrafo y que un miembro del grupo pueda leerlo en voz alta. Después de la presentación, se hará una discusión de los temas, significados, el uso de la creatividad para esta dinámica.

El facilitador invitará al grupo a reflexionar sobre la creatividad y su uso para resolver situaciones en su vida personal y laboral.

RECURSOS:

Materiales:

Salón amplio e iluminado

20 sillas

Proyector multimedia

Pizarra acrílica

20 hojas bond

20 lápices

Cinta masking tape

Humanos:

Facilitador

Participantes

TIEMPO: 50 minutos

Bienvenida: 5 minutos

Actividad: 25 minutos

Cierre: 12 minutos

Evaluación: 8 minutos

CRONOGRAMA:

Primer Grupo: 20 participantes

Fecha: 1 de mayo

Segundo Grupo: 20 participantes

Fecha: 3 de mayo

EVALUACIÓN: El facilitador pedirá a los integrantes del grupo llenar un cuestionario de evaluación respecto a la sesión aprendida.

5.4 Sector al que se dirige

El presente programa está dirigido a los 40 colaboradores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo.

5.5 Establecimiento de conductas problemas / metas

Problema: En los resultados obtenidos en la investigación realizada, se muestra un nivel medio de motivación intrínseca en los colaboradores de la empresa, lo que trae como consecuencias niveles bajos de compromiso, problemas de comunicación, absentismo y fuga de talentos. Deci (1975) indica que la motivación intrínseca del individuo no necesariamente es recompensada por factores externos, pero sí es auto compensada por el individuo y puede mantener la creatividad, las pasiones y los esfuerzos sostenidos, lo que favorece no solo a la persona, sino también su entorno laboral. Fishman (2014) indica que, la motivación intrínseca es el verdadero motor que impulsa la mejora de la vida personal y laboral. Por otro lado, en su investigación, Ariely (2008), indica que, en 8 de cada 9 casos, el uso de incentivos externos conduce a un bajo rendimiento laboral, llegando a la conclusión de que los bonos monetarios sólo mejoran el rendimiento cuando se realizan funciones mecánicas en la empresa, dicha investigación, reafirma la importancia de la motivación intrínseca en los colaboradores de la empresa.

Meta: Se pretende incrementar la motivación intrínseca en los colaboradores a través del fortalecimiento del compromiso organizacional, el impulso de la autonomía en los colaboradores, el liderazgo, la comunicación asertiva y la creatividad. Deci y Ryan (2000) consideran que la motivación intrínseca se basa en la satisfacción de dos necesidades: la necesidad de competencia y de tener un comportamiento autónomo. Además, Fishman (2014) indica que, la autonomía, la competencia, la relación, el aprendizaje o crecimiento y la trascendencia son motivadores intrínsecos importantes y se generan mientras desarrollamos una actividad.

5.6 Metodología

Kisnerman (2000) define el taller como unidades productivas de conocimientos a partir de una realidad concreta, para ser transferidos a esa realidad a fin de transformarla, donde los participantes trabajan haciendo converger teoría-práctica, asimismo, Cardona (1995) indica que el taller se constituye en una mediación metodológica que permita la reflexión sistemática de los acontecimientos que vienen ocurriendo y que se espera en un futuro ocurran, en una comunidad, o institución o grupo, para cuyos miembros dichos acontecimientos se constituyen en problemas.

Cano (2012) indica que un taller debe ser trabajado en grupos, integrando la teoría con la práctica, en un tiempo establecido, además debe tener los objetivos claros y específicos, debe ser de producción colectiva, donde los aprendizajes y creaciones se dan a partir del diálogo de experiencias basado en el protagonismo de los participantes generando aprendizajes, buscando transformar una situación.

Planificación de un taller:

Cano (2012) también indica que se deben tener en cuenta los objetivos (lo que busca alcanzar el taller), los participantes (características, cantidad y valoración), el contenido (deben responder los objetivos del taller de forma atractiva), los recursos (lugar y materiales a utilizar), los responsables y roles (de cada tarea que se llevará a cabo en el taller) y el tiempo (duración de un taller dependiendo de los objetivos)

Partes del taller

Se debe realizar la planificación, que se refiere a la convocatoria y la preparación anticipada del taller; en segundo lugar se realiza el desarrollo, que se refiere a lo que sucede en el momento del taller y está dividido en: Apertura (presentación con una técnica específica e indagación de expectativas de los participantes respecto al taller, además de dar a conocer los objetivos); Desarrollo (se requiere flexibilidad y creatividad de las tareas planificadas) y el Cierre (Permite realizar una evaluación de los objetivos de la sesión). En tercer lugar, la evaluación, que refiere al análisis y reflexión del desarrollo del taller, es necesario que cada

integrante exprese cómo se sintió, qué piensa, cómo evalúa la actividad, que le gustó y que no. Además, existe otro tipo de evaluación, el que se hace al proceso grupal, al cumplimiento de tareas por parte del equipo de trabajo y al cumplimiento de objetivos trazados.

El taller de motivación el trabajo consta de 8 sesiones y será aplicado a 40 colaboradores, divididos en dos grupos en un tiempo de 50 minutos, a diferencia de la primera sesión de durará 60 minutos, éstas se realizarán en dos sesiones por semana.

5.7 Instrumentos / Material a utilizar

Recursos Materiales

Espacio amplio e iluminado

20 sillas

Proyector multimedia

Pizarra acrílica

Usb

Pizarra acrílica

Plumón negro para pizarra

Plumón azul para pizarra

4 plumones negros

200 hojas bond

25 lapiceros negros

50 lápices

5 tajadores

8 papelógrafos

4 cinta masking tape

40 fotocopias de fábula (sesión 5)

40 fotocopias de cuestionario (sesión 5)

Billetes de monopolio

Recursos Humanos

Facilitador

Participantes

5.8 Cronograma

Tabla 14

Cronograma del Taller “Motivación intrínseca en los colaboradores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta

Sesiones	Marzo				Abril			Mayo
	Semana 1	2	3	4	5	6	7	8
Sesión 1	13/03 15/03							
Sesión 2		20/03 22/03						
Sesión 3			27/03 29/03					
Sesión 4				03/04 05/04				
Sesión 5					10/04 12/04			
Sesión 6						17/04 19/04		
Sesión 7							24/04 26/04	
Sesión 8								01/05 03/05

Fuente: Elaboración propia

*Primera fecha: Primer grupo (Día martes)

*Segunda fecha: Segundo grupo (Día jueves)

Sesión 1

Tabla 15

Sesión 1 “Conociendo sobre motivación”

Conociendo sobre motivación	
Objetivo:	Facilitar conocimientos necesarios para diferenciar la motivación intrínseca y la motivación extrínseca.
Estrategia	La sesión se realizará de manera teórico práctico para mejor asimilación y comprensión de la información brindada ya que contará con la colaboración e interacción de los participantes durante su realización.
Actividad	Bienvenida por el Gerente General Dinámica de Inicio Actividad Cierre Evaluación
	Materiales
	Espacio amplio e iluminado 20 sillas Billetes de monopolio
Recursos	Pizarra acrílica Plumón negro / azul
	Humanos
	Facilitador Participantes
Tiempo	60 minutos
Participantes	20 personas
Evaluación	Hoja con preguntas sobre el tema.

Fuente: Elaboración propia

Sesión 2

Tabla 16
Sesión 2 “Mi motivación”

Mi motivación	
Objetivo:	Conocer las motivaciones personales.
Estrategia	La sesión se realizará de manera teórico práctico para mejor asimilación y comprensión de la información brindada ya que contará con la colaboración e interacción de los participantes durante su realización.
Actividad	Bienvenida Dinámica de Inicio Orientación sobre el tema Dinámica Grupal Materiales Espacio amplio e iluminado 20 sillas Proyector multimedia Usb
Recursos	Pizarra acrílica 40 hojas bond 20 lapiceros Humanos Facilitador Participantes
Tiempo	50 minutos
Participantes	20 personas
Evaluación	Hoja con preguntas sobre el tema.

Fuente: Elaboración propia

Sesión 3

Tabla 17

Sesión 3 “Autonomía y toma de decisiones”

Autonomía y toma de decisiones	
Objetivo:	Estimular la autonomía y la toma de decisiones en las actividades que se realizan diariamente.
Estrategia	La sesión se realizará de manera teórico práctico para mejor asimilación y comprensión de la información brindada ya que contará con la colaboración e interacción de los participantes durante su realización.
Actividad	Bienvenida Dinámica de Inicio Orientación sobre el tema Dinámica Grupal
	Materiales
	Espacio amplio e iluminado 20 sillas Proyector multimedia
Recursos	Usb Pizarra acrílica Plumón negro / azul
	Humanos
	Facilitador Participantes
Tiempo	50 minutos
Participantes	20 personas
Evaluación	Hoja con preguntas sobre el tema.

Fuente: Elaboración propia

Sesión 4

Tabla 18
Sesión 4 “Compromiso”

Compromiso	
Objetivo:	Incrementar el compromiso de los trabajadores de la empresa.
Estrategia	La sesión se realizará de manera teórico práctico para mejor asimilación y comprensión de la información brindada ya que contará con la colaboración e interacción de los participantes durante su realización.
Actividad	Bienvenida Dinámica de Inicio Orientación sobre el tema Dinámica Grupal
	Materiales
	Espacio amplio e iluminado 20 sillas Proyector multimedia Usb Pizarra acrílica
Recursos	Plumón negro /azul 40 hojas bond 20 lápices Cinta masking tape
	Humanos
	Facilitador Participantes
Tiempo	50 minutos
Participantes	20 personas
Evaluación	Hoja con preguntas sobre el tema.

Fuente: Elaboración propia

Sesión 5

Tabla 19

Sesión 5 “Trabajo en equipo”

Trabajo en equipo	
Objetivo:	Fortalecer el trabajo en equipo dentro de las áreas de trabajo.
Estrategia	La sesión se realizará de manera teórico práctico para mejor asimilación y comprensión de la información brindada ya que contará con la colaboración e interacción de los participantes durante su realización.
Actividad	Bienvenida Dinámica de Inicio Orientación sobre el tema Dinámica Grupal
	Materiales
	Espacio amplio e iluminado 20 sillas Proyector multimedia Usb
Recursos	Pizarra acrílica 40 fotocopias de la fábula 40 fotocopias del cuestionario 20 lápices
	Humanos
	Facilitador Participantes
Tiempo	50 minutos
Participantes	20 personas
Evaluación	Hoja con preguntas sobre el tema.

Fuente: Elaboración propia

Sesión 6

Tabla 20

Sesión 6 “Comunicación Asertiva”

Comunicación Asertiva	
Objetivo:	Fomentar la comunicación asertiva, limitaciones y consecuencias de una inadecuada comunicación.
Estrategia	La sesión se realizará de manera teórico práctico para mejor asimilación y comprensión de la información brindada ya que contará con la colaboración e interacción de los participantes durante su realización.
Actividad	Bienvenida Dinámica de Inicio Orientación sobre el tema Dinámica Grupal
	Materiales
	Espacio amplio e iluminado 20 sillas
Recursos	Proyector multimedia Usb 80 hojas bond 20 lápices Cinta masking tape
	Humanos
	Facilitador Participantes
Tiempo	50 minutos
Participantes	20 personas
Evaluación	Hoja con preguntas sobre el tema.

Fuente: Elaboración propia

Sesión 7

Tabla 21

Sesión 7 “Liderazgo y motivación”

Liderazgo y motivación	
Objetivo:	Conocer las características del líder y reconocerlos en el grupo
Estrategia	La sesión se realizará de manera teórico práctico para mejor asimilación y comprensión de la información brindada ya que contará con la colaboración e interacción de los participantes durante su realización.
Actividad	Bienvenida Dinámica de Inicio Orientación sobre el tema Dinámica Grupal
	Materiales
	Espacio amplio e iluminado 20 sillas
Recursos	Proyector multimedia Usb
	Humanos
	Facilitador Participantes
Tiempo	50 minutos
Participantes	20 personas
Evaluación	Hoja con preguntas sobre el tema.

Fuente: Elaboración propia

Sesión 8

Tabla 22
Sesión 8 “Creatividad”

Creatividad	
Objetivo:	Fomentar la creatividad en el trabajo, a fin de que los colaboradores disfruten realizando sus funciones
Estrategia	La sesión se realizará de manera teórico práctico para mejor asimilación y comprensión de la información brindada ya que contará con la colaboración e interacción de los participantes durante su realización.
Actividad	Bienvenida Dinámica de Inicio Orientación sobre el tema Dinámica Grupal
	Materiales Espacio amplio e iluminado 20 sillas Proyector multimedia Usb 40 hojas bond
Recursos	20 lápices 8 papelógrafos 4 plumones negros Cinta masking tape
	Humanos Facilitador Participantes
Tiempo	50 minutos
Participantes	20 personas
Evaluación	Hoja con preguntas sobre el tema (Encuesta sobre el taller)

Fuente: Elaboración propia

Referencias Bibliográficas

- Aguilar, Y., Valdez, J., González, N., Rivera, S., Carrasco, C., Gómora, A., Pérez, A., y Vidal, S. (2015). Apatía, desmotivación, desinterés, desgano y falta de participación en adolescentes mexicanos. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 20 (3), 326-336.
- Bisetti, J. (2015). Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología. Universidad César Vallejo, Lima – Perú.
- Bouverie, J. y García R. (2017) Motivación Laboral y Síndrome de Burnout en el personal de la Escuela de Aviación Civil del Perú, 2017. Tesis para obtener el título profesional de Licenciatura en Psicología. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Castillo, N. (2014). Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos. Tesis para optar por el título profesional de Licenciada en Psicología con mención en Psicología Social. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cerón, J. (2015). La importancia de la motivación en las empresas. Trabajo de investigación para diplomado en alta gerencia. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá – Colombia.
- Cordova, E. (2017). Motivación laboral y clima organizacional en enfermeras de un Hospital público administrado por Essalud, situado en la ciudad de Lima, año 2017. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología. Universidad César Vallejo.
- Cuevas, M., Marrero, M., Moreno, I., Santini, E., Valentin, J., y Ocasio A. (2015). Motivación de un grupo de voluntarios de afiliados a dos organizaciones sin fines de lucro del área Sur de Puerto Rico. *Informes Psicológicos*, 15(1), pp. 47-61

- Díaz, J., Díaz M. y Morales S. (2014). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y tecnología*, 7(1), pp. 59-77.
- Fischman D. (2014). *Motivación 360°: Cómo implementarla en la vida y en la empresa*. Lima - Perú: Aguilar.
- Gastañaduy, K. (2013) Motivación intrínseca, extrínseca y bienestar psicológico en trabajadores remunerados y voluntarios. Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología con mención Psicología Social. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Farías, G. (2017). Motivación laboral en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, 2017. Para optar el Título Profesional de Licenciada de Psicología. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Gestión (2014). El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545>
- Gestión (2017). Cuatro formas de reducir la procrastinación y elevar tu productividad en la oficina. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/cuatro-formas-reducir-procrastinacion-elevar-productividad-oficina-141540>
- Gestión (2017). Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad-80-135636>
- González-Alva, S. (2014). Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz. *San Martín Emprendedor, Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Martín de Porres*. Vol. 5, N° 1, pp. 14-37
- Grupo Gerza.com (2007). Dinámicas de grupo. Disponible en www.grupogerza.com

- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México DF, México: McGraw Hill
- Lagos, V. (2015). *Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec*. Tesis para optar el grado de Ingeniero Comercial. Universidad del Bío-Bío, Chile.
- Micol (2016). Satisfacción, Motivación y Compromiso de los trabajadores contratados a través de ETT. Tesis para obtener el grado en Psicología. Universitat Miguel Hernández.
- Moreno, J., y Martínez, A. (2006). Importancia de la teoría de la autodeterminación en la práctica físico-deportiva: Fundamentos e implicaciones prácticas. Cuadernos de Psicología del deporte, 6(2), 39-54.
- Muñoz, A., y Ramírez, M. (2014). La motivación de los empleados: más allá de la "zanahoria y el garrote". *AD-minister*, (24), pp. 143-160.
- Orbegoso, A. (2016). La motivación intrínseca según Ryan y Deci y algunas recomendaciones para maestros. *Revista Científica de Educación*, 2(1), 75-93.
- Ortega, A. (2013). *Incentivos monetarios en la Motivación laboral (Estudio realizado en el Ingenio Tululá S.A. San Andrés Villa Seca del departamento de Retalhuleu)*. Tesis para optar el grado académico de Licenciado en Psicólogo. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Pacheco, L (2017). Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes. Tesis para optar por el título profesional de Licenciada en Psicología. Universidad César Vallejo.
- Quispe, M. (2015). Relación entre los niveles de Motivación Laboral y la calidad de desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la

provincia de Cañete, año 2012. Tesis para obtener el grado de Magíster en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educacional. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

- Ramírez, R. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *International Journal of Good Consciene*. 3(1), pp. 143-185.
- Ryan, R. y Deci, E. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. *American Psychological Association*. Vol. 55, No. 1, pp. 68-78.
- Santivañez, S. (2017). La Motivación laboral en los trabajadores de una PYME Metalmecánica de Lima Norte 2017, según la teoría de las necesidades de McClelland. Tesis para optar por el título profesional de Licenciada en Psicología. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Sarmiento, D. (2016). Relación entre clima organizacional y motivación laboral en Sedalib S.A- Trujillo. Tesis para optar por el título profesional de Licenciada en Administración. Universidad César Vallejo.
- Sotelo, M. (2011). Factores de la teoría motivacional de auto determinación de Deci y Ryan presentes en la Residencia Naval de Veracruz. *Revista Observatorio Calasanz*. Vol. II, No.4
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*. Tesis para optar el grado académico de Psicólogo Industrial/Organizacional. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Tito, P. y Vargas, S. (2013). Impacto de la motivación y liderazgo en el rendimiento laboral de una empresa de servicios de Lima Metropolitana. *Gestión en el Tercer Milenio, Revista de Investigación de la Fac. de CC. Administrativas, UNMSM*. Vol. 16, N°32, pp. 77-88

- Toribio, C. (2015). Influencia de la Motivación en la Satisfacción Laboral de trabajadores de una municipalidad distrital del Perú. Tesis para obtener el grado de Magíster. Universidad Peruana del Norte, Lima – Perú.
- Torre, V., (2011). Motivación extrínseca: Fuente de estimulación y mejora en el rendimiento deportivo de los alumnos en la clase de Educación física. Tesis para obtener la licenciatura en Psicología. Universidad Abierta Interamericana, Argentina.
- Vara, A., (2015). *Los 7 pasos para elaborar una tesis*. Lima, Perú: Empresa Editora Macro.
- Vargas, J. (2013). Implicaciones de la teoría motivacional de la Autodeterminación en el ámbito laboral. *Nova scientia*, 5(9), 154-175.
- Vargas, L. y Bustillos G. (1996). Técnicas participativas para la educación popular. Santiago de Chile, Chile: Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación.
- Velásquez, N. (2015). Gestión de Motivación Laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote. Tesis para obtener el grado de Doctor en Contabilidad y Finanzas. Universidad Nacional de Trujillo.
- Zavala O. (2014). *Motivación y Satisfacción laboral en el Centro de Servicios Compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. Tesis para obtener el grado en Maestro en Administración. Instituto Politécnico Nacional, México.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Motivación en el trabajo en los colaboradores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	DEFINICIÓN DE LA VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Variable: Motivación en el Trabajo	Puntuación obtenida por la Escala de Motivación en el Trabajo R-Maws	Tipo: Básico Enfoque: Cuantitativo Nivel: Descriptivo Diseño: No experimental, de corte transversal
¿Cuál es el nivel de motivación laboral de los trabajadores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017?	Determinar el nivel de motivación laboral de los trabajadores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017.	Se define como el grado en el que las personas realizan sus acciones a un alto nivel de reflexión, asegurando el compromiso de realizar dichas acciones de manera voluntaria (Deci y Ryan, 1985).	Categorías: Bajo: menos a 79 Medio: 80 a 93 Alto: 94 a más Dimensiones: - Desmotivación - Regulación externa - Regulación introyectada - Regulación identificada - Motivación Intrínseca	Muestra: De tipo no probabilístico, intencional, con 40 colaboradores, representando al total de la empresa.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos			

¿Cuál es el nivel de desmotivación de los trabajadores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017?

Identificar el nivel de desmotivación de los trabajadores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017.

¿Cuál es el nivel de motivación por regulación externa de los trabajadores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017?

Identificar el nivel de motivación por regulación externa de los trabajadores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017.

¿Cuál es el nivel de motivación por regulación identificada de los trabajadores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017?

Identificar el nivel de motivación por regulación introyectada de los trabajadores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017.

Técnica: Directa

Instrumento:
Escala de Motivación en el Trabajo R-Maws

Autores:

Gagné,
Forest, Gilbert,
Aubé, Morin y
Malorni (2010)

Adaptación: Karla
Gatañaduy (2012)

La escala es tipo Likert con 7 opciones de respuesta que va desde “Totalmente en desacuerdo” hasta “Totalmente de acuerdo”

Administración:
Colectiva o individual

¿Cuál es el nivel de motivación por regulación introyectada de los trabajadores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017?

Identificar el nivel de motivación intrínseca de los trabajadores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017.

¿Cuál es el nivel de motivación intrínseca de los trabajadores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017?

Identificar el nivel de motivación por regulación identificada de los trabajadores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017.

¿Cuál es el nivel de motivación laboral de los trabajadores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017, según su sexo?

Identificar el nivel de motivación laboral de los trabajadores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017, según su sexo.

Duración: No presenta límite de tiempo, pero se estima que dure de 10 a 15 minutos aproximadamente.

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 2

BAREMOS

ENEATIPO	CATEGORÍA	Motivación en el trabajo	Desmotivación	Regulación externa	Regulación introyectada	Regulación identificada	Motivación intrínseca
1 - 3	Bajo	76 - 84	0 - 3	17 - 20	16 - 20	16 - 17	12 - 15
4 - 6	Medio	85 - 96	4 - 5	21 - 29	21 - 25	18 - 20	16 - 19
7 - 9	Alto	97 - 106	6 - 8	30 - 36	26 - 30	21 - 22	20 - 23

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 3

CARTA DE PRESENTACIÓN



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

Facultad de Psicología y Trabajo Social

Lima, 02 de Febrero del 2018

Carta N° 85-2018-DFPTS

Señora
LIBIA ACHURY TORRES
GERENTE GENERAL
AUTOMAYOR PERÚ S.A.C.
Presente.-

Luego de recibir mis saludos y muestras de respeto, presento a la señorita **Sadith Jeanette HOYOS GUTIERREZ**, estudiante de la Carrera Profesional de Psicología de nuestra Facultad, identificada con código 45-492619-0, quien desea realizar una muestra representativa de investigación en la Institución que usted dirige; para poder así optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología, bajo la Modalidad de Suficiencia Profesional.

Agradezco la atención a la presente carta y renuevo mis cordiales saludos.

Atentamente,

DR. RAMIRO GÓMEZ SALAS
Decano (e)
Facultad de Psicología y Trabajo Social

RGS/erh
Id. 808615

Av. Petit Thouars 248, Lima
Teléfonos: 433 1615 / 433 2795 Anexo: 3304
E-mail: psic-soc@uigv.edu.pe

ANEXO 4

CARTA DE ACEPTACIÓN


AUTOMAYOR PERÚ S.A.C /  / **ISUZU**
Juntos crecemos más

Lima, 1 de diciembre del 2017

Señor Doctor
RAMIRO GOMEZ SALAS
DECANO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL
Presente. -

Es grato dirigirme a usted, con la finalidad de saludarlo muy cordialmente y a la vez en atención al documento de la referencia, hago de su conocimiento que se acepta la realización de una muestra de investigación en nuestra empresa a la Srta. **SADITH JEANETTE HOYOS GUTIERREZ**, participante del Curso de Suficiencia Profesional de la carrera de Psicología.

Atentamente,


~~AUTOMAYOR PERÚ S.A.C~~
LIBIA ACHURY TORRES
Gerente General
Libia Achury Torres
Gerente General
Automotor Perú SAC

Automayor Perú S.A.C
Oficina: +511 444-2403
automayor@automayor.com.pe
www.automayor.com.pe

Oficinas
Av. República de Panamá N°4141 Surquillo - Lima, Perú

ANEXO 5

INSTRUMENTO



CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO R-MAWS

Autores: Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010)

Adaptación: Karla Gastañaduy (2013)

Indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo. Coloque una ASPA (x) sobre la letra de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas.

Sexo: (F) – (M)

Puesto:

Área:

Tiempo de servicio

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Levemente de acuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	Levemente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
-----------------------	------------	----------------------	-----------------------------------	-------------------------	---------------	--------------------------

¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?						
1. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.						
2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.						
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)						
4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.						
5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.						
6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.						
7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.						
8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.						
9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)						
10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)						
11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo.						
12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.						
13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.						
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.						
15. No me esfuerzo porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.						
16. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.						

17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							

ANEXO 6

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

En el siguiente cuadro se exponen preguntas que deben ser marcadas con una X según corresponda, esta información será de uso exclusivo para la investigación científica que se está realizando, cuidando la información brindada por el participante.

Edad:	_____				
Área:	_____				
Cargo en la Empresa:	_____				
Marque con una X los siguientes enunciados en el cuadro al que corresponda su respuesta:					
Estado Civil	<input type="checkbox"/> Soltero (a)	<input type="checkbox"/> Casado(a)	<input type="checkbox"/> Conviviente	<input type="checkbox"/> Viudo(a)	<input type="checkbox"/> Divorciado(a)
Sexo	<input type="checkbox"/> Femenino	<input type="checkbox"/> Masculino			
Personas a su cargo	<input type="checkbox"/> Ninguna	<input type="checkbox"/> De 1 a 10	<input type="checkbox"/> De 10 a Más		
Grado de Instrucción	<input type="checkbox"/> Secundaria Completa	<input type="checkbox"/> Técnico	<input type="checkbox"/> Superior		
Ingresos Económicos	<input type="checkbox"/> Sueldo Mínimo	<input type="checkbox"/> 900-1500	<input type="checkbox"/> 1500-3000	<input type="checkbox"/> Más 3000	
Tiempo en la empresa	<input type="checkbox"/> Menos 1 año	<input type="checkbox"/> 1-5 años	<input type="checkbox"/> 5 a Más		
Tiempo en el cargo	<input type="checkbox"/> Menos 1 año	<input type="checkbox"/> 1-5 años	<input type="checkbox"/> 5 a Más		
Tipo de Contrato	<input type="checkbox"/> 57	<input type="checkbox"/> 58	<input type="checkbox"/> Indefinido	<input type="checkbox"/> Otros	

ANEXO 7

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El motivo de la hoja del Consentimiento Informado es dar a conocer a los participantes de este estudio y los motivos principales por los cuales están siendo evaluados, además, el propósito al que se quiere llegar.

La siguiente evaluación es para conocer la **Motivación en el Trabajo**, variable de estudio cuantitativo a realizarse para el **Programa de Suficiencia Profesional**, estudio que será dirigido por Sadith Jeanette Hoyos Gutierrez, Bachiller en Psicología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Para la evaluación correspondiente se requiere la participación voluntaria de cada participante por medio de este documento, el cual es una formalidad que garantiza el uso de los resultados obtenidos mediante esta escala y fichas para el uso netamente científico, haciendo reserva de los datos personales de cada participante. Por otro lado, cualquier pregunta respecto a esta evaluación y sus resultados puede darse previo contacto con mi persona a correo sadith.hoyos10@gmail.com. Por otro lado, puede proceder a no resolver esta evaluación.

Sin embargo, si usted desea continuar con la evaluación, se le solicitará responder a las preguntas de la evaluación.

Si decide ser parte de esta investigación y conceder su consentimiento informado, deberá firmar en la parte inferior de este documento.

Firma del participante

ANEXO 8

CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN

CARGO	AREA	GÉNERO
Gerente de Administración	Administración	Femenino
Gerente General	Administración	Femenino
Cajera	Administración	Femenino
Coordinadora de Calidad	Administración	Femenino
Conductor	Administración	Masculino
Contadora	Administración	Femenino
Asistente Contable	Administración	Femenino
Analista contable	Administración	Femenino
Auxiliar de sistemas	Administración	Masculino
Analista contable	Administración	Femenino
Asistente de Gerencia General y Marketing	Administración	Femenino
Asistente de Colisión	Colisión	Masculino
Coordinador de Colisión	Colisión	Masculino
Lavador	Colisión	Masculino
Asesor Comercial	Comercial	Masculino
Jefa de Licitaciones	Comercial	Femenino
Asesor Comercial	Comercial	Masculino
Asesor Comercial	Comercial	Masculino
Asesor Comercial	Comercial	Masculino
Asesora Comercial	Comercial	Femenino
Asesora Comercial	Comercial	Femenino
Jefe Comercial	Comercial	Masculino
Asesor Comercial	Comercial	Masculino
Jefe de operaciones	Comercial	Femenino
Asesor Comercial	Comercial	Masculino
Asesora Contact Center	Marketing	Femenino
Gerente de Marketing	Marketing	Masculino
Diseñadora Gráfica	Marketing	Femenino
Jefe de Almacén	Repuestos	Masculino
Asesor de Repuestos	Repuestos	Masculino
Gerente de Repuestos	Repuestos	Femenino
Asesora de Repuestos	Repuestos	Femenino
Auxiliar Logístico	Repuestos	Masculino
Lavador	Taller	Masculino
Técnico Mecánico	Taller	Masculino
Técnico Mecánico	Taller	Masculino
Jefe de Taller	Taller	Masculino
Jefe de Taller	Taller	Masculino

Técnico Diesel
Técnico

Taller
Taller

Masculino
Masculino

ANEXO 9

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD



ACTA DE ORIGINALIDAD

Yo, Mg. Fernando Joel Rosario Quiroz, asesor y revisor del trabajo académico titulado "MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE VENTA DE VEHICULOS Y SERVICIOS POST VENTA EN EL DISTRITO DE SURQUILLO, 2017." Elaborado por HOYOS GUTIERREZ, SADITH JEANETTE indico que este trabajo ha sido revisado con la herramienta Turnitin la cual evalúa el riesgo de plagio y he constatado lo siguiente:

El citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 14 %, en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia considerado como mínimo.

Por lo tanto se concluye que el trabajo es considerado como adecuado para el ámbito académico y no constituye plagio, además ha respetado la autoría de los postulados teóricos los cuales han sido referenciados utilizando las normas APA, cumpliendo con todas las normas de similitud establecidos por la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Lima, 18 de marzo de 2018


Mg. Fernando Joel Rosario Quiroz
DNI N° 32990613

ANEXO 10

PORCENTAJE DE ORIGINALIDAD

feedback studio - Google Chrome
 Seguro | https://evturnitin.com/apply/2774/es/?lang=es&sr=33&sr=9035429403&sr=1036049451

feedback studio Sadith Hoyos Motivación Laboral -- /0 < 2 de 19 > ⓘ



Trabajo de Suficiencia Profesional

Motivación en el trabajo en los colaboradores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología

Presentado por:

Autor: Bachiller Sadith Jeanette Hoyos Gutierrez

Asesor:

Resumen de coincidencias

14 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

14	1	Entregado a Universidad...	4 % >
	2	repositorio uigv.edu.pe	2 % >
	3	tesis.pucp.edu.pe	2 % >
	4	repositorio ucv.edu.pe	1 % >
	5	Entregado a Universidad...	1 % >
	6	repositorio ucde.edu.ar	1 % >
	7	repositorio une.edu.pe	1 % >
	8	repositorio ucso.edu.pe	<1 % >

Text-only Report 🔍

Página: 1 de 43 Número de palabras: 9410

ESP 01:44 a.m.
15 22/02/2018