

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



Trabajo de Suficiencia Profesional

La motivación laboral en los trabajadores de una empresa del rubro industrial
en el distrito San Juan de Lurigancho, 2018

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Presentado por:

Autora: Bachiller Luz María Matalinares Pardo

Lima - Perú

2019

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico a mis queridos padres, por estar a mi lado en este largo camino universitario, cuidándome y mi guiándome para lograr ser una gran profesional. En especial a mi adorada madre, por depositar su confianza en mí y creer que yo tengo las habilidades necesarias para seguir afrontando nuevos retos, porque eres tu madre mía mi inspiración y ejemplo de mujer.

AGRADECIMIENTO

Desde niña he recibido amor, dedicación y paciencia, que me ha llevado avanzar y poder desarrollar esta tesis, cumpliendo una de mis metas profesionales y más grande sueño mío y de mis padres. No tengo palabras que puedan expresar lo agradecida que estoy con mis padres y adiós por darme la oportunidad de seguir viva y cumpliendo mis sueños.

También agradezco a mi novio por apoyo incondicional que me brinda todos los días.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento a las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, expongo ante ustedes mi trabajo de investigación titulado “LA MOTIVACION LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL RUBRO INDUSTRIAL EN EL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO 2018, bajo la modalidad TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA para obtener el título profesional de licenciatura.

Por lo cual espero que este trabajo de investigación sea correctamente evaluado y aprobado.

Atentamente

Luz Maria Matalinares Pardo

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPITULO I	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1 Descripción de la realidad problemática	14
1.2 Formulación del problema	21
1.2.1 Problema principal:	21
1.2.2 Problema específicos:	21
1.3 Objetivos de la investigación	22
1.3.1 Objetivo general	22
1.3.2. Objetivos específicos	22
1.4 Justificación e importancia del Estudio	22
CAPITULO II	25
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	25
2.1. Antecedentes	25
2.1.1 Internacionales	25
2.1.2 Nacional	28
2.2 Base Teórica	32
2.2.1 Motivación laboral	32
2.3 Definiciones Conceptuales	47
2.3.1 Motivación laboral	47

2.3.2	Necesidad de logro	48
2.3.3	Necesidad de afiliación	48
2.3.4	Necesidad de poder	48
CAPITULO III		49
METODOLOGIA		49
3.1	Tipo y diseño de investigación	49
3.1.1	Tipo	49
3.1.2	Diseño	49
3.2	Población y Muestra	50
3.2.1	Población	50
3.2.2	Muestra	50
3.3	Identificación de la variable y su operacionalización	50
3.4	Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico	51
3.4.1	Adaptación de la prueba	53
3.4.2	Índices de Validez	53
3.4.3	Índices de Confiabilidad	53
3.4.4	Elaboración de baremo	54
CAPITULO IV		56
PRESENTACION, PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS		56
4.1	Procesamiento de los resultados	56
4.2	Presentación de resultados	57
4.3	Análisis y discusión de los resultados	65
4.4	Conclusiones	70
4.5	Recomendaciones	70
CAPITULO V		72
PROGRAMA DE INTERVENCION		72
5.1	Denominación del Programa	72

5.2	Justificación del problema	72
5.3	Establecimiento de objetivos (Por cada sesión)	74
5.4	Sector al que se dirige	88
5.5	Establecimiento de conductas problema/meta.	88
5.6	Metodología de la intervención	90
5.7	Instrumentos / Material a utilizar	91
5.8	Cronograma	92
5.9	Actividades	93
	BIBLIOGRAFIA	97
	Anexos	104
	Anexo 1. Matriz de Consistencia	104
	Anexo 2: Carta de presentación de la institución educativa	105
	Anexo 3. Carta de aceptación de la empresa	106
	Anexo 4. instrumento	107
	Anexo 5. Programa de antiplagio	108

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Matriz de operacionalización de la variable</i>	51
Tabla 2. <i>Baremo de Eco 40</i>	54
Tabla 3. <i>Pautas de Interpretación</i>	55
Tabla 4. <i>Medidas estadísticas descriptivas de los factores pertenecientes a las motivaciones laborales.</i>	57
Tabla 5. <i>La variable Motivación Laboral; Objetivo General</i>	59
Tabla 6. <i>Resultado del nivel de necesidad de logro</i>	60
Tabla 7. <i>Resultado del nivel de necesidad de afiliación</i>	62
Tabla 8. <i>Resultado del Nivel de Necesidad de Poder</i>	64

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Ciclo Motivacional	35
<i>Figura 2.</i> Teoría de la jerarquía de las necesidades	38
<i>Figura 3.</i> Teoría de las necesidades aprendidas Fuente Propia	42
<i>Figura 4.</i> Teoría X e Y	43
<i>Figura 5.</i> Teoría de la equidad y la justicia	45
<i>Figura 6.</i> Resultados de Nivel de Motivación Laboral	59
<i>Figura 7.</i> Resultados de Nivel de logro	61
<i>Figura 8.</i> Resultados de Nivel de afiliación	63
<i>Figura 9.</i> Resultados de Nivel de poder	65

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar el nivel de motivación laboral en los trabajadores de una empresa del rubro industrial en el distrito de San Juan de Lurigancho. La investigación posee un diseño cuantitativo no experimental de tipo transversal descriptivo. El instrumento utilizado fue la escala de comportamiento organizacional ECO 40 Motivación laboral; adaptada y baremada para Lima por el Lic. J. Pereyra en el año 2015, la información fue procesada por SPSS. La muestra estuvo conformada en 55 trabajadores que formaron la unidad de análisis. Los resultados indican una motivación laboral muy baja, obteniendo la puntuación más baja en la necesidad de afiliación con 36.4%, seguido de 30,9% obtenido en la necesidad de poder y el menor puntaje de motivación, muy baja fue de la necesidad de logro con 18,2%. Se elaboró un programa de intervención para intervenir en la motivación encontramos muy bajas en los trabajadores de la empresa rubro industrial.

Palabra clave: *Comportamiento, Motivación laboral, Necesidad de logro, Necesidad de poder, Necesidad de afiliación.*

ABSTRACT

The general aim of this research work is to determine the level of work motivation in the workers of a company of the industrial sector in the district of San Juan de Lurigancho. The research has a non-experimental quantitative design of descriptive transversal type. The instrument used was the scale of organizational behavior ECO 40 Work motivation; adapted and scheduled for Lima by Lic. J. Pereyra in 2015, the information was processed by SPSS. The sample consisted of 55 workers who formed the unit of analysis. The results indicate a very low work motivation, obtaining the lowest score in the need for affiliation with 36.4%, followed by 30.9% obtained in the need for power and the lowest motivation score, very low was the need for achievement with 18.2%. An intervention program was developed to intervene in the motivation found very low in the workers of the industrial business.

Key words: behavior, *work motivation*, *need for achievement*, *need for power*, *need for affiliation*

INTRODUCCIÓN

En las organizaciones el eje fundamental es el capital humano, es evidente que en las empresas peruanas ven a la motivación de sus trabajadores como una herramienta para retener el talento, maximizar su productividad y ser más competitivos. Los empleadores de las empresas públicas y privadas han logrado entender que la fuerza interna son sus trabajadores en relación el trabajo no solo es aspecto monetario, ellos se mueven por satisfacer diferentes necesidades y el poder responder a estas necesidades es de enorme interés en las empresas para evitar la fuga de talento y tener un buen desempeño laboral.

Para McClelland (1989), la motivación laboral está enfocada por tres necesidades: la Necesidad de Afiliación, Necesidad de Poder y la Necesidad de Logro, de los cuales uno es el de mayor nivel y el que destaca la motivación, en base a esta necesidad predominante, al momento del ingreso de un trabajador nuevo a una empresa se brinde inducción laboral, presentando a la empresa, logrando motivar laboralmente, brindando confianza, conociendo (misión, visión, objetivos, política, valores, otros) y luego presentar al trabajador nuevo con sus compañeros dando la bienvenida, para así sentirse parte de la familia de la empresa y en consecuencia se identifica y sumar éxito empresarial.

El tema de motivación laboral es importante porque si no se tiene al personal motivado, abierto a cambio y afrontar nuevos retos, se puede observar un nivel de bajo desempeño en sus puestos de trabajo, perjudicando la productividad y rentabilidad de la empresa.

En consecuencia, se observa el interés en la importancia del estudio titulado La Motivación Laboral en los trabajadores de una empresa del rubro industria en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2018.

El siguiente trabajo consta de cinco capítulos, los cuales se expondrán a continuación:

En el capítulo I, el Planteamiento del problema que se formuló para la investigación describe la realidad problemática de como la motivación laboral

afecta a las empresas a nivel internacional, nacional y local. Asimismo, se incluye el objetivo general y específico, concluye así con la justificación.

En el capítulo II, se presenta el Marco Teórico, en este apartado se presentan antecedentes internacionales, nacionales. El segundo subcapítulo son las bases teóricas de la investigación.

En el capítulo III, se explica la Metodología y Diseño de la investigación, la variable y la operacionalización, el tipo, la población, la muestra y las técnicas e instrumentos de medición.

En el Capítulo IV, se presenta los resultados y los procesamientos. Además, se expondrá el análisis y discusión de datos, incluyendo la conclusión y recomendación de la investigación.

Para finalizar el capítulo V, donde se proyecta el programa de intervención de acuerdo al resultado obtenido en el estudio, con el objetivo de incrementar la motivación laboral en los trabajadores de una empresa rubro industrial.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En todas las empresas a nivel nacional e internacionales es importante tener presente la motivación laboral, se considera una de las claves para mejorar un ambiente laborar y aumentar la productividad en las empresas.

Según Robbins (1996), define la motivación como la “Voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar metas organizacionales, condicionadas por la capacidad de esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual”

Según la revista Harvard Business (2016), en la publicación “Las tres cosas que más motivan a los empleados”, la investigación demuestra que cuando el trabajador está dispuesto hacer más que solo cumplir con sus funciones, en quedarse ayudando a su compañero, realizar horas extras sin obligación de hacerlo, etc., sus empresas son más eficientes y efectivas. Como resultado para lograr llega a “comportamiento ciudadanía” en los trabajadores es necesaria una motivación por parte de los jefes. Muchos empleados realizan “comportamiento de ciudadanía” porque se sienten comprometidos con sus compañeros, jefes u organizaciones. Tener este comportamiento en la organización también puede ser gratificante, en consecuencia, hace que el trabajo sea más estimulante y contribuye a mejor evaluación de desempeño, por otro lado, algunos estudios han demostrado que el personal se siente presionado por tener este comportamiento en la empresa y lo hacen para quedar bien, los jefes hacen esfuerzos pueden agotar a los trabajadores, contribuyendo al estrés, el conflicto y fatiga. Es importante que los jefes ayuden a los trabajadores a encontrar mejores formas de ir más allá del deber, para ayudarlos en su vida laboral siendo más significativo y menos agotador. La “creación de ciudadanía” tiene la idea de que los trabajadores pueden moldear proactivamente las formas en que realicen más que solo el deber para que no solo contribuyan a la organización, sino ellos mismos rediseñen su trabajo, creando tareas, creando relaciones y

su mentalidad sobre su labor, de esta manera juega con sus fortalezas, motivos y pasiones.

Según OIT (2018), el desempleo y el déficit de trabajo decente permanecerán elevados en este año 2018, la tasa de desempleo mundial en el 2017 era 5,6% los números de desempleados son superiores a 192 millones, se espera que la tasa del desempleo se reduzca 0,2 puntos en este año 2018. El sector de servicios será el motor de crecimiento del empleo, al contrario, el ámbito agrícola y manufactura está disminuyendo. El informe también analizó la influencia sobre envejecimiento en la población, acrecentando el número de jubilados que no puede ser compensado con la actual fuerza laboral, teniendo un impacto en el mercado laboral. Se debe tener en consideración que las mujeres aún tienen empleo de menor calidad y baja remuneración a comparación de los varones, sin tomar en cuenta las condiciones laborales, siguen siendo de empleo vulnerable o precario que afecta a tres de cada cuatro trabajadores en países en desarrollo.

Asimismo, en América latina y el caribe la tasa desempleo descenderá 7,7% en el año 2019, a comparación del año 2017 que fue de 8,2%. Las expectativas de la reducción del desempleo son altas, así como la superación de la crisis económica que hemos pasado, las empresas empiezan a preocuparse por el talento humano y brindan mejores oportunidades a medida que la economía se va estabilizando.

Según el artículo publicado en The Washington Post (2013), Muestra el análisis realizado por Gallup, este revela que el 63% de los trabajadores no sienten motivación alguna por ir a trabajar cada día, menos aún la posibilidad de un esfuerzo de hacer tiempo extras. La muestra empleada fue de 140 países en los años 2011 y 2012, a comparación de la encuesta aplicada años anteriores, los resultados son desalentadores en el año 2009 y 2010, solo el 11% de las personas reconocían trabajar con agrado en su empresa, esta razón fue por la crisis económica que atravesó en dichos años, si bien es cierto que no había un mercado de trabajo adecuado ni ofertas laborales, el porcentaje se ve aumentado en las personas que les agrada su trabajo. A pesar que en EEUU y Canadá los trabajadores se quejen de los trabajos, ellos

tienen la tasa más alta del mundo con el 29%, muy cerca de ellos esta Australia y Nueva Zelanda con un 24%. Con estas cifras se puede indicar que la mayoría de los centros de trabajo son menos seguros, con menos posibilidad de crecimiento, según la percepción de los evaluados, por ende, son menos productivos. Los porcentajes en América Latina es de 21% le agrada su trabajo a comparación con Europa Occidental solo 14% le agrada su trabajo, estas cifras son más acentuadas por los países de Francia, Irlanda, Italia y España. Los trabajadores no motivados, ni comprometidos en su trabajo son una pérdida económica para las empresas, que podrían llegar hasta detener el cumplimiento de funciones de los trabajadores dentro de una compañía.

Según Artículo de la Corporación de Radiodifusión Británica – BBC (2017), Hay muchos enfoques relacionados a la motivación laboral que poseen como objetivo principal, la mejora del clima laboral y compromiso organizacional, esto a su vez repercute en una mejora continua de los procesos internos, así como de un incremento en la producción. Surcey, casos como Disney que uso una forma de premios para sus trabajadores, logrando que estos busquen mejorar e incrementar continuamente los ingresos de Disneyland, ejemplos: trabajar 7 días a la semana o inclusive toda la noche. Teniendo como premio una bolsa de dinero o un auto nuevo, impacta el hecho de que hay una recompensa al esfuerzo de los trabajadores por crecer como empresa. Por otro lado este artículo nos muestra que el mismo enfoque o acción puede ser tomado de forma negativa y causando problemas perjudiciales a empresas de la magnitud del banco internacional estadounidense Wells Fargo que al manejar políticas de premios o bonos de manera obligatoria forzó a los trabajadores a conseguirlos causando tanta presión que llevo a muchos de ellos a falsificar e inventar clientes, cuentas para llegar a ese ansiado bono, cabe destacar que todo esto conllevo a denuncias e indemnizaciones por millones de dólares para los clientes afectados. También podemos tomar referencias sobre las acciones empleadas en crisis y la motivación que debe existir, es claro que en cualquier situación que esté pasando la empresa podemos mantener un alto índice de confiabilidad y motivación de nuestros trabajadores, mostrando un liderazgo

que enseñe con el ejemplo caso de Marvel, donde la alta dirección tomo acciones drásticas para salir del apuro económico que pasaba en los 90's soluciones como el ahorro de papel , reciclaje, inclusive el rehusó de borradores por parte de los jefes de compañía hizo que todo el emporio Marvel tomara esta iniciativa como suya creando algo más importante que el ahorro en materiales, logro una identificación y compromiso con la compañía para salir adelante. No olvidar el caso inicial del artículo, Kate Sullivan en ese entonces líder de un equipo editorial en una empresa que pasaba por una gran crisis, tomo como decisión ver la grave situación como una oportunidad de mejora y resaltar en la compañía, su acción de unir a su equipo de trabajo, manifestándole su intención por lograr mejorar y resaltar, los hizo que se mantuvieran juntos lograron sus objetivos y no se vean afectados por temas de reducción de personal o corte presupuestal, ahora como directora de una importante editorial cosecha los frutos de fomentar y motivara a sus trabajadores para lograr éxitos en conjunto.

Según UNESCO (2013), en el boletín de educación y habilidades socioemocionales, la especialista Marian Bassi de la división de educación del banco interamericano del desarrollo, ha estudiado el tema por varios años en América Latina y sugiere que en el sistema de enseñanza existe una brecha en enseñar las destrezas que necesitan las personas para desarrollarse en la actualidad. Durante años se han documentado los resultados educativos y las ventajas laborales, asimismo se ve igual en la relación de inteligencia y resolución de problemas. Se tiene presente que la motivación, ansiedad o el interés de una persona, afecta una prueba de inteligencia o el trabajo, muchos aspectos en la personalidad afectan la cognición y viceversa. Se aplicó una evaluación a 6,000 jóvenes adultos en los países de Argentina y Chile, donde se encontró que las personas con mayor confianza eran mejor remuneradas, también se identificó que las personas con mayor educación tenían aumentado las habilidades autosuficiencia, estrategias metacognitivas, habilidades sociales. Las habilidades socioemocionales son escasas entre los jóvenes latinoamericanos, cerca de 90% de los empleadores reportan que falta personalidad y comportamiento en los jóvenes que entran al mercado laboral, haciendo difícil encontrar la persona idónea para el trabajo.

Según ministerio de educación (2015), realizo una campaña de envío de SMS a docentes para la mejora de la motivación, el cual busco mejorar la confianza de los profesores, tener una comunicación constante y además de la actitud positiva hacia el MINEDU. La encuesta nacional del 2014 de docentes, arrojo que el 63% de los profesores creen que la sociedad desmerece su trabajo y el 53% no desean que sus hijos no sean profesores, lo cual indicaría que los profesores no están satisfechos con su labora causando desmotivación, una caída en su autoestima y la falta de valoración social de su carrera. El envío de mensajes de texto tiene el potencial de producir un cambio del comportamiento, si el mensaje enviado tiene el contenido adecuado que llegue a la persona, se tomó en cuenta los factores intrínsecos de cada profesor en los contenidos del texto enviado. La campaña inicio en el año 2015 y termino en el año 2016, tuvo dos categorías de mensajes los informativos y los de bienestar. Dentro de los mensajes de bienestar se tocaron temas de beneficios que tenían los profesores para acceder algún servicio o producto, también motivacionales que buscaban incrementar su motivación y autoestima, además de temas de salud que buscaba informar de las prácticas de prevenir y mejorar la salud.

Según periódico Gestión (2017), en su publicación de motivación a los colaboradores pueden incrementar su productividad en 80%, también nos hace referencia que las empresas que se manejan con una baja inteligencia emocional, el porcentaje se puede reducir a un 50% de su productividad. Porque sin inteligencia emocional se tendría dificultades para la toma de decisiones, trabajar en equipo y se tendría una relación interpersonal superficial causando menor productividad en la empresa. Se debe tomar en consideración en las empresas, la preocupación por el equipo de trabajo, evitar el miedo a expresa las emociones, saber utilizar las herramientas tecnológicas, reevaluar los procesos de selección. Porque revisando estos aspectos en las empresas se podría aumentar la productividad. También hace mención que otro problema que reduce la productividad actualmente es el clima laboral, el trabajador debe percibir que es escuchado por su jefe y es apoyado en su equipo de trabajo. Entender las emociones de los empleados

u obreros, ayudar a generar empatía en el equipo de trabajo, lograría que la empresa sea productiva.

Según periódico El Peruano (2017), en su publicación un trabajador motivado es clave en la organización, nos hace referencia que generar un buen clima laboral y trabajar en la motivación de cada trabajador, resulta en un interés muy importante para la empresa. Esto se puede ejecutar en diferentes modos, por ejemplo, los modelos de retribución por desempeño. Se debe identificar las capacidades y habilidades de cada trabajador e intervenir es la mejor opción.

Asimismo, nos hace mención él no dejar de lado el plano familiar del trabajador, tratando de dar un buen balance en la vida profesional y familiar, que nos permita tener un trabajador comprometido y enfocado en su trabajo. La empresa con mayor valor en el mundo tiene como foco la satisfacción de su talento humano, habiendo empresas donde el trabajador tiene la libertad de elegir qué proyecto realizar, estimulando la toma de riesgos y generalmente estas empresas no castigan los errores que pueden cometer los trabajadores en el proceso. Un síntoma del problema de la baja motivación en los trabajadores es la rotación del personal o la fuga del talento. Para evitarlo es necesario evaluar cuáles son las brechas que tiene el personal en su desempeño y mediante capacitación, taller y seminarios lograr reducir esta brecha. La mejor herramienta que se puede utilizar es la evaluación de desempeño para tener resultados reales de cómo está la empresa y proponer cambios o mejoras que conducirán al éxito de esta.

Según periódico Perú 21 (2017), Si tomamos en cuenta la felicidad de un trabajador como un indicador en cuanto a producción nos daremos cuenta que existe una proporción muy clara, yaqué si un trabajador tiene las herramientas, un sueldo justo y un buen trabajo en equipo logra dar mayor interés y compromiso con su empleador por ende con la empresa. Es ahí donde surgen muchas interrogantes de las cuales 6 fueron descritas en este artículo: 1 Como crear un clima laboral, es conocer a nuestros trabajadores, sus preocupaciones y el respeto promueve el progreso de la empresa, también rescatar las buenas prácticas laborales como la igualdad de derechos

y remuneraciones entre hombre y mujeres, el reconocimiento dando por su trabajo, la compensación etc. 2 El tener un ambiente laboral entre millennials y los generación x, marca que lo importante es complementar no competir entre ellos, ya que la meta es compartida con todos los trabajadores de la empresa y por ende el crecimiento es en equipo innovar y validar la proactividad con la iniciativa de los millennials respetando la vivencia y experiencia de los trabajadores de la generación x que tiene ya tiempo en la empresa o negocio. 3 como potencia la creatividad de los trabajadores para la solución de problemas, promover la creatividad que alberga en cada trabajador de la organización, es importante además de considerar las capacitaciones y darle un horario adecuado para que tengan una vida personal al salir o después del trabajo, además de crear espacios estimulantes para los trabajadores. 4 la felicidad es un aspecto que aporta al resolver mejor los problemas, la dependencia entre la gente su felicidad y la producción en su trabajo. La empresa desea tener mayor ganancia con la productividad de los trabajadores. La depresión te hace vivir angustiado y nubla tus ideas, en cambio si eres feliz lograras ser más innovador, más creativo. La creatividad se enlaza con la felicidad. Ambas generar bienestar y desarrollan a los trabajadores de manera personal y profesional para un bien común. 5 Como hacer que los empleados u obreros sean escuchados, resalta que para escuchar o entender los pedidos o reclamos de los trabajadores hay que estar de su lado, tener sus vivencias y entender la posición. Preocuparse por el equipo de trabajo interno, así como ganarse su confianza para que la comunicación sea sincera y clara entre empleados y empleadas. Es necesarias tener la competencia de la empatía y apertura de mente. Los jefes deben escuchar activamente a sus trabajadores para aprender, apoyarlos y persuadir. Solo así se podrá entender y conocer el interés real de los colaborado. 6 Como medir el desempeño laboral de los trabajadores en el caso de las pequeñas empresas, el artículo marca que las evaluaciones son importantes porque nos permite medir el desempeño y la productividad de los trabajadores. Evaluar este desempeño laboral nos brinda la información de manera objetiva y eficaz para evitar incomodidad entre los trabajadores, también resalta que premios, capacitaciones o reconocimientos muestran las carencias y necesidades de formación, se debe comprobar si las técnicas de

reclutamiento y selección han logrado ser eficientes e informar al trabajador de cómo va su rendimiento del trabajador. Estas preguntas nos llevan claramente a remarcar objetivamente la dependencia de un buen clima laboral para una mejor producción.

En la empresa del rubro industrial de plástico ubicadas en el distrito San Juan de Lurigancho, que se dedican a la producción de bolsas de polietileno en diferentes presentaciones y medidas, que son distribuidas a nivel nacional y local. Actualmente cuenta con 186 trabajadores a nivel general toda la empresa. Dentro de la empresa se percibe que los trabajadores no tienen compromiso por la empresa, se evidencia una alta rotación del personal operativo. Por tal motivo el objetivo de este estudio en la empresa embarca diferentes temas como el desarrollo personal, el bajo compromiso laboral, la falta de oportunidades, falta de capacitaciones, el desconocimiento de la empresa de la problemática, entre otros factores, nos hacer reflexionar que la motivación laboral tiene el poder de hacer posible un cambio de actitud en el trabajador para lograr los objetivos de la empresa.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema principal:

- ¿Cuál es el nivel de motivación laboral en los trabajadores de una empresa del rubro industrial del distrito de San Juan de Lurigancho?

1.2.2 Problema específicos:

- ¿Cuál es el nivel de motivación laboral en la necesidad de Logro, en los trabajadores de una empresa del rubro industrial del distrito de San Juan de Lurigancho?
- ¿Cuál es el nivel de motivación laboral en la necesidad de Poder, en los trabajadores de empresa del rubro industrial del distrito de San Juan de Lurigancho?

- ¿Cuál es el nivel de motivación laboral en la necesidad de Afiliación, en los trabajadores de una empresa del rubro industrial del distrito de San Juan de Lurigancho?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

- Determinar el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la empresa del rubro industrial del distrito de San Juan de Lurigancho

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel de motivación laboral en la necesidad de Logro, en los trabajadores de una empresa del rubro industrial del distrito de San Juan de Lurigancho
- Determinar el nivel de motivación laboral en la necesidad de Poder, en los trabajadores de una empresa del rubro industrial del distrito de San Juan de Lurigancho
- Determinar el nivel de motivación laboral en la necesidad de Afiliación, en los trabajadores de una empresa del rubro industrial del distrito de San Juan de Lurigancho

1.4 Justificación e importancia del Estudio

Las empresas afrontan inconvenientes al formar, mantener y retener a sus trabajadores. Es decir, seleccionar trabajadores con mayor profesionalismo, comprometidos y altamente motivados, que tengan el mismo objetivo de la empresa, es un gran reto asumido por departamento o área de recursos humanos, en respuesta a esta problemática, la permanencia del talento humano en las empresas es primordial, al igual que la preocupación por la salud mental y física de los trabajadores.

Hoy en día el estrés laboral que padecen los trabajadores repercute el desempeño y rentabilidad de las empresas. La Dra. Julieta Rodríguez Guzmán, Asesora Regional en Salud de los Trabajadores de la OPS/OMS,

señalo que "Estos problemas son capaces de reducir la motivación, el compromiso y el rendimiento laboral; producen un aumento de ausentismo, la rotación de personal y el retiro temprano. Lo que conlleva a disminuir la productividad, la competitividad y la imagen pública de las organizaciones".

Robbins y Judge (2013) define a la motivación de una persona como la persistencia para obtener una meta; por lo tanto, las empresas deben desarrollar la habilidad para que los trabajadores consiga este impulso y deseo de trabajar.

La motivación laboral puede verse como instrumento para el cambio de actitud de los trabajadores ayudaría a prevenir el estrés laboral y por consecuencia los problemas de salud mental laboral. Así mismo concientizar en la salud ocupacional y prevención de accidentes laboral que nos afecta en el rubro de Manufactura 29.14% indica las estadísticas del 2016, en cuyo año Rímac atendió un total de 20,198 accidentes laborales. Diario Gestión, (2016).

En la actualidad los trabajadores pasan alrededor de nueve horas al día en el trabajo sin contar con el tiempo para trasladarse al centro del trabajo, el impulso monetario no es lo primordial para continuar en un trabajo, habiendo tantas opciones de empleo, se puede apreciar con mayor detalle tomando a la generación "Y" como ejemplo de alta rotación, debido a su motivación de trabajar en una empresa está más enfocada aprender y ganar experiencias diferentes y retroalimentación constante de su desempeño, si la empresa que ingresa no le satisface sus necesidades, tendrá una fuga de talento.

La motivación laboral se puede tener en cuenta como un factor influyente en el desempeño organizacional, la aplicación de un instrumento que nos permita conocer el nivel de motivación predominante en la empresa, lo que puede dar el diseño de estrategias que apunten a incrementar el desempeño de las organizaciones, generando antecedentes para el fomento de programas de intervención que se impartirán en cada uno de los trabajadores, buscando mejorar en su rendimiento laboral de los trabajadores,

alineados con los objetivos organizacionales y la satisfacción personal de los trabajadores.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes

2.1.1 Internacionales

Sum Mazariegos (2015), en el país de Guatemala publicó la investigación “Motivación y desempeño laboral, estudio realizado con el personal administrativos de la empresa de alimentos de la zona 1 Quetzatenango”. El objetivo fue establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 Quetzaenango. El método utilizado fue de tipo descriptivo La muestra fue 12 mujeres y 22 hombres con un rango de edad 18 a 44 años, de religión predominante católica. El instrumento empleado fue la escala de motivación psicosocial, elaborada por J.L Fernandez Seara que cuenta con 173 ítems. La conclusión más relevante de la investigación es que la motivación influye en el desempeño de los empleados, las puntuaciones más alta autoestima/autoconcepto 98 puntos.

Zavala Fernandez (2014), en el país de México publicó la investigación “motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas”, el objetivo fue elaborar un instrumento de medición que vera el tema de la motivación y satisfacción laboral. El método empleado es de tipo no experimental transversal, correlacional-causal. Se tomó como población a 58 personas con sexo indistinto separadas por variables independientes del estudio como: género, grado de escolaridad, ingreso económico mensual, tipo de puesto y edad. El instrumento fue elaborado en base a la teoría de Herzberg, contuvo interrogantes abiertas y cerradas. Como principal resultado que obtuvo fue que no se encontró diferencia significativa entre uno de los grupos de evaluados fueron segmentadas a partir de variables mencionadas. Solo una variable mostró diferencias significativas en los factores extrínsecos esta fue la antigüedad de la empresa. Se concluye

que: “No existen diferencias significativas para la variable independiente Antigüedad en la empresa entre cada uno de los grupos evaluados para los componentes intrínsecos de la motivación y satisfacción laboral a un nivel de significancia del 0.05”.

Díaz, J., Díaz, M., & Morales, S (2014), en el país de Colombia se publicó la investigación “Motivación Laboral en Trabajadores de Empresas Formales de la Ciudad de Bogotá”, cuyo objetivo es conocer si existen diferencias significativas en la motivación laboral para trabajadores que laboran en empresas bogotanas, El método utilizado para esta investigación correlacional, no experimental. Para el estudio se tuvo una población de 385 individuos cumpliendo ciertos criterios de inclusión: sexo, tipo de contrato (término indefinido son el 44%, contrato de término definido igual o superior a un año son 8% e inferior a un año el 42%, con contrato temporal son 6%, al igual de la edad con un mínimo de 18 años. El instrumento empleado consistió de una prueba para evaluar la motivación laboral que se diseñó y desarrollo para esta investigación. La encuesta de motivación laboral consta de 59 ítems distribuidos con dos variables que son: la motivación intrínseca divididos en 4 subvariables: el poder contiene 11 ítems, el logro contiene 13 ítems, la afiliación intimidad contiene 9 ítems y progreso- crecimiento posee 10 ítems y la variable auto-competencia posee 16 ítems, la prueba tiene una fiabilidad de 94%. Se concluye que los trabajadores que están laborando en organizaciones formales no tienen en la gran mayoría una subvariable motivacional predominante, pues solo se observaron diferencias significativas en sexo específicamente en afiliación- intimidad, edad, en lo que respecta a poder y logro, tipo de contrato en afiliación- intimidad y para finalizar el contrato de término definido: igual o superior a un año en la auto competencia.

Sterkel Karla (2016), en el país de Guatemala se publicó la investigación “Diagnóstico de motivación del servicio al cliente en el restaurante el Peñasal, Cobán, Alta Verapaz”, cuyo objetivo es diagnosticar la motivación del servicio al cliente en el restaurante El Peñasal. Para realizar el estudio empelo el método descriptivo, muy utilizado en las ciencias administrativas. Se utilizó el instrumento de test

diseñado en base a la escala de Likert teniendo 15 ítems pertenecientes a la teoría de necesidades de McClelland, con una muestra 17 trabajadores del restaurante, en diferentes áreas como son la cocina, operativo, administrativos y meseros, las de edades de los trabajadores estaban desde los 20 años hasta 60 años, se obtuvo una predominancia de del sexo masculino 10 participantes y 7 mujeres. Se concluye en base a los resultados obtenidos de este estudio nos permiten determinar que el factor más motivante dentro del restaurante es la necesidad de Logro 19.24 % y el Reconocimiento, siendo las áreas con puntos más altos la administrativa y la cocina, el puntaje más bajo lo obtuvo la necesidad de poder 14.59%.

Castro Vázquez (2016), en la ciudad de San Luis de Potosí, se publicó a investigación “El Papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajo de PYMES potosinas”, con el objetivo de determinar la influencia de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de PYMES potosinas. Para realizar este estudio se utilizó el método correlacional con el tipo de diseño transversal cuantitativo, para la realización del análisis de datos se empleó el SPSS 19. Se utilizó el instrumento de encuestas, para la variable de los valores se aplicó la escala de valores hacia el trabajo de Arciniega y Gonzales (2000) que consta de dieciséis ítems, la motivación fue medida con la escala de motivación en el trabajo de R- MAWR, diseñada por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin & Malorni (2010), consta de diecinueve ítems, el desempeño adaptativo fue evaluado con la escala Marques –Quinteiro, Ramos-Villagrasa, Passos & Curreal (2015). La muestra tomada para esta investigación fue de 100 trabajadores, 61.6% hombres y 37.4% mujeres. Los resultados encontrados corroboran las hipótesis de una relación positiva entre los valores y la motivación laboral, también se puede observar que los trabajadores tienen mayor motivación intrínseca, lo que indica que tiene un interés por su trabajo. Además, se pudo evidenciar la relación entre los valores hacia el trabajo y el desempeño laboral, al igual que el efecto positivo de la motivación en el desempeño laboral.

Montenegro Solarte (2016), en el país de Colombia, se publicó a investigación “Los factores de motivación en los trabajadores de la industria de la construcción en Colombia”, el objetivo fue determinar los factores de motivación en los trabajadores de la industria de la construcción en Colombia, se trabajó con un diseño descriptivo, se revisaron diferentes artículos en varios países sobre los diferentes factores motivacionales, la desmotivación relacionado con el rendimiento laboral, la muestra de la ciudad de pasto 130 empleados de diferentes puestos (maestros de obra, ingenieros, auxiliares), el instrumento empleado dicha investigación fue “Study Of Motivators And Demotivators Affecting The Performance Of Employees In The Construction Industry– Questionare” se procesó la información con el SPSS. El resultado encontrado en dicha investigación se encontró que los motivadores más relevantes fueron “La capacitación para el trabajo”, “El buen salario”, “El reconocimiento de sus jefes”, “El desarrollo de nuevas habilidades físicas e intelectuales” y “Las tareas desafiantes”.

2.1.2 Nacional

Santivañez Fierro (2017), en la ciudad de Lima, se publicó la investigación “La Motivación laboral en los trabajadores de una PYME Metalmecánica de Lima Norte 2017, según la teoría de las necesidades de McClelland”, el objetivo fue determinar la motivación laboral que predomina en los trabajadores de una pyme metalmecánica. Para ello se trabajó con un diseño descriptivo, transversal cuantitativo, con una población 40 trabajadores siendo una muestra no aleatoria e intencional. El instrumento empelado en dicha investigación fue la escala de comportamiento organizacional “motivación laboral” ECO40 que consta de 36 Ítems con una escala de cinco puntos. El resultado encontrado en dicha investigación nuestra una nivel baja de motivación, el 46% de la fuerza laboral se identifican en la necesidad de afiliación, el 29% se ubican con la necesidad poder y el puntaje menor con 25% la necesidad de logro, basando en la teoría de necesidades de McClelland esta población tiene un nivel bajo en las tres dimensiones y entendiendo los resultados

encontrados con la teoría de Maslow, los trabajadores se ubican en un nivel inferior de la jerarquía de la pirámide de necesidades.

Mori y Orosco (2015), en la ciudad de Chiclayo, se realizó la tesis titulada “Propuesta de mejora del nivel motivacional, basado en la teoría de McClelland, para los colaboradores de McDonald’s”, cuyo objetivo fue identificar el nivel de motivación de los empleados de McDonald’s. El método empleado fue de tipo descriptivo. La población evaluada fue de 45 trabajadores. El instrumento empleado fue la “Escala de Motivación de Steers y Braunstein”, fue validada por los mismos autores, sustentada a través de la teoría de necesidades de David McClelland, fue estructurada con la escala de Likert, pose 15 ítems. Se obtuvo como resultado que el nivel de motivación esta población es alta, existiendo casi un equilibrio entre las tres necesidades de logro, afiliación y de poder. La diferencia de porcentaje entre las necesidades basados en la teoría McClelland son 34% en afiliación, 33% en logro y ultima 31% en poder, no pudiendo determinar un nivel predominante en esta empresa de Chiclayo.

Supo y Choquepuma (2015), en la ciudad de Arequipa, se realizó la investigación la tesis titulada “Análisis de la relación entre la satisfacción laboral y la motivación que presenta el personal de la empresa compartamos Financiera S.A. Arequipa 2015”, el objetivo fue determinar el análisis de la relación entre la satisfacción laboral y la motivación que presenta el personal de la empresa compartamos Financiera S.A. El método empleado fue de tipo correlacional porque se determinan dos variables si están correlacionadas o no de forma significativa, con una población de 223 trabajadores de diferentes agencias de la empresa. El instrumento utilizado fue la escala de satisfacción laboral SL-SPC consta de 6 factores, su autor es Sonia Palma, la otra prueba utilizada fue Escala de Motivación de Steers R., y Braunstein D, que tiene 3 dimensiones logro, poder y afiliación con base teoría de David McClelland. Se concluyó la satisfacción laboral es bajo 48.88% parcial bajo 38.12% y regular en un 13% en cuanto a la motivación fue de 40.36% tiene una motivación regular y por ultimo parcial alto 36.32%, no se pudo comprobar la relación entre satisfacción y motivación, la necesidad de logro obtuvo 4.48% alta

motivación, en dimensión de poder en alta motivación fue de 1.79% y en dimensión de afiliación 5 % fue de alta motivación.

Carnero y Guaylupo (2017), en la ciudad de Arequipa se realizó la tesis titulada “análisis de la relación entre la motivación y el Desempeño laboral en el personal de ventanilla de Una agencia bancaria, Arequipa, 2017”. El objetivo de este estudio fue analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de ventanilla de una agencia bancaria. Se trabajó con un estudio descriptivo con diseño de correlación de corte transversal, se tuvo una muestra de 30 trabajadores, de ambos géneros, sin límites de edad. Los instrumentos empleados fue una escala de motivación de Steers y Braunstein que plantea un total de 15 ítems con una escala de importancia de 1 al 5 y también se empleó otro instrumento es la escala grafica de desempeño laboral validado por Edgar Argueta que costa de 13 ítems al igual tiene una escala de importancia de 1 al 5. Se concluyó que la relación de la motivación laboral y el desempeño es estadísticamente significativa, por otro lado, de forma general la motivación es baja con 53,34% y por necesidades la de más baja puntuación es 96,67% obtenida en la necesidad de logro, en segundo la necesidad de poder, que fue baja en 76,67%, y la necesidad de afiliación que fue baja en 86,67%.

Bisetti Tapia (2015), en la ciudad de Lima, se realizó la tesis titulada “Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú”. El objetivo planteado fue establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal subalterno de una Institución Armada del Perú. El método empleado fue de tipo descriptivo correlacional, cuantitativo diseño no experimental. La muestra fue conformada por 151 personas entre hombres y mujeres. El instrumento utilizado fue el cuestionario de motivación laboral autor Steers y Braunstein, adaptada por Negrón y Pérez 2012 y el otro instrumento utilizado fue el cuestionario de desempeño laboral. Los resultados encontrados una baja relación entre las variables, en el nivel de necesidad de logro obtuvo 75,5% a diferencia

de necesidad de poder obtuvo 41,7%, el puntaje más bajo fue de 39% de necesidad afiliación que motive su desempeño laboral.

Armebianchi, Salazar, Serna y Carrillo (2012), En la ciudad de Lima, se realizó la tesis titulada “Análisis de los factores motivacionales de los funcionarios del sector bancario peruano”. Este estudio tiene el objetivo describir los factores motivacionales de los funcionarios del sector bancario peruano o de banca múltiple. Para ello se utilizó el método descriptivo, cuantitativo, transeccional no experimental. La población tomada para esta investigación fue 168 funcionarios de la ciudad de Lima en cuatro bancos, Se empleó el instrumento de investigación el cuestionario de motivación para el trabajo autor Toro 1992, que consta de 15 factores motivacionales. La conclusión alcanzada por la investigación fue los factores internos influyen en el desempeño del trabajador del sector bancario. Para los empleados del banco BCP los factores internos de reconocimiento y autorrealización son más importantes, pero para el banco BBVA el poder y logro es más importante, a diferencia del banco Interbank son reconocimiento y poder y por último el Scotiabank son poder y autorrealización.

Chang Yui (2010), en la ciudad de Lima, se realizó la tesis titulada “Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza”. Este estudio tiene como objetivo conocer el grado de motivación y las necesidades predominantes según la teoría de las necesidades David McClelland. Para ello se trabajó con un estudio cualitativo tipo prospectivo, diseño descriptivo, observacional y transversal. La muestra fue integrada por 63 médicos del hospital en diferentes especialidades. El instrumento utilizado fue encuesta basada en la Teoría de necesidades McClelland fue validada por Steers y Braunstein, tiene 15 preguntas que permiten clasificar el grado de motivación y determinar predominancia de la necesidad. Las conclusiones de la investigación encontradas en la motivación laboral alta en los médicos. La necesidad sobresaliente con 75 % están ubicados en la necesidad de logro, seguida esta la necesidad de afiliación con 14% y

con menor porcentaje está la necesidad de poder 11%. Se toma en cuenta en la investigación las variables que los médicos con motivación alta son el personal con más tiempo laborando en el hospital a comparación de los temporales y menor tiempo laborando en el hospital.

Avilés López (2017), en la ciudad de Lima, se realizó la tesis titulada “Motivación laboral de los asesores de venta del distrito de Lince de la empresa RENA WARE S.A”. Este estudio tiene como objetivo conocer la motivación laboral de los asesores de ventas de la empresa Rena Ware del Perú S.A. Para ello se utilizó el método descriptivo, cuantitativo y no experimental. La muestra de la investigación estuvo conformada por 60 asesores de ventas. El instrumento utilizado fue encuesta basada las necesidades de David McClellan, escala ECO40 adaptada por José Pereyra, consta de 36 ítems. La conclusión alcanzada por la investigación fue nivel muy bajo de motivación laboral, el análisis por dimensiones nos arroja que el 93.3% están ubicados en la necesidad de afiliación, 98.3% predomina la necesidad de logro y la necesidad de poder con un 90%.

2.2 Base Teórica

2.2.1 Motivación laboral

2.2.1.1. Definición

Robbins y Judge (2009), identifica tres elementos que están relacionados y complementados para que una persona beneficie a la organización con la motivación, dichos elementos son la intensidad, la dirección y la persistencia que influye en una persona logre cualquiera cosa. Las personas dentro a las organizaciones realizan un esfuerzo que es mantiene con tiempo y es canalizado en una direccionado para alcanzar un objetivo.

Mankeliunas (1996), señala que la persona realiza una integración de energía necesaria para realizar funciones laborales, pero la persona debe buscar los objetivos de las organizaciones y también sus propias metas al mismo tiempo, el comportamiento de

la personas está influenciado por las condiciones del ambiente de laboral y otros factores, que son agrupados en dos categorías la primera el estado y condiciones individuales (aptitudes, necesidades, su formación, sus aspiraciones, etc.) la segunda el estado y condiciones organizacionales con la sociedad (la estructura interna y externa, sus colaboradores, el poder de decisión, etc.).

Espada (2006), nos refiere que las motivaciones es un elemento emocional presente en los individuos, se manifiesta en nuestras actividades cotidianas, al realizarlas sin sobreesfuerzo una actividad; algunas personas encuentran en sus trabajos un mayor reconocimiento que en sus propios hogares, por tal motivo ellos buscan el afecto y aumentar su autoestima con sus jefes o su entorno social. La motivación tiene una relación directa con las necesidades de las personas que necesitan ser satisfechas, la motivación debe hacerse de una forma recíproca y de automotivación personal porque no se puede estar siempre dependiendo de las otras personas.

Koontz, Wehrich y Cannice (2012), nos señala que la motivación se basa en una exigencia o impulso consciente o inconsciente de las personas pueden tener según su necesidad que desee cumplir ya sea primaria (fisiológico) o secundaria (emocional). En las empresas cuando un gerente desea llegar a un objetivo proporciona un ambiente que busca inducir a los trabajadores a contribuir o llegar a cumplir la meta planteada.

Newstrom (2011), nos refiere que la motivación en el trabajo son grupo de fuerzas internas y externas de las personas frente un interés, estas fuerzas hace que tenga una dirección o guía el actuar de las personas en las empresas. Cada persona tiene interés vital se pueden ver en tres elementos: dirección y enfoque de la conducta, el esfuerzo aportado, la persistencia. Para poder hacer que un trabajador este motivado se debe conocer, comprender sus

necesidades y debe ser reforzado. También es importante conocer los factores negativos o desmotivadores de los jefes son: no cumplir con las promesas de incentivos, criticar el trabajo de sus compañeros o subordinados, favoritismo.

2.2.1.2. Reseña histórica de la motivación laboral

El estudio de la motivación laboral tiene sus orígenes en la filosofía griega, donde Platón y Aristóteles nos mencionan que la pasión por medio del conocimiento te lleva a una conducta, siendo necesario la fuerza de voluntad para lograr el objetivo. Con el pasar de los años se ha estudiado la motivación en el ámbito clínico, educativo, forense, etc. Pero es en el siglo XX empieza a surgir el interés y la necesidad de elevar la productividad, entrando a tomar importancia las teorías de la administración científica, teniendo como principales representantes Frederick, Taylor, Gantt y Gilbreth y Fayol. Iniciando en las empresas americanas y europeas, dando inicio al análisis de las operaciones organizacionales, aportando técnicas de control (tiempo y movimiento) reconocimiento salarial y siendo muy importante la administración del recurso humano (selección, capacitación y compensación). Las empresas tuvieron una deshumanización, por la aplicación de métodos exactos y rigurosos de trabajo, donde el trabajador era obligado a someterse a cumplir con las actividades de las empresas, por tal motivo que salieron diferentes posturas una de ellas la humanista, teniendo como principales exponentes Maslow, Mc Gregor y Herzberg, desarrollan diferentes teorías enfocadas a la motivación dentro de las empresas, que la actualidad se vienen aplicando en las empresas en diferentes partes del mundo.

2.2.1.3. Ciclo motivacional

Todo inicia con una necesidad y dicha necesidad es como una fuerza dinámica que persiste y logra originar el comportamiento. Cuando se presente una necesidad esta romperá

el estado de equilibrio que tiene el organismo generando una tensión y un desequilibrio. Haciendo que la persona realice la acción para liberar el estado de tensión que siente y le causa incomodidad, al lograr cubrir la necesidad la persona vuelve a su estado de equilibrio.

La persona logra aprender como la repetición de la misma necesidad el saber actuar en su comportamiento para resolverlo y seguir en equilibrio, no ocasionando en el más la incomodidad. Algunas necesidades no serán satisfechas, estas pueden causar la frustración o compensarse. Cuando se refiere a frustración de la necesidad no cubierta, es a causa de una de barrera obstáculo que no permite ser libre, al no poder serlo las personas puede acumular tensión y esta puede ser liberada de dos formas:

- Vía psicológica (agresividad, apatía, tensión emocional, etc.)
- Vía fisiológica (insomnio, taquicardia, problemas digestivos, etc.)

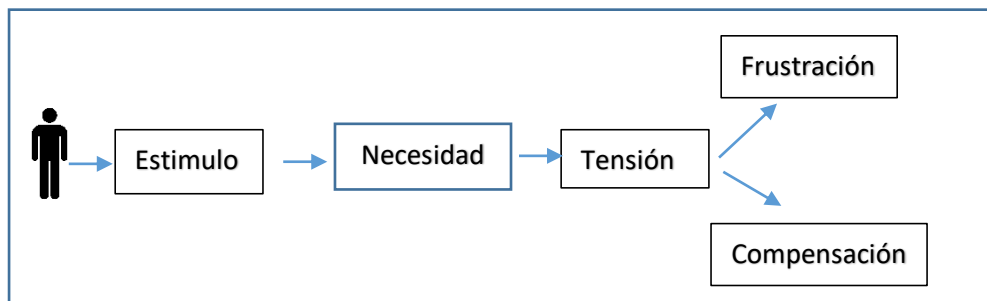


Figura 1. Ciclo Motivacional

Fuente Propia

En el segundo caso es compensada o transferida, cuando se cambia la necesidad por otra, busca reducir o aplacar la tensión de causada. Por ejemplo, cuando no se te puede dar un ascenso de puesto y te suben el sueldo.

2.2.1.4 Importancia de la motivación laboral

En la actualidad las empresas están inmersas en el sistema abierto y cambiante de las necesidades que surgen en los trabajadores día a día; el poder responder y seguir siendo líderes en el mercado tan competitivo frente a sus competidores, hace que las organizaciones cambien constantemente modificando su comportamiento organizacional, buscando conseguir y mantener el éxito que poseen, desde este punto de vista si la motivación se ausenta pueden provocar hasta la desaparición operacional de una empresa.

La motivación es elemento fundamental de las empresas, porque permite canalizar la energía y la conducta del trabajador hacia una meta que está interesada la empresa y la persona misma. Se debe considerar que la motivación no es la única variable que influye en el rendimiento del trabajo, es una conjugación de experiencia previa, las capacitaciones, el esfuerzo, etc.

2.2.1.5. Técnicas especiales de motivación

La motivación es un tema complejo, que no existirá una teoría que cubra todos los interrogantes que se generan en este tema, se ha podido identificar algunas técnicas que aportan la motivación que son:

- I. Dinero: es más que un valor monetario, es un pago que se da por el desempeño dado en una determina acción, pero también genera un estatus y poder en las personas. En medida que la persona tenga mayor necesidad de cubrir carencias de vida (alimentación, educación, vivienda, etc.) será más importante la retribución economía, las empresas suelen tener escala salarial para retener o atraer personal. El pago de un sueldo debe ser equitativo según el desempeño de las personas, pero en algunas empresas los bonos no son

individuales y no se logra tenerse el impacto motivacional esperado en los trabajadores.

- II. La participación: involucrar a la persona en el acto que tiene repercusión de ella o le afecta con el fin que pueda contribuir para lograr alcanzar la meta, cuando se integra a las personas o se le hace parte del problema y de la solución del mismo lograr que se sienta motivado con su labor.
- III. Calidad de la vida laboral: no solo es un enfoque sistémico al diseño del puesto, si no también amplía la responsabilidad en las empresas combinando la psicología organizacional con sociología y otras disciplinas.

2.2.1.6. Teorías de Motivación

Sabemos que las personas realizan acciones por un conjunto de metas, si la empresa desea prever el comportamiento entonces debe conocer respecto ese conjunto de metas. Se puede clasificar las teorías motivación en dos grupos: las teorías de contenido (factores internos que activan, dirigen y sustentan el comportamiento) las teorías de procesos (describir, comprender los procesos del pensamiento que activan el comportamiento).

2.2.1.6.1 Teorías de contenido:

En este segmento se verán las teorías de motivación que comparten en común la idea que existe una fuerza interna que empuja al actuar de buscar satisfacer la necesidad nueva o no cubierta.

La Teoría de la jerarquía de las necesidades

Maslow (1991), nos menciona dentro de su teoría de la personalidad, hace referencia una pirámide de necesidades con diferentes niveles que experimenta la personas. El orden jerárquico de las necesidades son la

parte superior las de menor prioridad y en la parte superior de la pirámide la más prioritarias.

Cuando las necesidades son cubiertas de un nivel, la persona cambia su foco de atención y pasa al siguiente nivel que se encuentra arriba del actual y busca satisfacerla. Los seres humanos son distintos en descubrir sus propios gustos, sus talentos, cada persona es única y debe descubrir su identidad.



Figura 2. Teoría de la jerarquía de las necesidades

Fuente propia

Las necesidades identificadas por Maslow son:

- Necesidad fisiológica: están asociadas con la supervivencia del ser humanos, en mantener la vida de las personas mediante la alimentación, el calor o abrigo, sueño, etc.

- Necesidad de seguridad: dentro de ella encontramos el mantenimiento de un estado del orden, muchas veces esta necesidad es expresada a través del miedo o temor de perder algo en la vida. Por consiguiente las personas suspenden deseos por seguir manteniendo la estabilidad actual o seguridad que ellos sienten.
- Necesidad de asociación: hace referencia al amor propio de las personas y como se relaciona con el entorno que le rodea, el sentido de pertenecía, comunicación con otras personas.
- Necesidad de estima: conocida como del reconocimiento o de ego, la necesidad en sentirse apreciado en su entorno. Este tipo de necesidad busca satisfacer su deseo de poder y autoconfianza.
- Necesidad de autorrealización: es la búsqueda de lograr sus máximas aspiraciones, dejar huella o desarrollar su talento.

La jerarquía de necesidades de Maslow nos plantea que la personas que logra cubrir una necesidad, posteriormente no se sentirá igual motivado por la misma necesidad, siempre va a buscar satisfacer cosas nuevas.

A. La teoría ERG de Alderfer

Esta teoría es una respuesta a la teoría planteada por Maslow. En esta teoría que reduce a 3 clases, agrupados de otra manera diferente a las categorías de Maslow, que son las siguientes:

- 1) La conservación de la existencia física (E):
necesidades fisiológicas y de seguridad.

- 2) El mantenimiento de las relaciones interpersonales (R):
necesidades de asociación.
- 3) La posibilidad de crecimiento personal (C):
necesidades de estima y autorrealización

Este enfoque es casi idéntico al de Maslow. Y ha logrado tener un gran éxito en el ámbito empresarial ya que su sencillez y practicidad.

Admite la existencia de varios tipos de necesidades, sin ordenarlas por jerarquía o aceptando que cualquiera de ellas pueda ser activada sin esperar a que las de orden inferior hayan sido satisfechas. Esta teoría contiene una dimensión de frustración - regresión.

También argumenta que las necesidades satisfechas de orden inferior conducen al deseo de satisfacer necesidades de orden superior; pero las necesidades múltiples pueden operar al mismo tiempo como motivador, y la frustración al intentar satisfacer una necesidad de nivel superior puede dar como resultado la regresión a una necesidad de nivel inferior. También es más relacionable con los conocimientos de las diferencias individuales como educación, antecedentes familiares y ambiente cultural.

B. Teoría bifactorial

Herzberg (1959), nos refiere una teoría que puede explicar la motivación para trabajar, comparte la base que usan las demás teorías de la necesidad, sirve como estímulo para investigaciones de la motivación de la psicología de la organización.

Este modelo supone que el total de individuos tienen un conjunto exacto de necesidades básicas que deben satisfacerse. Herzberg postula que todo individuo que

trabaja en algún ente u organización posee dos conjuntos de necesidades básicas:

- 1) Necesidades motivadores: hace referencia al contenido del puesto, las tareas, los deberes relacionadas con el cargo, la responsabilidad, etc. Es como se siente el trabajador en su puesto de trabajo.
- 2) Necesidades higiénicas: involucra las condiciones físicas y el ambiente de laboral de las personas al igual que sus beneficios sociales, las políticas y reglamentos internos de la empresa, línea de carrera, etc. Se entiende cómo se siente la persona en relación a su empresa.

Las satisfacciones de los trabajadores están más relacionadas con las necesidades motivacionales teniendo un efecto a mediano y largo plazo dentro de las empresas, al contrario, las necesidades higiénicas tienen efectos muy corto plazo aplicados en las empresas.

D. Teoría de las necesidades aprendidas.

McClelland (1961), identifico las necesidades básicas o adquiridas, dividiéndolas en tres, que son importantes en el ámbito organizacional. Sean realizados diversos estudios utilizando esta teoría como base.

Las necesidades son:

- Necesidad de poder: se preocupan por ejercer influencia y el control. Estos impulsos en algunas personas son vistos como la superación de retos, persiguen posiciones de liderazgo y de hablar en público.
- Necesidad de afiliación: la persona les gusta sentirse amado y evita el dolor del rechazo de personas, se

preocupa por mantener sus relaciones sociales, busca un ambiente laboral que le permita socializar.

- Necesidad de logro: siente un deseo intenso de éxito al igual que un temor al fracaso, buscan retos desafiantes, pero realistas al riesgo que les pueda suceder. Son más de analizar, responsables con sus tareas, les gusta dirigir sus propias actividades.

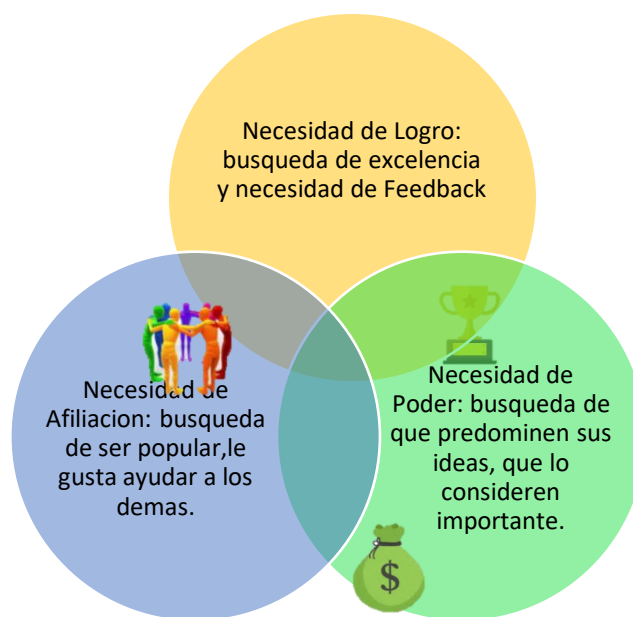


Figura 3. Teoría de las necesidades aprendidas Fuente Propia

El conocer y reconocer las necesidades motivacionales son importantes a nivel empresarial, ya que nos permitirá mejorar la actividad laboral en los trabajadores. Estas necesidades mencionadas anteriormente puede ser aprovechada según como se identifique en cada una de las necesidades los individuos pertenecientes a una empresa.

E. Teoría X e Y.

McGregor (1960), nos señala parte de una reflexión de la percepción de las personas, la teoría de X e Y tiene una terminología neutral, se describe la teoría X consideran

a los trabajadores son esclavos que solo se mueven con amenazas, la teoría Y considera que las personas necesitan el trabajo y se mueven en base a esa necesidad.

- Teoría X: Los trabajadores tienen desagrado por el trabajo, responden al castigo para cumplir los objetivos de empresa, prefieren ser dirigidos y evitan la responsabilidad.
- Teoría Y: No ven desagrado su trabajo, no deben ser coaccionados o amenazados para cumplir su trabajo, ellos mismos buscan responsabilidades y se esfuerzan por alcanzar los objetivos que la empresa tiene.

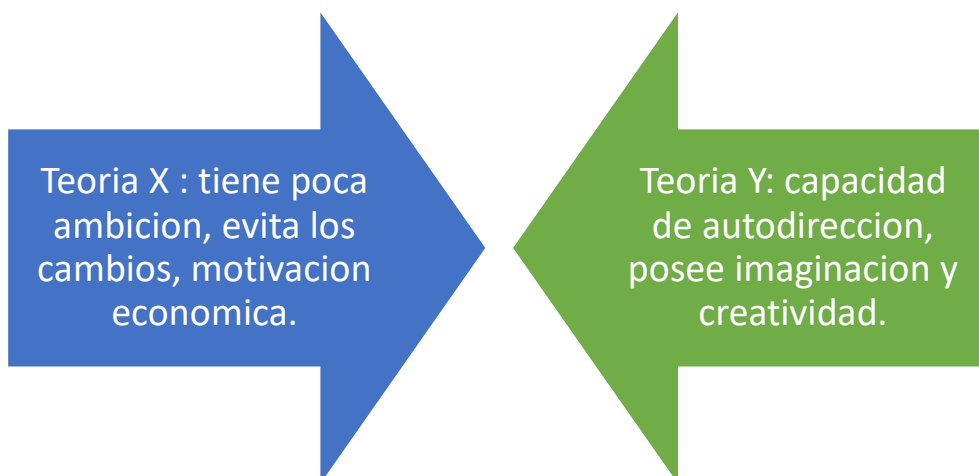


Figura 4. Teoría X e Y

Fuente propia

Esta teoría nos muestra de parcela del proceso de motivación de los empleados, nos brinda el aprendizaje para las empresas que si se crean tareas o funciones y actividades de trabajo más interesante o desafiantes al mismo tiempo exigente el personal encontrara las oportunidades para alcanzar satisfacer necesidades como la de autorrealización de la persona.

2.2.1.6.2. Teorías de proceso

En estas teorías tienen en común que la motivación es un proceso cognitivo propio de cada individuo, las percepciones de la persona en su trabajo y como comprende las características de su ambiente laboral.

A. Teoría del reforzamiento

El psicólogo Skinner sostiene que se puede motivar a la persona en un ambiente de trabajo diseñado y el elogio a su desempeño realizado en su trabajo. Con esta teoría se analiza la situación para determinar el actuar de los trabajadores para poder eliminar si es necesario el obstáculo o problema que afecte el desempeño de las personas.

La clave de esta teoría es que se centra con la persona cuando lleva a cabo una determinada acción, más que ver las necesidades o expectativas que la persona tiene.

Podría ser fortalezas de esta teoría resalta la eliminación de obstáculos para el buen desempeño, un planeamiento, el control de mediante la retroalimentación y una mayor comunicación con los trabajadores.

Se plantean dos tipos de reforzamientos el positivo es lo que la personas considera satisfactorio o gratificante, la idea que vuelva a repetir esta conducta, y el reforzamiento negativo una llamada de atención o un sanciona hace que no se vuelva a repetir la conducta que se considera negativa para la empresa.

Teoría de la equidad y la justicia

Adams (1968), nos menciona que los trabajadores tienden a juzgan de forma subjetiva la equidad de la

recompensa de las otras personas según los logros de ellos han obtenido mediante su esfuerzo y experiencia.

Los aportes y los resultados deben tener un equilibrio por parte de los empleadores, los trabajadores sienten que ellos aportan su educación, experiencias, lealtad y compromiso. Los resultados que ellos esperan recibir es un sueldo por lo que dan al igual que se compara con sus pares, ya sea por educación y edad.

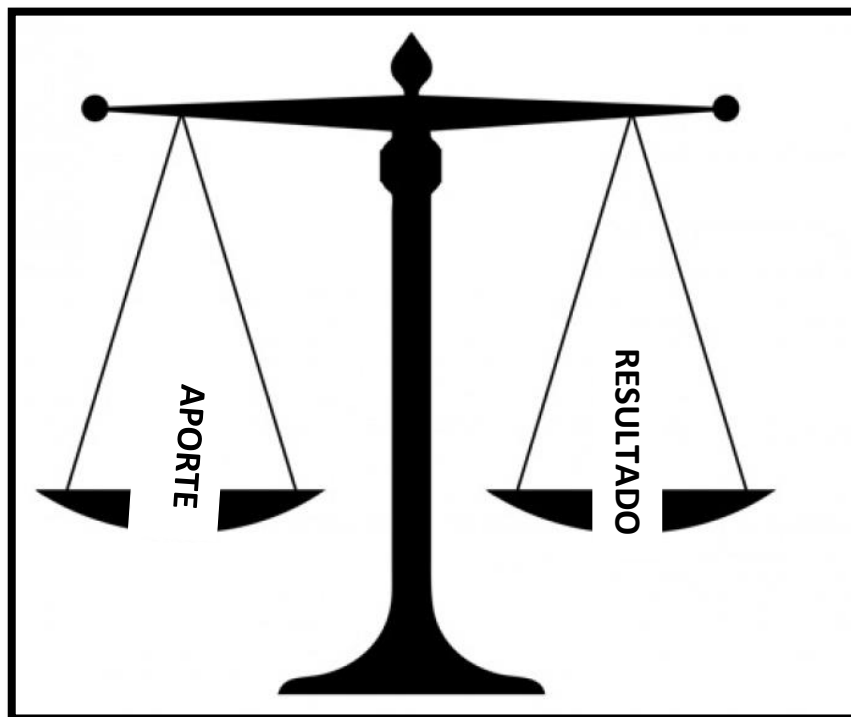


Figura 5. Teoría de la equidad y la justicia

Fuente propia

Las comparaciones sociales: equidad, exceso e insuficiencia. Si un trabajador percibe equidad en su trabajo mantendrá su comportamiento motivado por trabajo el mismo nivel, caso contrario cuando siente inequidad sobre su resultado a su trabajo experimentará tensión, lo que motivará al trabajador a reducir la inequidad. Si el trabajador siente recompensando en exceso, sentirán desequilibrio y

buscara restablecerlo, ya sea trabajando más, buscando que otros se igualen a él pidiendo más recompensas o cambiar su comparación con otra persona que tenga el mismo resultado que él. El trabajador que cree que es insuficiente su recompensa, tratara de reducir la cantidad o calidad productividad o inflara su valor percibido.

Teoría del establecimiento de metas y objetivos

Locke y sus colaboradores demuestran que, si una persona se propone metas o se las traza, estará motivado para alcanzar cumplir dicha meta, por el hecho de haberlas planteado. Se considera varios elementos que influye en dicho efecto. Las metas deben cumplir con cuatro elementos para ser cumplidas por el trabajador:

1. Aceptación de la meta: debe ser entendida por la persona al mismo tiempo aceptando por ellas sabiendo cual es el propósito y la necesidad de la empresa.
2. Especificación: debe ser clara, susceptible a las evaluaciones para que la persona sepa si logro alcanzarla, permitiendo que se pueda medir su progreso de la persona.
3. Desafío: plantear metas difíciles hace que la persona se impulse a lograr alcanzarla, sin dejar de lado la factibilidad de ser alcanzada.
4. Supervisión y realimentación del desempeño: se debe observar la conducta de la mano con la evaluación de desempeño hace que el empleado sienta que su trabajo es necesario y contribuye a la empresa. La retroalimentación de su desempeño es importante para que sea una guía de cómo va su trabajo y lo que le falta mejorar.

D. Teoría de la intencionalidad y las expectativas

Vroom (1964), sostiene que la persona se le puede motivar hacer cosas para llegar a cumplir una meta si la persona cree en el valor de la meta y ven que lo que ellos hacen contribuye alcanzarla.

Las variables que se observan en esta teoría son:

- La fuerza. Siendo la fortaleza de la motivación.
- El valor. La preferencia del resultado.
- Expectativa. La probabilidad de que su comportamiento lleve al resultado deseado.

Las variables del modelo, pueden presentar un sinfín de combinaciones posibles pueden dar una alta motivación o nula motivación en los trabajadores. El efecto de la incertidumbre en este modelo depende mucho de la percepción de la persona sobre su esfuerzo, desempeño y recompensa. Cada situación es diferente y no se estar seguro que los resultados estén en relación a la causa y efecto que se plantea el trabajador. Se debe conocer que hay resultados primarios (proviene de la acción) secundario (las consecuencias del primario).

2.3 Definiciones Conceptuales

2.3.1 Motivación laboral

Stoner, Freeman y Gilbert (1996), señala que la motivación es influir en la conducta de una persona, basados en el conocimiento de lo que hace funcionar a las personas. El motivar es un rango de conducta consiente de la persona, se tiene dos puntos externos: el primero los actos reflejos (estornudo) y el segundo las costumbres adquiridas (la forma de escribir).

Chiavenato (2000), nos menciona que es difícil dar un concepto a la motivación porque es utilizado en varios sentidos, se puede atribuir que es un impulso de actuar de una persona orientada a un comportamiento específico. Puede ser provocador por estímulos externos (el ambiente) o internos (procesos mentales). La motivación establece una meta, que necesita de energía para ser alcanzada; las necesidades son diversas en las personas por ende su comportamiento es diferente ante una necesidad. Aunque los patrones de comportamiento son diferentes pero el proceso que los origina son iguales en las personas, se ha podido explicar en tres comportamientos: es causado, es motivado y está orientado hacia un objetivo.

Sexton (1977), refiere que “Es el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador”

2.3.2 Necesidad de logro

Es la disposición de actuar buscando r alcanzar el éxito en situaciones que implican una evaluación de la persona. Se debe considera necesario una retroalimentación de la persona de sus resultados alcanzados.

2.3.3 Necesidad de afiliación

Se muestra la necesidad afectiva de relacionarse con su entorno, se caracteriza por el deseo de ser aceptado por los demás.

2.3.4 Necesidad de poder

Es un intento de influir y controlar a otras personas con el fin de lograr un resultado o que compartan un pensamiento, hace que la persona se sienta más fuerte.

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo

La presente investigación es de tipo Descriptiva con enfoque cuantitativo porque determina y recolecta datos sobre diversas situaciones, con el fin de decir cómo se comporta determinado fenómeno. Arias (2012) nos menciona que “es la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.”

Para Arias (2006), “Los estudios descriptivos miden de forma independiente las variables y aun cuando no se formulen hipótesis, tales variables aparecen enunciadas en los objetivos de investigación.”

3.1.2 Diseño

El estudio corresponde a un diseño no experimental, porque no se manipula ninguna variable, solo se observa los hechos tal cual. Los datos a reunir se obtendrán de los trabajadores operativo y administrativo de la empresa y transeccional porque la recolección de datos será en un solo tiempo único.

Kerlinger (2002), nos refiere que “es la búsqueda empírica y sistemática en la que científico no posee control directo de la variable independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentemente ni manipulables. Se hacen inferencias sobre las relaciones entre las variables, sin intervención directa, de la variación concomitante de las variables independiente y dependiente”.

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población

La población del presente estudio está conformada por 55 trabajadores de ambos sexos, entre 34 mujeres y 21 varones, del cual son 51 obreros y 4 personas administrativas de una empresa del rubro industrial de plástico en el distrito de San Juan de Lurigancho.

Tamayo (1997), señala que “La población es la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica en común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”

3.2.2 Muestra

La muestra de la investigación es de tipo censal, pues se ha considerado al 100% de un turno de la planta de plásticos en el distrito de San Juan de Lurigancho.

Ramírez (1997), señala que “la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra”.

3.3 Identificación de la variable y su operacionalización

La variable a estudiar es Motivación Laboral del cual tiene como objetivo determinar el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la empresa del rubro industrial del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de la variable

Variable	Dimensiones	N° de ítems	Indicadores	Niveles
Motivación Laboral	NECESIDAD DE LOGRO Necesidad y esfuerzo por sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito.	12	402,405,407,4 10,4135,418,4 22,427,432,43 4	Muy alta
				Alta
				Promedio Alta
				Promedio
La motivación de un individuo puede deberse a la búsqueda de satisfacción de tres necesidades dominantes: la necesidad de logro, poder y de afiliación.	NECESIDAD DE AFILIACION Necesidad y deseo de relacionarse con las demás personas, es decir de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización.	12	401,406,409,4 12,419,423,42 6,431,433,435.	Promedio baja
				Baja
				Muy Baja
				Muy alta
McClelland (1961)	NECESIDAD DE PODER Necesidad de conseguir que las demás personas se comporten en una manera que no lo harían, es decir se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás.	12	403,408,414,4 16,417,421,42 4,428,430,436	Alta
				Promedio Alta
				Promedio baja
				Promedio Baja
				Baja
				Muy Baja

3.4 Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico

La técnica e instrumento utilizados en la recolección de datos y procesamiento de la información referente a la variable de la investigación es La Escala de Comportamiento Organizacional “Motivación Laboral” ECO40.

Ficha Técnica

Nombre del test: Test de motivación laboral

Autor: Sebastian Echevarria (2004)

Procedencia: Universidad Central de Venezuela

Nombre de la prueba adaptada: Escala de Comportamiento Organizacional 40 Motivación laboral.

Adaptación Peruana: José Luis Pereyra Quiñones (2015)

Administración: Individual o Colectiva

Duración: libre, sin límites.

Sustento teórico: teoría de las 3 necesidades de Mc Clelland

Dirigido a: Personal de planta, obreros, administrativos y gerentes, personas de 18 a 70 años

Puntuación: Calificación informatizada

Tipificación: Baremos con percentiles peruanos

Forma de administración: Lápiz y Papel

Materiales: Un CD que contiene software para su calificación grupal informatizada en Excel.

Tipo de Calificación: Informatizada

Evaluación: Evalúa tres necesidades organizacionales:

- a) Necesidad de Logro
- b) Necesidad de Afiliación
- c) Necesidad de Poder

Propósito: Evaluar las necesidades y motivaciones predominantes en el personal de la empresa en forma global y de manera específica en cada área de trabajo.

3.4.1 Adaptación de la prueba

El instrumento fue inicialmente preparado por Sebastián Echevarría, en la universidad central de Venezuela, ubicada en la ciudad de Caracas en el año 2004, basado en la teoría de David McClelland. Siendo adaptada por Pereyra en el año 2015. Este instrumento tiene el fin de diagnosticar y facilitar los procesos de selección de personal y aporta información sobre la conducta organizacional.

3.4.2 Índices de Validez

Se obtuvo la validez con el criterio de jueces. Mediante el Coeficiente de Validez de Aiken se procesaron los acuerdos y desacuerdos de los jueces llegando al índice de 1.0. Es una escala dicotómica (si o No)

$$V = \frac{S}{n(c-1)}$$

Según esto:

Numero de Acuerdos

N: Numero de Jueces

C: Numero de valores con el cual se trabaja en la escala.

3.4.3 Índices de Confiabilidad

Los valores utilizados como criterio de medida es 0 a 1, El Alfa de Cronbach y se obtuvo un índice global de .909. Se obtuvo una muestra 418 personas, el método de muestra es no probabilístico de tipo intencional por tener como criterio la edad de mayor de 18 años y la experiencia mayor a 3 meses y los criterios de exclusión fueron la omisión de edad, sexo y omisión de responder alguna pregunta.

3.4.4 Elaboración de baremo

El instrumento utilizado para la investigación contiene dentro del manual un baremo adquirido que tiene una muestra 418 trabajadores del distrito del callao. La Eco 40 obtuvo la confiabilidad alfa de Cronbach .909 de 36 elementos. Es una escala de tipo Likert de 5 puntos de los cuales los evaluados pueden responder con las siguientes opciones: 1 total desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 de acuerdo y 5 total acuerdo. Las preguntas están expresadas de forma positiva y directa, la valoración de la escala es obtenida con la sumatoria de los valores de las dimensiones.

Tabla 2.

Baremo de Eco 40

Percentiles	Logro	Afiliación	Poder
10	39	35	33
20	41	37	36
30	42	39	37
40	43	40	38
50	44	41	39
60	45	42	41
70	46	43	42
80	47	45	42
90	49	47	45

Fuente Propia

Tabla 3.

Pautas de Interpretación

Percentiles	Descripción
10	Motivación muy baja. Muy poco desarrollo. Motivación baja. Necesita mejorarse
20	considerablemente. Motivación baja. Necesita mejorarse
30	considerablemente.
40	Motivación promedio bajo. Puede mejorarse.
50	Motivación promedio. Puede optimizarse.
60	Motivación promedio alto. Puede optimizarse.
70	Motivación alta. Puede optimizarse.
80	Motivación alta. Muy bien desarrollada.
90	Motivación muy alta. Excelente desarrollo.

Fuente Propia

Los puntajes del ECO40 utiliza la baremación con percentiles obtenidos de las tres tablas:

- Para la Necesidad de logro un promedio 43.66 y una desviación estándar de 4.472.
- Para la Necesidad de afiliación un promedio 40.93 y una desviación estándar de 4.807.
- Para la Necesidad de poder un promedio 39.41 y una desviación estándar de 4.825.

CAPITULO IV

PRESENTACION, PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Procesamiento de los resultados

Una vez reunida la información se procedió a:

- Tabular la información, codificarla y transferirla a una base de datos computarizada (IBM SPSS versión 22, Excel 2013.Ink.).
- Se determinó la distribución de las frecuencias y la incidencia participativa (porcentajes) de los datos del instrumento de investigación.
- Se aplicaron las siguientes técnicas estadísticas:

Valor Máximo y valor mínimo

Media aritmética

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

4.2 Presentación de resultados

La medida estadística de la variable de motivación laboral

Tabla 4.

Medidas estadísticas descriptivas de los factores pertenecientes a las motivaciones laborales.

		Necesidad de logro	Necesidad de afiliación	Necesidad de poder
N	Válido	55	55	55
	Perdidos	0	0	0
Media		44,35	38,53	38,31
Mínimo		35	30	24
Máximo		50	50	50

Fuente: Elaboración propia

En los factores que abarcan la motivación laboral se puede observar los siguientes resultados:

En el nivel de necesidad de logro se puede observar:

- Una media de 44,35 que vendría a categorizar como “Promedio”
- Un mínimo de 35 que se categoriza como “Baja”
- Un máximo de 50 vendría a categorizar como “Muy Alta”

En el nivel de necesidad de afiliación se puede observar:

- Una media de 38,53. que vendría a categorizar como “Baja”
- Un mínimo de 30 que se categoriza como “Baja”
- Un máximo de 50 vendría a categorizar como “Muy alta”

En el nivel de necesidad de poder se puede observar:

- Una media de 38,31 que vendría a categorizar como “Promedio Baja”
- Un mínimo de 24 que se categoriza como “Baja”
- Un máximo de 50 vendría a categorizar como “Muy Alta”

Tabla 5.

La variable Motivación Laboral; Objetivo General

	Muy Baja	Baja	Promedio Baja	Promedio	Promedio Alta	Alta	Muy Alta	Total
Logro	18.2%	21.8%	1.8%	7.3%	1.8%	21.8	27.3%	100%
Afiliación	36.4%	23.6%	7.3%	3.6%	3.6%	20%	5.5%	100%
Poder	30.9%	23.6%	7.3%	1.8%	5.5%	12.7%	18.2%	100%

Fuente: Elaboración Propia

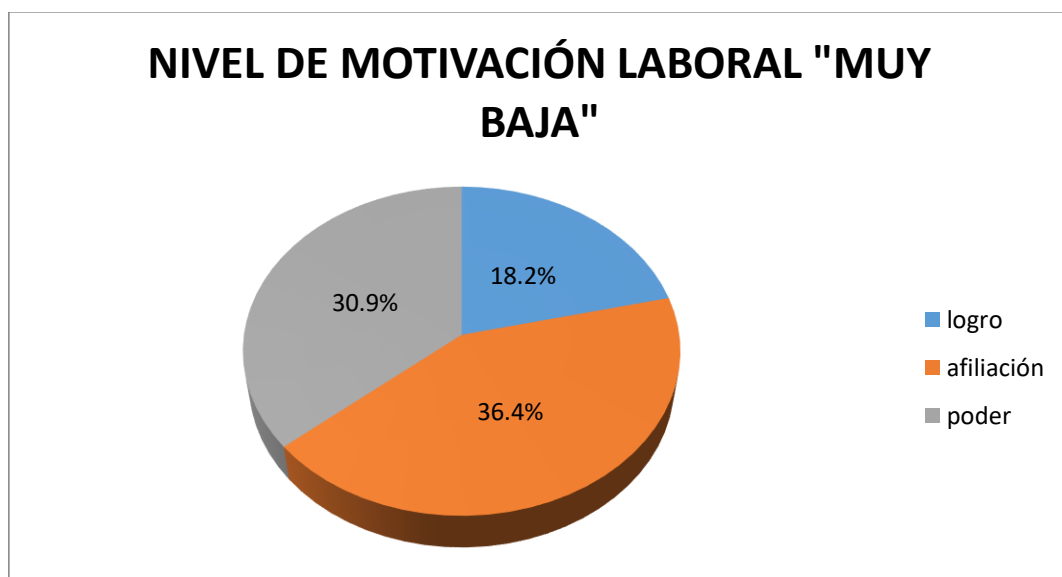


Figura 6. Resultados de Nivel de Motivación Laboral

En el estudio realizado a 55 trabajadores, sobre la motivación laboral se puede interpretar de los resultados generales, que el nivel de la motivación en la empresa del rubro industrial del distrito de San Juan de Lurigancho, se encuentra en un nivel de motivación laboral muy baja, con la excepción de la necesidad de logro que obtuvo un 18.2% siendo menor en puntuación de motivación desfavorable en la empresa.

En relación a los resultados que se mencionaron, a continuación, daremos una vista a las tablas estadísticas para poder observar el índice, que refiere a las categorías de la motivación y sus respectivos factores.

Tabla 6.

Resultado del nivel de necesidad de logro

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Baja	10	18,2	18,2	18,2
Baja	12	21,8	21,8	40,0
Promedio Baja	1	1,8	1,8	41,8
Promedio	4	7,3	7,3	49,1
Promedio Alta	1	1,8	1,8	50,9
Alta	12	21,8	21,8	72,7
Muy Alta	15	27,3	27,3	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Comentario:

El nivel de necesidad de logro en los trabajadores de una empresa del rubro industrial del distrito de San Juan de Lurigancho se considera en la categoría “Muy alta”, teniendo como resultado:

- El 27,3%, se considera una categoría “Muy Alta”
- El 21,8%, se considera una categoría “Alta”
- El 1,8%, se considera una categoría “Promedio Alta”
- El 7,3%, se considera una categoría “Promedio”
- El 1,8%, se considera una categoría “Promedio Baja”
- El 21,8%, se considera una categoría “Baja”
- El 18,2%, se considera una categoría “Muy Baja”

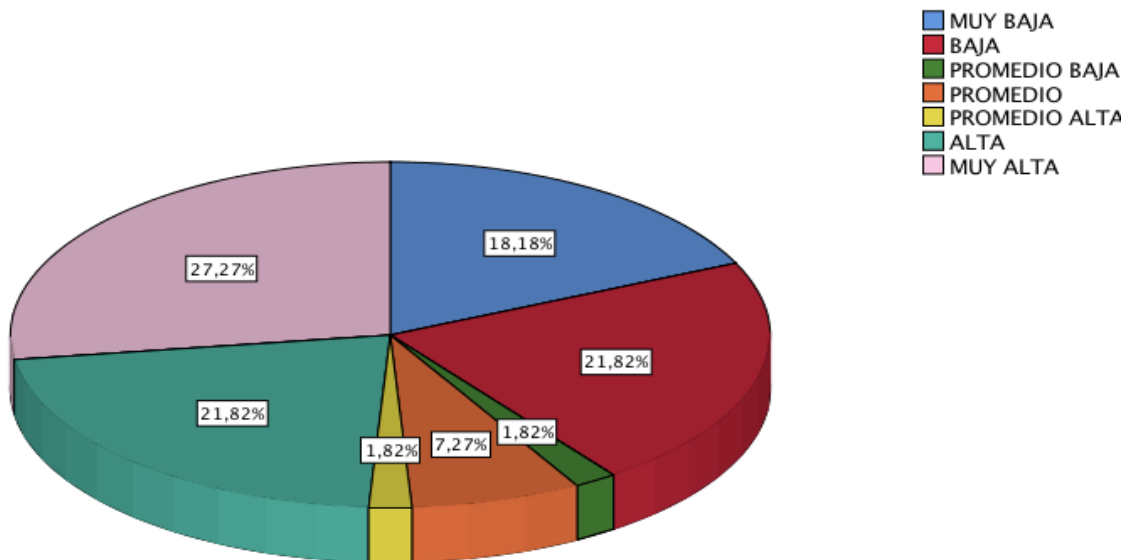


Figura 7. Resultados de Nivel de logro

Comentario:

El nivel de necesidad de logro de en los trabajadores de una empresa del rubro industrial del distrito de San Juan de Lurigancho se considera en la categoría “Muy alta”, teniendo como resultado:

- El 27,3%, se considera una categoría “Muy Alta”
- El 18,2%, se considera una categoría “Muy Baja”

Tabla 7.

Resultado del nivel de necesidad de afiliación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Baja	22	36,4	36,4	36,4
Baja	11	23,60	23,6	60,0
Promedio Baja	4	7,3	7,3	67,3
Promedio	2	3,6	3,6	70,9
Promedio Alta	2	3,6	3,6	74,5
Alta	11	20,0	20,0	94,5
Muy Alta	3	5,5	5,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Comentario:

El nivel de necesidad de afiliación en los trabajadores de una empresa del rubro industrial del distrito de San Juan de Lurigancho se considera en la categoría “Muy Baja”, teniendo como resultado:

- El 5,5%, se considera una categoría “Muy Alta”
- El 20,0%, se considera una categoría “Alta”
- El 3,6%, se considera una categoría “Promedio Alta”
- El 3,6%, se considera una categoría “Promedio”
- El 7,3%, se considera una categoría “Promedio Baja”
- El 23,6%, se considera una categoría “Baja”
- El 36,4%, se considera una categoría “Muy Baja”

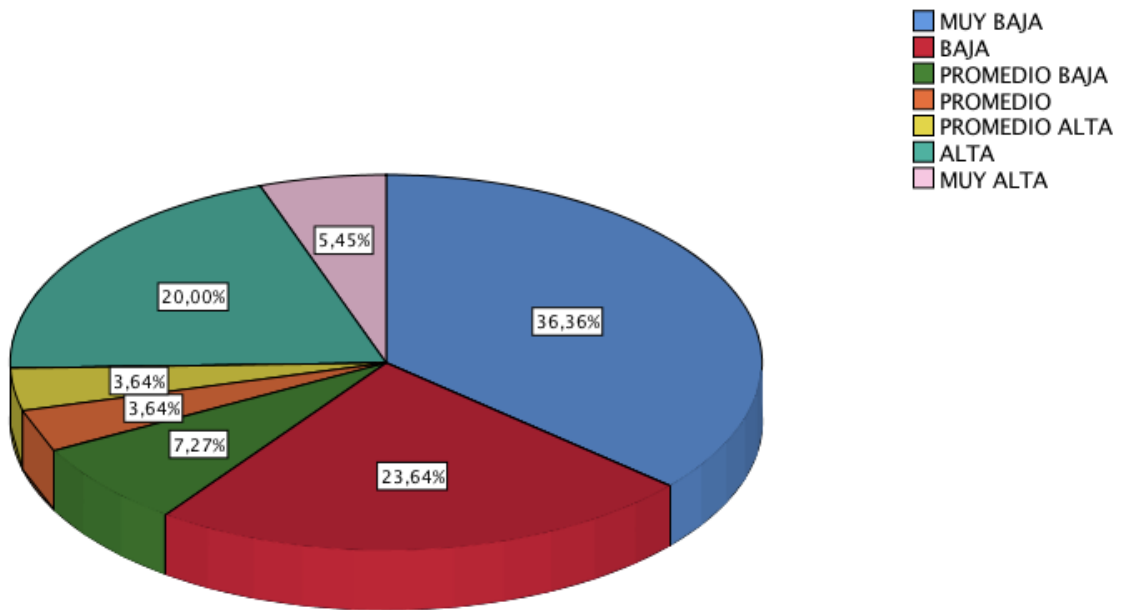


Figura 8. Resultados de Nivel de afiliación

Comentario:

El nivel de necesidad de logro de en los trabajadores de una empresa del rubro industrial del distrito de San Juan de Lurigancho se considera en la categoría “Muy baja”, teniendo como resultado:

- El 5,5%, se considera una categoría “Muy Alta”
- El 36,4%, se considera una categoría “Muy Baja”

Tabla 8.

Resultado del Nivel de Necesidad de Poder

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Baja	17	30,9	30,9	30,9
Baja	13	23,6	23,6	54,5
Promedio Baja	4	7,3	7,3	61,8
Promedio	1	1,8	1,8	63,6
Promedio Alta	3	5,5	5,5	69,1
Alta	7	12,7	12,7	81,8
Muy Alta	10	18,2	18,2	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Comentario:

El nivel de necesidad de poder en los trabajadores de una empresa del rubro industrial del distrito de San Juan de Lurigancho se considera en la categoría “Muy Baja”, teniendo como resultado:

- El 18,2%, se considera una categoría “Muy Alta”
- El 12,7%, se considera una categoría “Alta”
- El 5,5%, se considera una categoría “Promedio Alta”
- El 1,8%, se considera una categoría “Promedio”
- El 7,3%, se considera una categoría “Promedio Baja”
- El 23,6%, se considera una categoría “Baja”
- El 30,9%, se considera una categoría “Muy Baja”

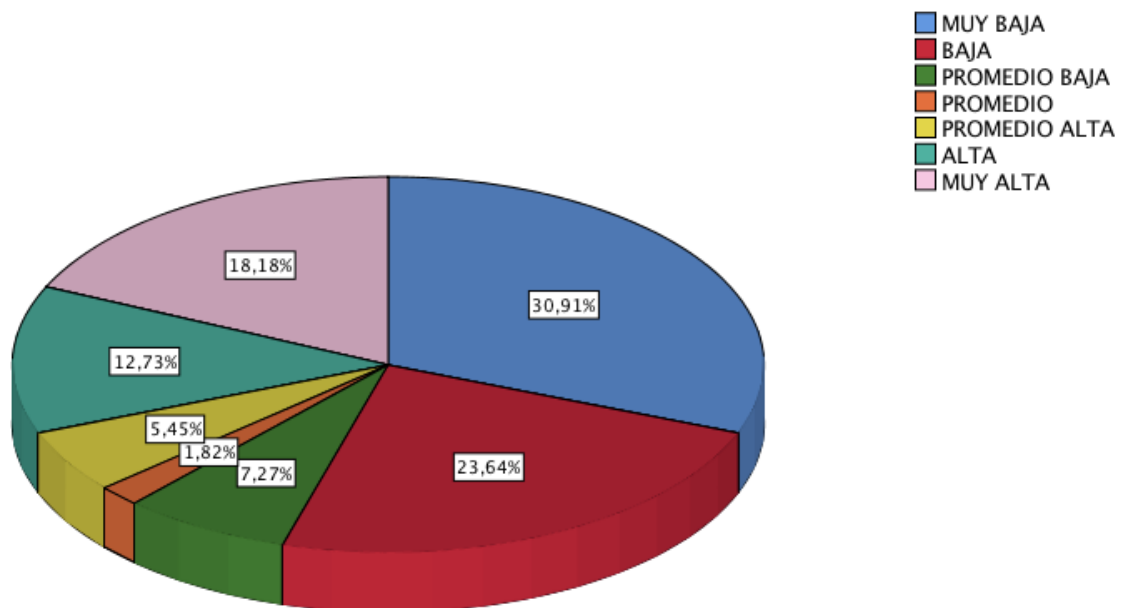


Figura 9. Resultados de Nivel de poder

Comentario:

El nivel de necesidad de poder en los trabajadores de una empresa del rubro industrial del distrito de San Juan de Lurigancho se considera en la categoría “Muy baja”, teniendo como resultado:

- El 18,2%, se considera una categoría “Muy Alta”
- El 30,9%, se considera una categoría “Muy Baja”

4.3 Análisis y discusión de los resultados

En este trabajo de investigación el objetivo general fue determinar el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la empresa del rubro industrial del distrito de San Juan de Lurigancho. Se recurrió a recolectar información a través del instrumento Escala de Comportamiento Organizacional 40 Motivación laboral, con la adaptación peruana de José Luis Pereyra Quiñones (2015), en la investigación se dio a conocer la muy baja motivación laboral obteniendo la puntuación más baja en la necesidad de afiliación con 36.4%, seguido de 30,9% obtenido en la necesidad de poder y el menor puntaje de motivación, muy baja fue de la necesidad de logro con 18,2%.

Se debe resaltar los resultados similares al alcanzo Sussan Melissa Avilés López en el distrito de Lince en Perú (2018) en su estudio de motivación laboral de los asesores de venta de la empresa RENA WARE S.A, donde se obtuvieron como resultados una motivación laboral muy baja, con la estadística de 98.3% la necesidad de logro, 93.3% la necesidad de afiliación y menor porcentaje la necesidad de poder con 90% en dicha investigación se plateo un programa de intervención para lograr mejorar y por consecuente incrementar la motivación laboral de sus trabajadores.

Asimismo, cabe mencionar que la investigación de Silvia Misalina Santivañez Fierro en el distrito de Lima Norte (2017) en su estudio de la Motivación laboral en los trabajadores de una PYME Metalmecánica encontró el resultado de una motivación laboral baja, obteniendo en las necesidades de motivación 46% en la necesidad de afiliación, siendo considerada baja, se destacó que un 25% en la necesidad de Logro se ubicó como baja motivación y el 29% tienen baja la Necesidad de Poder. Para lograr cambiar positivamente la situación actual de la organización se realizará programas de intervención de talleres o capacitaciones con actividades de participación para potencializar la motivación dentro de la empresa.

Según el autor de la teoría de las necesidades de McClelland, utilizado en la Escala de Comportamiento Organizacional 40 Motivación laboral, al obtener estos resultados de muy baja motivación laboral dentro de la empresa, el autor nos menciona que las personas son diferentes y cada una tiene necesidades que se más predominantes más que otras, reforzadas en el ambiente de trabajo, se logra el éxito profesional y la productividad que las empresas desean. En la empresa de rubro industrial se puede denotar que las personas dentro de la empresa no se ven motivadas por su entorno, ni sus actividades que realizas y las relaciones con sus jefes; estos factores son tomados en cuenta en las tres necesidades anteriormente mencionadas.

Comentario: se puede observar que ambas empresas Rena Ware del Perú y Metalmecánica comparadas con mi investigación obtiene un puntaje muy bajo de motivación, es importante tener en consideración que en las tres empresas presentadas existente diferentes factores que afectan la motivación

de los trabajadores, este nos puede indicar que el trabajador no siente cómodo en su trabajo, afectando su rendimiento laboral. La motivación en el centro de trabajo es un indicador vinculado con el clima laboral de una empresa y es alarmante tener una baja motivación porque nos hace percibir que a esa empresa no se preocupa por su recurso humano.

Los objetivos específicos de la investigación se obtuvieron en la necesidad de logro la puntuación más alta 27,3%, en segundo puesto se ubica la necesidad de poder 18,2%, y último lugar la puntuación más baja esta la necesidad de afiliación 5.5%.

Los resultados similares respecto a la primera dimensión con la puntuación alta de necesidad de logro se obtuvieron Sterkel (2016) en Guatemala investigo acerca del diagnóstico de motivación del servicio al cliente en el restaurante el Peñascal, en la ciudad Cobán, se concluyó que la necesidad predominante en el servicio al cliente del restaurante es necesidad de logro con un puntaje 19.24 % es la necesidad de logro, indicando que los trabajadores se ven impulsados alcanzar el éxito y superarse, por el contrario no les interesa la necesidad de poder se obtuvo 14.59 % seguido de la necesidad de afiliación con 17.88%, siendo los trabajadores que sobresalen por evaluación de áreas en la necesidad de logro el área de administración. Otro lado la investigación Chang Yui, (2010) en la ciudad de Lima, se estudió de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. La muestra fue integrada por 63 médicos del hospital en diferentes especialidades. Se concluyó que la necesidad de logro dentro de los médicos es la más alta con 75% seguida por la necesidad de afiliación 14% y 11% la necesidad de poder, se analizó la relación del tiempo de permanencia en la organización, encontrando diferencia mínima entre poder y la afiliación.

Basado en la teoría de las necesidades de McClelland, Escala de Comportamiento Organizacional 40 Motivación laboral adaptador José Pereyra (2015) nos refiere que, al obtenerse la puntuación predominante en la dimensión de logro, las personas en dicha dimensión tienen la necesidad y el

esfuerzo por sobresalir en su trabajo y ser retroalimentado por el cumplimiento de metas trazadas, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito.

Comentario: en el objetivo específico se evidencia que ambas empresas descritas han obtenido puntajes mayores en la necesidad de logro, demostrando que los empleados u obreros se sienten motivados con las tareas retadoras, retroalimentación del cumplimiento de sus metas al igual que un incentivo. Se puede resaltar que el nivel de afiliación no es predominante en las investigaciones tomadas como referencia, en la empresa del rubro industrial de San Juan de Lurigancho la gran mayoría de la población son obreros que no tiene la oportunidad dentro de la empresa en su jornada de 12 horas para poder socializar con sus compañeros.

Con respecto al segundo objetivo específico en determinar el nivel de necesidad del poder se obtuvo el resultado 18,2% en los trabajadores.

Similar resultado se vio en el trabajo de Francisco Montenegro (2016) en la ciudad de Bogotá en su investigación factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia, se llegó a la conclusión la necesidad de logro se ve motivada por presentar buenos resultados en la asignación y realización de actividades desafiantes, pero la necesidad de poder no está bien motivada por la carencia del respeto de los jefes a sus empleados y la necesidad de afiliación no está bien motivada siendo una consecuencia de que no hay un buen reconocimiento entre compañeros. El comportamiento y el rendimiento de la fuerza laboral del sector de la construcción, se considera que la capacitación para el trabajo, el buen sueldo, reconocimiento de los encargados y las actividades desafiantes son los motivadores importantes encontrados.

En la necesidad de poder según la teoría de las necesidades de McClelland, las personas con alta puntuación en esta dimensión tienen la necesidad de conseguir que las personas de su entorno actúen en una manera que no lo harían, en otras palabras, se refiere al deseo de tener impacto en los demás, de influir y controlar a las personas. Asimismo, las

personas con la necesidad de poder gozan de la competencia y de las situaciones orientadas al estatus, les atraen los papeles de dirección, pueden no poseer la flexibilidad requerida y las habilidades orientadas a la gente.

Comentario: se puede observar los factores motivaciones en una empresa del sector de la construcción, se buscó identificar las desmotivaciones laborales, para poder mejorar el nivel de motivación laboral que repercute en su productividad. Los diferentes puestos evaluados demostraron diferencias en sus resultados como por ejemplo los maestros de obra e ingenieros indicaron un nivel neutro en satisfacción en relación al buen sueldo, comparado con los ayudantes o auxiliares. La empresa del rubro industrial del distrito de San Juan de Lurigancho, al igual que la empresa del sector de la construcción de Colombia, tienen diferentes factores ya sean intrínsecos o extrínsecos que afectan la motivación laboral, es una parte importante en la investigación el poder dar algunos alcances de estas brechas en las empresas respecto a la motivación sus trabajadores con el fin de poder implementar o mejorar.

Con respecto al tercer y último objetivo específico en determinar el nivel de necesidad de la afiliación se obtuvo el resultado 5,5% en los trabajadores.

El resultado similar se obtuvo Supo y Choquepuma (2015) en la ciudad de Arequipa, se investigó el análisis de la relación entre la satisfacción laboral y la motivación que presenta el personal de la empresa compartamos Financiera S.A, se concluyó la satisfacción laboral es bajo 48.88% parcial bajo 38.12% y regular en un 13% en cuanto a la motivación el 40.36% tiene una motivación regular y por ultimo parcial alto 36.32%, no se pudo comprobar la relación entre satisfacción y motivación, en la necesidad de logro se obtuvo 4.48% alta motivación, en dimensión de poder en alta motivación fue de 1.79% y en dimensión de afiliación 5 % fue de alta motivación.

En la necesidad de afiliación según la teoría de las necesidades de McClelland, utilizada en Escala de Comportamiento Organizacional 40 Motivación laboral, nos menciona que las personas se encuentran ubicada en la dimensión de la necesidad de afiliación tiene la necesidad y deseo de

relacionarse con las demás personas, es decir de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización.

Comentario: el análisis entre la relación de la satisfacción laboral y la motivación que presenta el personal de la empresa compartamos Financiera S.A y la empresa del rubro industrial del distrito de San Juan de Lurigancho, ambas empresas se obtenido un bajo puntaje en la dimensión de afiliación, en las empresas dejan de lado las relaciones interpersonales de los trabajadores y son vistos como maquinas o robot que no deben o pueden socializar entre ellos, porque les quitan horas productivas.

4.4 Conclusiones

1. El nivel de motivación laboral de los trabajadores de la empresa del rubro industrial en el distrito de San Juan de Lurigancho se considera “muy baja”.
2. El nivel de necesidad de logro de los trabajadores de la empresa del rubro industrial en el distrito de San Juan de Lurigancho se considera “favorable”. Se obtuvo como puntuación muy alta.
3. El nivel de necesidad de afiliación de los trabajadores de la empresa del rubro industrial en el distrito de San Juan de Lurigancho se considera “desfavorable”. Se obtuvo como puntuación muy baja.
4. El nivel de necesidad de poder de los trabajadores de la empresa del rubro industrial en el distrito de San Juan de Lurigancho se considera “desfavorable”. Se obtuvo como puntuación muy baja.

4.5 Recomendaciones

De acuerdo a los resultados y las conclusiones obtenidos a continuación expondremos las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda diseñar un programa de intervención para incrementar la motivación laboral en los trabajadores del rubro industrial.

- Implementar actividades de integración para los trabajadores, donde les permitan participar y socializar.
- Implementar la evaluación de desempeño de los trabajadores del rubro industrial, para poder realizar en un futuro un diagnóstico de necesidades de capacitación en los supervisores que pueda ser replicado en los obreros.
- Seguir fomentando los valores institucionales de la empresa como son la cooperación, honestidad, responsabilidad y disciplina.
- Realizando charlas o reuniones antes de iniciar sus labores que permitan a los trabajadores expresar sus ideas y ver cómo van alcanzado sus metas de producción o laborales.
- Seguir realizando evaluaciones de la motivación laboral trimestrales para ver si se ha logrado mejorar y seguir implementando diferentes herramientas para lograr hacer que la empresa sea un lugar agradable y motivador para trabajar.

CAPITULO V

PROGRAMA DE INTERVENCION

5.1 Denominación del Programa

Taller: motivación laboral en trabajadores de una empresa del rubro industrial.

Objetivos del programa

Objetivo General

Incrementar la motivación laboral en los trabajadores de una empresa del rubro industrial

Objetivos Específicos

- Reforzar la motivación laboral para aumentar el nivel encontrado, dando a conocer los factores importantes a dicha motivación a los trabajadores.
- Fortalecer la motivación laboral de los trabajadores para generar el compromiso en ellos con la empresa.
- Promover la integración de los trabajadores en la empresa, atreves de un lenguaje interno positivo para mejorar la motivación.

5.2 Justificación del problema

El programa de intervención se plantea basado a los resultados encontrados en la investigación, que nos indica que la motivación laboral de los trabajadores de una empresa del rubro industrial en el distrito de San Juan de Lurigancho es muy baja, afectando la productividad de la empresa.

La intervención en el aspecto motivacional es necesaria para lograr activar una actitud positiva, comprometida y buscando mejoras en sus condiciones personales y laborales en su trabajo.

Entendiendo la motivación definida por Robbins (2004) indica que son “procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta”. Es un elemento fundamental de las

empresas por la constante internación entre la empresa y las personas, tener a su personal motivado y orientado con las metas de la empresa. Como hace referencia los procesos internos que pasan las personas para alcanzar sus objetivos debe ser apoyado por la empresa, dado al interés que tiene la empresa por seguir siendo competitivo y rentable en el mercado industrial, se preocupa por que el trabajador tenga un buen desempeño laboral.

Koenes (1996), define la motivación como “un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos en su comportamiento”. Ante lo mencionado la motivación está influenciada por el estado emocional del individuo por tal razón las empresas reconocen el salario emocional como un aliado que deben aplicar para tener motivados a sus trabajadores. Por tal razón se deberían mejorar las condiciones laborales que le generan satisfacción y felicidad al trabajador, porque se observa en nuestra realidad que no se ve involucrado en la empresa el aspecto emocional del trabajador.

La motivación laboral tiene más variables involucradas para lograr una meta, como lo menciona Martínez (2001), “las propiedades particulares del ambiente que perciba el individuo, que darán como resultado algunos cambios en el modelo de motivación provocada”. Resaltando que la percepción de la persona está presente en el proceso motivacional, se conoce que cada persona es diferente en su forma de percibir su entorno y procesar la información, teniendo ese planteamiento claro las empresas no toma en consideración dichas variables internas que afectan la motivación de la persona, fracasando en su mayoría de vez al intentar motivar al personal.

Morales et al. (2012), da un concepto de motivación laboral como “aquella energía interna que activa la conducta e impulsa a las personas a trabajar con el fin de alcanzar una meta o resultado pretendido (nadie trabaja por trabajar), e implica un compromiso con su trabajo, con la organización en la que lo desarrolla y con los objetivos de la misma”. Si el trabajador no se siente comprometido con la empresa no lograr alcanzar los objetivos trazados para él y por ende tendrá un bajo desempeño en su puesto de trabajo, es

importante que la empresa logre llegar al trabajador desde su incorporación y seguir alentando su desempeño dentro de la empresa.

Schultz (1995), nos explica que las organizaciones tenían la creencia que la solución de la motivación en los trabajadores era el sueldo, hoy en día vemos que no solo con dinero se puede motivar al personal algunas ocasiones no es un factor motivante para los trabajadores, quizás sea por la actualidad que estamos viviendo hace que los trabajadores no solo desean una remuneración por su trabajo sino trabajos más interesantes, retos, relaciones interpersonales o el poder que puede ejercer en su entorno, etc.

La baja motivación laboral, lleva al trabajador a perder el interés en las actividades que realiza, en nuestra realidad limeña las principales razones de abandono laboral están centradas en razones de tipo emocional, más que económicas. Los trabajadores demandan más la flexibilidad, la autonomía, capacitaciones, un buen ambiente laboral, etc. Por tal razón la empresa ha logrado identificar que la mayoría de su personal tiene una inclinación por la necesidad de logro, entendiendo que se debe mejorar la motivación.

5.3 Establecimiento de objetivos (Por cada sesión)

Sesión 1

NOMBRE: integración “Conociendo a mis compañeros y empresa”

OBJETIVO: Conocer a los trabajadores nuevos y antiguos con el propósito de fomentar la integración y comunicación.

Actividad 1: “Te conozco porque tenemos en común” (15 minutos)

Se inicia la sesión de forma práctica para una mejor comprensión e interés de los trabajadores durante el taller. El jefe de recursos humanos de la empresa presentará al facilitador que dará a conocer los objetivos del taller. El facilitador dará inicio a la dinámica dando a los trabajadores una lista de preguntas (su nombre, edad, comida favorita, color favorito, pasatiempo) que deberán hacerse los trabajadores entre ellos para identificar cosas en común entre ellos, las preguntas deberán ser contestadas solo con un nombre y una sola vez,

posteriormente el facilitador empezara a decir las preguntas y pidiendo que los trabajadores se junten según lo común entre ellos, movilizándole por el salón hasta terminar las preguntas.

Actividad 2: “Quien soy y que siento” (15 minutos)

El facilitador solicitará a los trabajadores que cada uno se presente, pero lo harán de una manera no tradicional, deberán cumplir con una condición. Cada trabajador dirá su nombre, también dirá su motivación de trabajar y tendrá que manifestar dos sentimientos, cada trabajador tendrá que contar que situación suelen producirle felicidad y cuál le provocan tristeza, logrando de esta manera que los trabajadores se identifiquen a cada un compañero/a por el nombre, da la posibilidad de conocer un aspecto más de la persona.

Actividad 3: “porque trabajo aquí” (15 minutos)

Se les entregará a los trabajadores una hoja a cada trabajador, el facilitador indicará a los participantes que tendrá que describir qué han podido percibir de su área en el tiempo que llevan en la empresa, que les gustaría que mejore y que le motiva venir trabajar. Asimismo, se les planteará a ellos una situación hipotética relacionada a un contexto cotidiano denominado “mi compañero no llega a su producción”, ellos tendrán que decir verbalmente porque no llega el compañero y como ayudar a su compañero.

RECURSOS: materiales (hojas bond, lápices) humanos (facilitador, participantes). Tiempo 45 minutos, cronograma dos grupos.

EVALUACIÓN: El facilitador dará a los trabajadores del grupo un cuestionario de evaluación respecto a la sesión.

Sesión 2

NOMBRE: “Mi motivación”

Objetivo: Reforzar la motivación para realizar sus actividades laborales con entusiasmo

Actividad 1: “Lluvia de ideas” (Duración 20 minutos)

El facilitador indicará la actividad con lluvia de ideas con referencia al tema de motivación laboral y se tomará nota de las opiniones de los participantes para luego elaborar un concepto sólido como grupo.

Posterior a ello se proyectará el siguiente video que nos ayudará definir la motivación.

Dirección del video: <https://www.youtube.com/watch?v=haSDDcvjn3k>

El facilitador dirá que lo observado en el video, son ayudara a responder las siguientes preguntas:

- ¿Qué es motivación?
- ¿Cómo se motiva a las personas?

Actividad 2: “abriendo los ojos” (25 minutos)

El facilitador pedirá al grupo de trabajadores cerrar los ojos y pensar qué 40 segundos, que querrían volver a vivir en el supuesto caso de que sólo les quedara ese espacio 40 segundos de tiempo de vida.

El facilitador invitará al grupo a comentar lo primero en lo que pensaron partiéndolo con el grupo, en caso el pensamiento fuera muy íntimo, la persona no se debe sentir obligada a comentarlo. 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 plumones, 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 pensar si en el presente están actuando de manera correcta en función a lo que realmente desean en la vida.

RECURSOS: materiales (plumones, hojas bond, lapiceros.) humanos (facilitador, participantes). Tiempo 45 minutos, cronograma dos grupos.

Evaluación: El facilitador dará a los trabajadores del grupo un cuestionario de evaluación respecto a la sesión aprendida.

Sesión 3

NOMBRE: "identificando la motivación de mi grupo"

OBJETIVO: conocer la motivación y necesidades de poder, afiliación y logro.

Actividad: "Juegos de aros" (45 minutos)

El facilitador y encargada del área de recursos humanos escogerán un área amplia fuera del aula donde se efectúa una dinámica. Posteriormente se pondrá en el suelo de forma recta, pegadas en horizontal consecutivas en relación a la botella que se empleará, se colocará 10 tiras de masking tape separadas entre sí a 65 cm. Entre ellas, llevará sucesivamente también se entenderá en consideración la siguiente numeración: 1,2,4,8,16,32,500. El último número será 500, este deberá estar a 2 metros de distancia del número 32. Se tendrá que dejar los diferentes aros de colores en el piso, muy cerca de la botella. Todos los preparativos se realizarán sin que los participantes del taller lo vean. Se pedirá al apoyo de filmación que empiece a grabar en este momento la dinámica.

El facilitador comunicará las instrucciones los trabajadores:

"Vamos a hacer una dinámica que nos ayudara a seguir aprendiendo de la motivación en la vida practica".

Para lograrlo todos vamos a participar de forma ordenada se va necesitar que salgan de uno en uno del aula, hacía el patio donde encontrarán las botellas, que poseen encima de ellas 4 aros de diferentes colores cada una, con el fin de ser ensartados por los participantes.

El Facilitador indicara los trabajadores el orden que tiraren cada uno ellos cuatro aros. Se les pedirá a todos los observadores motivar a los que están tirando los aros, y si es posible retroalimentarlo si cometen errores. El asistente del juego realizará un registro por cada lanzamiento del trabajador tomando en cuenta el número donde el participante tira sus aros, se tomará en cuenta el número de tiro que realiza, teniendo en cuenta el límite de 4 tiros, únicamente anotará los aciertos alcanzados, para ser sumados en la totalidad puntos logrado por cada participante.

Al ver terminar con todos los participantes, se hará una variación para hacerlo más competitivo, se pedirá que participante aporte 10 centavos para ser un premio para los que alcancen llegar a tener 1ero, 2do y 3er lugar.

El facilitador dará la indicación que ahora serán 3 rondas, la primera ronda será de 4 aros, la segunda ronda será de 3 y la última ronda será de 1 aro, teniendo un total de 8 aros por competidor. Se inicia la actividad buscando que los competidores tiren sus 4 aros en la botella. Se suspende la actividad de tiros, cuando todos los participantes hayan tirado y el asistente realizará la sumatoria de los puntos y verbalmente dirá los puntajes y puestos alcanzados por los trabajadores. Las personas con puntajes altos pasan al siguiente nivel así hasta que se concluya tirando en la botella 500 al terminar la última ronda de tiros de aros, el asistente hace la sumatoria de los puntos finales y da al ganar, los puestos de los demás. En el caso que se genere un empate entre los primeros lugares, se procederá al desempatar con un lanzamiento de un aro más por persona.

Se procederá a la entrega de los premios a los primeros puestos, todos los puntajes finales se registran en la pizarra para ser apreciada por los participa al finalizar juego.

El facilitador procederá a realizar las preguntas del ejercicio:

- Al ganador se le preguntara cómo se siente al ver participado en la actividad y salir victorioso.

- Se preguntará a los participantes en forma general ¿Cómo se siente al haber participado?

- El facilitador repasa la actuación de cada participante, explicando que cada persona tiene diferente motivación al realizar una actividad, se tratara de dar ejemplo de cómo actuaron cada persona identificado las necesidades de motivación que son la afiliación, poder y logro, para "facilitar" al participante "darse cuenta" de sus motivaciones en el momento del juego.

RECURSOS: materiales (muñeco o botellas largas, 16 aros, cinta masking tape, plumones, pizarra, hojas cuadriculadas.) humanos (facilitador, asistente de grabación y apoyo de registro, participantes). Tiempo 45 minutos, cronograma dos grupos.

EVALUACIÓN: El facilitador dará a los trabajadores del grupo un cuestionario de evaluación respecto a la sesión.

Sesión 4

NOMBRE: "Mi compromiso y la empresa"

Objetivo: potenciar el compromiso y la filiación de los trabajadores con la empresa.

Actividad 1: conociendo el compromiso (15 minutos)

El facilitador iniciará la sesión realizando un resumen sobre la sesión anterior con las ideas centrales. Posterior a ello se proyectará el siguiente video:

<https://www.youtube.com/watch?v=pDIKbdD2k2Y>

<https://www.youtube.com/watch?v=3ekwn25FWIM>

Al finalizar los dos videos proyectados, el facilitador hace un breve comentario de análisis del compromiso visto en ambos casos; asimismo, se pide a los participantes dar sus comentarios de lo observado. Posteriormente el facilitador, otorgará unos minutos para saber el compromiso de los trabajadores,

respondiendo preguntas relacionadas a: ¿Considero que estoy comprometido? ¿Qué es lo que esperan de este empleo?, así como, también ¿qué es lo que desean aportar a la empresa?, para luego exponerlo de manera individual.

Actividad 2: “Presentación de la empresa” (15 minutos)

Se procede proyectar una diapositiva de las bondades de la empresa y lo que ofrece a sus trabajadores; los nuevos proyectos que están planeamos para el año próximo y las brechas que aún no se han logrado cumplir en el presente al fin de comenzar un vínculo laboral transparente y honesto. Por último, se pedirán comentarios respecto a lo actual de la empresa y como se sienten en ella y las expectativas que tiene.

Actividad 3: “Mi Compromiso” (15 minutos)

El facilitador solicitará a los participantes que tomen una hoja y varios plumones de colores para que describan sus expectativas que tienen de la empresa y de su puesto; ello el facilitador dictará siguientes preguntas: ¿Qué espero de la compañía? ¿Qué no me gustaría de aquí que impide estar cómodo? En una cartulina deberán responder la siguiente pregunta ¿A qué me comprometo con la empresa y con mi puesto? Al terminar de escribir en las cartulinas se les pedirá a los participantes guardarlos y ponerlo en sus áreas de trabajo para así recordarles que es lo que se están compromiendo dar por esta empresa.

RECURSOS: materiales (plumones de colores, pizarra, hojas bond, cartulina blanca, proyector.) humanos (facilitador y participantes). Tiempo 45 minutos, cronograma dos grupos.

EVALUACIÓN: El facilitador dará a los trabajadores del grupo llenar un cuestionario de evaluación respecto a la sesión.

Sesión 5

NOMBRE: “Comunicación asertiva”

Objetivo: Fortalecer la comunicación asertiva para incrementar las buenas relaciones interpersonales en la empresa.

Actividad 1: hoy me comunico (10 minutos)

El facilitador iniciará la sesión realizando un resumen sobre la sesión anterior con las ideas centrales, les proyectará un video:

<https://www.youtube.com/watch?v=j-MtfYfxW9M&t=64s>

Al terminar el video, el facilitador iniciara con una lluvia de ideas ¿qué es la comunicación? ¿Qué tipos existen? ¿Cuál practicamos en la empresa? El facilitador anotara todas las respuestas en la pizarra y al finalizar unificara las respuestas dadas por los trabajadores.

Actividad 2: Obstáculos (20 minutos)

El facilitador iniciara la actividad con un torbellino de ideas en relación a los obstáculos en la comunicación. ¿Qué obstáculos se tiene en la comunicación? Se anotan todas las ideas en un pizarrón. Se dará la consigna de subdivide en grupos de 6 personas. Posteriormente el facilitador solicitara a los grupos que en función de las palabras se pide que elijan dos o tres de ellas y construyan una estatua corporal que represente a las palabras. Se muestran las estatuas y se busca modificarlas.

El facilitador orientara a los grupos en la construcción de la estatua o representación de la palabra escogida. Será necesario buscar que los participantes puedan descargar de esos sentimientos, explicitarlos a los demás con ejemplos cotidianos en el trabajo, para poder modificar la estatua, el grupo dará ideas y luego se pedirá a todos los participantes dar soluciones a los obstáculos para reconocer y reflexionar sobre este problema.

Actividad 3: El rumor (15 minutos)

El Facilitador tendrá un mensaje escrito que dirá: "Dicen que 50 personas están atrapadas en un edificio después de un terremoto, el rescate está por iniciar, pero dicen que las personas atrapada en el edificio han sido secuestradas, porque dentro del grupo hay personas con mucho dinero."

Se solicitará 10 participantes de forma voluntaria, al tenerlos se les numerarán frente a los demás participantes. Se pedirá que salgan todos los voluntarios fuera del salón con excepción del número uno. Los demás trabajadores están sentados sin poder hacer ruido, siendo los testigos del proceso de distorsión en la comunicación, el facilitador dará el mensaje al voluntario uno; los demás participantes del aula van anotar lo que va variando de la versión inicial dada a la transmitida por cada participante.

Explicación paso a paso: El Facilitador lee el mensaje al número uno, luego solicitara a los demás participantes ingresar uno por uno, en este proceso el número uno le comunica al número dos el mensaje dado por el facilitador, sin ayuda de nadie. Así se dará el mensaje sucesivamente hasta el número diez, todos los compañeros observan el desarrollo de la actividad sin poder ayudar con el mensaje. Se darán cuenta que en lugar de repetir el mensaje completo se ve distorsionado. Para serlo más fácil de ver este problema de comunicación se les solicitara a los participantes voluntarios que han recibido el mensaje que lo anoten en la pizarra tal cual como lo han podido oír, posteriormente, el facilitador anotará el mensaje original para comparar lo anotado por los demás competidores.

El Facilitador iniciara la discusión para reflexionar sobre la distorsión de un mensaje, que puede tener varias razones siendo una de ellas el no tener claro el mensaje, que por lo general no se nos grabado en la memoria por no llamar la atención, o porque creemos que es más importante otras cosas y no prestamos atención a la otra persona cuando nos está hablando. Esto nos pasa muy seguid en nuestra vida personal o quizás siempre nos pasa en el trabajo.

RECURSOS: materiales (plumones de pizarra, hojas bond) humanos (facilitador y participantes). Tiempo 45 minutos, cronograma dos grupos.

EVALUACIÓN: El facilitador dará a los trabajadores del grupo llenar un cuestionario de evaluación respecto a la sesión.

Sesión 6

NOMBRE: Trabajo en equipo

Objetivo: Fomentar la capacidad de compartir tareas e información equipo dentro de la empresa.

Actividad 1: Yo trabajo en equipo (20 minutos)

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=ljB0j997euA>

Al finalizar el video el facilitador pedirá a los participantes que comenten sobre lo visto en el video. Explicará a los participantes una dinámica para hacer práctico lo observado. Da la indicación “vamos a ganar un tesoro “, el dará la indicación que se va dividir al grupo de participantes en dos equipos. Se va elabora una lista de tres tareas para que cada equipo las haga en su grupo.

Estas tareas serán: sacarse una foto de todos con las manos arriba, las personas que tengan zapatillas le saque los pasadores, luego hacer una cuerda con los pasadores y lograr que todos los participantes entren en un círculo dentro de los pasadores. El primero que se pueda sacar una foto así gana. El facilitador dirá las siguientes preguntas a los participantes: ¿Qué fue lo más fácil? ¿Qué les dificultó para trabajar en equipo?, el facilitador hará reflexiones sobre lo aprendido hoy en su en la vida cotidiana y laboral.

Actividad 2: Nudo humano (10 minutos)

El facilitador solicitara a los participantes levantarse de sus asientos y los pongan a los alrededores del salón, posteriormente se les pedirá que formen un círculo mirando hacia el centro del círculo, colocando sus hombros con los de sus

compañeros. Se les dará la indicación que deberán estirar el brazo derecho y tomen la mano de un compañero de enfrente. A continuación, se iniciará dar la indicación que saquen el brazo izquierdo y agarren otra mano al azar de otra persona situada enfrente. En un plazo de tiempo de 5 minutos, el grupo tendrá que desenredarse sus brazos sin poder soltar las manos que tiene cruzadas. Luego que terminen de soltarse, se les dirá lo vamos hacer en dos grupos lo mismo y veamos quien lo puede hacer más rápido. Al finalizar se les preguntara ¿qué es lo primero que hicieron para lograr solucionar el problema? ¿Qué fue lo más difícil? ¿Creen que si lo hacemos otra vez lo puedan hacer más rápido?

Actividad 3: dibujo a ciegas (15 minutos)

El facilitador nos hará un resumen de lo que es trabajo en equipo anteriormente visto y dar la indicación a los participantes que se agrupen en parejas. Cuando todos estén emparejados se les pedirá que se coloquen espalda con espalda. A un miembro de la pareja se le entregará el bolígrafo y el papel, y al otro participante se le dará una imagen. La persona que tenga la imagen tendrá que describir todas las características a su compañero sin decir realmente lo que es.

El facilitador dará un ejemplo de lo que no puede decir el trabajador que tiene la imagen, la imagen entregada es un pájaro en un árbol, no se puede decir: "Dibuja un pájaro en un árbol en ella". La persona que tenga la función de dibujará lo que crea que represente la imagen según la descripción verbal que le dé su compañero. Se establecerá el tiempo límite de 8 minutos. Al finalizar se les pedirá que todo digan que creen que están dibujando y posteriormente se va compara con su compañero de la imagen.

El facilitador preguntara a los participantes que fue lo que paso en esta actividad. ¿Les fue fácil seguir las indicaciones? ¿Qué creen que les falto para lograr hacer bien el dibujo? ¿Es similar a lo que pasa en el trabajo? ¿Qué haremos hoy en adelante para mejorar?

RECURSOS: materiales (plumones de pizarra, hojas bond, imágenes variadas, colores) humanos (facilitador y participantes). Tiempo 45 minutos, cronograma dos grupos.

EVALUACIÓN: El facilitador dará a los trabajadores del grupo llenar un cuestionario de evaluación respecto a la sesión.

Sesión 7

NOMBRE: Toma de decisiones

Objetivo: Potenciar la toma de decisiones en el personal de la empresa.

Actividad 1: Toma decisiones (20 minutos)

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=pZ9YdAVw5kQ>

Al finalizar el video el facilitador pedirá a los participantes que comenten sobre lo visto en el video, al terminar los comentarios el facilitador les pregunta ¿por que se nos hace difícil la toma decisiones? ¿En mi trabajo que decisiones se me dificultan tomar?

Actividad 2: la isla desierta (35 minutos)

El facilitador solicitara al grupo dividirse y agruparse en 6 o 7 integrantes y se les da un plano de la isla a cada grupo formado, se lee la situación y los integrantes de los grupos debe elaborar un plan de acción.

La situación: El crucero turista en que viajábamos por desgracia se ha hundido y somos los únicos supervivientes, por suerte llegaron a una isla, que cada tres meses pasan barcos pesqueros. La isla más cercana se halla a 2830 Km. En la isla existen: cabras salvajes, una pareja de pumas, serpientes, conejos y aves marinas.

Lo que se pudo rescatar del crucero fue: una caja que contiene 2 fusiles, 2 hachas, 1 sierra, 30 metros de alambre, 2 picos, 1 pala, 24 agujas, un botiquín, 6 latas de mermelada, 7 latas de espinacas, 1 navaja, 1 barril vacío, 3 botellas de aceite, 20 pasamontañas, 1 red, 1 Biblia, periódicos, 28 metros de cuerda.

¿Qué utilizaras primero para sobrevivir? ¿Cómo lograr sobrevivir 3 meses hasta que pase el próximo barco pesquero?

Se les dará a los participantes 8 minutos para escoger que van a utilizar para sobrevivir, deberán escribirlo y al cumplimiento del tiempo se pedirán a cada grupo decir sus respuestas en voz alta. Al terminar con todos los grupos, se les pedirá a todos decir cómo se sintieron al tomar las decisiones en el grupo y cual fue lo más difícil.

RECURSOS: materiales (mapa de una isla, hojas bond, imágenes de pala, pico, sierra, fusiles, hacha, latas de espinacas, navaja, botiquín, latas de mermelada, botellas de aceite, plumones) humanos (facilitador y participantes). Tiempo 45 minutos, cronograma dos grupos.

EVALUACIÓN: El facilitador dará a los trabajadores 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 sus funciones.

Actividad 1: soy creativo (15 minutos)

El facilitador dará inicio a la sesión realizando un resumen sobre la sesión anterior y preguntando a los participantes si han cambiado su comportamiento al pasar los talleres. Posterior a ello se proyectará el siguiente video:

<https://www.youtube.com/watch?v=0iToY11a4H4>

Al finalizar el video el facilitador realizará una lluvia de ideas con los participantes de lo que han podido observar el video sobre la creatividad y los beneficios, preguntando posteriormente ¿es importante la creatividad? ¿Lo aplico en mi trabajo? Al terminar la lluvia de ideas se iniciará una dinámica.

Actividad 2: el mundo de los inventos (15 minutos)

El facilitador indicará al grupo que formen un círculo, y les dará la indicación que cierren los ojos e imaginen que están en un planeta desconocido donde todos los presentes son inventores y deben inventar algo, pero este mundo tiene una particularidad, todo lo inventado es al revés. Esto significa que, si nos piden algo para volar, se inventa algo que no sirva para volar. Se debe ser muy imaginativo con las solicitudes, se continuará con esta dinámica hasta que los participantes no tengan ideas de cosas para inventar. El facilitador pedirá que se unan en grupos de 5 personas y solo una pedirá cosas para ser invitadas y los demás darán ideas, al final se compara con los otros grupos.

Actividad 3: los saludos (10 minutos)

El facilitador pedirá a todos los participantes hacer grupos de 5 o 4 personas, al estar agrupados dará la indicación hoy vamos a saludarnos de forma diferentes a lo que siempre hacemos es importante hacerlo de la forma más creativa posible. Se le dará 5 minutos para que se pongan de acuerdo, deben hacer como mínimo 4 saludos y como máximo 6. Se buscará que no se repitan los saludos, se puede utilizar todo el cuerpo e idiomas.

Al finalizar todos los grupos con sus saludos, se les preguntará a los asistentes como se sintieron buscando diferentes formas de hacer algo, si alguna vez ante un problema se han puesto a pensar en diferentes soluciones. Si no lo han hecho porque no lo hacías. El facilitador indicará a los trabajadores que sus respuestas las digan verbalmente a los que deseen participar y a los que no, deben escribirlas.

RECURSOS: materiales (hojas bond, lapiceros, plumón de pizarra) humanos (facilitador y participantes). Tiempo 45 minutos, cronograma dos grupos.

EVALUACIÓN: El facilitador dará a los trabajadores del grupo llenar un cuestionario de evaluación respecto a la sesión.

5.4 Sector al que se dirige

Este presente taller de intervención está dirigido a los 55 trabajadores de una empresa del rubro industrial del distrito de San Juan de Lurigancho.

5.5 Establecimiento de conductas problema/meta.

Conducta problema: se aprecia una muy baja motivación en los trabajadores de la empresa del rubro industrial, lo que trae como consecuencia la fuga de talento, rotación de personal, absentismo, problemas de comunicación y falta de compromiso. Reevé, J. (1994), nos menciona que “las causas fundamentales de la conducta se encuentran fuera y no dentro de la persona”. Ante lo mencionado no solo es un factor interno lo que mueve a la persona sino también factores sociales que pueden promover y premiar las conductas que el trabajador puede repetir si la empresa se preocupa por darle un refuerzo con los halagos, los premios, reconociendo, etc. En esta empresa no se preocupan por reforzar el cumplimiento de objetivos alcanzados por el trabajador, porque consideran que con sueldo que recibe el trabajador es el mejor reforzamiento pueden dar al cumplimiento de objetivos.

Renny Yagosesky (1992), no refiere que la desmotivación es: “Un estado interior limitador y complejo, caracterizado por la presencia de pensamientos pesimistas y sensación de desánimo, que se origina como consecuencia de la generalización de experiencias pasadas negativas, propias o ajenas, y la autopercepción de incapacidad para generar los resultados deseados”. Se debe tener en consideración que las personas tienen su historia de aprendizaje personal, que puede ser influenciado por la familia, los fracasos laborales, comunicación negativa de sus compañeros, etc.

Se toma lo mencionado por Calviño, M. (2000), “la motivación es de importancia para cualquier área, pero cuando es aplicada al ámbito laboral se puede lograr que los empleados motivados se esfuercen por tener un mejor desempeño”. Las empresas siempre apuntan porque sus trabajadores tengan un buen desempeño, para alcanzar esta meta, se están preocupando por incrementar la motivación de sus empleados, tratando de mejorar sus condiciones laborales, pero en algunas ocasiones no es suficiente pero que no

analizan el fondo del problema que están pasando su capital humano es que son diferentes unos a otros, pero las empresas se enfocan en el aspecto monetario o infraestructura.

Meta: incrementar la motivación laboral en los trabajadores a través del fortalecimiento del compromiso organizacional, la comunicación, el trabajo en equipo y que logren identificar qué necesidad es su motivador.

Para Deci y Ryan (1985), “los seres humanos tienen una tendencia innata, natural a comprometer sus intereses, ejercitar sus habilidades y superar desafíos imposibles. Este movimiento hacia la autodeterminación se expresa en la motivación intrínseca”. Si logramos que la persona se comprometa emocionalmente con la empresa luchara por alcanzar los objetos de la misma, esta tarea no es fácil porque el trabajador debe sentirse involucrado, reconocido y con autonomía en su puesto dentro de la empresa para lograr alcanzar los objetivos de la misma. La autodeterminación es un aliado estratégico que las empresas desean lograr implantar en sus trabajadores.

Slater y Narver (1995), nos señala que “la motivación intrínseca permite crear un adecuado ambiente laboral que facilita la comunicación, tanto formal como informal, lo que redundará en una mayor transmisión y adquisición de nuevo conocimiento y en el desarrollo de comportamientos que apalancan el aprendizaje”. En las empresas los trabajadores, están constantemente en comunicación ya sea con sus pares o con sus jefes, esta comunicación permite que el trabajador se relacione con su entorno, exprese sus ideas, solicite ayuda, escuche y empatice con los demás, facilitando su aprendizaje de nuevas tareas o que los trabajos en equipos sean más eficientes.

Para Fischman (2014), “Las motivaciones intrínsecas se dan por el deseo de las personas de satisfacer sus necesidades psicológicas de autonomía, competencia, trascendencia y gregarismo”. Nos hace referencia que las empresas deben ser flexibles y brindar al trabajador el soporte necesario para lograr alcanzar las metas de la empresa no por una recompensa económica sino porque es importante para él trabajador alcanzar dicha meta, muchas empresas caen en el error de motivar al trabajador con bonos o incentivos de cumplimiento de

objetivos (motivación extrínseca), haciendo que el trabajador que estaba motivado intrínsecamente cambien su motivación a extrínseca causando que solo piense en la recompensa económica y no en su satisfacción personal.

5.6 Metodología de la intervención

En el programa de intervención se utilizará el taller para poder incrementar la motivación laboral encontrada en la empresa.

Según Souto (2006), nos menciona que taller es “un espacio de enseñanza donde hay una producción (se hacen cosas) y donde el foco está puesto en el saber hacer (y no tanto en aprendizajes intelectuales)”. En la actualidad se conoce que todas las personas aprenden de diferente forma, es la dinámica y la práctica tal vez la mejor manera de recordar y aprender un conociendo nuevo impartido por la empresa. Es importante para la empresa poder generar un cambio en el personal, fortaleciendo sus competencias a fin de aumentar su nivel de motivación.

Según Asborn (1995), Es un espacio en el cual “cada uno junto con el otro es protagonista, donde cada uno construye su conocimiento a través de un dinámico intercambio social y procesamiento individual”. El taller permite la comunicación, la participación, da cabida a la interacción, el intercambio de conocimientos y sentimientos. Pudiendo aprender de la otra persona por sus experiencias vividas dentro de la empresa. Según Reyes, M. (2000), “plantea que el taller es como una realidad integradora, compleja, reflexiva, en que se unen la teoría y la práctica como fuerza motriz del proceso pedagógico”. Esta unión de teoría y práctica ayuda hacer sencillo el aprendizaje de temas nuevos para el trabajador, la interacción propicia a mejorar las relaciones interpersonales del trabajador participe del taller, al mismo tiempo de poder formar parte de un equipo de trabajo que trataran de solucionar problemas juntos.

Se establece la realización de 8 sesiones, desarrollada semanalmente a 55 trabajadores, serán divididos en dos grupos con un tiempo de duración 45 minutos, se llevará a cabo en los meses octubre, noviembre y diciembre.

5.7 Instrumentos / Material a utilizar

Recursos Materiales:

2 Plumones para pizarra color negro

2 plumones para pizarra color azul

30 plumones delgados de colores

Un millar de hojas bond

16 aros

30 lápices de colores

7 mapas de isla

7 imágenes de cuerdas

7 imágenes de latas de espinada y mermelada

7 imágenes de botiquín

7 imágenes palas y picos

7 imágenes sierras y hachas

7 imágenes fusiles

7 imágenes navajas

7 imágenes botellas de aceite

30 lápices

30 imágenes de animales

4 cintas masking tape

55 hojas cuadrículadas

55 cartulinas blancas

55 papelografo

4 pinos

4 muñecos

Instrumento:

1 Proyector multimedia

1 Cámara de videos

1 pizarra acrílica

Recursos humanos:

1 Facilitador

1 asistente de filmación

1 apoyo en registró

5.8 Cronograma

El cronograma del taller de motivación laboral en los trabajadores de una empresa del rubro industrial.

Meses	Octubre				Noviembre				Diciembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Sesión 1 Integración		X										
Sesión 2 Mi motivación			X									
Sesión 3 Identificando la motivación de mi grupo					X							
Sesión 4 Mi compromiso y la empresa						X						
Sesión 5 Comunicación asertiva							x					
Sesión 6 Trabajo en equipo									x			
Sesión 7 Toma de decisiones										x		
Sesión 8 Creatividad											x	

*Primera fecha: Primer grupo (Día miércoles)

*Segunda fecha: Segundo grupo (Día jueves)

5.9 Actividades

Sesión 1: Integración “Conociendo a mis compañeros y empresa”	
OBJETIVO	Conocer a los trabajadores nuevos y antiguos con el propósito de fomentar la integración y comunicación.
ESTRATEGIA	Taller.
ACTIVIDAD	Aplicación de dinámicas grupales constaran con tres: Te conozco porque tenemos en común Quien soy y que siento Porque trabajo aquí
RECURSOS	Material: hojas bond, lápices. Humano: Facilitador y participantes
TIEMPO	45 minutos
PARTICIPANTE	55 personas grupo de 30 primero y segundo 25
EVALUACION	cuestionario sobre el tema

Sesión 2: Mi motivación	
OBJETIVO	Reforzar la motivación para realizar sus actividades laborales con entusiasmo.
ESTRATEGIA	Taller.
ACTIVIDAD	Proyección de video: Lluvia de ideas Dinámica grupal: abriendo los ojos
RECURSOS	Material: Plumones de colores, hojas bond Humano: facilitador y participantes.
TIEMPO	45 minutos
PARTICIPANTE	55 personas grupo de 30 primero y segundo 25
EVALUACION	cuestionario sobre el tema

Sesión 3: Identificando la motivación de mi grupo	
OBJETIVO	Conocer la motivación y necesidades de poder, afiliación y logro.
ESTRATEGIA	Taller
ACTIVIDAD	Dinámica grupal: juegos de aros
RECURSOS	Material: muñeco o botellas largas, 16 aros, cinta masking tape, plumones, pizarra, hojas cuadriculadas. Humano: facilitador, asistente de filmación, apoyo de registro y participantes.
TIEMPO	45 minutos
PARTICIPANTE	55 personas grupo de 30 primero y segundo 25
EVALUACION	cuestionario sobre el tema

Sesión 4: Mi compromiso y la empresa	
OBJETIVO	Potenciar el compromiso y la filiación de los trabajadores con la empresa.
ESTRATEGIA	Taller.
ACTIVIDAD	Proyección de video: conociendo el compromiso Dinámica grupal: Presentación de la empresa Mi compromiso
RECURSOS	Material: plumones de colores, pizarra, hojas bond, cartulina blanca. Humano: facilitador y participantes.
TIEMPO	45 minutos
PARTICIPANTE	55 personas grupo de 30 primero y segundo 25
EVALUACION	cuestionario sobre el tema

Sesión 5: Comunicación asertiva	
OBJETIVO	Fortalecer la comunicación asertiva para lograr promover las buenas relaciones interpersonales en la empresa.
ESTRATEGIA	Taller.
ACTIVIDAD	Proyección de video: hoy me comunico Dinámica grupal: Obstáculos Rumores
RECURSOS	Material: plumones de pizarra, hojas bond. Humano: facilitador y participantes.
TIEMPO	45 minutos
PARTICIPANTE	55 personas grupo de 30 primero y segundo 25
EVALUACION	cuestionario sobre el tema

Sesión 6: Trabajo en equipo	
OBJETIVO	Fomentar la capacidad de compartir tareas e información para lograr trabajo en equipo dentro de la empresa
ESTRATEGIA	Taller.
ACTIVIDAD	Proyección de video: Yo trabajo en equipo Dinámica grupal: Nudo humano Dibujo a ciegos
RECURSOS	Material: plumones de pizarra, hojas bond, imágenes variadas, lápices de colores, Humano: facilitador y participantes.
TIEMPO	45 minutos
PARTICIPANTE	55 personas grupo de 30 primero y segundo 25
EVALUACION	cuestionario sobre el tema

Sesión 7: Toma de decisiones	
OBJETIVO	Potenciar la toma de decisiones en el personal de la empresa.
ESTRATEGIA	Taller
ACTIVIDAD	Proyección de video: Tomando decisiones Dinámica grupal: La isla perdida
RECURSOS	Material: plumones, hojas bond, imágenes variadas, Mapa de una isla. Humano: facilitador y participantes.
TIEMPO	45 minutos
PARTICIPANTE	55 personas grupo de 30 primero y segundo 25
EVALUACION	cuestionario sobre el tema

Sesión 8: Creatividad	
OBJETIVO	Fomentar la creatividad en el trabajo, a fin de que los colaboradores disfruten realizando sus funciones.
ESTRATEGIA	Taller.
ACTIVIDAD	Proyección de video: Soy Creativo Dinámica grupal: el mundo de los inventos Los saludos
RECURSOS	Material: plumones, hojas bond, lapiceros. Humano: facilitador y participantes.
TIEMPO	45 minutos
PARTICIPANTE	55 personas grupo de 30 primero y segundo 25
EVALUACION	cuestionario sobre el tema

BIBLIOGRAFIA

- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigacion, Sexta edición*. Venezuela: Episteme.
- Arango, C., Arbeláez, D., & Londoño, Y. (2017). *Factores que están asociados a la motivación laboral de los empleados de la empresa OSP INTERNATIONAL (out side plant internacional) de la ciudad de Medellín*. (Tesis de Especialización en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo) Universidad de San Buenaventura Colombia, Medellín. Recuperado de http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/4326/3/Factores_Asociados_Motivacion_Arango_2017.pdf
- Armebianch, R. Salazar, S. Serna K, & Carrillo, T. (2012). *Análisis de los factores motivacionales de los funcionarios del sector bancario peruano*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, lima, Perú. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4596/BARNETT_BERNUY_CARDENAS_LOZA_FUNCIONARIOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Avilés, L. (2017). *Motivación laboral de los asesores de venta del distrito de Lince de la empresa RENA WARE S.A, agosto 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2212/TRAB.SUF.PROF._Sussan%20Melissa%20Avil%C3%A9s%20L%C3%B3pez.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Barton, E. (5 de junio de 2017). *The right and wrong ways to motivate your colleagues*. BBC. Recuperado de <http://www.bbc.com/capital/story/20170604-the-right-and-wrong-ways-to-motivate-your-colleagues>
- Bisetti, J. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015* (Tesis de pregrado). Universidad

Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/110/bisetti_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bolton, G., & Ockenfels, A. (2000). ERC: A theory of equity, reciprocity, and competition. *The American Economic Review*, 90 (1), 166 – 190. Recuperado de <https://web.stanford.edu/~niederle/Bolton.Ockenfels.AER.2000.pdf>

Cáceres, C. (10 de junio de 2017). Un trabajador motivado es clave en la organización. El peruano. Recuperado de <https://elperuano.pe/noticia-un-trabajador-motivado-es-clave-la-organizacion-56585.aspx>

Calviño, M. (2000). Orientación Psicológica. Cuba: Editorial Científico Técnica.

Carnero, M. & Guaylupo, K. (2017). Análisis de la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de ventanilla de una agencia bancaria, Arequipa, 2017. (Tesis de pregrado). Universidad Católica de Santa María. Arequipa, Perú. Recuperado de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/7142/53.0892.AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chang, A. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2513/Chang_ya.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos, Quinta edición*. Colombia: McGraw-Hill Interamericana

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos, Octava edición*. México: McGraw-Hill Interamericana

- Díaz, J., Díaz, M., & Morales, S. (2014). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 7 (1), 59-77.
- Espada, M. (2006). *Nuestro Motor Emocional: La Motivación*, España: Editorial Díaz de Santos.
- Fierro, S. (2017). *La Motivación laboral en los trabajadores de una PYME Metalmeccánica de Lima Norte 2017, según la teoría de las necesidades de McClelland*. (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1841/TRAB.SUF.PROF.%20SILVIA%20MISALINA%20SANTIVA%C3%91EZ%20FIERRO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360°*. Recuperada de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9569587024>.
- Gestión (01 de mayo de 2017) Laboral: Un promedio de 55 accidentes al día se registra en una jornada de trabajo. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/laboral-promedio-55-accidentes-dia-registra-jornada-134154>
- Hernandez, H. (2011). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas. *Dialnet*, 9 (1) 38 - 51. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3875234>
- Huertas, A. (1997). *Motivación Queremos Aprender*. Argentina: Aique Grupo Editor S.A
- Kerlinger, F. (2002) *Investigación del comportamiento, Cuarta edición*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana de Mexico.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración, una perspectiva global y empresarial, Decimocuarta edición*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana editores S.A.

- Laso, F. (2003). *La motivación como factor de éxito laboral*. Argentina: Servijob, S.A.
- Palmero, F., & Guerrero, A. (2008). Perspectiva histórica de la psicología de la motivación. *Editorial Universidad de Rosario*, 26 (2) 145 - 170. Recuperado de <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/apl/article/view/59/51>
- Perú21 (25 de junio de 2017). *Asociación de Buenos Empleadores: "La gente más feliz es más productiva en su trabajo"*. Recuperado de <https://peru21.pe/lima/asociacion-buenos-empleadores-gente-feliz-productiva-entrevista-83340>
- Malhotra, N. (2008). *Investigación de Mercado. Quinta edición*. Mexico: Pearson Educación.
- Mankeliunas, M. (1996). *Psicología de la motivación*. México: Trillas.
- Maslow (1991). *Motivación y personalidad*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Mazariegos, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral, Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango*. (Tesis de pregrado). Universidad de Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Mcclelland, D. (1989). *Estudio de la motivación Humana*. Madrid: Narcea.
- McGregor, J. (10 de octubre de 2013). Only 13 percent of people worldwide actually like going to work. *The Washington Post*. Recuperado de https://www.washingtonpost.com/news/on-leadership/wp/2013/10/10/only-13-percent-of-people-worldwide-actually-like-going-to-work/?utm_term=.a4c5c25efae4
- Ministerio de Educación (junio 2015). *Campaña de envío de SMS a docentes para la mejora de la motivación*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/minedulab/pdf/nota-conceptual-sms-docentes-2015.pdf>

- Montenegro, F. (2016). *Factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia*. (Tesis de Maestría). Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12812/87062558-2017.pdf?sequence=7>
- Mori, N. & Orosco, Y. (2015). *Propuesta de mejora del nivel motivacional, basado en la teoría de McClelland, para los colaboradores de McDonald's - Chiclayo para el año 2015*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/747/1/TL_MoriReyangaNarumy_OroscoArbuluYanina.pdf
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo Decimotercera edición*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana editores S.A.
- Organización Mundial de la Salud (Octubre de 2017). *Salud mental en el lugar de trabajo*, Obtenido de http://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Organización Internacional del trabajo (22 de enero de 2018). *El desempleo y los déficits de trabajo decente permanecerán elevados en 2018*. Recuperado de http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_615695/lang--es/index.htm
- Organización Panamericana de la Salud (28 de abril de 2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. Recuperado de https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&catid=1443%3Aweb-bulletins&Itemid=135&lang=es
- Reeve, J. (2010) *Motivación y Emoción*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Robbins, R., & Coulter, M. (2005). *Administración Octava edición*. México: Pearson Educación.

- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional decimotercera edición*. México: Pearson Educación.
- Serra, D. (2008) *Psicología de la motivación*. Recuperado de http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/PsicologiadelaMotivacion.pdf
- Seppala, E. (26 de mayo de 2016). Las tres cosas que más motivan a los empleados (de verdad). *Harvard Business Review*. Recuperado de <https://hbr.es/gesti-n-de-personas/46/las-tres-cosas-que-m-s-motivan-los-empleados-de-verdad>
- Sterkel, K. (2016) *Diagnóstico de motivación del servicio al cliente en el restaurante el peñascal, cobán, Alta Verapaz 2015* (Tesis de Pregrado). Universidad Rafael Landívar, Corboda, Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Sterkel-Karla.pdf>
- Stoner, J. Freeman, R. Gilberto, D. (1994) *Administración Sexta Edición*. Mexico: Pearson
- Supo, A., & Choquepuma, K. (2016). *Análisis de la relación entre la Satisfacción Laboral y la Motivación que presenta el personal de la empresa Compartamos Financiera S.A. Arequipa 2015* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional San Agustín, Arequipa, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2402/ADsuhuaf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- UNESCO (20 de junio de 2016). *Conferencia internacional estudia el empleo de docentes contratados en el África subsahariana*. Recuperado de http://www.unesco.org/new/es/culture/themes/dynamic-content-single-view/news/international_conference_examines_the_use_of_contract_teachers/
- UNESCO (13 de junio de 2013). *Educación y habilidades socioemocionales: Muchos avances, muchas preguntas. Marina Bassi, especialista de la División de Educación del Banco Interamericano del Desarrollo (BID)*. Obtenido de http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/news/newsletter_ilece_education_and_socioemotional_skills_mu/

- Vázquez, M. (2016). *El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas.*(Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México. Recuperado de <http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/4070/1/MAD1PVH01016.pdf>
- Zavala, O. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas.* (Tesis de Maestría). Instituto Politécnico Nacional, México D. F. Recuperado de <http://studylib.es/doc/7050590/motivaci%C3%B3n-y-satisfacci%C3%B3n-laboral-en-el-centro-de-servicios>

Anexos

Anexo 1. Matriz de Consistencia

DEFINICION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	DEFINICIÓN DE LA VARIABLE	METODOLOGIA
Problema General	Objetivos General	<p>Variable: motivación laboral</p> <p>La motivación de un individuo puede deberse a la búsqueda de satisfacción de tres necesidades dominantes: la necesidad de logro, poder y de afiliación. McClelland (1961)</p>	Tipo: Descriptiva, enfoque cuantitativo.
¿Cuál es el nivel de motivación laboral en los trabajadores de una empresa del rubro industrial del distrito de San Juan de Lurigancho?	Determinar el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la empresa del rubro industrial del distrito de San Juan de Lurigancho		Diseño: No experimental corte transversal.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos		Muestra: se tomó una población de 55 personas entre 34 mujeres y 21 varones, del cual son 51 obreros y 4 personas administrativas
¿Cuál es el nivel de Necesidad de Logro, en los trabajadores de una empresa del rubro industrial del distrito de San Juan de Lurigancho?	Determinar el nivel de Necesidad de Logro, en los trabajadores de una empresa del rubro industrial del distrito de San Juan de Lurigancho.		Técnica: Procesamiento mediante Escala de Comportamiento Organizacional 40 Motivación labora (Pereyda, 2015).
¿Cuál es el nivel de Necesidad de Poder, en los trabajadores de empresa del rubro industrial del distrito de San Juan de Lurigancho?	Determinar el nivel de Necesidad de Poder, en los trabajadores de una empresa del rubro industrial del distrito de San Juan de Lurigancho		Instrumento: Se utilizó la Teoría de las necesidades de McClelland, adaptada por José Luis Pereyra Quiñones (2015).
¿Cuál es el nivel de Necesidad de Afiliación, en los trabajadores de una empresa del rubro industrial del distrito de San Juan de Lurigancho?	Determinar el nivel de Necesidad de Afiliación, en los trabajadores de una empresa del rubro industrial del distrito de San Juan de Lurigancho		

Anexo 2: Carta de presentación de la institución educativa



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

Facultad de Psicología y Trabajo Social

Lima, 30 de julio del 2018

Carta N° 1622-2018-DFPTS

Señor
RAÚL REYNAGA FLORES
JEFE DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
POLIMIQ DEL PERU S.A.C

Presente.-

Luego de recibir mis saludos y muestras de respeto, presento a la señorita **Luz María MATALINARES PARDO**, estudiante de la Carrera Profesional de Psicología de nuestra Facultad, identificada con código 72188882-0 quien desea realizar una muestra representativa de investigación en la Institución; para poder así optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología, bajo la Modalidad de Suficiencia Profesional.

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

Atentamente,

Dr. RAMIRO GÓMEZ SALAS
Decano (a)
Facultad de Psicología y Trabajo Social

RGS/hzv
Id. 919310

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

Anexo 3. Carta de aceptación de la empresa



POLIMIQ DEL PERU S.A.C.
FABRICA DE MANGAS Y BOLSAS DE POLIETILENO EN ALTA Y BAJA DENSIDAD

Lima, 09 de agosto de 2018

CARTA DE ACEPTACIÓN

Señor
RAMIRO GOMEZ SALAS
DECANO FACULTAD DE PSICOLOGIA Y TRABAJO SOCIAL
UNIVERSIDAD INCA GARCILSO DE LA VEGA

Estimado Señor,

Por medio de la presente nos permitimos informarles que señorita **Luz María Matalinares Pardo**, estudiante de la carrera **Psicología**, identificado con DNI.72188882, ha sido aceptada en nuestra empresa la realización de la aplicación de una prueba psicológica de Motivación Laboral (ECO 40), cuyos resultados serán utilizados en su investigación para obtener su título profesional.

Cordial saludo,


POLIMIQ DEL PERU S.A.C.
CPC Raúl Reynaga Flores
Jefe de Gestión del Talento Humano

Firma del Jefe de Gestión Humana

Anexo 4. instrumento

ECO 40 Escala de Comportamiento Organizacional Motivación laboral

www.neotest.org / Nuevas Pruebas Psicológicas

J.L.Pereyra Q.



La presente es una escala de auto-evaluación personal sobre vuestro trabajo.
Con esta escala, usted podrá formarse una idea sobre su comportamiento organizacional.

Procure responder rápidamente cada una de las afirmaciones, reflexione con velocidad.
Lo más importante es que responda con sinceridad.
Esta escala tiene 36 ítems referidos a su comportamiento organizacional.
Ninguna puede quedar en blanco, por lo tanto todas serán contestadas.

Recuerde que esta herramienta es un auto-informe psicométrico.
Los resultados son válidos si usted responde con total franqueza.
Los datos obtenidos son confidenciales y serán utilizados para DO, Desarrollo Organizacional

Aquí se usa una escala de calificación de siete puntos, siendo 1: Total desacuerdo y 5: Total acuerdo.

1: Total Desacuerdo. 2: En Desacuerdo. 3: Ni Acuerdo Ni Desacuerdo. 4: De Acuerdo. 5: Total Acuerdo

Mira cómo respondió Adán a la pregunta 901 marcó "4" que significa "De acuerdo"
(1) (2) (3) (4) (5) **901** "Intuyo que hoy día tendré muchos clientes"

Observa cómo respondió Eva a la pregunta 902 marcó "2" que significa "En Desacuerdo"
(1) (2) (3) (4) (5) **902** "Pienso que trabajar demasiado es saludable"

Ahora vamos a ensayar contigo y responde la pregunta 903:
(1) (2) (3) (4) (5) **903** "Creo que los días sábados son únicamente para descansar"

EMPIEZA EL TEST

- (1) (2) (3) (4) (5) **401.** Mantener relaciones cordiales con otros empleados de la organización.
(1) (2) (3) (4) (5) **402.** Tener posibilidades para desarrollarme y avanzar como persona.
(1) (2) (3) (4) (5) **403.** Poseer bienes materiales que impresionen a los demás.
(1) (2) (3) (4) (5) **404.** Disponer de un entorno tranquilo y bien organizado para vivir y trabajar.
(1) (2) (3) (4) (5) **405.** Contar con oportunidades para asumir responsabilidades y metas más retadoras.
(1) (2) (3) (4) (5) **406.** Disponer de oportunidades para socializar con otros trabajadores de la organización.

joseluispereyra@gmail.com / Cel 943-45-3500

www.neotest.org / Nuevas Pruebas Psicológicas

Total Acuerdo:	5
De Acuerdo:	4
Ni acuerdo Ni desacuerdo:	3
En Desacuerdo:	2
Total Desacuerdo:	1
Edad:
Sexo:
Área que pertenece:
Cargo:
Años en la empresa:
Fecha:

- (1) (2) (3) (4) (5) **407.** Trazar metas y proyectos novedosos, excitantes y retadores.
(1) (2) (3) (4) (5) **408.** Ocupar puestos y participar en proyectos importantes que me den reconocimiento.
(1) (2) (3) (4) (5) **409.** Tener mucho tiempo para estar con mi familia.
(1) (2) (3) (4) (5) **410.** Recibir información sobre mis avances con respecto a los objetivos que se me fijan.
(1) (2) (3) (4) (5) **411.** Tener la seguridad de que mi familia se encuentra en una buena situación financiera.
(1) (2) (3) (4) (5) **412.** No tener que separarme de la gente a la que realmente aprecio.
(1) (2) (3) (4) (5) **413.** Disponer de oportunidades de crear cosas nuevas.
(1) (2) (3) (4) (5) **414.** Contar con oportunidades de influir en los demás.
(1) (2) (3) (4) (5) **415.** Tener independencia para hacer las cosas como yo creo que deben hacerse.
(1) (2) (3) (4) (5) **416.** Hacer cosas que influyan a otros.
(1) (2) (3) (4) (5) **417.** Ocupar un puesto de prestigio.
(1) (2) (3) (4) (5) **418.** Disponer de medidas concretas para evaluar mi rendimiento.
(1) (2) (3) (4) (5) **419.** Poder trabajar con personas que son además buenos amigos.
(1) (2) (3) (4) (5) **420.** Tener libertad para trabajar sin tener que seguir restricciones absurdas, ni burocracia.
(1) (2) (3) (4) (5) **421.** Tomar medidas y decisiones de gran importancia.
(1) (2) (3) (4) (5) **422.** Hacer personalmente cosas mejor de lo que se han hecho antes.
(1) (2) (3) (4) (5) **423.** Mantener estrechas relaciones con la gente a la que realmente aprecio.
(1) (2) (3) (4) (5) **424.** Ocupar un puesto de Gerencia del que dependa de mi un equipo de personas.
(1) (2) (3) (4) (5) **425.** Tener una idea clara de lo que los demás esperan de mí.
(1) (2) (3) (4) (5) **426.** Poder pasar mucho tiempo en contacto con otras personas.
(1) (2) (3) (4) (5) **427.** Mantener estándares de calidad muy altos en lo que se refiere a mi trabajo.
(1) (2) (3) (4) (5) **428.** Poder influir en las decisiones que se tomen en aquellos grupos de los que soy miembro.
(1) (2) (3) (4) (5) **429.** Recibir tareas y responsabilidades claras y precisas.
(1) (2) (3) (4) (5) **430.** Tener oportunidades para ser muy conocido.
(1) (2) (3) (4) (5) **431.** Contar con oportunidades de ser miembro de un equipo.
(1) (2) (3) (4) (5) **432.** Trabajar en proyectos que supongan un reto para mí hasta el límite de mis posibilidades.
(1) (2) (3) (4) (5) **433.** Tener mucho tiempo para pasar con mis amigos.
(1) (2) (3) (4) (5) **434.** Realizar un trabajo de alta calidad.
(1) (2) (3) (4) (5) **435.** Conseguir que los demás tengan un buen concepto de mí.
(1) (2) (3) (4) (5) **436.** Tener oportunidades de controlar una organización o un grupo. **Gracias por su colaboración**

joseluispereyra@gmail.com / Cel 943-45-3500

Anexo 5. Programa de antiplagio

Seguro https://www.plagscan.com/docman

PlagScan Documentos Configuración Logout

¡Hola Jack Torpoco Mucha!

Su saldo: 60 Recargar

DOCUMENTOS Control de documentos

PROYECTOS Analisis Url

Descargas recientes

Subir archivo Entrada de textos Importar via Web

Analizar

Buscar documento

TESIS Luz María Matalinares Pardo final (1).docx 17.9% Informe

1/77 1 2/77 2 CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 1.1 Descripción de la realidad problemática En todas las empres
19405 palabras 10/10/2018 20:58 Contenido

1 documento 25

Nivel de Plagio 0-1% 1-5% 6-100%

Consejo: PlagScan le puede enviar informes después del análisis, aunque ha cerrado el Browser - véase configuraciones. Mostrar ayuda Invitar Contacto

PlagScan Resultados del Análisis de los plagios del 2018-10-11 02:18 UTC

17.9%

TESIS Luz María Matalinares Pardo final (1).docx

Fecha: 2018-10-11 01:58 UTC

* Todas las fuentes 140 Fuentes de Internet 100

- [0] repositorio.ulgv.edu.pe/bitstream/handle...quence=2&Allowed=y 4.4% 71 resultados
- [1] https://docplayer.es/79915677-Universida...-trabajo-social.html 4.0% 66 resultados
- [2] https://documents.mx/420577c7e201a28abe054a0a4c5.html 2.3% 39 resultados
- [3] https://mafiadoc.com/tesis-doctoral-rinet-upv_5a2f68ef1723dd5bfda9fb1.html 2.5% 36 resultados
- [4] repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle...quence=1&Allowed=y 2.5% 48 resultados
- [5] https://docplayer.es/17942801-Instituto-...-administrativas.html 1.7% 35 resultados
- [6] https://www.gerza.com/dinamicas/categorias/todas/todas_dina/juego_de_años.html 2.0% 28 resultados
3 documentos con coincidencias exactas
- [10] https://documents.site/documents/dinamicas-para-fomentar-el-autoestima.html 1.9% 29 resultados
- [11] www.redconsultoras.com/dinamica/grupos/motivacion.htm 2.0% 27 resultados
- [12] https://docplayer.es/84121374-Motivacion-...-lima-peru-2015.html 1.6% 30 resultados
- [13] https://www.monografias.com/trabajos-pdf...-cadon-basica3.shtml 1.8% 27 resultados
- [14] participacion-socio-cultural.blogspot.com/...-dinamicas-erika.html 1.8% 27 resultados
1 documento con coincidencias exactas
- [16] https://docplayer.es/15884287-Dinamicas-para-fomentar-la-autoestima.html 1.8% 27 resultados



FERNANDO RAMOS <feramos3473@gmail.com>

para mí

Buenas noches

SU TESIS ESTA APROBADA

Mg. Fernando Ramos Ramos



El sáb., 13 oct. 2018 a las 19:48, Luz Matalinares <matalinares1405@gmail.com> escribió:

Buenas Noches,

profesor le envío mi tesis, ya he terminado el programa de intervención.

Quedo a la espera de su comentario o correcciones.

Atte. Luz Matalinares

