



**Universidad
Norbert Wiener**

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE NEGOCIOS
Y COMPETITIVIDAD**

Tesis

**“Estrategias para mejorar la motivación laboral en un
instituto técnico superior, Lima - 2018”**

**Para optar el título profesional de Licenciado en
Administración y Negocios Internacionales**

AUTOR

Br. Fernández León, Augusto Luis

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD

Economía, Empresa y Salud

LIMA - PERÚ

2018

**“Estrategias para mejorar la motivación laboral en un
instituto técnico superior, Lima - 2018”**

Miembros del Jurado

Presidente del Jurado

Dr. Patrnoxic Rengifo Raúl

Secretario

Mg. Nolazco Labajos Fernando Alexis

Vocal

Mtro. Arce Guevara Ernesto

Asesor temático

Dra. Irma Carhuancho Mendoza

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico a Dios, a mis padres, a mi hermana, a mi novia, a mi hijo y a todas las personas que me apoyaron en esta tesis, gracias a ellos salgo adelante en mi vida, para crecer en lo profesional y personal.

Agradecimiento

Agradezco a todos los profesores y amistades que me ayudaron a realizar esta tesis, en especial a la profesora Irma Carhuancho y al profesor Fernando Nolazco.

Declaración de autenticidad y responsabilidad

Yo, Fernández León, Augusto Luis identificado con DNI Nro. 43529184, domiciliado en Av. Felipe Arancibia 529 dpto. E Rímac egresado de la carrera profesional de Administración y negocios internacionales he realizado la Tesis titulada “Estrategias para mejorar la motivación laboral en un instituto técnico, Lima - 2018” para optar el título profesional de Licenciado en administración y negocios internacionales, para lo cual Declaro bajo juramento que:

1. El título de la Tesis ha sido creado por mi persona y no existe otro trabajo de investigación con igual denominación.
2. En la redacción del trabajo se ha considerado las citas y referencias con los respectivos autores.
3. Después de la revisión de la Tesis con el software Turnitin se declara 16% de coincidencias.
4. Para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real.
5. La propuesta presentada es original y propia del investigador no existiendo copia alguna.
6. En el caso de omisión, copia, plagio u otro hecho que perjudique a uno o varios autores es responsabilidad única de mi persona como investigador eximiendo de todo a la Universidad Privada Norbert Wiener y me someto a los procesos pertinentes originados por mi persona.

Firmado en Lima el día 17 de diciembre del 2018.

Apellidos y nombres: Augusto Luis Fernández León
DNI 43529184

Presentación

Señores del jurado:

Esta tesis de investigación titulada “Implementación de un programa de reconocimiento a los colaboradores de un instituto técnico superior Lima” se realizó con el fin de proponer un programa reconocimiento para mejorar la motivación del colaborador y pueda disfrutar de su trabajo.

Esta tesis se desarrolló en el instituto técnico superior SENATI sede de 28 de julio en Lima, ubicada en el distrito del Cercado de Lima.

Para obtener datos se usó como herramienta cuantitativa, la encuesta, se encuestó a 30 colaboradores de dicha institución, además se realizó 3 entrevistas a las personas con más experiencia, al director, al coordinador y al colaborador más antiguo. Gracias a esta información se demostró que los colaboradores no estaban muy motivados por falta de reconocimientos.

Esta tesis contiene IX capítulos de forma estructural y determinado por la Universidad Privada Norbert Wiener. El primer capítulo contiene el problema de investigación. El segundo capítulo contiene el marco teórico. El tercer capítulo contiene el método. El cuarto capítulo contiene datos de la empresa. El quinto capítulo contiene el trabajo de campo. El sexto capítulo contiene la propuesta de la investigación. El séptimo capítulo contiene la discusión. El octavo capítulo contiene conclusiones y sugerencias. El noveno capítulo contiene las referencias.

Agradezco a todos los lectores y que reconozcan mi esfuerzo que hice para esta tesis. Se tomará en cuenta todos los comentarios, para que mejore mi tesis.

Augusto Luis Fernández León

DNI N.º 43529184

Índice

| | Pag. |
|---|--------------------------------------|
| Miembros del Jurado | iii |
| Dedicatoria | iv |
| Agradecimiento | v |
| Declaración de autenticidad y responsabilidad | vi |
| Presentación | vii |
| Índice | ix |
| Índice de tablas | xii |
| Índice de figuras | xiii |
| Índice de cuadros | xiv |
| Resumen | xv |
| Abstract | xvi |
| Introducción | ¡Error! Marcador no definido. |
| CAPÍTULO I | |
| PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | |
| 1.1 Problema de investigación | 20 |
| 1.1.1 Identificación del problema ideal | 20 |
| 1.1.2 Formulación del problema | 21 |
| 1.2 Objetivos | 21 |
| 1.2.1 Objetivo general | 21 |
| 1.3 Justificación | 22 |
| 1.3.1 Justificación metodológica | 22 |
| 1.3.2 Justificación práctica | 22 |
| CAPÍTULO II | |
| MARCO TEÓRICO | |
| 2.1 Sustento teórico | 24 |
| 2.2 Antecedentes | 28 |
| 2.3 Marco conceptual | 34 |
| CAPÍTULO III | |
| MÉTODO | |
| 3.1 Sintagma | 41 |

| | |
|---|----|
| 3.2 Enfoque | 41 |
| 3.3 Tipo, nivel y método | 41 |
| 3.4 Categorías y subcategorías | 42 |
| 3.5 Población, muestra y unidades informantes | 42 |
| 3.6 Técnicas e instrumentos para la recopilación de datos | 43 |
| 3.7 Procedimiento para recopilar datos | 46 |
| 3.8 Análisis de datos | 47 |
| CAPÍTULO IV | |
| EMPRESA | |
| 4.1 Descripción de la empresa | 49 |
| 4.2 Marco legal de la empresa | 50 |
| 4.3 Actividad económica de la empresa | 51 |
| 4.5 Proyectos actuales | 51 |
| 4.6 Perspectiva empresarial | 51 |
| CAPÍTULO V | |
| TRABAJO DE CAMPO | |
| 5.1 Resultados cuantitativos | 53 |
| 5.2 Análisis cualitativo | 58 |
| 5.3 Diagnóstico final | 59 |
| CAPÍTULO VI | |
| PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN | |
| “TRABAJAR CON GUSTO” | |
| 6.1 Fundamentos de la propuesta | 62 |
| 6.2 Problemas | 63 |
| 6.3 Elección de la alternativa de solución | 63 |
| 6.4 Objetivos de la propuesta | 63 |
| 6.5 Justificación de la propuesta | 64 |
| 6.6 Resultados esperados | 64 |
| 6.7 Desarrollo de la propuesta | 64 |
| CAPÍTULO VII | |
| DISCUSIÓN | |
| 7.1. Discusión | 73 |
| CAPÍTULO VIII | |
| CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS | |
| 8.1 Conclusiones | 77 |

| | |
|---|-----|
| 8.2 Sugerencias | 78 |
| CAPÍTULO IX | |
| REFERENCIAS | |
| 9.1. Referencia Bibliografía | 80 |
| ANEXOS | |
| Anexo 1: Matriz de la investigación | 85 |
| Anexo 2: Instrumento cuantitativo | 86 |
| Anexo 3: Instrumento cualitativo | 88 |
| Anexo 4: Base de datos | 89 |
| Anexo 5: Triangulación de las entrevistas | 90 |
| Anexo 6: Fichas de validación de los instrumentos cuantitativos | 94 |
| Anexo 7: Fichas de validación de la propuesta | 107 |
| Anexo 8: Evidencia de la visita a la empresa | 108 |
| Anexo 9: Evidencias de la propuesta | 109 |
| Anexo 10 Artículo de investigación | 114 |
| Anexo 11: Matrices de trabajo | 120 |

Índice de tablas

| | Pág. |
|--|------|
| Tabla 1. Matriz de la categoriamotivacion laboral | 42 |
| Tabla 2 Validacion de expertos del instrumento cuantitativo | 45 |
| Tabla 3 Confiabilidad del instrumento | 45 |
| Tabla 4 Frecuencias y porcentajes de la subcategoria motivacion intrinseca | 53 |
| Tabla 5 Frecuencias y porcentajes de la subcategoria motivacion extrinseca | 54 |
| Tabla 6 Frecuencias y porcentajes de la subcategoria motivacion trascendente | 55 |
| Tabla 7 Pareto de la categoria motivacion laboral en el instituto SENATI | 56 |

Índice de figuras

| | Pág. |
|---|------|
| Figura 1. Jerarquía de las necesidades humanas. Fuente: Chiavenato (2007) | 24 |
| Figura 2 Teoría de los factores. Fuente: Chiavenato (2007) | 26 |
| Figura 3 Los 3 factores de la motivación para producir. Fuente: Chiavenato (2007) | 27 |
| Figura 4 Teoría de la expectativa. Fuente: Chiavenato (2007) | 28 |
| Figura 5 Misión y visión de SENATI. Fuente: Pagina de SENATI | 49 |
| Figura 6. Relaciones internacionales. Fuente: Pagina de SENATI | 50 |
| Figura 7. Misión y visión de SENATI. Fuente: Pagina de SENATI | 50 |
| Figura 8. Frecuencias y porcentajes de la sub categoría Motivación Intrínseca | 53 |
| Figura 9. Frecuencias y porcentajes de la sub categoría Motivación Extrínseca | 55 |
| Figura 10 Frecuencias y porcentajes de la sub categoría Motivación Trascendente | 55 |
| Figura 11. Pareto de la categoría motivación laboral en el instituto SENATI | 57 |

Índice de cuadros

| | Pág. |
|---|------|
| Cuadro 1 Diagrama de Gantt Fuente: elaboración propia | 67 |
| Cuadro 2 Diagrama de Gantt Fuente: elaboración propia | 69 |

Resumen

En esta tesis de investigación se realizó con el fin de crear una implementación de reconocimientos, que es un vínculo de herramientas motivacionales, el cual incrementara el desempeño de los colaboradores del SENATI, sede 28 de julio, dicha institución cuenta con un plan de reconocimiento anual, pero no es muy efectivo.

Para esta tesis se usó el tipo de investigación holística, enfoque mixto, que incluye el análisis y observación de los resultados de las herramientas cualitativos y cuantitativos, para conseguir una propuesta verdadera. Por lo tanto, se realizó 30 encuestas a los colaboradores de SENATI sede 28 de julio y se entrevistó a 3 colaboradores más experimentados.

El resultado de la tesis fue que la institución cuenta con un reconocimiento anual por sede, por lo tanto, dicho reconocimiento no tiene impacto en los colaboradores. Entonces la implementación propuesta, trabajar con gusto, hará que los colaboradores incrementen su motivación en la institución.

Palabras claves: Motivación laboral, intrínseca, extrínseca, trascendente y estrategias.

Abstract

In this research thesis was carried out in order to create an implementation of recognitions, which is a link of motivational tools, which will increase the performance of the employees of SENATI, headquarters July 28, said institution has an annual recognition plan, but it is not very effective.

For this thesis the type of holistic research, mixed approach, which includes the analysis and observation of the results of the qualitative and quantitative tools, to get a true proposal. Therefore, 30 surveys were carried out to the employees of SENATI headquarters on July 28 and 3 more experienced collaborators were interviewed.

The result of the thesis was that the institution has an annual recognition by headquarters, therefore, this recognition has no impact on employees. Then the proposed implementation, to work with pleasure, will make the collaborators increase their motivation in the institution.

Keywords: Work motivation, intrinsic, extrinsic, transcendent and strategies.

Introducción

Sabemos que muchas instituciones, ya cuentan con un plan de reconocimientos a los mejores colaboradores, pero no sabemos qué tan motivador son esos reconocimientos, algunos trabajan por trabajar, otros si disfrutan de su trabajo, algunos piensan que su trabajo no es reconocido.

Cuando los colaboradores llegan a sus objetivos, disfrutando su trabajo, la institución saldrá beneficiada, ya que todos están comprometidos por lograr un mismo bien.

La implementación de estrategias para mejorar la motivación, consiste en reconocer al colaborador, para que sienta que su esfuerzo es reconocido, a mayor personal motivado se logran mejores cosas. La persona no faltara, no llegara tarde, llegara bien uniformado, porque sabe que él es una pieza importante para la empresa.

Este trabajo de tesis contiene 8 capítulos, que es de la siguiente manera:

Capítulo I: Problema de investigación, se identifica y formula el problema, los objetivos generales y específicos, la justificación metodológica y práctica.

Capitulo II: Marco teórico, contiene el sustento teórico, los antecedentes y el marco conceptual.

Capítulo III: El método, el sintagma, el enfoque, tipo, nivel, método, categorías y subcategorías, población, muestra y unidades informantes, técnicas e instrumentos para la recopilación de datos, procedimiento y análisis.

Capítulo IV: Datos de la empresa, descripción y marco legal de la empresa, actividad económica, proyectos actuales y perspectiva empresarial.

Capítulo V: Trabajo de campo, contiene, resultado cuantitativo, análisis cualitativo, diagnóstico final.

Capítulo VI: Propuesta de la investigación, fundamentos, problemas, elección de alternativa de solución, objetivos y justificación de la propuesta, resultados y desarrollo de la propuesta.

Capítulo VII: Contiene la discusión.

Capítulo VIII: Contiene las conclusiones y sugerencias

Capítulo IX: Contiene las referencias y anexos

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Problema de investigación

1.1.1 Identificación del problema ideal

La motivación es un tema muy usado internacionalmente, genera un interés de distintos profesionales para saber cuál es la relación que genera un comportamiento con la motivación. Los trabajadores tienen nuevos retos que afrontar, por los nuevos problemas que aparecen, cambios educacionales y la globalización, esto conlleva que todas las partes deben estar relacionadas, la fuente principal es la motivación del trabajador para realizar sus funciones y cumplir sus metas personales y profesionales.

Cuando un trabajador comienza su labor en un trabajo nuevo, lo hace con entusiasmo, al pasar los meses se presentan varios tipos de factores que hace que el trabajador pierda su esencia y su trabajo empiece a disminuir, no está motivado en realizar sus funciones, le da igual, no se pone metas ni objetivos.

La falta de autoconfianza hace que el trabajador pierda fe en sí mismo, le da igual hacer las cosas, no le importa fracasar, ya no tiene iniciativa. La falta de dirección hace que el docente no tenga un plan, no sabe a dónde llegar, no se alinea con los objetivos de la organización. La falta de justicia en una empresa hace que el trabajador no sea valorado, que no tomen en cuenta sus decisiones. La falta de apoyo hace que el trabajador se sienta solo, toda empresa debe trabajar en equipo, ya que, a una mayor integración, el trabajador tendrá más compromiso con la empresa. La falta de reconocimiento hace que el trabajador no se sienta reconocido por sus labores y su trayectoria en la empresa.

La desmotivación de los trabajadores es un gran problema para las instituciones educativas, ya que afecta al desempeño, toda persona sin motivación tendrá problemas

personales y profesionales. El interés por mejorar la calidad educativa es una serie de factores que la institución debe implementar o mejorar, ya que se está en un nivel de globalización y uno de esos factores es la motivación para mejorar el desempeño.

En los institutos técnicos se observa que el docente llega a las justas a su centro de trabajo, descuidan su aspecto físico, no tienen el material correspondiente, dictan las clases como robot, no se interesan por el alumno, no tienen un plan de trabajo, etc. En algunos casos el trabajador se siente agotado debido a que viene de su otro trabajo, ya cansado y solo viene por cumplir, la remuneración es baja, no hay ascensos, no hay un buen clima laboral, no trabajan en equipo, también existen varios factores que desmotivan al docente. Por lo tanto, la institución debe tomar medidas para motivar a sus trabajadores y hacer que su trabajo se realice con éxito (Gestión, 2017).

En el instituto técnico superior SENATI, con sede de 28 de julio se observa que los trabajadores, en algunos casos llegan un poco cansados debido a que vienen de otra empresa, las sesiones de las clases son muy rígidas, los trabajadores solo cumplen con sus funciones, por lo tanto, algunos trabajadores se encuentran desmotivados.

1.1.2 Formulación del problema

¿Cómo mejorar la motivación laboral de los trabajadores del instituto técnico superior Lima -2018?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Proponer un programa motivacional para mejorar el desempeño en un instituto técnico superior Lima -2018.

1.2.2 Objetivos específicos

Diagnosticar el nivel de motivación laboral en los colaboradores del instituto técnico superior Lima 2018.

Diseñar un plan motivacional para incrementar el desempeño de los colaboradores de un instituto técnico superior Lima -2018.

Validar los instrumentos del diagnóstico y la propuesta mediante los juicios de personal experimentado.

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación metodológica

Esta investigación se basa en un sistema holístico de tipo proyectivo, se contará con la recopilación de datos por medio un cuestionario, para medir el nivel de motivación laboral de dicha institución. Este instrumento nos facilitara a saber cómo está la motivación según la percepción de los colaboradores.

El resultado ayudará a los colaboradores a mejorar su desempeño laboral, siendo beneficiada la institución ya que dará un servicio de calidad.

1.3.2 Justificación práctica

Al realizar el trabajo de investigación referente a la motivación en la institución superior técnico, ayudara a ver cuáles son los factores que influyen a la desmotivación hacia los colaboradores, se tendrá en cuenta todos los factores en la evaluación, se dará una solución para ambas partes, ya que un personal motivado realizará mejor su trabajo sea en lo personal y profesional.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Sustento teórico

Jerarquía de las necesidades de Maslow

La pirámide de las necesidades se relaciona con las necesidades humanas, en la base de la jerarquía se encuentra las exigencias primarias y en la parte superior las exigencias secundarias. Cada persona tiene que satisfacer sus propias necesidades, desde el nivel básico al nivel superior. Para conocer mejor a la persona en una empresa, se necesita conocer las causas de su comportamiento, a pesar que es un trabajador, es un ser humano. La definición de dicha teoría, señala una serie de necesidades que realiza la persona y está conformada en base a una pirámide, en el nivel inferior se encuentra las necesidades prioritarias y en el nivel superior se encuentra las necesidades con menor importancia. La persona que satisface un nivel de necesidad, pasará al siguiente nivel, será su siguiente objetivo. Por ejemplo, una persona tiene hambre tiene que tomar riesgos para conseguir su alimento, al saber que cubrió dicha necesidad pasara al siguiente nivel (Chiavenato, 2007).

La pirámide de necesidades de Maslow es la siguiente:

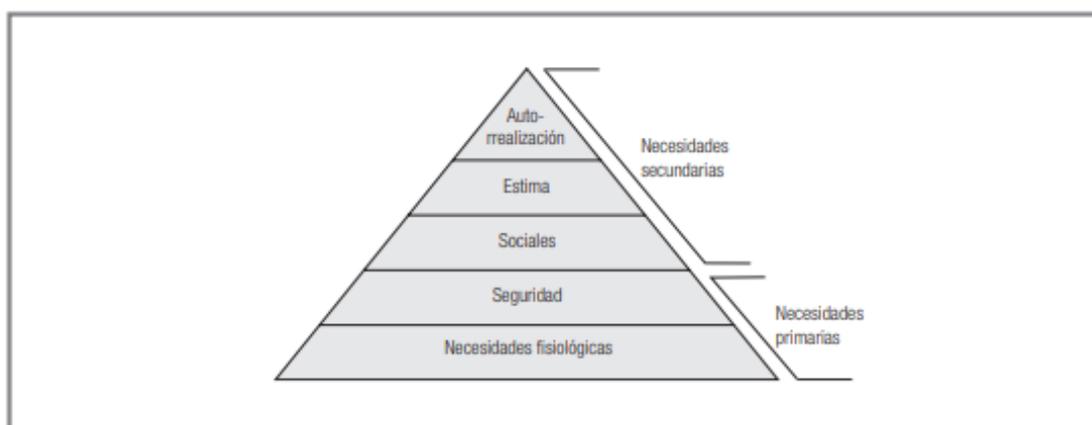


Figura 1. Jerarquía de las necesidades humanas. Fuente: Chiavenato (2007)

a) Necesidades fisiológicas: Es la primera prioridad del hombre y se relaciona con la supervivencia, es el esfuerzo del hombre por cubrir sus necesidades básicas como la alimentación, la sed, etc. b) Necesidades de seguridad: El hombre busca la estabilidad y la protección. c) Necesidades sociales y de pertenencia: Es la relación del hombre con su aspecto afectivo y social. Siente la necesidad de relacionarse con otras personas, mostrar y recibir afecto, vivir en una sociedad. d) Necesidades de reconocimiento: El hombre se siente apreciado, tiene prestigio y busca sobresalir dentro de su grupo social. e) Necesidades de autorrealización: Es la auto superación del hombre, es lo ideal para cada persona, se busca impactar y desarrollar su talento al máximo (Chiavenato, 2007).

Se aplicará desarrollando las necesidades primarias de las personas hasta conseguir las necesidades secundarias, para que la persona avance de nivel debe estar motivada.

La teoría de las necesidades adquiridas de McClelland

El ser humano para estar motivado, debe realizar las siguientes necesidades: de logro, del poder y de afiliación. Según los objetivos de las personas es como se relaciona con la motivación, se detalla a continuación: a) Motivación por orgullo: Esta motivación se relaciona por hacer algo excepcional, tener ventaja sobre otros. Realiza los retos y obstáculos que se presenten con el fin de alcanzar sus objetivos. La satisfacción de la persona es cuando cumple con sus objetivos, sabiendo que recibirá una recompensa por su trabajo. b) Motivación por conseguir relaciones: Esta motivación busca obtener o conservar relaciones interpersonales. La persona se desarrolla y relaciona en el medio social. Una persona orientada al logro trabajara de manera más eficaz, siempre que obtenga los resultados de su desempeño por parte de un supervisor. Asimismo, interactúa

con amigos en el ambiente laboral. c) Motivación para adquirir el dominio: Esta motivación se basa en ejercer dominio, control e influencia sobre las personas o grupos. Las personas motivadas al poder aceptan riesgos para ser el protagonista en la empresa, tomando decisiones positiva o negativa (Chiavenato, 2007).

Esta teoría se aplicará según la necesidad de del trabajador para que pueda desarrollarse en el ámbito laboral.

La teoría de los 2 factores de Herzberg

Para que un trabajador tenga una motivación alta, el puesto de trabajo debe tener funciones y responsabilidades altamente competitivas. La motivación se basa en el ambiente externo y depende de 2 factores: a) Factores higiénicos: Se relaciona como interactúa la persona con su trabajo, como el sueldo, beneficios sociales, clima laboral, condiciones ambientales y físicas, dirección de la organización, las oportunidades de crecimiento, etc. Este factor lo utiliza la empresa para motivar a sus trabajadores. b) Factores motivacionales: Se refiere al puesto de trabajo, las tareas y obligaciones, estas condiciones produce un efecto de satisfacción y aumenta la productividad. La persona busca un crecimiento y reconocimiento profesional. Si los factores motivacionales son buenos, aumenta el placer, si son malos aparece la insatisfacción (Chiavenato, 2007).



Figura 2 Teoría de los factores. Fuente: Chiavenato (2007)

Se aplicará en los puestos de trabajo funciones y responsabilidades competentes, para que el trabajador sienta que su trabajo es importante y este motivado.

El modelo situacional de motivación de Vroom

La motivación es individual y se relaciona con el producir, para cada persona existe 3 factores que motivan para producir: Objetivos personales que dan fuerza para producir. La relación de la persona con su productividad y logros personales. Habilidad de la persona para influir en su productividad. La motivación es individual y se relaciona con el producir, para cada persona existe 3 factores que motivan para producir mejor: a) Objetivos personales del individuo: Se relaciona con la seguridad en el puesto, el dinero, adaptación social y reconocimiento, etc. b) Relación obtenida entre el logro de las metas y el buen rendimiento: Si para una persona su objetivo es tener un sueldo alto y trabaja en función a ello, su motivación será producir más. c) Apreciación de su disposición de repercutir sobre su rendimiento: Si un trabajador realiza un gran esfuerzo y ve que tiene poco efecto en su resultado, ya no se esforzara mucho (Chiavenato, 2007).

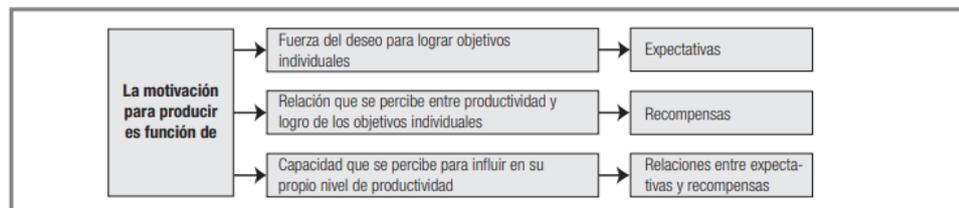


Figura 3 Los 3 factores de la motivación para producir. Fuente: Chiavenato (2007)

Se aplicará identificando cuales son los objetivos de cada persona, para que la motivación aumente.

Teoría de las expectativas Lowler

Un trabajador bien remunerado realizará bien su trabajo, debido a que su motivación está relacionado al dinero y podrá satisfacer sus necesidades. El dinero puede motivar al trabajador con el desempeño, el comportamiento y la dedicación a la empresa. El trabajador bien remunerado podrá satisfacer sus necesidades primarias y secundarias, por lo tanto, estará más motivado (Chiavenato, 2007).

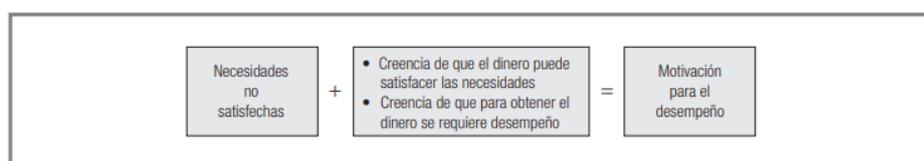


Figura 4 Teoría de la expectativa. Fuente: Chiavenato (2007)

Se aplicará con una buena remuneración al trabajador para que este bien motivado.

2.2 Antecedentes

Antecedentes nacionales

Chirito y Raymundo (2015) realizaron una investigación titulada: *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral del banco Interbank, tiendas en Huacho, periodo 2014*, el objetivo es determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral del banco Interbank, tiendas en Huacho, periodo 2014. Para esta investigación se utilizó el diseño experimental, de tipo descriptivo. Su muestra fue 43 trabajadores, teniendo como resultado que un 37.20% de encuestados manifiestan que la empresa cuenta con un clima laboral bueno y estable para los colaboradores. El 34.90% de encuestados califican como muy bueno su remuneración y que sus actividades están acorde al sueldo. En la seguridad del puesto el 39.50% considera que la empresa da los materiales para realizar el trabajo. El 46.50% de los trabajadores tienen reconocimientos

por parte de la empresa, lo cual hacen que se sientan fidelizados. La motivación influye de manera positiva, cuando hay reconocimiento por parte de la empresa, remuneración acorde al mercado, buenas políticas de la empresa, buen ambiente laboral, seguridad en el trabajo y comunicación horizontal, la persona desempeñara mejor su trabajo.

Pizarro (2017) realizó una investigación titulada: *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la oficina de admisión de una institución privada, 2016*. El objetivo es identificar la relación entre motivación y rendimiento laboral en los trabajadores de la oficina de admisión de una institución privada, 2016. Para esta investigación se utilizó el diseño no experimental, de tipo descriptivo. Su muestra fue 50 personas, teniendo como respuesta que el 80% de los encuestados se encuentran en un nivel regular de motivación. El 78% de los encuestados tienen una productividad laboral regular. El 96% de encuestados tienen un nivel regular sobre factores motivacionales. Por lo tanto, se demuestra que existe una relación entre motivación y rendimiento laboral en los trabajadores de la oficina de admisión de una institución privada, 2016. Asimismo, hay una relación con la eficacia y eficiencia.

Reynaga (2015) realizó una investigación titulada: *Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo pesce pescetto de Andahuaylas, 2015*. El objetivo es determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas 2015. Para esta investigación se utilizó el diseño experimental, de tipo correlacional. Su muestra fue de 100 personas, teniendo como solución que el 17% de los trabajadores se encuentran motivados. Referente al desempeño el 5% de los encuestados pudieron realizar un buen trabajo. El 26% de los encuestados se sienten bien con el ambiente de trabajo. Por lo tanto, se

concluye que en el hospital Hugo Pesce Pescetto si hay una relación entre la motivación y el desempeño laboral. Uno de los factores que influye es el ambiente de trabajo. La motivación es una necesidad para el logro de los incentivos.

Bruno (2017) realizó una investigación titulada: *Motivación laboral y desempeño docente de las maestras de educación inicial de la red 03 – UGEL N°07 -2016*. El objetivo es determinar entre la motivación laboral y el rendimiento docente de las maestras de educación inicial. Para esta investigación se utilizó el diseño correlacional, de tipo deductivo. Su muestra fue de 61 personas. El resultado fue el 86.96% de los encuestados presenta una motivación alta, por lo tanto, su desempeño es positivo. El 90.20% de los encuestados tienen un nivel alto de motivación intrínseca. El 55.70% de los encuestados su motivación es extrínseca. El 88.50% de los encuestados tienen un nivel alto de motivación trascendente. La relación no es significativa entre la motivación laboral y el desempeño. La motivación intrínseca tiene poca una relación con el desempeño, la motivación extrínseca no tiene relación con el rendimiento y la motivación trascendente sin relación con el desempeño.

Antecedentes internacionales

Reátegui (2017) realizó una investigación titulada: *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huíngoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016*. El objetivo es saber la influencia de la motivación en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huíngoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016. Para esta investigación se utilizó el diseño correlacional, de tipo no experimental. Su muestra

fue de 19 personas. El 52% de los encuestados manifestaron que su nivel de motivación es malo. El 47% de los encuestados mencionan que su desempeño es bajo. El 40% de los encuestados están acorde con el salario. El grado de motivación de los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma es bajo, por lo tanto, su desempeño también es bajo. Por lo tanto, hay una conexión entre la motivación y el desempeño laboral.

Olvera (2013) realizó una investigación titulada: *Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*. El objetivo es constituir los elementos motivacionales que predominan en el rendimiento laboral del trabajador administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani Obras y Proyectos. Para esta investigación se utilizó el diseño trasversal, de tipo deductivo. Su muestra fue de 38 personas. El 50% de los encuestados tienen una calificación regular referente al desempeño en el trabajo. El 61% de los encuestados mencionan que la seguridad e higiene es deficiente. Los elementos que predominan en el rendimiento laboral son: seguridad e higiene, trabajo sincronizado y el entorno laboral. Asimismo, los factores motivacionales principales son la remuneración, que es extrínseco y la autorrealización que es intrínseco.

Sum (2015) realizó una investigación titulada: *Motivación y desempeño laboral estudio realizado al personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 en Quetzaltenango*. El objetivo es implantar la influencia de la motivación en el rendimiento laboral del trabajador administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 en Quetzaltenango. Para esta investigación se utilizó el diseño descriptivo, de tipo fiabilidad y significación. Su muestra fue de 34 personas. El 73% de los encuestados

manifiestan que están de acuerdo con la motivación, por lo tanto, tienen un buen rendimiento laboral. El 41% de los encuestados recibieron un incentivo por su buen desempeño laboral. El 65% de encuestados manifiestan que es necesario que los capaciten, para mejorar su productividad. Como resultado de la motivación si repercute en el rendimiento laboral del trabajador administrativo de la empresa de alimentos zona 1 en Quetzaltenango. Al tener un buen desempeño la empresa los motiva dándoles incentivos.

Castro (2016) realizó una investigación titulada: *El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas*. El objetivo es saber el grado de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el rendimiento de los colaboradores de PYMES Potosinas, para saber el nivel que tienen los valores sobre los colaboradores y acceder que las organizaciones puedan saber sobre el comportamiento humano. Para esta investigación se utilizó el diseño transversal, de tipo por conveniencia. Su muestra fue de 100 personas. Los resultados estadísticos de los elementos motivadores de acuerdo a la prioridad y nivel, según la muestra el personal tuvo la media más alta. Hay un efecto positivo referente a la motivación en el rendimiento laboral de los colaboradores de PYMES Potosinas.

Calderón (2017) realizó una investigación titulada: *Motivación y satisfacción laboral en la empresa Joe banana de la ciudad de la paz*. Su objetivo es saber la conexión entre la motivación y la satisfacción laboral que trabaja dentro de la organización Joe banana de la ciudad de La Paz. El 42% de los encuestados no están satisfechos con su trabajo. El 38% de los colaboradores no están de acuerdo con su salario. El 66% de los colaboradores no tienen buenos incentivos. Se determina que los niveles de satisfacción

laboral son menores, por lo tanto, la motivación laboral no es suficiente. Existe una baja motivación extrínseca e intrínseca.

Lagos (2015) realizó una investigación titulada: *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec*. El objetivo es analizar los factores motivacionales de la empresa Copelec según la teoría de motivación e higiene de Herzberg. El investigador uso un enfoque cualitativo, no experimental a una población de 75 personas usando la entrevista como técnica. El 50% de los encuestados manifiesta que el salario está acorde a sus funciones. El 67% de encuestados se encuentran motivados en su centro de trabajo. Creación de un clima laboral que motive a los trabajadores y mejore su desempeño laboral.

Estrategias motivacionales

Las empresas tienen que motivar a los colaboradores, desde el reconocimiento personal hasta los mejores premios. El punto es saber cuál estrategia motivacional hará que impulse al colaborador (Doyle, 2018)

Las instituciones deben implementar estrategias motivacionales para sus colaboradores, dándoles desde la pequeña recompensa hasta las mejores premiaciones, así hará que los colaboradores sean más eficientes.

Como todas las empresas deben producir más para ganar más, debe tener estrategias motivacionales para los colaboradores, así aumentara su desempeño en el trabajo (Arana, 2003).

Hay una relación entre la motivación laboral y el desempeño. Mientras más alta sea la motivación mayor será su desempeño y ambos serán beneficiosos.

Si los trabajadores están satisfechos con su trabajo, no solo harán sus funciones que le corresponde, si no se integrara más a la empresa y hará propuestas de mejora (Pastrana, 2013)

Si todos los colaboradores están fidelizados con la empresa, no solo cumplirán con su trabajo sino, serán innovadores en el puesto.

Es la energía que hace seguir adelante, cumpliendo las funciones por más difíciles que sean, por lo tanto, la empresa debe tener buenas estrategias motivacionales (García, 2015)

Si la empresa emplea buenas estrategias motivacionales, los colaboradores realizan sus labores con energía, ya sea fáciles o difíciles.

2.3 Marco conceptual

Motivación

La motivación es la transformación de estimular a una persona para ejecutar una acción que beneficie alguna de sus necesidades y consiga algún objetivo deseado (Sentón, 1977). Se motivará a los colaboradores, dándoles algún estímulo para que realicen un buen desempeño laboral y aumente su productividad en el trabajo.

La motivación de las fuentes humanas es principalmente es conservar culturas y valores organizacionales que direccionen un buen desempeño (Armstrong, 1991).

La motivación es fundamental para la persona, crea conciencia, ayudando a cumplir mejor sus funciones laborales.

La motivación es una acción que requiere un alto esfuerzo por conseguir los objetivos de la empresa, creado por una necesidad personal. (Robbins, 1999)

La motivación hará que todo trabajador se esfuerce a conseguir sus propios objetivos, sea en lo profesional o personal.

La motivación es una parte de la psicología humana, contiene los elementos que canalizan, producen y sostiene la acción humana. Por lo tanto, las personas participan. (Stoner, 1996)

La motivación es parte de la conducta humana. Por lo que harán que los trabajadores se esfuercen por conseguir sus metas y satisfacer sus necesidades.

La motivación es la participación entre la persona y su alrededor. El resultado de dicha interacción permite que la persona esté o no motivada. (Chiavenato, 2000)

La motivación debe tener una relación entre la empresa con los trabajadores, por lo tanto, el trabajador debe estar motivado para desempeñar mejor su trabajo.

La motivación es el primer paso para ejecutar una acción. Si la persona está motivada podrá realizar acciones beneficiosas para ambas partes. (Mahillo, 1996)

Todo trabajador debe estar motivado, para cumplir poco a poco sus objetivos, mientras más motivación tenga el trabajador ira creciendo en todo ámbito.

Cuando la motivación de una persona es mayor, habrá un mejor rendimiento laboral, por lo tanto, ambas partes ganaran. (Pastrana, 2013)

Se motivará a todos los trabajadores para que mejoren su rendimiento laboral y sus funciones sean más satisfactorias.

La motivación se lleva por dentro, si la motivación es alta, su comportamiento será favorable en el ámbito personal y profesional (Woolfolk, 2011).

La motivación se aplicará a todos los trabajadores, para que sus comportamientos crezcan y puedan desarrollar bien sus funciones en el campo profesional y laboral.

La motivación son etapas de crecimiento que originan beneficios en todos los aspectos, mientras más motivación, podrá realizar más objetivos (Bueno, 2002).

Se motivará al personal por etapas, para que puedan lograr sus objetivos, sea en lo personal y profesional.

La motivación es una serie de elementos internos y externos que hace que la persone realice una serie de acciones (Real academia de la lengua española, 2017).

Se motivará a los trabajadores, con la motivación intrínseca y la motivación extrínseca, así se desarrollarán mejor sus comportamientos, sea en lo laboral y profesional.

Importancia de la motivación laboral

La persistencia de la persona por llegar a su objetivo, hace que se direcciona con los alineamientos de la organización (Robbins y Judge, 2013).

La persona debe estar motivada en el trabajo, de esa manera se alineará con la empresa y por buen desempeño se implementará incentivos.

La necesidad de la persona, hará que actúe a conseguir sus propias metas, sus comportamientos serán favorables (Hernández y Prieto 2002).

Se conocerá la motivación de la persona, para impulsarla a lograr con sus objetivos.

La realización laboral es positiva para la persona, ya que valora su trabajo, debido a su motivación. (Landy y Conte, 2005)

La fidelidad de las personas a la organización son las que están más motivadas.

Motivación extrínseca

Son elementos que no se originan de la persona, se produce por su buen rendimiento laboral, la empresa premiara con incentivos. La motivación extrínseca ayudara sobre el entorno en la empresa, como ascensos, incentivos y beneficios adicionales. Es aquella que se origina de los premios y se concluye con el rendimiento. (Torre, 2016 y Pastrana, 2013)

La motivación extrínseca nos ayudara sobre el entorno en la empresa, como ascensos, incentivos y beneficios adicionales. Es el beneficio personal que se origina del entorno, aumento salarial, un ascenso, relacionado al buen desempeño. (Campos, 2012)

La motivación extrínseca nos ayudara sobre el entorno en la empresa, como ascensos, incentivos y beneficios adicionales. La motivación extrínseca, contienen los elementos externos, como un incentivo, un beneficio adicional, etc., hará que el trabajador desempeñe mejor sus funciones. (Deci y Ryan, 1985)

La motivación extrínseca ayudara a los trabajadores a ofrecerles un beneficio adicional, reconocimiento por su trabajo, aumento de salario, por un buen desempeño.

Motivación intrínseca

Se origina del propio colaborador, busca su auto realización e incrementa su desempeño en el trabajo.

La motivación intrínseca, ayudara a motivar a los colaboradores, con sus objetivos personales, para que mejoren su desempeño.

Es aquella que nos ayuda cumplir con las tareas a pesar de las dificultades y falta de incentivos (Torre, 2016 y Pastrana, 2013). La motivación intrínseca, ayudara a motivar a los colaboradores, con sus objetivos personales, a pesar que las tareas fueran complicadas.

Es el grado de satisfacción como uno actúa, domina una técnica, se pone objetivos personales (Campos, 2012). La motivación intrínseca, ayudara a motivar a los colaboradores, realizando sus objetivos personales.

La motivación intrínseca son elementos internos de la persona, que satisface realizando sus objetivos personales (Deci y Ryan, 1985). La motivación intrínseca ayuda a que los trabajadores realicen sus objetivos personales.

Motivación trascendente

Se origina de la satisfacción que proviene de terceras personas. Se refiere a que las empresas colaboren con las ONGs o realicen actividades sociales (Pastrana, 2013). La empresa ayudara con las responsabilidades sociales, que todos los trabajadores se unan en eventos sociales.

Consiste en ayudar a otros trabajar en algo que valga la pena (Torre, 2016). La empresa ayudara a otras personas para que puedan realizar sus objetivos.

Es el resultado de la satisfacción que se origina en otras personas. Ayudar a personas a resolver un problema (Campos, 2012 y Torre, 2016). La empresa ayudara con servicios comunitarios a otras personas para que puedan salir adelante.

La motivación trascendente es cuando satisface las necesidades ajenas, pero no antojos de terceros, como ejemplo, una mama se despierta en la madrugada para ayudar a su hijo, en lo laboral un colaborador ayuda a su compañera a terminar su trabajo porque tenía algunos inconvenientes (Ceres, 2015).

Es una herramienta necesaria para obtener una fidelización al trabajo en equipo en la empresa, que cumple con las necesidades personal, que beneficia al negocio. Si el trabajador realiza su trabajo por convencimiento y no por obligación, el colaborador desempeñara mejor su trabajo (Rojas, 2013)

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1 Sintagma

La investigación holística facilita desarrollar nuevas teorías o ideas, que nos beneficia a saber más sobre la verdad y proponer respuestas a los inconvenientes que se presente o que ya están. Este sintagma ayudara la invención de nuevas sabidurías a todo nivel de la investigación. (Hurtado, 2000)

El sintagma permite generar nuevos conocimientos a todo nivel de la investigación.

3.2 Enfoque

Para esta tesis se usó un enfoque mixto, ya que se recolecta datos para su análisis de forma cualitativa y cuantitativa. (Fernández, Hernández y Baptista, 2000)

Con el enfoque cualitativo y cuantitativo se podrá analizar y vincular para responder al problema de investigación.

3.3 Tipo, nivel y método

La investigación de tipo proyectivo facilita crear el diseño al plan para ayudar al inconveniente encontrado en la organización (Hurtado, 2000).

El tipo proyectivo ayudara a crear el diseño para el problema.

El nivel comprensivo es el estudio que entabla el conocer, entender y dar sentido a las interpretaciones (Weber, 1969).

El nivel comprensivo ayudara a entender, comprender mejor las ideas.

El método deductivo e inductivo ayuda a descubrir partes generales de variables universales, que se conviertan a explicitas. (Méndez 2012)

El método ayudara a entender las partes generales en explicitas.

3.4 Categorías y subcategorías

Tabla 1.

Matriz de la categoría motivación laboral

| Categoría problema: Motivación laboral | |
|---|--|
| Sub Categoría | Indicadores |
| Motivación intrínseca | Relaciones interpersonales Reconocimiento |
| Motivación extrínseca | Salario Toma de decisiones Trabajo en equipo |
| Motivación trascendente | Responsabilidad social |
| Categoría solución | |
| Estrategias motivacionales | |
| Categorías emergentes | |
| Ascensos | |

Fuente: Elaboración propia.

3.5 Población, muestra y unidades informantes

La población es el total de personas, que están en un lugar y tiempo determinado.

(Hurtado, 2000)

La población de esta investigación, serán todos los trabajadores de SENATI de la sede 28 de julio, que son 50 trabajadores.

La muestra es una parte de la población para realizar investigaciones referentes a las características de la población. (Hurtado, 2000)

En este caso la muestra se realizará a los 30 trabajadores de SENATI sede 28 julio.

Unidades informantes, son personas con experiencias laborales, que pueden ayudar al investigador a resolver las problemáticas presentadas en la organización, dando posibles soluciones (Robledo, 2009).

Se buscará a las personas con más tiempo y más experimentadas, para realizar una serie de actividades, para una posible solución. Por lo tanto, se escogió al director, ya que él es el responsable y la máxima autoridad de dicha institución. Se escogió al coordinador, él es que conoce todos los procesos, es el intermediario entre el director y los colaboradores. Y por último al colaborador más antiguo, ya que sabe cómo es el proceso de la institución y la situación actual.

3.6 Técnicas e instrumentos para la recopilación de datos

Cuantitativo

La encuesta es una serie de preguntas, con una o más alternativas para medir una variable (Hernández, 2014).

El cuestionario es un método que usa el investigador, para recolectar datos importantes (Hernández, 2014).

Ficha técnica de instrumento 1

| | |
|-------------------------|---|
| Nombre del instrumento: | Encuesta sobre la motivación laboral |
| Objetivo: | Proponer un programa motivacional para mejorar el desempeño en un instituto técnico superior Lima 2018. |

| | |
|------------------------------|--|
| Año de elaboración: | 2018 |
| Institución: | Universidad Norbert Wiener |
| Lugar: | Lima – Perú |
| Duración de la aplicación: | la aplicación tendrá una duración de 10 minutos. |
| Descripción del instrumento: | El instrumento consta de 20 preguntas. |
| Validez: | Aceptable por juicios de expertos. |

Cualitativo

La entrevista Es una cita de dos personas para intercambiar información (Hernández, 2014).

La ficha de la entrevista es conseguir información haciendo preguntas necesarias para atender el problema (Hernández, 2014).

Ficha técnica de instrumento 2

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre del instrumento: | Entrevista sobre la motivación laboral. |
| Objetivo: | Proponer un programa motivacional para mejorar el desempeño en un instituto técnico superior Lima 2018. |
| Año de elaboración: | 2018 |
| Institución: | Universidad Norbert Wiener |
| Lugar: | Lima – Perú |
| Duración de la aplicación: | La aplicación tendrá una duración aproximada de 20 minutos. |
| Descripción del instrumento: | El instrumento consta de 6 preguntas. |

| Técnicas | | Instrumentos |
|--------------|------------|---------------------|
| Cualitativa | Entrevista | Ficha de entrevista |
| Cuantitativa | Encuesta | Cuestionario |

Cuadro 1. *Instrumento de la investigación*

Tabla 2

Validación de expertos del instrumento cuantitativo

| Nro. | Nombre del experto | Cargo/ocupación | Grado | Criterio de evaluación |
|------|----------------------------|-----------------|-----------|------------------------|
| 1 | José Espinoza Céspedes | Profesor | Magister | Aplicable |
| 2 | Ernesto Villón Bruno | Profesor | Magister | Aplicable |
| 3 | Irma Carhuancho Mendoza | Profesora | Doctorado | Aplicable |

La herramienta cuantitativa usado en dicha investigación, contiene preguntas en escala de Likert, por lo tanto, se usó el alfa de Cronbach para medir la confiabilidad del instrumento.

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento.

| Alfa de Cronbach | Nro. de ítems |
|------------------|---------------|
| 0.867 | 17 |

Piloto= 30 colaboradores

La siguiente tabla muestra que el instrumento que mide a los 30 colaboradores tiene una alta confiabilidad, tal como lo indica la prueba alfa de Cronbach (0.867)

3.7 Procedimiento para recopilar datos

Se recoge información y experiencias necesarias de la investigación, se construye los instrumentos de recolección de datos: ficha de entrevista y cuestionario, para conseguir información sobre la investigación, se solicita la validación del instrumento por los profesionales.

Datos cualitativos

Trabajo de campo, una vez que se aprueba el instrumento, con la autorización correspondiente, se encuestó a 30 colaboradores de SENATI sede de 28 de julio, entre directivo, administrativo y docentes, el cuestionario duro aproximado 10 minutos.

Los datos conseguidos, se introdujeron en una base de Excel, lo cual ayudo a obtener los resultados. Luego se usó la información para determinar los resultados.

Datos cuantitativos

Se realizó la entrevista a 3 colaboradores con experiencia, al director, al coordinador y un docente, duro aproximado 20 minutos, las 6 preguntas.

Los resultados se vaciaron a un programa atlas ti, para poder sacar las conclusiones correspondientes por subcategoría de las 3 entrevistas.

3.8 Análisis de datos

El plan para examinar los datos se asociará en 3 fases: revisión de la información conseguida de los datos cuantitativos cualitativos y el uso de los 2 para una triangulación de datos.

Análisis de datos cuantitativos

En los datos cuantitativos se utilizará la estadística descriptiva, aprovechando las categorías y sub categorías utilizando las tablas de frecuencia para su evaluación.

Análisis de datos cualitativos

Se requiere usar un diagnóstico, el cual ayuda a identificar las categorías que den una solución aproximada.

Triangulación

Se establecerá conclusiones aproximadas, luego una segunda triangulación cuantitativo – cualitativo y finalmente una tercera triangulación que será la discusión.

CAPÍTULO IV

EMPRESA

4.1 Descripción de la empresa

SENATI es una organización fundada por la sociedad de industrias.

Los empresarios fundadores crearon una organización educativa patrocinada por el sector productivo, para ayudar con las demandas de calificación profesional del mercado laboral.

Fue creado en el año 1961, tiene como objetivo capacitar a todos los jóvenes, formarlos profesionalmente en actividades industriales y cualquier otro rubro industrial.



Figura 5 Misión y visión de SENATI. *Fuente:* Pagina de SENATI

El Instituto SENATI ya tiene alineado sus objetivos a corto y largo plazo, por lo tanto, cuenta con una visión y misión establecida.

El SENATI tiene alianzas estratégicas para la productividad y competitividad en la industria nacional con los siguientes países:



Figura 6. Relaciones internacionales. *Fuente:* Pagina de SENATI

El instituto SENATI cuenta con convenios con varios países, intercambian conocimientos, tecnología, etc.

SENATI tiene las siguientes certificaciones:



Figura 7. Misión y visión de SENATI. *Fuente:* Pagina de SENATI

SENATI cuenta con varias certificaciones nacionales e internacionales, al tener más certificaciones, acredita mayor confianza.

4.2 Marco legal de la empresa

Ley de servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial – SENATI

Ley N° 26272

4.3 Actividad económica de la empresa

El SENATI brinda servicios de educación, a nivel nacional, con sus modalidades de aprendizaje dual. Consiste que el alumno estudia y realiza sus prácticas a la vez.

El SENATI, tiene carreras de Ingenierías y administración que están orientadas al desarrollo industrial y Nacional: nivel técnico operativo, nivel profesional técnico, nivel profesional tecnólogo y aprendizaje dual (SENATI – Empresa)

4.5 Proyectos actuales

SENATI presenta innovadores proyectos tecnológicos en CONYTEC.

Tener sucursales a nivel nacional.

Carreras técnicas para gente que trabaja.

SENATI – idiomas, con certificación internacional.

Se inauguró un moderno laboratorio multiusos en la sede de Lambayeque.

Cursos de actualización tecnológica.

SENATI incorporara tecnología de Huawei en la educación.

4.6 Perspectiva empresarial

Crecer a nivel nacional.

Tener carreras innovadoras de alta demanda.

Tener más convenios con empresas nacionales e internacionales

Ser el mejor instituto técnico superior

CAPÍTULO V

TRABAJO DE CAMPO

5.1 Resultados cuantitativos

Tabla 4

Frecuencias y porcentajes de la sub categoría Motivación Intrínseca.

| Ítems | Nunca | | Casi nunca | | A veces | | Casi siempre | | Siempre | |
|---|-------|--------|------------|--------|---------|--------|--------------|--------|---------|--------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 1. Se siente orgulloso de trabajar en SENATI | 0 | 0% | 0 | 0% | 4 | 13.33% | 8 | 26.67% | 18 | 60.00% |
| 2. Su trabajo contribuye a lograr los objetivos de la empresa | 0 | 0% | 0 | 0% | 2 | 6.67% | 11 | 36.67% | 17 | 56.67% |
| 3. Goza de libertad para realizar su trabajo en la empresa | 0 | 0% | 0 | 0% | 2 | 6.67% | 10 | 33.33% | 18 | 60.00% |
| 4. Siente que su trabajo cumple con sus expectativas personales | 0 | 0% | 0 | 0% | 7 | 23.33% | 11 | 36.67% | 12 | 40.00% |
| 5. Considera usted que se siente comprometido con los objetivos de la empresa | 0 | 0% | 0 | 0% | 2 | 6.67% | 13 | 43.33% | 15 | 50.00% |
| 6. Ha recibido algún reconocimiento en la empresa donde labora | 3 | 10.00% | 6 | 20.00% | 13 | 43.33% | 5 | 16.67% | 3 | 10.00% |
| 7. El director lo felicita cuando realiza un buen trabajo | 2 | 6.67% | 6 | 20.00% | 8 | 26.67% | 6 | 20.00% | 8 | 26.67% |
| 8. Cuando realiza su trabajo, necesita el reconocimiento de sus superiores | 8 | 26.67% | 6 | 20.00% | 6 | 20.00% | 6 | 20.00% | 4 | 13.33% |

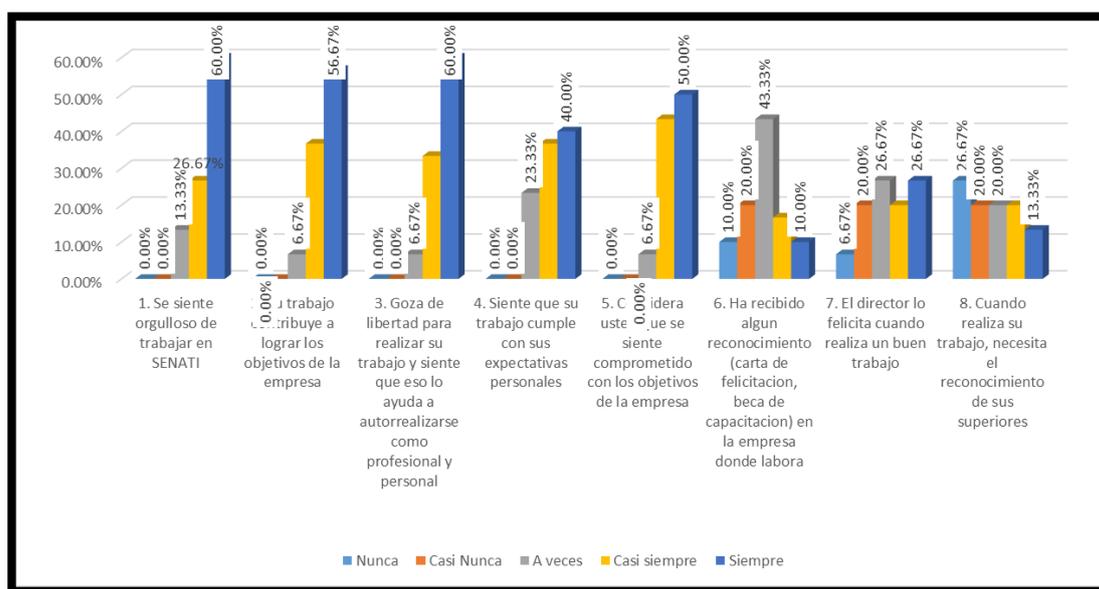


Figura 8. Frecuencias y porcentajes de la sub categoría Motivación Intrínseca

En la tabla 4 y figura 5 se observa la predominancia del valor *siempre* en las preguntas 1, 2, 3, 4, 5. En una segunda instancia predomina la escala *a veces* en la pregunta 6. Esta

información ayuda a determinar que los trabajadores a veces reciben reconocimiento. En SENATI solo se reconoce semestralmente, los colaboradores si necesitan ser reconocidos por su trabajo.

Tabla 5

Frecuencias y porcentajes de la sub categoría Motivación Extrínseca.

| Ítems | Nunca | | Casi nunca | | A veces | | Casi siempre | | Siempre | |
|---|-------|--------|------------|--------|---------|--------|--------------|--------|---------|--------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 9. El sueldo que recibe es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas | 4 | 13.33% | 6 | 20.00% | 8 | 26.67% | 7 | 23.33% | 5 | 16.67% |
| 10. Recibe recompensas e incentivos por su trabajo | 7 | 23.33% | 8 | 26.67% | 6 | 20.00% | 7 | 23.33% | 2 | 6.67% |
| 11. La remuneración que percibe usted está acorde al trabajo realizado | 2 | 6.67% | 12 | 40.00% | 5 | 16.67% | 11 | 36.67% | 0 | 0% |
| 12. Usted tiene libertad para tomar decisiones | 0 | 0% | 0 | 0% | 9 | 30.00% | 12 | 40.00% | 9 | 30.00% |
| 13. SENATI valora sus aportes de mejora | 3 | 10% | 2 | 6.67% | 11 | 36.67% | 8 | 26.67% | 6 | 20.00% |
| 14. En SENATI se fomenta y se desarrolla el trabajo en equipo | 0 | 0% | 2 | 6.67% | 9 | 30.00% | 9 | 30.00% | 10 | 33.33% |
| 15. La distribución física donde labora le permite trabajar en equipo | 0 | 0% | 2 | 6.67% | 7 | 23.33% | 9 | 30.00% | 12 | 40.00% |
| 16. La relación con sus compañeros de trabajo es adecuado | 0 | 0% | 0 | 0% | 5 | 16.67% | 13 | 43.33% | 12 | 40.00% |

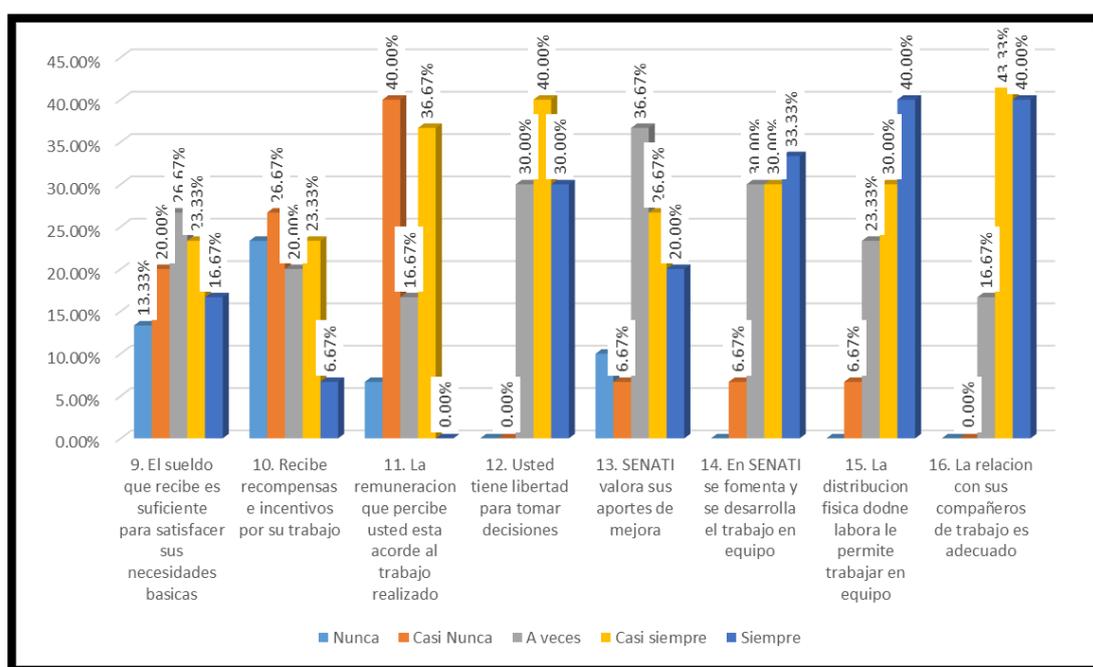


Figura 9. Frecuencias y porcentajes de la sub categoría Motivación Extrínseca

En la tabla 5 y figura 6 se observa la predominancia del valor siempre en las preguntas 12, 13, 14, 15, 16. En una segunda instancia predomina la escala casi nunca en la pregunta 11. Esta información ayuda a determinar que la remuneración que percibe los trabajadores no está acorde. En SENATI los colaboradores no están de acuerdo con el sueldo, su trabajo no está acorde al sueldo, no reciben recompensas ni incentivos.

Tabla 6

Frecuencias y porcentajes de la sub categoría Motivación Trascendente

| Ítems | Nunca | | Casi nunca | | A veces | | Casi siempre | | Siempre | |
|--|-------|--------|------------|--------|---------|--------|--------------|--------|---------|--------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 17. Usted participa en las actividades de responsabilidad social que organiza SENATI | 5 | 16.67% | 4 | 13.33% | 10 | 33.33% | 5 | 16.67% | 6 | 20.00% |
| 18. Usted organiza actividades de responsabilidad social | 4 | 13.33% | 4 | 13.33% | 9 | 30.00% | 9 | 30.00% | 4 | 13.33% |

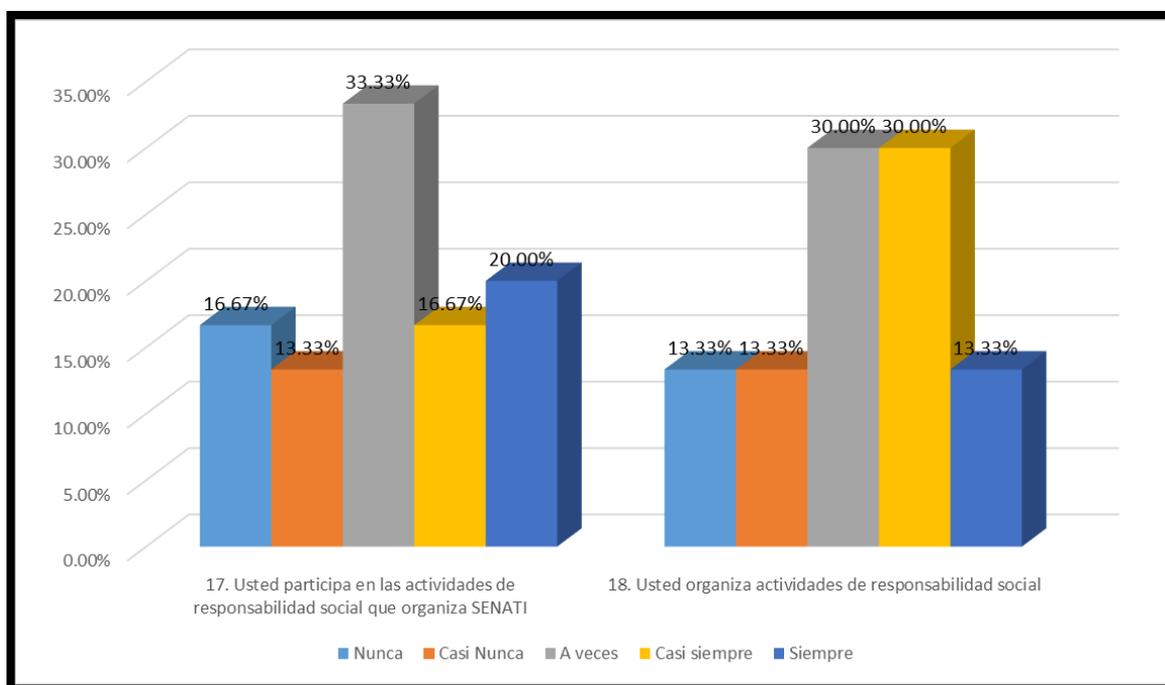


Figura 10 Frecuencias y porcentajes de la sub categoría Motivación Trascendente

En la tabla 4 y figura 7 se observa la predominancia del valor a veces en las preguntas 17, 18. En una segunda instancia predomina la escala nunca en la pregunta 17. Esta

información permite determinar que los trabajadores no participan en actividades sociales. Los colaboradores no participan en las actividades que organiza SENATI, por cuenta individual los colaboradores no realizan actividades de responsabilidad social.

Tabla 7

Pareto de la categoría motivación laboral en el instituto SENATI

| Ítems | Problema | % | Sumatoria | 20% |
|---|----------|--------|-----------|-----|
| 6. Ha recibido algún reconocimiento (carta de felicitación, beca de capacitación) en la empresa donde labora | 22 | 10.05% | 10.05% | 20% |
| 10. Recibe recompensas e incentivos por su trabajo | 21 | 9.59% | 19.63% | 20% |
| 8. Cuando realiza su trabajo, necesita el reconocimiento de sus superiores | 20 | 9.13% | 28.77% | 20% |
| 11. La remuneración que percibe usted está acorde al trabajo realizado | 19 | 8.68% | 37.44% | 20% |
| 17. Usted participa en las actividades de responsabilidad social que organiza SENATI | 19 | 8.68% | 46.12% | 20% |
| 9. El sueldo que recibe es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas | 18 | 8.22% | 54.34% | 20% |
| 18. Usted organiza actividades de responsabilidad social | 17 | 7.76% | 62.10% | 20% |
| 7. El director lo felicita cuando realiza un buen trabajo | 16 | 7.31% | 69.41% | 20% |
| 13. SENATI valora sus aportes de mejora | 16 | 7.31% | 76.71% | 20% |
| 14. En SENATI se fomenta y se desarrolla el trabajo en equipo | 11 | 5.02% | 81.74% | 20% |
| 12. Usted tiene libertad para tomar decisiones | 9 | 4.11% | 85.84% | 20% |
| 15. La distribución física donde labora le permite trabajar en equipo | 9 | 4.11% | 89.95% | 20% |
| 4. Siente que su trabajo cumple con sus expectativas personales | 7 | 3.20% | 93.15% | 20% |
| 16. La relación con sus compañeros de trabajo es adecuado | 5 | 2.28% | 95.43% | 20% |
| 1. Se siente orgulloso de trabajar en SENATI | 4 | 1.83% | 97.26% | 20% |
| 2. Su trabajo contribuye a lograr los objetivos de la empresa | 2 | 0.91% | 98.17% | 20% |
| 3. Goza de libertad para realizar su trabajo y siente que eso lo ayuda a autor realizarse como profesional y personal | 2 | 0.91% | 99.09% | 20% |
| 5. Considera usted que se siente comprometido con los objetivos de la empresa | 2 | 0.91% | 100.00% | 20% |



Figura 11. Pareto de la categoría motivación laboral en el instituto SENATI

En el análisis del Pareto, se determinó a través de la tabla 8 y figura 13 que la pregunta 6. *Ha recibido algún reconocimiento (carta de felicitación, beca de capacitación) en la empresa donde labora*, perteneciente a la sub categoría motivación intrínseca es uno de los puntos críticos más resaltantes. Esto refleja el poco reconocimiento que se da a los trabajadores en el instituto de estudio. Con respecto al otro punto crítico, se consolido la pregunta 10. *Recibe recompensas e incentivos por su trabajo*, de la sub categoría motivación extrínseca. Esto permite saber que el trabajo no recibe muchas recompensas por su trabajo. Finalmente, el último aspecto critico es la pregunta 8. *Cuando realiza su trabajo, necesita el reconocimiento de sus superiores*, de la sub categoría motivación intrínseca. Esto permite entender que el trabajador no recibe reconocimiento por sus superiores.

5.2 Análisis cualitativo

Subcategoría Motivación intrínseca

Sobre la subcategoría motivación intrínseca, se tiene 2 indicadores: Reconocimiento y Relaciones interpersonales. En lo que se refiere a reconocimiento, cada semestre se reconoce al instructor, los colaboradores son evaluados semestralmente por la dirección y por los alumnos, el director de la sede 28 de julio premia el esfuerzo de los colaboradores, los colaboradores de tiempo completo reciben un bono por su desempeño anual, se capacita a los colaboradores en función a la metodología de SENATI. Referente a las relaciones interpersonales, hay buena armonía entre director y colaboradores, el clima laboral es amigable, como son poco los colaboradores se conocen todos, hay coordinadores por curso.

Subcategoría Motivación extrínseca

Sobre la subcategoría motivación extrínseca, se tiene 3 indicadores: Salario, Toma de decisiones y Trabajo en equipo. Referente al salario, todos los colaboradores entran con un sueldo básico y poco a poco van subiendo de categoría salarial, el salario debería ser mayor ya que SENATI tiene un nivel superior con exigencia en un medio competitivo. Referente a la toma de decisiones, los instructores dentro del aula toman sus propias decisiones, para realizar alguna mejora o cambio debe ser monitoreado y que estén dentro del reglamento. Referente al trabajo en equipo, se trabaja al 75% en equipo, con el tiempo los colaboradores se unen más, hay equipos de trabajo por áreas.

Subcategoría Motivación trascendente

Sobre la subcategoría motivación trascendente, se tiene 1 indicador: Responsabilidad social, SENATI va a los colegios, realiza difusión de las cosas que enseña y dan presentes, mayormente en diciembre hay más actividades y la mayoría de colaboradores participa. Asimismo, en las actividades recreacionales, que hace SENATI 1 vez al año, no asisten todos los colaboradores, a pesar que se vive una bonita experiencia y compartir con los colaboradores. Cuando se realiza actividades de arte, todos los colaboradores participan con los materiales y mano de obra.

5.3 Diagnóstico final

Se concluye que los reconocimientos son anuales, se evalúa por la dirección y los alumnos, todos los colaboradores necesitan ser reconocidos por su trabajo, el clima laboral es bueno, todos trabajan en armonía. Asimismo, se observa que el reconocimiento anual no es muy efectivo en los colaboradores, por lo cual les hace indiferente.

Todo trabajador necesita ser reconocido por sus logros por más mínimo que sea, de esta forma los colaboradores simplemente cumplirán con su trabajo.

Los colaboradores no están de acuerdo con el salario, su trabajo que realizan no está acorde al mercado, los colaboradores de tiempo completo reciben un bono anual, los colaboradores trabajan en equipo y toman sus propias decisiones en el aula, si desean implementar o modificar debe estar dentro del reglamento de la institución.

Se observa que un trabajador bien remunerado realizara sus labores fáciles o difíciles, ya que su motivación es alta. Siempre se deben dar incentivos en el trabajo, ya que esos pequeños detalles, hace que el trabajador se sienta identificado.

SENATI organiza actividades sociales, el 75% de los colaboradores participan, individualmente no organizan actividades de responsabilidad social los colaboradores, SENATI se dirige a varios centros educativos a dar información de lo que hacen, de forma interactiva. Cuando es el aniversario del instructor, la mayoría de trabajadores asiste, cuando hay fecha de deporte o algo recreativo, no asisten muchos trabajadores.

Cuando son los cumpleaños y realizan un almuerzo por el cumpleaños, a veces no todos pueden asistir, debido a que algunos son tiempo completo, tiempo parcial o no les toca trabajar ese día

Asimismo, cuando se organizan todos los trabajadores, para algún presente por navidad a los de seguridad y limpieza, todos colaboran por el bienestar de otros.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN

“TRABAJAR CON GUSTO”

6.1 Fundamentos de la propuesta

Esta investigación esta direccionada al área de recursos, ya que esa área vela por el bienestar de los colaboradores, es necesario que dicha área se preocupe por todos los colaboradores, ya que si ellos tienen buenos beneficios será favorable para la institución.

El objetivo de la propuesta es implementar un programa de recompensas para los colaboradores, así se valorará su esfuerzo de cada uno y se sentirán orgullosos de trabajar.

Según Maslow toda persona debe cumplir una serie de necesidades humanas, desde las necesidades fisiológicas hasta la autorrealización, por lo tanto, la persona por conseguir dichos pasos estará motivado. Mientras más sea su necesidad mayor será su motivación. Según McClelland la persona está motivada por las siguientes necesidades: de logro, del poder y de afiliación. Significa que si la persona tiene una necesidad específica por alcanzar, estará motivado para lograrlo, su motivación será alta.

Según Herzberg la motivación se divide en 2: factores higiénicos, que se refiere al sueldo, los beneficios clima laboral y las condiciones ambientales. Factor motivacional se refiere al puesto y las funciones deben estar relacionadas, ya que a mayor responsabilidad mayor será su motivación. Según Vroom, la motivación es depende de los objetivos personales, obtención del logro y su rendimiento, significa que, si la persona tiene un buen sueldo, trabajara mejor.

Según Lowler, menciona que, si una persona es bien remunerada, estará muy motivada para cumplir con sus funciones, ya que con el dinero puede satisfacer todas sus necesidades, sean primarias o secundarias.

6.2 Problemas

Según el resultado de la investigación, se priorizaron 3 problemas principales que afectan a la motivación laboral:

- a. Falta de reconocimiento en el trabajo
- b. Falta de incentivos en el trabajo
- c. Falta de participación en actividades sociales en la empresa.

6.3 Elección de la alternativa de solución

Para la evaluación de alternativas se consideró las siguientes condiciones: tiempo, costo, impacto económico, impacto tecnológico e impacto social. Como primera alternativa de solución: Reconocimiento mensual al colaborador, obtuvo un puntaje de 3.3, como segunda alternativa de solución: Implementación de incentivos en SENATI, obtuvo un puntaje de 3.0, como tercera alternativa de solución: Realizar actividades de interés para los colaboradores, obtuvo un puntaje de 3.5, como cuarta alternativa de solución: Estrategias para mejorar la motivación laboral, obtuvo un puntaje de 4.0, al tener mayor puntaje se elige dicha alternativa de solución.

6.4 Objetivos de la propuesta

Los objetivos de la propuesta son los siguientes:

- a. Implementar el programa de reconocimiento semestral en el trabajo, a los mejores colaboradores por áreas de SENATI, con el fin de que mejoren su desempeño en las funciones laborales.
- b. Implementar la política de incentivos, a los mejores colaboradores por áreas, con el fin de valorar su esfuerzo en la institución

- c. Implementar actividades de interés para los colaboradores, para evitar la rutina y tener un espacio recreacional.

6.5 Justificación de la propuesta

Esta propuesta busca que los colaboradores incrementen su motivación laboral, cuando realicen sus funciones lo hagan con gusto, que se sientan bien con su trabajo realizado, por lo tanto, se aplicara reconocimientos semestrales, incentivos laborales y actividades sociales.

6.6 Resultados esperados

Con la implementación de del programa de reconocimiento semestral, se espera que el colaborador sienta que es valorado por la institución. Con la implementación de política de incentivos se espera que el colaborador sienta que su esfuerzo tiene recompensas. Con la implementación de actividades para los colaboradores se espera que los colaboradores sean más integrados y trabajen en equipo.

6.7 Desarrollo de la propuesta

6.7.1 Objetivo 1: Implementar el programa de reconocimiento semestral

Plan de actividades

| Actividades tareas | Responsable | Temporalidad | Otros |
|--|--------------------------|---|--|
| Inauguración de reconocimiento a los mejores colaboradores | Director | Primer día hábil de cada semestre | Coffee breack |
| Entrega de diploma de reconocimiento al mejor colaborador | Asistente administrativo | Semestral (último día hábil del semestre) | Se otorgará un certificado y un recuerdo |

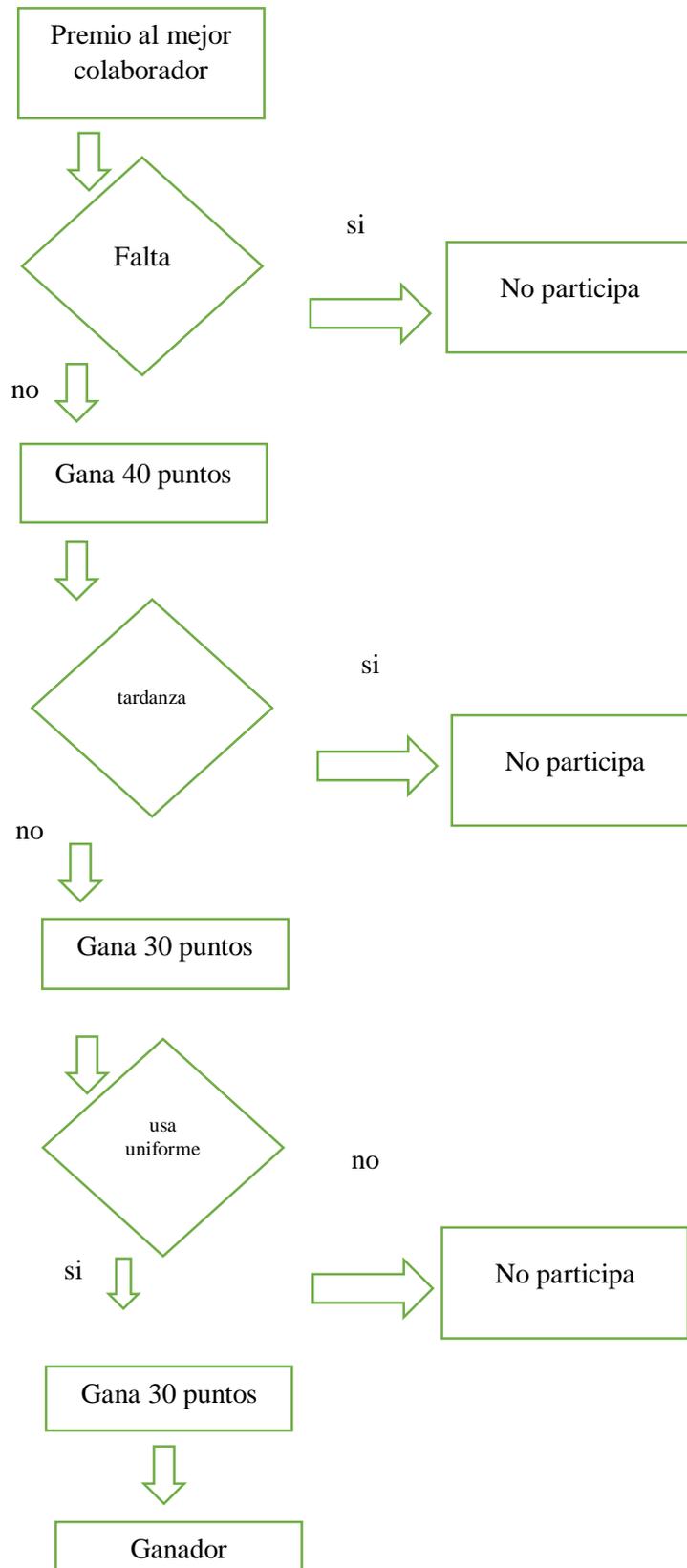
La inauguración de reconocimiento que son los primeros días hábiles de cada semestre durara 45 minutos aproximadamente, que será a cargo del director, mencionara las condiciones para la calificación y se realiza un compartir.

Para la entrega de diplomas y recuerdos, se entregara el ultimo día del semestre y tendrá una duración de 20 minutos aproximado y será entregado por el director, con previa coordinación del asistente administrativo.

Presupuesto

El costo anual para esta propuesta de reconocimiento semestral para el colaborador de SENATI sede 28 de julio es lo siguiente: 1 personal administrativo, 1 instructor tiempo parcial y 1 instructor tiempo completo:

| Concepto | Monto estimado |
|---|----------------|
| Coffee breack para 50 colaboradores | S/. 1,000.00 |
| Diploma de reconocimiento para el mejor colaborador | S/. 300.00 |
| Recuerdo de premiación | S/. 600.00 |
| Total, aproximado | S/. 1,300.00 |

Solución técnica

Indicadores

$$\text{Indicador} = \frac{\text{Colaboradores premiados}}{\text{Total de colaboradores}} = \frac{3}{50} \times 100 = 6\%$$

Diagrama de Gantt

| SENATI | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|
| Actividades | Temporalidad | | | | | | | | | | | |
| Tareas | Mes 1 | Mes 2 | Mes 3 | Mes 4 | Mes 5 | Mes 6 | Mes 7 | Mes 8 | Mes 9 | Mes 10 | Mes 11 | Mes 12 |
| Inauguración | | | | | | | | | | | | |
| Entrega de Diploma | | | | | | | | | | | | |
| Entrega de recuerdo | | | | | | | | | | | | |

Cuadro 1 Diagrama de Gantt Fuente: elaboración propia

Evidencia

Ver el anexo 9

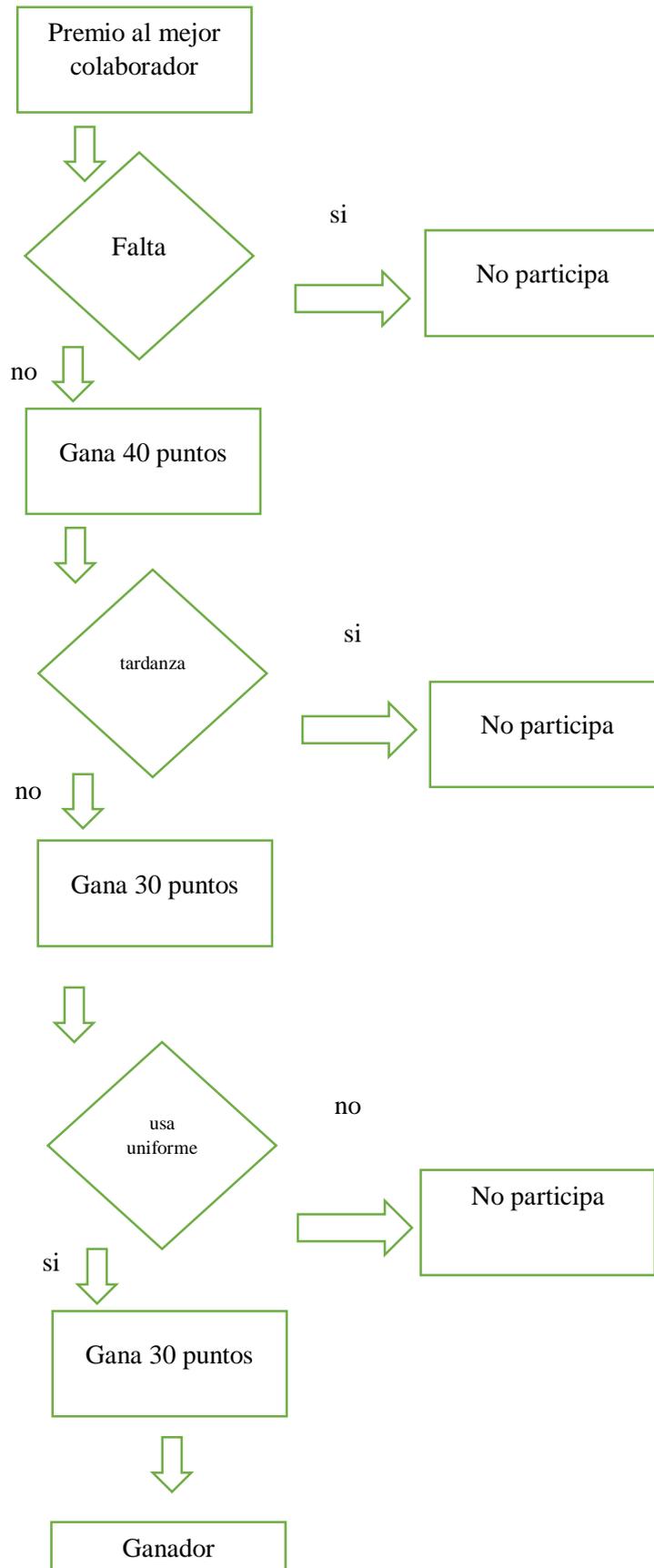
6.7.2 Objetivo 2: Implementar la política de incentivos

Plan de actividades

| Actividades tareas | Responsable | Temporalidad | Otros |
|---|--------------------------|-----------------------------------|--|
| Entrega de vale de consumo por S/. 100.00 soles | Empresas del convenio | ultimo día hábil de cada semestre | Siempre y cuando cumplan con los requisitos. |
| Entrega de un día libre. | Asistente administrativo | 1 vez por semestre | Siempre y cuando cumplan con los requisitos. |

La entrega de vales será entregado el ultimo día hábil del semestre, el día libre para los instructores tiempo completo y personal administrativo será previa coordinación con el asistente administrativo , durante el semestre siguiente.

Solución técnica



Indicadores

$$\text{Indicador} = \frac{\text{Colaboradores premiados}}{\text{Total de colaboradores}} = \frac{3}{50} \times 100 = 6\%$$

Diagrama de Gantt

| SENATI | | | | | | | | | | | | |
|------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|
| Actividades | Temporalidad | | | | | | | | | | | |
| Tareas | Mes 1 | Mes 2 | Mes 3 | Mes 4 | Mes 5 | Mes 6 | Mes 7 | Mes 8 | Mes 9 | Mes 10 | Mes 11 | Mes 12 |
| Día libre | | | | | | | | | | | | |
| Entrega de vales | | | | | | | | | | | | |

Cuadro 2 Diagrama de Gantt Fuente: elaboración propia

Evidencia

Ver el anexo 9

6.7.3 Objetivo 3: Implementar actividades de interés para los colaboradores

Plan de actividades

| Actividades tareas | Responsable | Temporalidad | Otros |
|--------------------------------|--------------------------|---------------------------|------------------------------------|
| Futbol, vóley, baile y maratón | Asistente administrativo | Ultimo sábado de cada mes | Participan todos los colaboradores |

Solución técnica

Todos los colaboradores de SENATI de la sede 28 de julio participaran en actividades deportivas y recreacionales, como el vóley, futbol y baile en la sede central, todos los últimos sábados de cada mes en el horario de 9:00 am hasta las 12:00 pm. Con estas actividades el colaborador saldrá de la rutina y mantendrá un cuerpo saludable. Asimismo, los colaboradores se integrarán más.

a. Fútbol

El objetivo:

Es interactuar con los equipos formados.

Actividad:

Se formarán equipos de 6 jugadores, lo cual jugarán por 30 minutos un solo tiempo, así sucesivo con los demás equipos para sacar al ganador, cada partido es eliminatorio, así sucesivamente hasta tener un equipo ganador.

b. Vóley

El objetivo:

Tener un ambiente motivacional

Actividad:

Se formarán equipos de 6 jugadores, lo cual jugarán por 30 minutos un solo tiempo, así sucesivo con los demás equipos para sacar al ganador, cada partido es eliminatorio, así sucesivamente hasta tener un equipo ganador.

c. Baile

El objetivo:

Conocer y aprende nuevos movimientos

Actividad:

Se harán sesiones de bailes individuales o en parejas con música movida, por 30 minutos a cargo de un colaborador.

d. Maratón

El objetivo:

Mantener un cuerpo sano y ágil

Actividad:

El colaborador trotara libre dando vueltas a la cancha. Cada colaborador controlara su tiempo.

Evidencia

Ver el anexo 9

CAPÍTULO VII

DISCUSIÓN

7.1. Discusión

Cuando se desarrolló esta tesis, se quiso averiguar cómo funcionan las motivaciones laborales en dicha institución y como es su impacto, si son factibles el plan de reconocimiento que tienen, como punto de partida para mejorarlo y que si tenga un impacto hacia los colaboradores.

Esta tesis tiene como objetivo implementar un plan de reconocimiento a los mejores colaboradores de una institución técnica superior, Lima – 2018, el fin de la investigación es crear herramientas motivacionales, para mejorar la productividad del colaborador, ya que, a mayor motivación, será mejor su participación en la institución.

Con los resultados conseguidos, se comprobó que el 73.33% de los colaboradores, necesitan ser reconocidos por su trabajo, ellos sienten que su trabajo no es reconocido, por lo tanto, se requiere implementar herramientas motivacionales, para que los colaboradores, trabajen con gusto.

Comparando con los resultados de Chirito y Raymundo (2015) realizaron una investigación en el banco Interbank tienda de huacho, su objetivo era determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral, lo cual sugirieron reconocer al trabajador, para que mejore su rendimiento. Pizarro (2017) realizó una investigación en una institución privada con el objetivo de identificar la relación entre motivación y rendimiento laboral, lo cual sugirió que, a mayor motivación, mayor será el rendimiento del trabajador.

Con respecto a la motivación Reynaga (2015) realizo una investigación en un hospital de Andahuaylas, con el objetivo de la relación entre la motivación y el desempeño laboral, lo cual sugiere que se implementen incentivos. Para Bruno (2017) realizo una investigación en un colegio educativo, para determinar la relación de la motivación y el rendimiento de los docentes, sugiriendo que se siga manteniendo el plan de reconocimientos.

Con respecto a la influencia motivacional Reátegui (2017) determino como influye la motivación con el rendimiento laboral, como resultado la motivación era baja por lo tanto su rendimiento es bajo. Sum (2015) realizo una investigación sobre la motivación y el desempeño laboral en una empresa de alimentos, su objetivo era implementar implantar la influencia de la motivación con el rendimiento. Lo cual sugiere implementar incentivos para mejorar su desempeño.

Castro realizó una investigación sobre la motivación y el desempeño de los trabajadores de Pymes, para saber el nivel de motivación con el rendimiento, lo cual si hay un efecto positivo entre la motivación y el rendimiento. Calderón (2017) realizo una investigación en una empresa sobre la motivación y la satisfacción laboral, lo cual determino que los trabajadores no tienen buenos incentivos por lo tanto la satisfacción laboral es baja.

SENATI debe mejorar e implementar su programa de motivación laboral para sus colaboradores, ya que ellos son la imagen de la empresa, asimismo cuando un personal es altamente motivado, realizara un mejor desempeño laboral, su eficiencia se incrementa, solos trabajan, buscan crecer con la institución, proponen mejoras.

Según el trabajo de campo realizado en dicha institución se observa que los colaboradores si necesitan ser reconocidos y premiados, ya que ellos se sentirán parte de la institución, trabajaran con ganas, vendrán con buenos ánimos, ayudaran a sus compañeros en todo momento y se creara un buen clima laboral.

La institución SENATI, es reconocida a nivel mundial, tiene buenas recomendaciones, muchas empresas nacionales e internacionales piden las carreras que enseñan , ya que tiene carreras con alta demanda, actualmente tiene muchas ventajas y desventajas, tiene un plan de reconocimiento anual por sede, pero no es muy efectivo, por lo tanto, no tiene efecto en los colaboradores, trabajar con gusto, ayudara a los colaboradores a identificarse con la institución y mejorar su desempeño laboral.

CAPÍTULO VIII

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

8.1 Conclusiones

Primero: Se propuso un plan motivacional de reconocimiento semestral con el fin de ayudar a los colaboradores a incrementar su desempeño en el instituto SENATI, sede 28 de julio, con el fin de que realicen sus funciones con gusto y disfruten de su trabajo.

Segundo: Se diagnosticó que la motivación laboral en los colaboradores en SENATI es baja por falta de reconocimientos, el actual plan de reconocimientos no tiene impacto hacia los colaboradores, por lo tanto, se propone implementar estrategias motivacionales para mejorar el desempeño de los colaboradores de dicha institución.

Tercero: Se diseñó un plan motivacional para incrementar el desempeño de los colaboradores de un instituto técnico superior; Lima 2018, llamado “Trabajar con gusto” que propone que los colaboradores disfruten de su trabajo, se otorgara reconocimientos, incentivos semestrales y actividades deportivas.

Cuarto: Se validó los instrumentos del diagnóstico y la propuesta mediante los juicios de las personas experimentadas, como en la parte teórica y práctica, que ayudaron a la mejora de la propuesta, dando la conformidad y se aplicó los instrumentos.

Quinto: El plan motivacional que tenía SENATI no es muy efectivo, no tenía impacto en los colaboradores, ya que solo reconocía al año y por sede, por lo que se implementó una mejora y que tenga impacto en los colaboradores.

8.2 Sugerencias

Primero: Se sugiere implementar la propuesta en el SENATI, sede de 28 julio, con el fin de aumentar el desempeño de los colaboradores, esto ayudara a la institución a tener una mejor imagen y crecer a nivel nacional.

Segundo: Diagnosticar nuevas dimensiones y variables que afecten a la motivación de los colaboradores de dicha institución, con el objetivo de obtener nuevas teorías y aplicarlas en la institución, lo cual ayudara a tener al personal motivado.

Tercero: Se sugiere implementar la propuesta en la institución, con el objetivo mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del SENATI, esto ayudara a que la empresa tenga un mejor servicio de calidad. La propuesta llamada “Trabajar con gusto” tiene como objetivo que lo colaboradores disfruten de su trabajo.

Cuarto: Investigar nuevos instrumentos que ayuden a mejorar el plan estratégico motivacional. Dicha propuesta puede ser aplicada en cualquier institución, ya que, a mayor motivación laboral, será mejor el rendimiento de los colaboradores.

Quinto: Siempre se debe mejorar o innovar el plan de reconocimiento de los colaboradores, ya que ellos son parte fundamental de la institución, si la motivación es alta, el desempeño será mejor.

CAPÍTULO IX

REFERENCIAS

9.1. Referencia Bibliografía

Bruno, A. (2017). *Motivación laboral y desempeño docente de las maestras de educación inicial de la red 03 – UGEL n°07 -2016. (tesis de maestría). Lugar: Universidad Cesar Vallejo.*

Calderón, J. (2017). *Motivación y satisfacción laboral en la empresa joe banana de la ciudad de la paz. (Tesis de título). Lugar: Universidad mayor de san Andrés.*

Campos, R. (2012) *Motivación.* Recuperado de:
<http://roycamposretana.blogspot.com/2012/11/las-3ms-de-la-motivacion.html>

Castro, P. (2016). *El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas. (tesis para maestría) lugar: universidad autónoma san Luis potosí*

Chiavenato, I. (2007) *Administración de recursos humanos.* Recuperado de:
<https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>

Chirito, E. y Raymundo, S. (2015) *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral del banco Interbank, tiendas en Huacho, periodo 2014. (Tesis para título). Lugar: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*

Hernández R., Fernández C., Baptista P. (2000) *Metodología de la investigación*. 4a. Ed. México: Mc Graw Hill; c2006. 99p

Hernández, M. y Prieto, C. (2002) *motivación*. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-motivacion-en-la-satisfaccion-laboral/>

Hurtado, J. (2000). *Metodología de la investigación holística*. Caracas: Fundación Sypal.

Lagos, V. (2015). Creación de un clima laboral que motive a los trabajadores y mejore su desempeño laboral. (Tesis de título). Lugar: Universidad del Bio – Bio

Maslow, A. (2007) *motivación*. Recuperado de: <http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/motivacion-segun-varios-autores.html>

Méndez, C. (2012). *Metodología diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/324262554/METODOLOGIA-DE-LA-INVESTIGACION-CARLOS-MENDEZ-1-pdf>

Olvera, Y. (2013). *Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*. (tesis para el título). Lugar: universidad de Guayaquil.

- Pastrana, A. (2013) *Motivación*. Recuperado de: <https://www.iebschool.com/blog/tipos-motivacion-laboral-relaciones-laborales/http://www.santiagotorre.com/los-3-tipos-motivacion/>
- Pizarro, M. (2017) *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la oficina de admisión de una institución privada, 2016*. (tesis para título). Lugar: universidad cesar vallejo
- Reátegui, L. (2017) *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016*. (tesis de maestría). Lugar: universidad cesar vallejo.
- Reynaga, Y. (2015). *Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo pesce pescetto de Andahuaylas, 2015*. (tesis para título). Lugar: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Robbins, S. y Jugde, T. (2009) *Comportamiento organizacional*. Recuperado de: https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Robledo, J. (2009). *Observación Participante: informantes claves y rol del investigador*.
- Sun, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral estudio realizado al personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 en Quetzaltenang*. (tesis para título). Lugar: universidad Rafael Landivar.

Weber, M. (1969). *Economía y Sociedad*. Recuperado de:
<https://zoonpolitikonmx.files.wordpress.com/2014/08/max-weber-economia-y-sociedad.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de la investigación

| Título de la Investigación: | | |
|---|--|---|
| Planteamiento de la Investigación | Objetivos | Justificación |
| Formulación del problema. ¿Cómo mejorar la motivación laboral de los colaboradores de un instituto técnico superior Lima – 2018? | Objetivo general | Justificación metodológica Esta investigación se basa en un sistema holístico de tipo proyectivo, se contará con la recopilación de datos por medio un cuestionario, para medir el nivel de motivación laboral de dicha institución. Este instrumento nos facilitara a saber cómo está la motivación según la percepción de los colaboradores. Justificación practica Al realizar el trabajo de investigación referente a la motivación en la institución superior técnico, ayudara a ver cuáles son los factores que influyen a la desmotivación hacia los colaboradores, se tendrá en cuenta todos los factores en la evaluación, se dará una solución para ambas partes, ya que un personal motivado realizará mejor su trabajo sea en lo personal y profesional. |
| | Objetivos específicos | |
| | Diagnosticar el nivel de motivación laboral en los colaboradores del instituto técnico superior Lima 2018. | |
| | Diseñar un plan motivacional para incrementar el desempeño de los colaboradores de un instituto técnico superior Lima -2018. | |
| | Validar los instrumentos del diagnóstico y la propuesta mediante los juicios de personal experimentado. | |
| Metodología | | |
| Sintagma y enfoque | Diseño | Método e instrumentos |
| Holístico - mixto | Proyectivo - comprensivo | Encuesta y entrevista |

Anexo 2: Instrumento cuantitativo

CUESTIONARIO DE LA MOTIVACION LABORAL PARA LOS COLABORADORES DE UN INSTITUTO TECNICO SUPERIOR, LIMA -2018

INSTRUCCIÓN: Estimado colaborador, este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la motivación laboral que se percibe en su centro de trabajo. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: 25-35 años () 35-45 años () 45-55 años () 55-65 años () 65 a más ()

Experiencia Pedagógica: 1- 5 años () 5 - 10 años () 10 años – a más ()

Condición de Contrato: Nombrado () Contratado ()

INDICACIONES: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. Responder, marcando una (x) la respuesta que considera correcta.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |

| ITEMS | ASPECTOS CONSIDERADOS | VALORACIÓN | | | | |
|-------|---|------------|---|---|---|---|
| | MOTIVACION INTRINSECA | | | | | |
| 1 | Se siente orgulloso de trabajar en SENATI | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Su trabajo contribuye a lograr los objetivos de la empresa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Goza de libertad para realizar su trabajo y siente que eso lo ayuda a autorrealizarse como profesional y personal | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Siente que su trabajo cumple con sus expectativas personales | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Considera usted que se siente comprometido con los objetivos de la empresa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Ha recibido algún reconocimiento (carta de felicitación, beca de capacitación) en la empresa donde labora | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|--------------------------------|--|---|---|---|---|---|
| 7 | El director lo felicita cuando realiza un buen trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Cuando realiza su trabajo, necesita el reconocimiento de sus superiores | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| MOTIVACION EXTRINSECA | | | | | | |
| 9 | El sueldo que recibe es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Recibe recompensas e incentivos por su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | La remuneración que percibe usted está acorde al trabajo realizado | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Usted tiene libertad para tomar decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | SENATI valora sus aportes de mejora | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | En SENATI se fomenta y se desarrolla el trabajo en equipo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | La distribución física donde labora le permite trabajar en equipo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | La relación con sus compañeros de trabajo es adecuada | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| MOTIVACION TRASCENDENTE | | | | | | |
| 18 | Usted participa en las actividades de responsabilidad social que organiza SENATI | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | Usted organiza actividades de responsabilidad social | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Anexo 3: Instrumento cualitativo



Ficha de entrevista

Datos básicos:

| | |
|------------------------------------|------------------------|
| Cargo o puesto en que se desempeña | |
| Nombres y apellidos | |
| Código de la entrevista | Entrevistado1 (Entv.1) |
| Fecha | |
| Lugar de la entrevista | |

| Nro. | Preguntas de la entrevista |
|------|---|
| 1 | ¿Como son las relaciones interpersonales en SENATI? ¿Por qué? |
| 2 | ¿En SENATI los directivos reconocen el trabajo realizado por los colaboradores? ¿Por qué? |
| 3 | ¿En su opinión el sueldo que percibe los colaboradores es acorde al trabajo que realizan? ¿Por qué? |
| 4 | ¿En su opinión los colaboradores tienen libertad para tomar decisiones? ¿Por qué? |
| 5 | ¿En su opinión los colaboradores trabajan en equipo? ¿Por qué? |
| 6 | ¿En su opinión SENATI organiza actividades de responsabilidad social?¿Los colaboradores participan?¿Porque? |

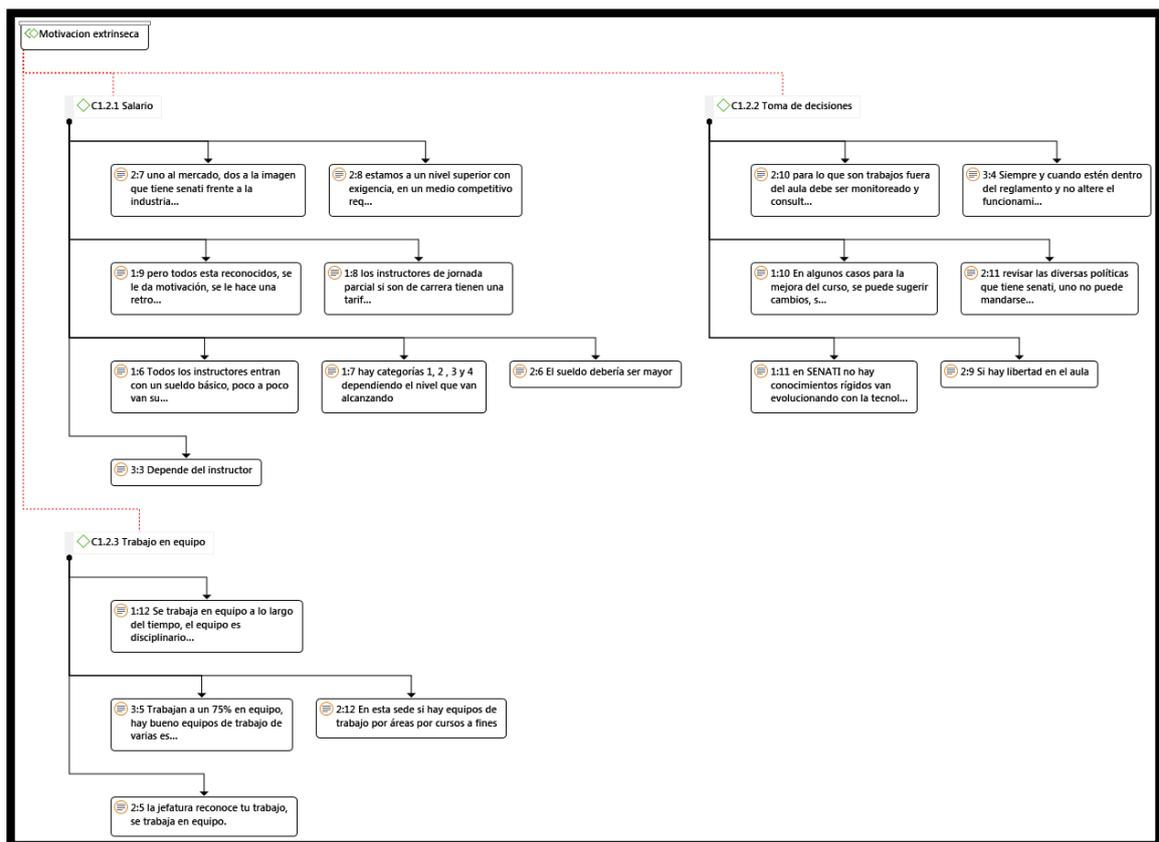
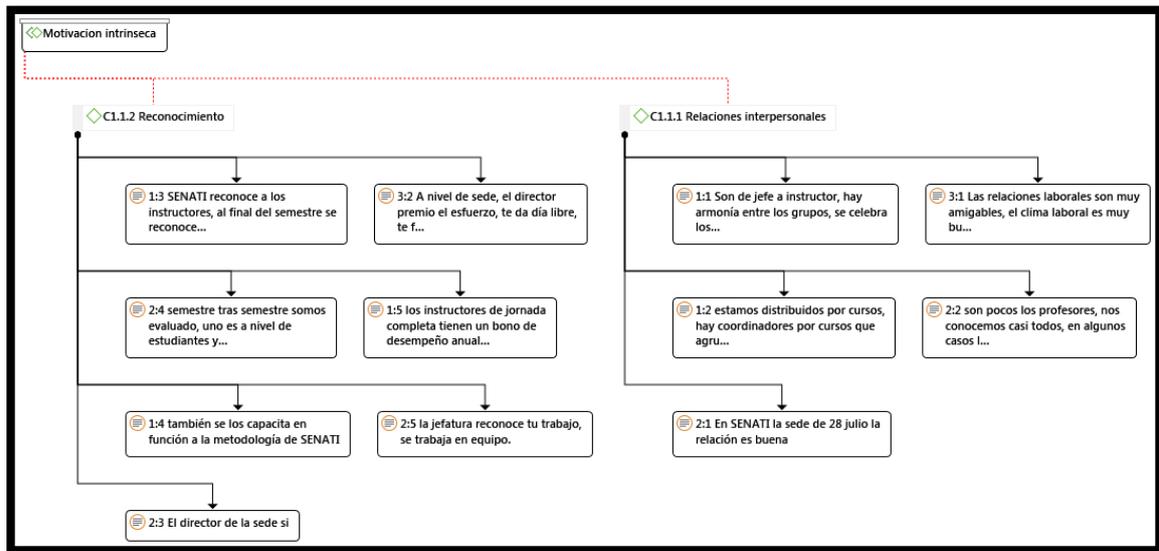
Observaciones

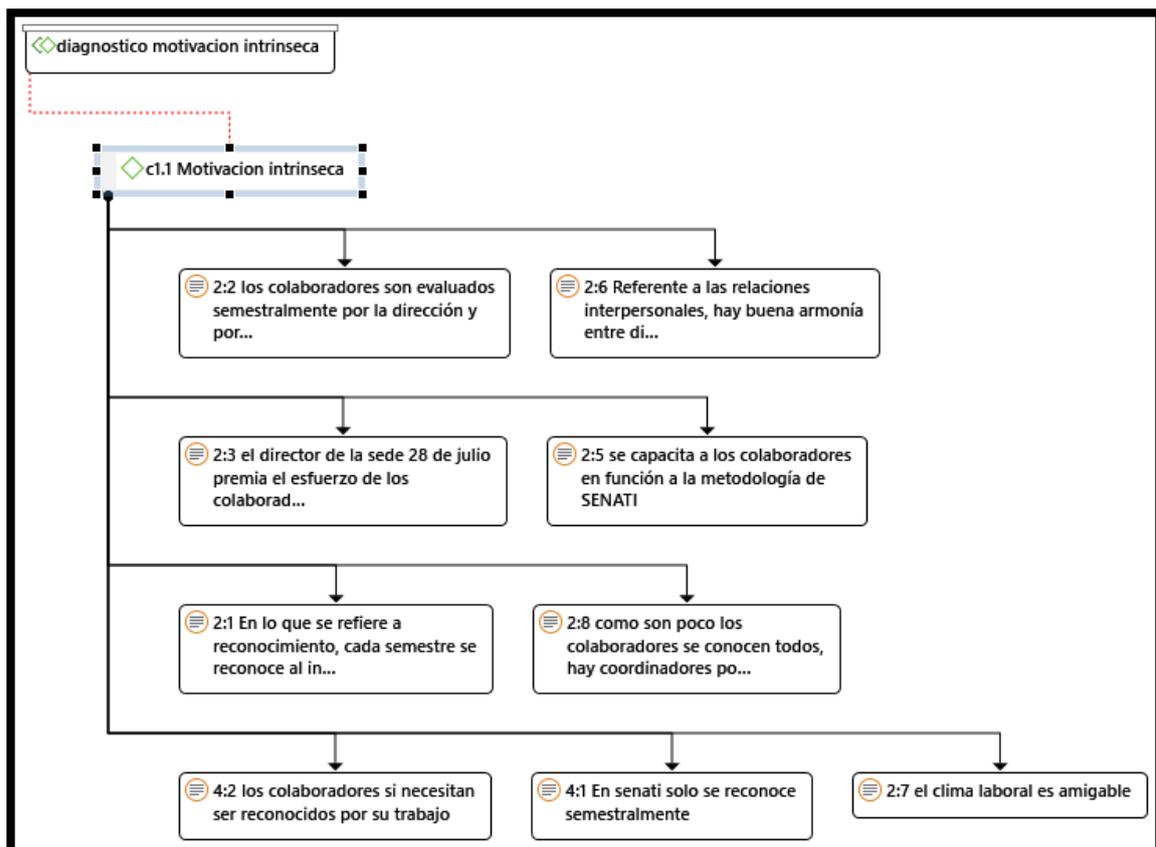
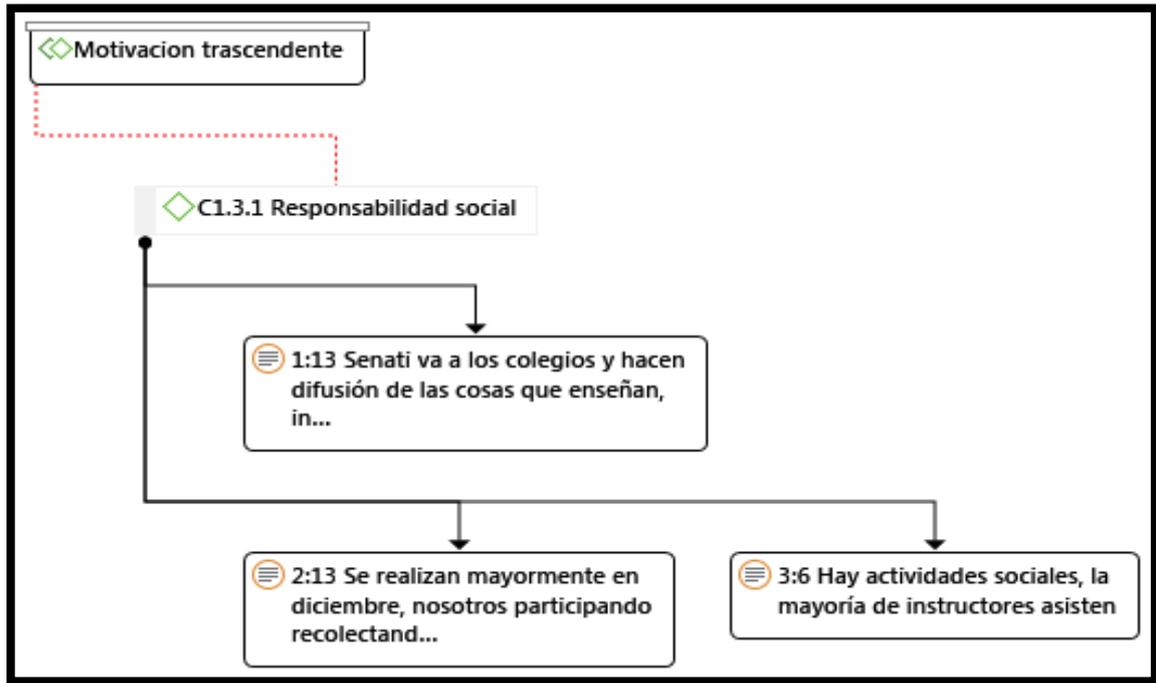
| |
|--|
| <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |
|--|

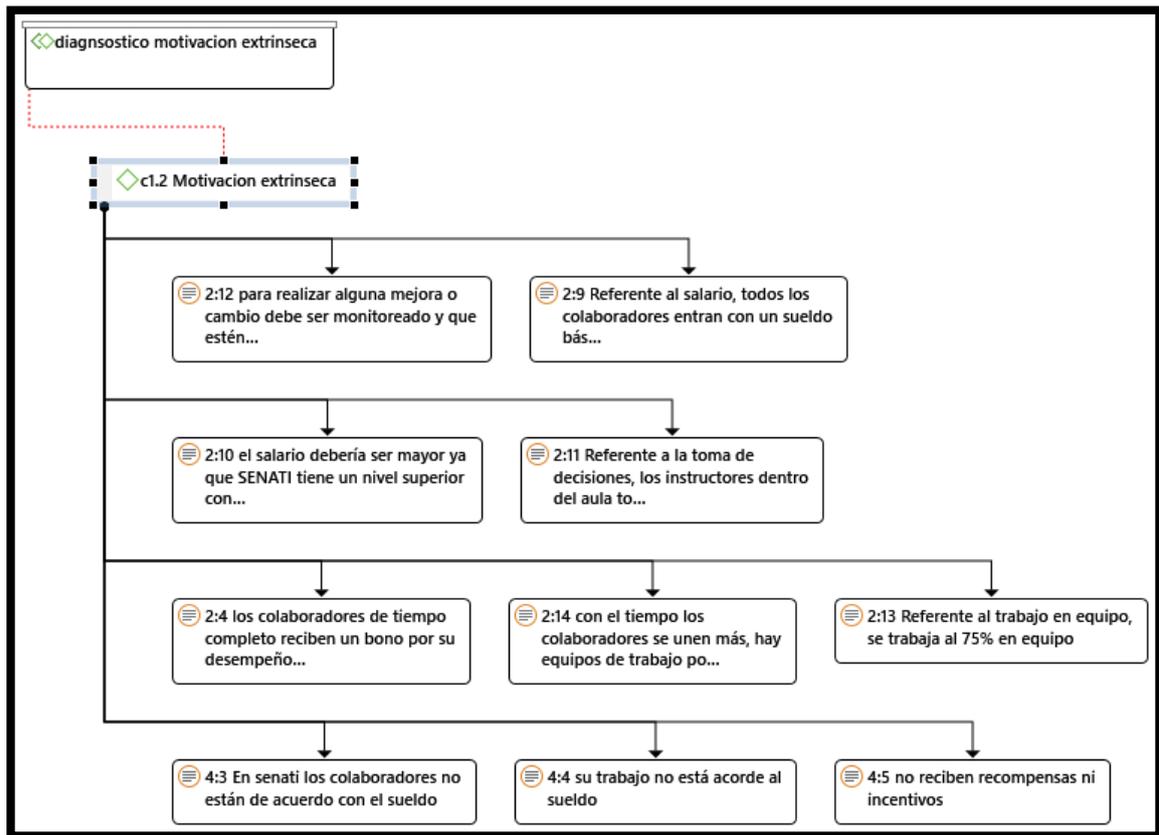
Anexo 4: Base de datos

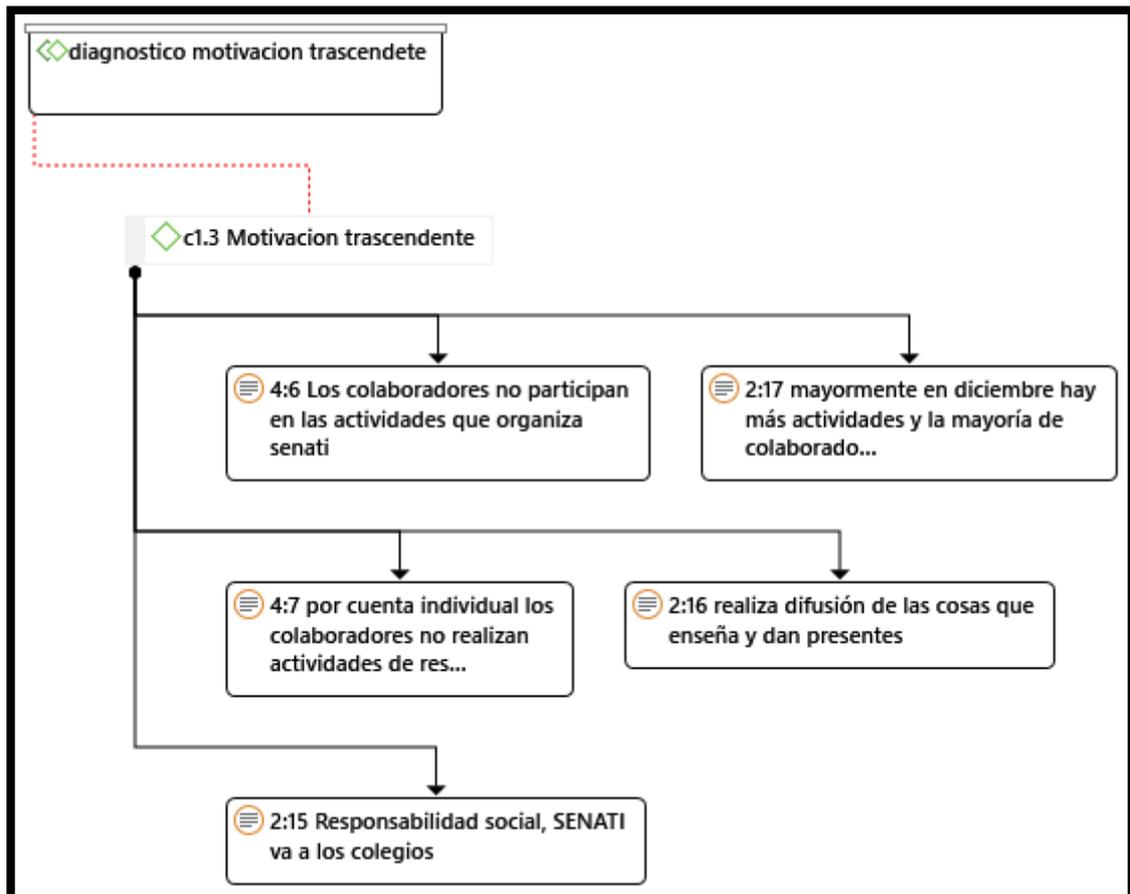
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 |
| 7 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 |
| 8 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 10 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 |
| 12 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 19 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 20 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 21 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

Anexo 5: Triangulación de las entrevistas



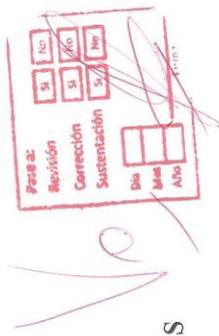






Anexo 6: Fichas de validación de los instrumentos cuantitativos

Certificado de validez por Juicio de Expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Yo, identificado con DNI Nro. Especialista en Actualmente laboro en ubicado enprocedo a revisar la correspondencia entre la categoría, sub categoría e ítem bajo los criterios:

- Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con el indicador y la dimensión/sub categoría.
- Relevancia:** El ítem es parte importante para medir el indicador y la dimensión/sub categoría.
- Claridad:** La redacción del ítem permitirá comprender a la unidad de análisis.
- Suficiencia:** La cantidad de ítems es suficiente para responder al indicador y la dimensión/sub categoría.

| Nro. | DIMENSIÓN /SUB CATEGORÍA 1: Motivación Intrínseca | Coherencia | | | | Relevancia | | | | Claridad | | | | Suficiencia | | | | Puntaje | Sugerencias |
|------|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|----------|---|---|---|-------------|---|---|---|---------|-------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | |
| 1 | Se siente orgulloso de trabajar en SENATI | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Su trabajo contribuye a lograr los objetivos de la empresa | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Goza de libertad para realizar su trabajo y siente que eso lo ayuda a autorrealizarse como profesional y personal | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Considera usted que se siente comprometido con los objetivos de la empresa | | | | | | | | | | | | | | | | | | |



Universidad
Norbert Wiener

Sr. Mg. (Dr.)
IRMA CARHUANCHO MENDOZA

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Estimado docente, es grato dirigirme a usted y presentar para su evaluación y opinión el instrumento titulado "CUESTIONARIO DE MOTIVACION LABORAL." El mismo que permitirá recopilar los datos y permite diagnosticar la categoría problema en estudio denominada.....MOTIVACION LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UN INSTITUTO

Agradezco anticipadamente la deferencia y su opinión el mismo que será valioso para replantear el instrumento o continuar con el proceso de recopilación de datos.

Atentamente.

Firma

Apellidos y nombres FERNANDEZ LEON AUGUSTO LUIS

D.N.I.: 43529184

Adjunto:

1. Matriz de investigación
2. Matriz de categorización apriorística
3. Definición conceptual de la categoría y sub categorías
4. Fichas de validez de instrumentos

Certificado de validez por Juicio de Expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Yo, IRMA M. CARHUANCHO MENDOZA identificada con DNI Nro. 4046914 Especialista en T.M.V. A.M.I. Actualmente laboro en D.W.I.E.N.E.C. ubicado en C.I.T.A. procedo a revisar la correspondencia entre la categoría, sub categoría e ítem bajo los criterios:

- Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con el indicador y la dimensión/sub categoría.
- Relevancia:** El ítem es parte importante para medir el indicador y la dimensión/sub categoría.
- Claridad:** La redacción del ítem permitirá comprender a la unidad de análisis.
- Suficiencia:** La cantidad de ítems es suficiente para responder al indicador y la dimensión/sub categoría.

| Nro. | DIMENSIÓN / SUB CATEGORÍA 1: Motivación Intrínseca | Coherencia | | | | Relevancia | | | | Claridad | | | | Suficiencia | | | | Puntaje | Sugerencias |
|------|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|----------|---|---|---|-------------|---|---|---|---------|-------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | |
| 1 | Se siente orgulloso de trabajar en SENATI la empresa | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X | 16 | |
| 2 | Su trabajo contribuye a lograr los objetivos de la empresa | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X | 16 | |
| 3 | Goza de libertad para realizar su trabajo y siente que eso lo ayuda a autorrealizarse como profesional y personal | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X | 16 | |
| 5 | Considera usted que se siente comprometido con los objetivos de la empresa | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X | 16 | |

(si el puntaje obtenido esta entre 1 y 2 el experto debe de sugerir los cambios).

Y después de la revisión opino que el instrumento Sí No debe de ser aplicado:
Observaciones:

- 1. Debe de añadir Dimensión/sub categoría..... No debe añadirse nada adicional
- 2. Debe añadir ítems en la dimensión/sub categoría No debe añadirse nada adicional
- 3. Otra observación:

Es todo cuanto informo;



Firma

Fecha: 17/10/2018

DNI: 40416514



Universidad
Norbert Wiener

Sr. Mg. (Dr.)
ERNESTO VILLON BRUNO

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Estimado docente, es grato dirigirme a usted y presentar para su evaluación y opinión el instrumento titulado "MOTIVACION LABORAL PARA LOS COLABORADORES DE UN ENTITADO TECNICO SUPERIOR". El mismo que permitirá recopilar los datos y permite diagnosticar la categoría problema en estudio denominada "MOTIVACION LABORAL".

Agradezco anticipadamente la deferencia y su opinión el mismo que será valioso para replantear el instrumento o continuar con el proceso de recopilación de datos.

Atentamente.

Firma

Apellidos y nombres FERNANDEZ LEON AUGUSTO LUIS
D.N.I: 43529134

Adjunto:

1. Matriz de investigación
2. Matriz de categorización apriorística
3. Definición conceptual de la categoría y sub categorías
4. Fichas de validez de instrumentos

Certificado de validez por Juicio de Expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Yo, **ERNESTO MULLER BERNARD**..... identificado con DNI Nro. **43297584**..... Especialista en **ANÁLISIS P.A.S.S.**..... Actualmente laboro en **UNIVERSIDAD NORBERT WIENER** ubicado en **PERÚ** procedo a revisar la correspondencia entre la categoría, sub categoría e ítem bajo los criterios:

- Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con el indicador y la dimensión/sub categoría.
- Relevancia:** El ítem es parte importante para medir el indicador y la dimensión/sub categoría.
- Claridad:** La redacción del ítem permitirá comprender a la unidad de análisis.
- Suficiencia:** La cantidad de ítems es suficiente para responder al indicador y la dimensión/sub categoría.

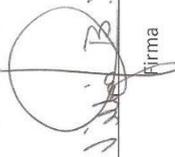
| Nro. | DIMENSIÓN /SUB CATEGORÍA 1: Motivación Intrínseca | Coherencia | | | | Relevancia | | | | Claridad | | | | Suficiencia | | | | Puntaje | Sugerencias |
|------|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|----------|---|---|---|-------------|---|---|---|---------|-------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | |
| 1 | Se siente orgulloso de trabajar en SENATI | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 2 | Su trabajo contribuye a lograr los objetivos de la empresa | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 3 | Goza de libertad para realizar su trabajo y siente que eso lo ayuda a autorrealizarse como profesional y personal | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 5 | Considera usted que se siente comprometido con los objetivos de la empresa | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X | | |

(si el puntaje obtenido esta entre 1 y 2 el experto debe de sugerir los cambios).

Y después de la revisión opino que el instrumento Sí No debe de ser aplicado:
Observaciones:

- 1. Debe de añadir Dimensión/sub categoría..... No debe añadirse nada adicional
- 2. Debe añadir ítems en la dimensión/sub categoría No debe añadirse nada adicional
- 3. Otra observación:

Es todo cuanto informo;



 Firma

Fecha: 17/10/2018

DNI: 43297584



Sr. Mg. (Dr.)

JOSE FRANCISCO ESPINOSA (C.S.P.B.S.)

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Estimado docente, es grato dirigirme a usted y presentar para su evaluación y opinión el instrumento titulado "CUESTIONARIO DE LA MOTIVACION LABORAL PARA" El mismo que permitirá recopilar los datos y permite diagnosticar la categoría problema en estudio denominada..... MOTIVACION LABORAL.....

LOS COLABORADORES DE UN INSTITUTO TECNICO SUPERIOR LIMA - 2018

Agradezco anticipadamente la deferencia y su opinión el mismo que será valioso para replantear el instrumento o continuar con el proceso de recopilación de datos.

Atentamente.

Firma

Apellidos y nombres FERNANDEZ LEON AUGUSTO LUIS
D.N.I.: 43529184

Adjunto:

1. Matriz de investigación
2. Matriz de categorización apriorística
3. Definición conceptual de la categoría y sub categorías
4. Fichas de validez de instrumentos

RECIBIDO

24/10/17

J.P.B.S.C.

Certificado de validez por Juicio de Expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Yo, Jose Francisco Espinoza Espinoza identificado con DNI Nro. 095011434 Especialista en Gerencia Operativa ubicado en La Alameda procedo a revisar la correspondencia entre la categoría, sub categoría e ítem bajo los criterios:

- Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con el indicador y la dimensión/sub categoría.
- Relevancia:** El ítem es parte importante para medir el indicador y la dimensión/sub categoría.
- Claridad:** La redacción del ítem permitirá comprender a la unidad de análisis.
- Suficiencia:** La cantidad de ítems es suficiente para responder al indicador y la dimensión/sub categoría.

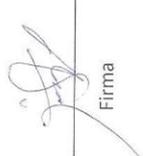
| Nro. | DIMENSIÓN /SUB CATEGORÍA 1: Motivación Intrínseca | Coherencia | | | | Relevancia | | | | Claridad | | | | Suficiencia | | | | Puntaje | Sugerencias |
|------|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|----------|---|---|---|-------------|---|---|---|---------|-------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | |
| 1 | Se siente orgulloso de trabajar en SENATI | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Su trabajo contribuye a lograr los objetivos de SENATI | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 3 | Goza de libertad para realizar su trabajo y siente que eso lo ayuda a autorrealizarse como profesional y personal en SENATI | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 5 | Considera usted que se siente comprometido con los objetivos de SENATI | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X | | |

(si el puntaje obtenido esta entre 1 y 2 el experto debe de sugerir los cambios).

Y despues de la revision opino que el instrumento Si No debe de ser aplicado:
Observaciones:

- 1. Debe de añadir Dimension/sub categoria..... No debe añadirse nada adicional
- 2. Debe añadir items en la dimension/sub categoria No debe añadirse nada adicional
- 3. Otra observación:

Es todo cuanto informo;



 Firma

Fecha: 24/10/18

DNI: 07501434

Anexo 7: Fichas de validación de la propuesta



Universidad
Norbert Wiener

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LA PROPUESTA

Lima, 5 de diciembre de 2018.

| | | | |
|---|--|---------------------------|-------------|
| Yo: | Irma H. Carhuarcho Mendoza | | |
| identificado con DNI | 4006094 | con título profesional en | Lic. Admst. |
| el máximo grado académico alcanzado es | Doctor | especialista en | Doc. - Bau |
| laboro en la | U. Wiener | | |
| desempeñándome como | ASESORA | | |
| procedo a revisar la propuesta titulada | TRABAJAR CON GUSTO | | |
| que tiene como objetivo | MEJORAR LA MOTIVACION LABORAL EN UN INSTITUTO TECNICO, LIMA-2018 | | |

Evaluación

| Nº | Indicadores | Si | No | Sugerencia |
|-----|---|----|----|------------|
| 1. | La propuesta responde al diagnóstico. | ✓ | | |
| 2. | Los objetivos de la propuesta son coherentes con la problemática. | ✓ | | |
| 3. | La propuesta indica las actividades a realizarse. | ✓ | | |
| 4. | La propuesta demuestra el costo/beneficio. | ✓ | | |
| 5. | La propuesta incluye el flujo de caja. | ✓ | | |
| 6. | En la propuesta se plantean los indicadores (KPIs) | ✓ | | |
| 7. | La propuesta incluye el cronograma de actividades. | ✓ | | |
| 8. | La propuesta incluye la solución técnica-administrativa. | ✓ | | |
| 9. | La propuesta aporta la ciencia. | ✓ | | |
| 10. | La propuesta evidencia el conocimiento de la profesión. | ✓ | | |

Y después de la revisión opino que la propuesta es/debe:

- Factible
 Mejorar
 Replantear

Es todo cuanto informo;


 Firma y sello

Anexo 8: Evidencia de la visita a la empresa



Anexo 9: Evidencias de la propuesta



Manual

Plan de reconocimiento mensual al colaborador

2018

1. Presentación

Los reconocimientos son procesos de apoyo muy importante para los colaboradores ya que mejora a la institución, es un instrumento que motiva el comportamiento de los colaboradores.

El presente manual de reconocimiento a los mejores colaboradores se otorgará individualmente a los colaboradores de SENATI de la sede 28 de julio.

2. Sistema de reconocimiento

Definición de sistema de reconocimientos

Son políticas creados para mejorar el desarrollo del colaborador, que se sienta estimulado, motivado al realizar sus funciones, por lo tanto, SENATI, reconocerá al mejor o mejores colaboradores al mes.

Fines del sistema

- a. Madurar en ellos colaboradores el concepto de desempeño para que sobresalgan, que realicen trabajos con valor agregado.
- b. Incrementar los niveles de satisfacción y bienestar de los colaboradores en el desempeño.
- c. Motivar a los colaboradores para que cumplan con los objetivos de SENATI.
- d. Ayudar en general, con actitud positiva al servicio público.
- e. Participar con los demás colaboradores para mejorar los procesos.
- f. Contribuir en la cultura organizacional.

Beneficios del plan de reconocimiento

- a. Se reconoce a los colaboradores para que contribuyan en su crecimiento profesional y personal.
- b. Se crea la oportunidad de reconocer a los mejores colaboradores que estén alineados con los objetivos de SENATI.
- c. Se valora el esfuerzo de cada colaborador y sus resultados.
- d. Todos los colaboradores recibirán una retroalimentación.

Beneficiarios del plan de reconocimiento

Se beneficiaron todos los colaboradores de SENATI sede 28 de julio

- a. Todos los instructores de tiempo completo
- b. Todos los instructores de tiempo parcial
- c. Todo el personal administrativo

Periodicidad

Mensualmente será los reconocimientos a los colaboradores que cumplieron con los requisitos

Responsable de la política

Los responsables para el reconocimiento mensual a los colaboradores de SENATI sede 28 de julio, serán los 2 directores de dicha sede.

Comité de reconocimiento

Para guiar y asesorar a los colaboradores sobre los reconocimientos mensuales será la asistente administrativa de la sede.

3. Obligaciones respecto al plan de reconocimientos

Obligaciones de los colaboradores

- a. Llegar temprano al SENATI
- b. Asistir al SENATI los días que le corresponda
- c. Estimular trabajos grupales
- d. Cumplir con sus tareas asignadas
- e. Usar el uniforme correspondiente

Obligación de SENATI sede 28 de julio

- a. Tener las aulas aptas para su desarrollo.
- b. Contar con la computadora y equipo en funcionamiento
- c. Dar materiales correspondientes al colaborador

4. Otorgamiento de reconocimiento a los mejores colaboradores

Todo colaborador de SENATI sede 28 de julio (instructor tiempo parcial, instructor tiempo completo y personal administrativo) participara en el reconocimiento siempre y cuando cumplan con los siguientes requisitos:

- Tener más de 6 meses en SENATI
- No tener ninguna sanción en los últimos 3 meses

5. Calificación y evaluación para el reconocimiento

- No tener faltas (40 puntos)
- No tener tardanzas (30 puntos)
- Usar el uniforme (30 puntos)

Los colaboradores que obtengan 100 puntos, en el mes calendario, serán reconocidos el primer lunes de cada mes, por los directores de la sede.

Ficha técnica

| Ficha del mejor colaborador de SENATI | | | |
|---------------------------------------|----|--------------------------------|-----------------------------|
| Apellidos y Nombres: | | | |
| Instructor tiempo parcial () | | Instructor tiempo completo () | Personal administrativo () |
| Detalle | Si | No | Punto |
| Tardanza (30 puntos) | | | |
| Falta (40 puntos) | | | |
| Uniforme (30 puntos) | | | |
| Total | | | |
| Firma del colaborador | | | |

Anexo 10 Artículo de investigación



**FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE INGENIERÍAS**

**Estrategias para mejorar la motivación laboral en los colaboradores de un
instituto técnico, Lima - 2018**

**Para optar el título profesional de Licenciado en Administración y Negocios
Internacionales**

AUTORES

Br. Fernández León, Augusto Luis

Bachiller

Augustof18@hotmail.com

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD

Economía, empresa y salud

LIMA - PERÚ

2018

I. Introducción

Sabemos que muchas instituciones, ya cuentan con un plan de reconocimientos a los mejores colaboradores, pero no sabemos qué tan motivador son esos reconocimientos, algunos trabajan por trabajar, otros si disfrutan de su trabajo, algunos piensan que su trabajo no es reconocido.

Cuando los colaboradores llegan a sus objetivos, disfrutando su trabajo, la institución saldrá beneficiada, ya que todos están comprometidos por lograr un mismo bien.

La implementación de estrategias para mejorar la motivación, consiste en reconocer al colaborador, para que sienta que su esfuerzo es reconocido, a mayor personal motivado se lograran mejores cosas. La persona no faltara, no llegara tarde, llegara bien uniformado, porque sabe que él es una pieza importante para la empresa.

Este trabajo de tesis contiene 8 capítulos, que es de la siguiente manera:

Capítulo I: Problema de investigación, se identifica y formula el problema, los objetivos generales y específicos, la justificación metodológica y práctica.

Capitulo II: Marco teórico, contiene el sustento teórico, los antecedentes y el marco conceptual.

Capitulo III: El método, el sintagma, el enfoque, tipo, nivel, método, categorías y subcategorías, población, muestra y unidades informantes, técnicas e instrumentos para la recopilación de datos, procedimiento y análisis.

Capítulo IV: Datos de la empresa, descripción y marco legal de la empresa, actividad económica, proyectos actuales y perspectiva empresarial.

Capítulo V: Trabajo de campo, contiene, resultado cuantitativo, análisis cualitativo, diagnostico final.

Capítulo VI: Propuesta de la investigación, fundamentos, problemas, elección de alternativa de solución, objetivos y justificación de la propuesta, resultados y desarrollo de la propuesta.

Capitulo VII: Contiene la discusión.

Capitulo VIII: Contiene las conclusiones y sugerencias

Capitulo IX: Contiene las referencias y anexos

II. Método

Sintagma

La investigación holística facilita desarrollar nuevas teorías o ideas, que nos beneficia a saber más sobre la verdad y proponer respuestas a los inconvenientes que se presente o que ya están. Este sintagma ayudara la invención de nuevas sabidurías a todo nivel de la investigación. (Hurtado, 2000)

El sintagma permite generar nuevos conocimientos a todo nivel de la investigación.

Enfoque

Para esta tesis se usó un enfoque mixto, ya que se recolecta datos para su análisis de forma cualitativa y cuantitativa. (Fernández, Hernández y Baptista, 2000)

Con el enfoque cualitativo y cuantitativo se podrá analizar y vincular para responder al problema de investigación.

Tipo, nivel y método

La investigación de tipo proyectivo facilita crear el diseño al plan para ayudar al inconveniente encontrado en la organización (Hurtado, 2000).

El tipo proyectivo ayudara a crear el diseño para el problema.

El nivel comprensivo es el estudio que entabla el conocer, entender y dar sentido a las interpretaciones (Weber, 1969).

El nivel comprensivo ayudara a entender, comprender mejor las ideas.

El método deductivo e inductivo ayuda a descubrir partes generales de variables universales, que se conviertan a explicitas. (Méndez 2012)

El método ayudara a entender las partes generales en explicitas.

Población, muestra y unidades informantes

La población es el total de personas, que están en un lugar y tiempo determinado. (Hurtado, 2000)

La población de esta investigación, serán todos los trabajadores de SENATI de la sede 28 de julio, que son 50 trabajadores.

La muestra es una parte de la población para realizar investigaciones referentes a las características de la población. (Hurtado, 2000)

En este caso la muestra se realizará a los 30 trabajadores de SENATI sede 28 julio.

Unidades informantes, son personas con experiencias laborales, que pueden ayudar al investigador a resolver las problemáticas presentadas en la organización, dando posibles soluciones (Robledo, 2009).

Se buscará a las personas con más tiempo y más experimentadas, para realizar una serie de actividades, para una posible solución. Por lo tanto, se escogió al director, ya que él es el responsable y la máxima autoridad de dicha institución. Se escogió al coordinador, él es que conoce todos los procesos, es el intermediario entre el director y los colaboradores. Y por último al colaborador más antiguo, ya que sabe cómo es el proceso de la institución y la situación actual.

Técnicas e instrumentos para la recopilación de datos

Cuantitativo

La encuesta es una serie de preguntas, con una o más alternativas para medir una variable (Hernández, 2014).

El cuestionario es un método que usa el investigador, para recolectar datos importantes (Hernández, 2014).

Procedimiento para recopilar datos

Se recoge información y experiencias necesarias de la investigación, se construye los instrumentos de recolección de datos: ficha de entrevista y cuestionario, para conseguir información sobre la investigación, se solicita la validación del instrumento por los profesionales.

Datos cualitativos

Trabajo de campo, una vez que se aprueba el instrumento, con la autorización correspondiente, se encuesta a 30 colaboradores de SENATI sede de 28 de julio, entre directivo, administrativo y docentes, el cuestionario duro aproximado 10 minutos.

Los datos conseguidos, se introdujeron en una base de Excel, lo cual ayudo a obtener los resultados. Luego se usó la información para determinar los resultados.

Datos cuantitativos

Se realizó la entrevista a 3 colaboradores con experiencia, al director, al coordinador y un docente, duro aproximado 20 minutos, las 6 preguntas.

Los resultados se vaciaron a un programa atlas ti, para poder sacar las conclusiones correspondientes por subcategoría de las 3 entrevistas.

Análisis de datos

El plan para examinar los datos se asociará en 3 fases: revisión de la información conseguida de los datos cuantitativos cualitativos y el uso de los 2 para una triangulación de datos.

Análisis de datos cuantitativos

En los datos cuantitativos se utilizará la estadística descriptiva, aprovechando las categorías y sub categorías utilizando las tablas de frecuencia para su evaluación.

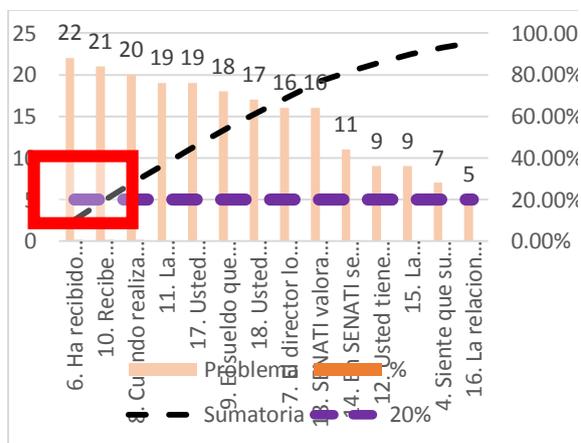
Análisis de datos cualitativos

Se requiere usar un diagnóstico, el cual ayuda a identificar las categorías que den una solución aproximada.

Triangulación

Se establecerá conclusiones aproximadas, luego una segunda triangulación cuantitativo – cualitativo y finalmente una tercera triangulación que será la discusión.

III. Resultados



IV. Discusión

Cuando se desarrolló esta tesis, se quiso averiguar cómo funcionan las motivaciones laborales en dicha institución y como es su impacto, si son factibles el plan de reconocimiento que tienen, como punto de partida para mejorarlo y que si tenga un impacto hacia los colaboradores.

Esta tesis tiene como objetivo implementar un plan de reconocimiento a los mejores colaboradores de una institución técnica superior, Lima – 2018, el fin de la investigación es crear herramientas motivacionales, para mejorar la productividad del colaborador, ya que, a mayor motivación, será mejor su participación en la institución.

Con los resultados conseguidos, se comprobó que el 73.33% de los colaboradores, necesitan ser reconocidos por su trabajo, ellos sienten que su trabajo no es reconocido, por lo tanto, se requiere implementar herramientas motivacionales, para que los colaboradores, trabajen con gusto.

Comparando con los resultados de Chirito y Raymundo (2015) realizaron una investigación en el banco Interbank tienda de huacho, su objetivo era determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral, lo cual sugirieron reconocer al trabajador, para que mejore su rendimiento. Pizarro (2017) realizó una investigación en una institución privada con el objetivo de identificar la relación entre motivación y rendimiento laboral, lo cual sugirió que, a mayor motivación, mayor será el rendimiento del trabajador.

Con respecto a la motivación Reynaga (2015) realizó una investigación en un hospital de Andahuaylas, con el objetivo de la relación entre la motivación y el desempeño laboral, lo cual sugiere que se implementen incentivos. Para Bruno (2017) realizó una investigación en un colegio educativo, para determinar la relación de la motivación y el rendimiento de los docentes, sugiriendo que se siga manteniendo el plan de reconocimientos.

Con respecto a la influencia motivacional Reátegui (2017) determinó cómo influye la motivación con el rendimiento laboral, como resultado la motivación era baja por lo tanto su rendimiento es bajo. Sum (2015) realizó una investigación sobre la motivación y el desempeño laboral en una empresa de alimentos, su objetivo era implementar implantar la influencia de la motivación con

el rendimiento. Lo cual sugiere implementar incentivos para mejorar su desempeño.

Castro realizó una investigación sobre la motivación y el desempeño de los trabajadores de Pymes, para saber el nivel de motivación con el rendimiento, lo cual si hay un efecto positivo entre la motivación y el rendimiento. Calderón (2017) realizó una investigación en una empresa sobre la motivación y la satisfacción laboral, lo cual determino que los trabajadores no tienen buenos incentivos por lo tanto la satisfacción laboral es baja.

SENATI debe mejorar e implementar su programa de motivación laboral para sus colaboradores, ya que ellos son la imagen de la empresa, asimismo cuando un personal es altamente motivado, realizara un mejor desempeño laboral, su eficiencia se incrementa, solos trabajan, buscan crecer con la institución, proponen mejoras.

Según el trabajo de campo realizado en dicha institución se observa que los colaboradores si necesitan ser reconocidos y premiados, ya que ellos se sentirán parte de la institución, trabajaran con ganas, vendrán con buenos ánimos, ayudaran a sus compañeros en todo momento y se creara un buen clima laboral.

La institución SENATI, es una institución reconocida a nivel mundial, tiene buenas recomendaciones, muchas empresas nacionales e internacionales piden las carreras que enseñan, ya que tiene carreras con alta demanda, actualmente tiene muchas ventajas y desventajas, tiene un plan de reconocimiento anual por sede, pero no es muy efectivo, por lo tanto, no tiene efecto en los colaboradores, trabajar con gusto, ayudara a los colaboradores a identificarse con la institución y mejorar su desempeño laboral.

V. Referencias

Bruno, A. (2017). *Motivación laboral y desempeño docente de las maestras de educación inicial de la red 03* –

UGEL n°07 -2016. (tesis de maestría).
Lugar: Universidad Cesar Vallejo.

Calderón, J. (2017). *Motivación y satisfacción laboral en la empresa jora banana de la ciudad de la paz*. (Tesis de título). Lugar: Universidad mayor de san Andrés.

Campos, R. (2012) *Motivación*. Recuperado de:
<http://roycamposretana.blogspot.com/2012/11/las-3ms-de-la-motivacion.html>

Castro, P. (2016). *El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas*. (tesis para maestría) lugar: universidad autónoma san Luis potosí

Chiavenato, I. (2007) *Administración de recursos humanos*. Recuperado de:
<https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>

Chirito, E. y Raymundo, S. (2015) *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral del banco Interbank, tiendas en Huacho, periodo 2014*. (Tesis para título). Lugar: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Hernández R., Fernández C., Baptista P. (2000) *Metodología de la investigación*. 4a. Ed. México: Mc Graw Hill; c2006. 99p

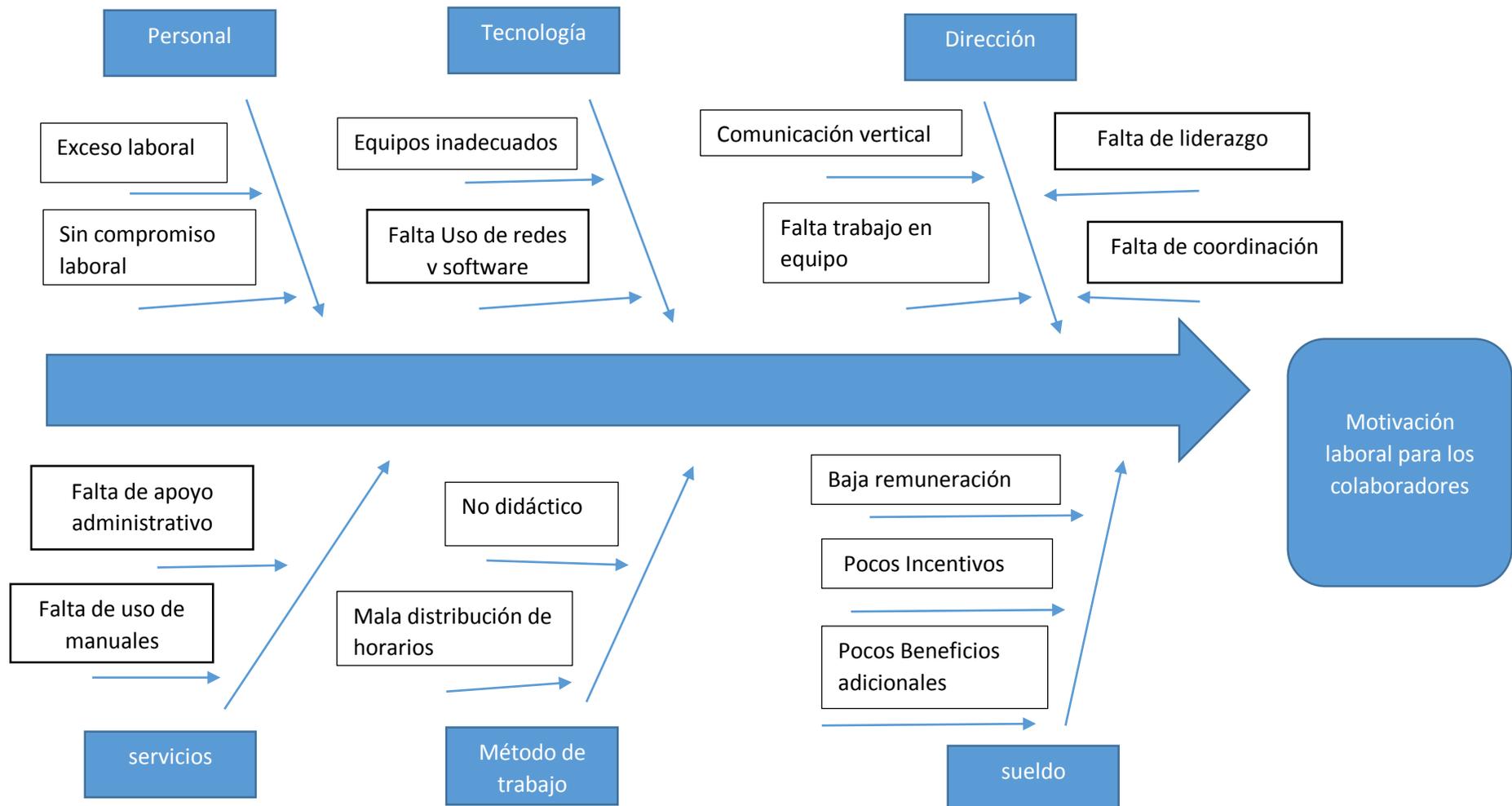
Hernández, M. y Prieto, C. (2002) *motivación*. Recuperado de:
<https://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-motivacion-en-la-satisfaccion-laboral/>

Hurtado, J. (2000). *Metodología de la investigación holística*. Caracas: Fundación Sypal.

- Lagos, V. (2015). Creación de un clima laboral que motive a los trabajadores y mejore su desempeño laboral. (Tesis de título). Lugar: Universidad del Bio – Bio
- Maslow, A. (2007) *motivación*. Recuperado de:
<http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/motivacion-segun-varios-autores.html>
- Méndez, C. (2012). *Metodología diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. Recuperado de:
<https://es.scribd.com/document/324262554/METODOLOGIA-DE-LA-INVESTIGACION-CARLOS-MENDEZ-1-pdf>
- Olvera, Y. (2013). *Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*. (tesis para el título). Lugar: universidad de Guayaquil.
- Pastrana, A. (2013) *Motivación*. Recuperado de:
<https://www.iebschool.com/blog/tipos-motivacion-laboral-relaciones-laborales/http://www.santiagotorre.com/los-3-tipos-motivacion/>
- Pizarro, M. (2017) *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la oficina de admisión de una institución privada, 2016*. (tesis para título). Lugar: universidad cesar vallejo
- Reátegui, L. (2017) *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016*. (tesis de maestría). Lugar: universidad cesar vallejo.
- Reynaga, Y. (2015). *Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo pesce pescetto de Andahuaylas, 2015*. (tesis para título). Lugar: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Robbins, S. y Jugde, T. (2009) *Comportamiento organizacional*. Recuperado de:
https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Robledo, J. (2009). *Observación Participante: informantes claves y rol del investigador*.
- Sun, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral estudio realizado al personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona I en Quetzaltenang*. (tesis para título). Lugar: universidad Rafael Landivar.
- Weber, M. (1969). *Economía y Sociedad*. Recuperado de:
<https://zoonpolitikonmx.files.wordpress.com/2014/08/max-weber-economia-y-sociedad.pdf>

Anexo 11: Matrices de trabajo

1. Matriz de causa efecto para definir el problema



2. Matriz de teorías

| Nro. | Teoría | Autor de la teoría | Cita textual (fuente, indicar apellido, año, página) | Parfraseo | ¿Cómo la teoría se aplicará en su Tesis? | Referencia | Link |
|------|--------------------------|--------------------|---|---|---|---|---|
| 1 | Jerarquía de necesidades | Maslow | Indica que “las necesidades humanas están organizadas en una pirámide de acuerdo con su importancia respecto a la conducta humana. En la base de la pirámide están las necesidades más bajas y recurrentes, mientras en | <p>La pirámide de las necesidades se relaciona con las necesidades humanas, en la base de la jerarquía se encuentra las exigencias primarias y en la parte superior las exigencias secundarias.</p> <p>Cada persona tiene que satisfacer sus propias necesidades, desde el nivel básico al nivel superior. Para conocer mejor a la persona en una empresa, se necesita conocer las causas de su comportamiento, a pesar que es un trabajador, es un ser humano.</p> <p>La definición de dicha teoría, señala una serie de</p> | Se aplicará desarrollando las necesidades primarias de las personas hasta conseguir las necesidades secundarias, para que la persona avance de nivel debe | Chiavenato, I. (2007). <i>Administracion de recursos humanos</i> . los angeles: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. | https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf |

| | | | | | | | |
|---|---------------------------|------------|---|---|--|--|--|
| | | | <p>la cúspide están las más sofisticadas e intelectuales ”.</p> <p>(Chiavenato , 2007, p 50-52)</p> | <p>necesidades que realiza la persona y está conformada en base a una pirámide, en el nivel inferior se encuentra las necesidades prioritarias y en el nivel superior se encuentra las necesidades con menor importancia.</p> <p>La persona que satisface un nivel de necesidad, pasará al siguiente nivel, será su siguiente objetivo. Por ejemplo, una persona tiene hambre tiene que tomar riesgos para conseguir su alimento, al saber que cubrió dicha necesidad pasara al siguiente nivel. (Chiavenato, 2007)</p> | <p>estar motivada.</p> | | |
| 2 | Teoría de las necesidades | Mccell and | <p>Indica que “se centra en 3 necesidades : logro, poder y afiliación que se define como sigue:</p> | <p>El ser humano para estar motivado, debe realizar las siguientes necesidades: de logro, del poder y de afiliación.</p> <p>Según los objetivos de las personas es como se relaciona con la motivación, se detalla a continuación:</p> | <p>Esta teoría se aplicará según la necesidad de del trabajador para que pueda desarrollarse en el</p> | <p>Stephen P., R., & Timothy A., J. (2009). <i>comportamiento organizacional</i>. mexico: pearson educacion.</p> | <p>https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf</p> |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|---|------------------------|--|--|
| | | | <p>Necesidad de logro, Necesidad de poder, Necesidad de afiliación: deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas.” (Stephen y Timothy 2009, p 180-181)</p> | <p>Motivación por orgullo</p> <p>Esta motivación se relaciona por hacer algo excepcional, tener ventaja sobre otros. Realiza los retos y obstáculos que se presenten con el fin de alcanzar sus objetivos. La satisfacción de la persona es cuando cumple con sus objetivos, sabiendo que recibirá una recompensa por su trabajo.</p> <p>Motivación por conseguir relaciones</p> <p>Esta motivación busca obtener o conservar relaciones interpersonales. La persona se desarrolla y relaciona en el medio social. Una persona orientada al logro trabajara de manera más eficaz, siempre que obtenga los resultados de su desempeño por parte de un supervisor. Asimismo, interactúa con amigos en el ambiente laboral.</p> <p>Motivación para adquirir el dominio</p> | <p>ámbito laboral.</p> | | |
|--|--|--|--|---|------------------------|--|--|

| | | | | | | | |
|---|-------------------------------------|-------|---|--|---|---|---|
| | | | | Esta motivación se basa en ejercer dominio, control e influencia sobre las personas o grupos. La persona motivada al poder tomar riesgos para ser el protagonista en la empresa, tomando decisiones positiva o negativa. | | | |
| 3 | El modelo situacional de motivación | Vroom | En cada individuo existen tres factores que determinan su motivación para producir: 1. Los objetivos individuales, es decir, la fuerza del deseo para alcanzar objetivos. 2. La relación que el individuo percibe entre productividad | <p>La motivación es individual y se relaciona con el producir, para cada persona existe 3 factores que motivan para producir: Objetivos personales que dan fuerza para producir. La relación de la persona con su productividad y logros personales. Habilidad de la persona para influir en su productividad.</p> <p>La motivación es individual y se relaciona con el producir, para cada persona existe 3 factores que motivan para producir mejor:</p> <p>Objetivos personales del individuo</p> <p>Se relaciona con la seguridad en el puesto, el dinero,</p> | Se aplicará identificando cuales son los objetivos de cada persona, para que la motivación aumente. | Chiavenato, I. (2007). <i>Administración de recursos humanos</i> . los angeles: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. | https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf |

| | | | | | | | |
|---|--------------------------|----------|---|---|---|---|---|
| | | | <p>ad y logro de sus objetivos individuales . 3. Capacidad del individuo para influir en su propio nivel de productividad, a medida que cree poder influir en él. (Chiavenato , 2007, p 54)</p> | <p>adaptación social y reconocimiento, etc.</p> <p>Relación obtenida entre el logro de las metas y el buen rendimiento.</p> <p>Si para una persona su objetivo es tener un sueldo alto y trabaja en función a ello, su motivación será producir más.</p> <p>Apreciación de su disposición de repercutir sobre su rendimiento</p> <p>Si un trabajador realiza un gran esfuerzo y ve que tiene poco efecto en su resultado, ya no se esforzara mucho.</p> | | | |
| 4 | Teoría de los 2 factores | Herzberg | <p>Indica que “para que haya mayor motivación en el trabajo, se propone el enriquecimiento de las tareas, que consiste en</p> | <p>Para que un trabajador tenga una motivación alta, el puesto de trabajo debe tener funciones y responsabilidades altamente competitivas.</p> <p>La motivación se basa en el ambiente externo y depende de 2 factores:</p> <p>Factores higiénicos</p> | Se aplicará en los puestos de trabajo funciones y responsabilidades competentes, para | Chiavenato, I. (2007). <i>Administracion de recursos humanos</i> . los angeles: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. | https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf |

| | | | | | | | |
|---|----------------------------|--------|---|---|---|---|--|
| | | | <p>exagerar deliberadamente los objetivos, responsabilidades y el desafío de las tareas del puesto. (Chiavenato, 2007, p 53-54)</p> | <p>Se relaciona como interactúa la persona con su trabajo, como el sueldo, beneficios sociales, clima laboral, condiciones ambientales y físicas, dirección de la organización, las oportunidades de crecimiento, etc. Este factor lo utiliza la empresa para motivar a sus trabajadores.</p> <p>Factores motivacionales</p> <p>Se refiere al puesto de trabajo, las tareas y obligaciones, estas condiciones produce un efecto de satisfacción y aumenta la productividad. La persona busca un crecimiento y reconocimiento profesional. Si los factores motivacionales son buenos, aumenta el placer, si son malos aparece la insatisfacción.</p> | <p>que el trabajador sienta que su trabajo es importante y este motivado.</p> | | |
| 5 | Teoría de las expectativas | Lawler | <p>Indica que “las personas desean dinero porque les</p> | <p>Un trabajador bien remunerado realizará bien su trabajo, debido a que su motivación está relacionado al dinero y podrá satisfacer sus necesidades.</p> | <p>Se aplicará con una buena remuneración al</p> | <p>Chiavenato, I. (2007). <i>Administración de recursos humanos</i>. los angeles: McGRAW-</p> | <p>https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-</p> |

| | | | | | | |
|--|--|--|---|--|---|--|
| | | <p>permite solo la satisfacción de sus necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también las necesidades sociales, de estima y de autorrealización". (Chiavenato, 2007, p 57-58)</p> | <p>El dinero puede motivar al trabajador con el desempeño, el comportamiento y la dedicación a la empresa. El trabajador bien remunerado podrá satisfacer sus necesidades primarias y secundarias, por lo tanto, estará más motivado.</p> | <p>trabajador para que este bien motivado.</p> | <p>HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.</p> | <p>recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf</p> |
|--|--|--|---|--|---|--|

3. Matriz de antecedentes

| Nro. | Apellido del autor/es | Año | Título de la investigación | Link | Método | Resultados | Conclusiones |
|--|-----------------------|------|--|---|--|---|---|
| 1 | Chirito y Raymundo | 2015 | La motivación y su incidencia en el desempeño laboral del banco Interbank, tiendas en Huacho, periodo 2014 | http://repositorio.unjfs.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/332/TFCE_TC_E23.pdf?sequence=1&isAllowed=y | Enfoque: mixto Diseño: experimental Método: descriptivo Población: 43 Técnica de muestreo: Muestra: 43 Técnica/s: entrevista Instrumento/s: | Un 37.20% de encuestados manifiestan que la institución cuenta con un ambiente laboral adecuado y cómodo para el personal. El 34.90% de encuestados califican como muy bueno su remuneración y que sus actividades están acorde al sueldo. En la seguridad del puesto el 39.50% considera que la empresa brinda los recursos necesarios para realizar el trabajo. El 46.50% de los trabajadores tienen reconocimientos por parte de la empresa, lo cual hacen que se sientan fidelizados. | La motivación influye de manera positiva, cuando hay reconocimiento por parte de la empresa, remuneración acorde al mercado, buenas políticas de la empresa, buen ambiente laboral, seguridad en el trabajo y comunicación horizontal, la persona desempeñara mejor su trabajo. |
| Redacción final | | | | | | | |
| Chirito y Raymundo (2015) realizaron una investigación titulada: <i>La motivación y su incidencia en el desempeño laboral del banco Interbank, tiendas en Huacho, periodo 2014</i> , el objetivo es determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral del banco interbank, tiendas en Huacho, periodo 2014. Para esta investigación se utilizó el diseño experimental, de tipo descriptivo. Su muestra fue 43 trabajadores, teniendo como resultado que un 37.20% de encuestados manifiestan que la institución cuenta con un ambiente laboral adecuado y cómodo para el personal. El 34.90% de encuestados califican como muy bueno su remuneración y que sus actividades están acorde al sueldo. | | | | | | | |

| |
|---|
| <p>En la seguridad del puesto el 39.50% considera que la empresa brinda los recursos necesarios para realizar el trabajo. El 46.50% de los trabajadores tienen reconocimientos por parte de la empresa, lo cual hacen que se sientan fidelizados. La motivación influye de manera positiva, cuando hay reconocimiento por parte de la empresa, remuneración acorde al mercado, buenas políticas de la empresa, buen ambiente laboral, seguridad en el trabajo y comunicación horizontal, la persona desempeñara mejor su trabajo.</p> |
| Referencia |
| <p>Chirito y Raymundo, (2015) <i>La motivación y su incidencia en el desempeño laboral del banco Interbank, tiendas en Huacho, periodo 2014</i>. (Tesis para título profesional). Lugar: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión</p> |

| Nro. | Apellido del autor/es | Año | Título de la investigación | Link | Método | Resultados | Conclusiones |
|---|-----------------------|------|---|---|---|---|--|
| 2 | Pizarro | 2017 | Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la oficina de admisión de una institución privada, 2016. | http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8719 | Enfoque: mixto Diseño: no experimental Método: descriptivo Población: Técnica de muestreo: Muestra: 50 Técnica/s: Instrumento/s: cuestionario | El 80% de los encuestados se encuentran en un nivel regular de motivación. El 78% de los encuestados tienen una productividad laboral regular. El 96% de encuestados tienen un nivel regular sobre factores motivacionales. | Existe una relación entre motivación y productividad laboral en los colaboradores de la oficina de admisión de una institución privada, 2016. Asimismo, hay una relación con la eficacia y eficiencia. |
| Redacción final | | | | | | | |
| <p>Pizarro (2017) <i>Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la oficina de admisión de una institución privada, 2016</i>. El objetivo es identificar la relación entre motivación y productividad laboral en los colaboradores de la oficina de admisión de una institución privada, 2016. Para esta investigación se utilizó el diseño no experimental, de tipo descriptivo. Su muestra fue 50 personas, teniendo como resultado que el 80% de los encuestados se encuentran en un nivel regular de motivación. El 78% de los encuestados tienen una productividad laboral regular. El 96% de encuestados tienen un nivel regular sobre factores motivacionales. Por lo tanto, se concluye que existe una relación entre motivación</p> | | | | | | | |

| | |
|--|---|
| | y productividad laboral en los colaboradores de la oficina de admisión de una institución privada, 2016. Asimismo, hay una relación con la eficacia y eficiencia. |
| | Referencia |
| | Pizarro (2017) <i>Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la oficina de admisión de una institución privada, 2016.</i> (tesis para título). Lugar: universidad cesar vallejo |

| Nro | Apellido del autor/es | Año | Título de la investigación | Link | Método | Resultados | Conclusiones |
|-----|-----------------------|------|--|---|--|--|--|
| 3 | Reynaga | 2015 | Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo pesce pescetto de Andahuaylas, 2015. | http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y | Enfoque: cuantitativo Diseño: experimental Método: correlacional Población: 458 Técnica de muestreo: Muestra: 100 Técnica/s: encuesta Instrumento/s: cuestionario | El 17% de los encuestados se encuentran motivados. Referente al desempeño el 5% de los encuestados pudieron realizar un buen trabajo. El 26% de los encuestados se sienten bien con el ambiente de trabajo. | En el hospital HugoPesce Pescetto si hay una relación entre la motivación y el desempeño laboral. Uno de los factores que influye es el ambiente de trabajo. La motivación es una necesidad para el logro de los incentivos. |

| | |
|--|--|
| Redacción final | |
| <p>Reynaga (2015) <i>Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo pesce pescetto de Andahuaylas, 2015</i>. El objetivo es determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas 2015. Para esta investigación se utilizó el diseño experimental, de tipo correlaciona. Su muestra fue de 100 personas, teniendo como resultado que el 17% de los encuestados se encuentran motivados. Referente al desempeño el 5% de los encuestados pudieron realizar un buen trabajo. El 26% de los encuestados se sienten bien con el ambiente de trabajo. Por lo tanto, se concluye que en el hospital HugoPesce Pescetto si hay una relación entre la motivación y el desempeño laboral.</p> <p>Uno de los factores que influye es el ambiente de trabajo. La motivación es una necesidad para el logro de los incentivos.</p> | |
| Referencia | |
| <p>Reynaga (2015). <i>Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo pesce pescetto de Andahuaylas, 2015</i>. (tesis para título). Lugar: Universidad Nacional José María Arguedas.</p> | |

| Nro | Apellido del autor/es | Año | Título de la investigación | Link | Método | Resultados | Conclusiones |
|-----|-----------------------|------|---|---|--|---|--|
| 4 | Bruno | 2017 | Motivación laboral y desempeño docente de las maestras de educación | http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8258 | Enfoque: Diseño: correlacional Método: deductivo Población: 61 Técnica de muestreo: Muestra: 61 | El 86.96% de los encuestados presenta una motivación alta, por lo tanto, su desempeño es positivo. El 90.20% de los encuestados tienen un nivel | La relación no es significativa entre la motivación laboral y el desempeño. La motivación intrínseca tiene una relación significativa con el |

| | | | | | | |
|--|--|---------------------------------------|--|---|--|---|
| | | inicial de la red 03-UGEL n° 07 -2016 | | Técnica/s: encuesta Instrumento/s: cuestionario | alto de motivación intrínseca. El 55.70% de los encuestados su motivación es extrínseca. El 88.50% de los encuestados tienen un nivel alto de motivación trascendente. | desempeño, la motivación extrínseca no tiene relación significativa con el desempeño y la motivación trascendente no tiene relación con el desempeño. |
| Redacción final | | | | | | |
| Bruno (2017) <i>Motivación laboral y desempeño docente de las maestras de educación inicial de la red 03 – UGEL n°07 -2016</i> . El objetivo es determinar entre la motivación laboral y el desempeño docente de las maestras de educación inicial. Para esta investigación se utilizó el diseño correlacional, de tipo deductivo. Su muestra fue de 61 personas. El resultado fue el 86.96% de los encuestados presenta una motivación alta, por lo tanto, su desempeño es positivo. El 90.20% de los encuestados tienen un nivel alto de motivación intrínseca. El 55.70% de los encuestados su motivación es extrínseca. El 88.50% de los encuestados tienen un nivel alto de motivación trascendente. La relación no es significativa entre la motivación laboral y el desempeño. La motivación intrínseca tiene una relación significativa con el desempeño, la motivación extrínseca no tiene relación significativa con el desempeño y la motivación trascendente no tiene relación con el desempeño. | | | | | | |
| Referencia | | | | | | |
| Bruno (2017). <i>Motivación laboral y desempeño docente de las maestras de educación inicial de la red 03 – UGEL n°07 -2016</i> . (tesis de maestría). Lugar: Universidad Cesar Vallejo. | | | | | | |

| Nro. | Apellido del autor/es | Año | Título de la investigación | Link | Método | Resultados | Conclusiones |
|---|-----------------------|------|---|---|--|---|---|
| 5 | Reátegui | 2017 | Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016 | https://docplayer.es/76205400-Tesis-para-obtener-el-grado-academico-de-maestra-en-educacion-con-mencion-en-docencia-y-gestion-educativa.html | Enfoque: mixto Diseño: correlacional Método: no experimental Población: 19 Técnica de muestreo: Muestra: 19 Técnica/s: encuesta Instrumento/s: cuestionario | El 52% de los encuestados manifestaron que su nivel de motivación es malo. El 47% de los encuestados mencionan que su desempeño es bajo. El 40% de los encuestados están acorde con el salario. | El nivel de motivación de los colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma es bajo, por lo tanto, su desempeño también es bajo. Por lo tanto, existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral. |
| Redacción final | | | | | | | |
| <p>Reátegui (2017) <i>Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016</i>. El objetivo es conocer la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016. Para esta investigación se utilizó el diseño correlacional, de tipo no experimental.</p> <p>Su muestra fue de 19 personas. El 52% de los encuestados manifestaron que su nivel de motivación es malo. El 47% de los encuestados mencionan que su desempeño es bajo. El 40% de los encuestados están acorde con el salario. El nivel de motivación de los colaboradores de</p> | | | | | | | |

| |
|--|
| la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma es bajo, por lo tanto, su desempeño también es bajo. Por lo tanto, existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral. |
| Referencia |
| Reátegui (2017) <i>Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016.</i> (tesis de maestría). Lugar: universidad cesar vallejo. |

| Nro. | Apellido del autor/es | Año | Título de la investigación | Link | Método | Resultados | Conclusiones |
|---|-----------------------|------|--|---|---|---|---|
| 6 | Olvera | 2013 | Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos | http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/10432 | Enfoque: Diseño: transversal Método: deductivo Población: 38 Técnica de muestreo: Muestra: 38 Técnica/s: encuesta Instrumento/s: cuestionario | El 50% de los encuestados tienen una calificación regular referente al desempeño en el trabajo. El 61% de los encuestados mencionan que la seguridad e higiene es deficiente. | Los factores que influyen en el desempeño laboral son: seguridad e higiene, trabajo en equipo y el entorno laboral. Asimismo, los factores motivacionales principales son la remuneración, que es extrínseco y la autorrealización que es intrínseco. |
| Redacción final | | | | | | | |
| Olvera (2013) <i>Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos.</i> El objetivo es establecer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del | | | | | | | |

| |
|--|
| <p>personal administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani Obras y Proyectos. Para esta investigación se utilizó el diseño transversal, de tipo deductivo. Su muestra fue de 38 personas. El 50% de los encuestados tienen una calificación regular referente al desempeño en el trabajo. El 61% de los encuestados mencionan que la seguridad e higiene es deficiente. Los factores que influyen en el desempeño laboral son: seguridad e higiene, trabajo en equipo y el entorno laboral. Asimismo, los factores motivacionales principales son la remuneración, que es extrínseco y la autorrealización que es intrínseco.</p> |
| Referencia |
| <p>Olvera (2013). <i>Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos</i> (tesis para el título). Lugar: universidad de Guayaquil.</p> |

| Nro. | Apellido del autor/es | Año | Título de la investigación | Link | Método | Resultados | Conclusiones |
|------|-----------------------|------|--|---|---|---|--|
| 7 | Sum | 2015 | Motivación y desempeño laboral estudio realizado al personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 en Quetzaltenango | http://www.academia.edu/26996976/_MOTIVACION_Y_DESEMPEÑO_LABORAL_ESTUDIO_REALIZADO_AL_PERSONAL_ADMINISTRATIVO_DE_UNA_EMPRESA_DE_ALIMENTOS_DE_LA_ZONA_1_EN_QUETZALTENANGO | Enfoque: Diseño: descriptivo Método: fiabilidad y significación Población:34 Técnica de muestreo: Muestra: 34 Técnica/s: Instrumento/s: likert | El 73% de los encuestados manifiestan que están de acuerdo con la motivación, por lo tanto, tienen un buen rendimiento laboral. El 41% de los encuestados recibieron un incentivo por su buen desempeño laboral. El 65% de encuestados manifiestan que es necesario que los | La conclusión es que la motivación si influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos zona 1 en Quetzaltenango. Al tener un buen desempeño la empresa los motiva dándoles incentivos. |

| | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|---|--|
| | | | | presa_de_ alimentos_ de_la_zona_1_de_Quetzaltenango_ | | capaciten, para mejorar su productividad. | |
| Redacción final | | | | | | | |
| Sum (2015) <i>Motivación y desempeño laboral estudio realizado al personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 en Quetzaltenango</i> . El objetivo es establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 en Quetzaltenango. Para esta investigación se utilizó el diseño descriptivo, de tipo fiabilidad y significación. Su muestra fue de 34 personas. El 73% de los encuestados manifiestan que están de acuerdo con la motivación, por lo tanto, tienen un buen rendimiento laboral. El 41% de los encuestados recibieron un incentivo por su buen desempeño laboral. El 65% de encuestados manifiestan que es necesario que los capaciten, para mejorar su productividad. La conclusión es que la motivación si influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos zona 1 en Quetzaltenango. Al tener un buen desempeño la empresa los motiva dándoles incentivos. | | | | | | | |
| Referencia | | | | | | | |
| Sun (2015). <i>Motivación y desempeño laboral estudio realizado al personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 en Quetzaltenang</i> . (tesis para título). Lugar: universidad Rafael Landívar. | | | | | | | |

| Nro. | Apellido del autor/es | Año | Título de la investigación | Link | Método | Resultados | Conclusiones |
|------|-----------------------|------|---|---|--|--|---|
| 8 | Castro | 2016 | El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación | http://nive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/407 | Enfoque: cuantitativo Diseño: transversal Método: por conveniencia | Los resultados estadísticos de los atributos motivadores de acuerdo a la | Hay un efecto positivo referente a la motivación en el desempeño laboral de los |

| | | | | | | | |
|--|--|--|---|------------------------|---|---|---------------------------------|
| | | | Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas | 0/1/MAD1 PVH0101 6.pdf | Población: 100 Técnica de muestreo: Muestra: 100 Técnica/s: encuesta Instrumento/s: cuestionario | importancia y jerarquía, según la muestra el personal tuvo la media más alta. | Trabajadores de PYMES Potosinas |
| Redacción final | | | | | | | |
| Castro (2016) <i>El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas</i> . El objetivo es determinar la influencia de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de PYMES Potosinas, para conocer el impacto que tienen los valores sobre los empleados y permitir que las empresas puedan entender el comportamiento humano. Para esta investigación se utilizó el diseño trasversal, de tipo por conveniencia. Su muestra fue de 100 personas. Los resultados estadísticos de los atributos motivadores de acuerdo a la importancia y jerarquía, según la muestra el personal tuvo la media más alta. Hay un efecto positivo referente a la motivación en el desempeño laboral de los Trabajadores de PYMES Potosinas. | | | | | | | |
| Referencia | | | | | | | |
| Castro (2016). <i>El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas</i> . (tesis para maestría) lugar: universidad autónoma san Luis potosí | | | | | | | |

| Nro. | Apellido del autor/es | Año | Título de la investigación | Link | Método | Resultados | Conclusiones |
|------|-----------------------|------|---|---|--|--|---|
| 9 | Calderón | 2017 | Motivación y satisfacción laboral en la empresa joe banana de la ciudad de la paz | http://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/11201/CJA.pdf?seq | Enfoque: Diseño: no experimental Método: Población: 150 Técnica de muestreo: Muestra: 50 Técnica/s: entrevista | El 42% de los encuestados no están satisfechos con su trabajo. El 38% de los colaboradores no están de acuerdo con su salario. El 66% de los | Se determina que los niveles de satisfacción laboral son menores, por lo tanto, la motivación laboral no es suficiente. Existe una baja |

| | | | | | | |
|--|--|--|-----------------------------|--------------------------------|---|--|
| | | | uence=1&i sAllowed= y | Instrumento/s: cuestionario | colaboradores no tienen buenos incentivos. | motivación extrínseca e intrínseca. |
| Redacción final | | | | | | |
| Calderón (2017) <i>Motivación y satisfacción laboral en la empresa joe banana de la ciudad de la paz</i> . Su objetivo es determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral que trabaja dentro de la empresa joe banana de la ciudad de La Paz. El 42% de los encuestados no están satisfechos con su trabajo. El 38% de los colaboradores no están de acuerdo con su salario. El 66% de los colaboradores no tienen buenos incentivos. Se determina que los niveles de satisfacción laboral son menores, por lo tanto, la motivación laboral no es suficiente. Existe una baja motivación extrínseca e intrínseca. | | | | | | |
| Referencia | | | | | | |
| Calderón (2017). <i>Motivación y satisfacción laboral en la empresa joe banana de la ciudad de la paz</i> . (Tesis de título). Lugar: Universidad mayor de san Andrés. | | | | | | |

| Nro. | Apellido del autor/es | Año | Título de la investigación | Link | Método | Resultados | Conclusiones |
|------------------------|-----------------------|------|--|---|--|---|---|
| 10 | Lagos | 2015 | La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec | http://repositorio.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%2C%20Victor.pdf | Enfoque: cualitativo Diseño: no experimental Método: Población: 75 Técnica de muestreo: Muestra: Técnica/s: entrevista Instrumento/s: | El 50% de los encuestados manifiesta que el salario está acorde a sus funciones. El 67% de encuestados se encuentran motivados en su centro de trabajo. | Creación de un clima laboral que motive a los trabajadores y mejore su desempeño laboral. |
| Redacción final | | | | | | | |

| | |
|-------------------|---|
| | Lagos (2015) <i>La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec</i> . El objetivo es analizar los factores motivacionales de la empresa Copelec según la teoría de motivación e higiene de Herzberg. El investigador uso un enfoque cualitativo, no experimental a una población de 75 personas usando la entrevista como técnica. El 50% de los encuestados manifiesta que el salario está acorde a sus funciones. El 67% de encuestados se encuentran motivados en su centro de trabajo. Creación de un clima laboral que motive a los trabajadores y mejore su desempeño laboral. |
| Referencia | |
| | Lagos (2015). Creación de un clima laboral que motive a los trabajadores y mejore su desempeño laboral. (Tesis de título). Lugar: Universidad del Bio - Bio |

4. Matriz de conceptos

| Nro | Categoría | Autor | Cita textual (fuente, indicar apellido, año, página) | Parafraseo | ¿Cómo el concepto se aplicará en su Tesis? | Referencia | Link |
|-----|------------|--------|---|--|--|------------|---|
| 1 | motivación | Sexton | Motivación 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 | La motivación es la transformación de estimular a una persona para ejecutar una acción que beneficie alguna de sus | Se motivará a los colaboradores, dándoles algún estímulo para que realicen un buen desempeño laboral y | | http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/motivacion-segun-varios-autores.html |

| | | | | | | | |
|---|--|----------|--|--|---|--|---|
| | | | motivador.” (Sexton, 1977:162). | necesidades y consiga algún objetivo deseado. (Sexton, 1977) | aumente su productividad en el trabajo. | | |
| 2 | | Amstrong | La motivación de los recursos humanos consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño”. (Armstrong, 1991: 266). | La motivación de las fuentes humanas es principalmente es conservar culturas y valores organizacionales que direccionen un buen desempeño. (Armstrong, 1991) | La motivación es fundamental para la persona, crea conciencia, ayudando a cumplir mejor sus funciones laborales. | | http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/motivacion-segun-varios-autores.html |
| 3 | | Robbins | La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexas con la motivación y el sistema de valores que rige la organización. (Robbins, 1999:17). | La motivación es una acción que requiere un alto esfuerzo por conseguir los objetivos de la empresa, creado por una necesidad personal. (Robbins, 1999) | La motivación hará que todo trabajador se esfuerce a conseguir sus propios objetivos, sea en lo profesional o personal. | | http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/motivacion-segun-varios-autores.html |

| | | | | | | | |
|---|--|------------|--|---|--|--|---|
| 4 | | Stoner | Según Stoner (1.996) define la motivación como “Una característica de la Psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana. Lo que hace que las personas funcionen”. | La motivación es una parte de la psicología humana, contiene los elementos que canalizan, producen y sostiene la acción humana. Por lo tanto, las personas participan. (Stoner, 1996) | La motivación es parte de la conducta humana. Por lo que harán que los trabajadores se esfuercen por conseguir sus metas y satisfacer sus necesidades. | | http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/motivacion-segun-varios-autores.html |
| 5 | | Chiavenato | Por su parte, Chiavenato (2.000) la define como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. Según Chiavenato para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento. (Chiavenato, 2000) | La motivación es la participación entre la persona y su alrededor. El resultado de dicha interacción permite que la persona está o no motivada. (Chiavenato, 2000) | La motivación debe tener una relación entre la empresa con los trabajadores, por lo tanto, el trabajador debe estar motivado para desempeñar mejor su trabajo. | | http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/motivacion-segun-varios-autores.html |
| 6 | | Mahillo | El primer paso que nos lleva a la acción. Entiendo esta definición como que para que el individuo realice sus acciones este debe de estar motivado, de lo contrario hay que empujarlo. (Mahillo, 1996) | La motivación es el primer paso para ejecutar una acción. Si la persona está motivada podrá realizar acciones beneficiosas para ambas partes. (Mahillo, 1996) | Todo trabajador debe estar motivado, para cumplir poco a poco sus objetivos, mientras más motivación tenga el trabajador ira creciendo en todo ámbito. | | http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/motivacion-segun-varios-autores.html |

| | | | | | | | |
|---|--|----------|---|---|---|--|---|
| 7 | | Pastrana | a mayor motivación, mayor rendimiento. Si tus empleados están satisfechos con su trabajo, no sólo cumplirán con los objetivos marcados, sino que además propondrán nuevas ideas y mejoras que ayudarán al funcionamiento de la empresa. De ahí, la necesidad de que la compañía incorpore programas de incentivos y motivación en su estrategia de recursos humanos. (Pastrana, 2013) | Cuando la motivación de una persona es mayor, habrá un mejor rendimiento laboral, por lo tanto, ambas partes ganaran. (Pastrana, 2013) | Se motivará a todos los trabajadores para que mejoren su rendimiento laboral y sus funciones sean más satisfactorias. | | https://www.iebschool.com/blog/tipos-motivacion-laboral-relaciones-laborales/ |
| 8 | | Woolfolk | Define la motivación como un estado interno que incite, dirige y mantiene la conducta. (Woolfolk, 2011) | La motivación se lleva por dentro, si la motivación es alta, su comportamiento será favorable en el ámbito personal y profesional. (Woolfolk, 2011) | La motivación se aplicará a todos los trabajadores, para que sus comportamientos crezcan y puedan desarrollar bien sus funciones en el campo profesional y laboral. | | https://www.edenred.es/blog/motivacion-laboral-definicion-tipos-y-pautas-para-su-impulso/ |
| 9 | | Bueno | Describe la motivación como el proceso de surgimiento, mantenimiento y regularización de actos que producen cambios en el ambiente y que concuerdan con ciertas limitaciones internas. (Bueno, 2002) | La motivación son etapas de crecimiento que originan beneficios en todos los aspectos, mientras más motivación, podrá realizar más objetivos. (Bueno, 2002) | Se motivará al personal por etapas, para que puedan lograr sus objetivos, sea en lo personal y profesional. | | https://www.edenred.es/blog/motivacion-laboral-definicion-tipos-y-pautas-para-su-impulso/ |

| | | | | | | | |
|----|--|-------------------------------------|---|--|---|--|---|
| 10 | | Real academia de la lengua española | Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona. (Real academia de la lengua española, 2017) | La motivación es una serie de elementos internos y externos que hace que la persona realice una serie de acciones. (Real academia de la lengua española, 2017) | Se motivará a los trabajadores, con la motivación intrínseca y la motivación extrínseca, así se desarrollarán mejor sus comportamientos, sea en lo laboral y profesional. | | https://www.edenred.es/blog/motivacion-laboral-definicion-tipos-y-pautas-para-su-impulso/ |
|----|--|-------------------------------------|---|--|---|--|---|

| Nro . | Categoría | Autor | Cita textual (fuente, indicar apellido, año, página) | Parafraseo | ¿Cómo el concepto se aplicará en su Tesis? | Referencia | Link |
|-------|--------------------------------------|-----------------|---|---|---|---|---|
| 1 | Importancia de la motivación laboral | Robbins y Judge | <i>Los procesos que inciden en la dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo (Robbins y Judge, 2013, P,202).</i> | La persistencia de la persona por llegar a su objetivo, hace que se direccionen con los alineamientos de la organización. (Robbins y Judge, 2013) | La persona debe estar motivada en el trabajo, de esa manera se alineará con la empresa y por buen desempeño se implementará incentivos. | <i>Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge, (2013) Comportamiento Organizacional, Quinta Edición, Editorial Pearson</i> | https://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-motivacion-en-la-satisfaccion-laboral/ |

| | | | | | | | |
|---|-----------------------|---------------------------|---|--|--|---|---|
| | | <i>Hernández y Prieto</i> | <i>Una fuerza que impulsa al individuo a actuar y a perseguir metas específicas; de modo que es un proceso que puede provocar o modificar un determinado comportamiento. (Hernández y Prieto 2002, P,128)</i> | <i>La necesidad de la persona, hará que actúe a conseguir sus propias metas, sus comportamientos serán favorables. (Hernández y Prieto 2002)</i> | <i>Se conocerá la motivación de la persona, para impulsarla a lograr con sus objetivos.</i> | <i>Hernández, M y Prieto, C. (2002). Motivación animal y humana, primera Edición, Editorial El Manual Moderno</i> | https://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-motivacion-en-la-satisfaccion-laboral/ |
| | | <i>Landy y Conte</i> | <i>la satisfacción laboral es una actitud positiva o estado emocional de la persona que resulta de la valoración del trabajo o de la experiencia laboral. (Landy y Conte 2005)</i> | <i>La realización laboral es positiva para la persona, ya que valora su trabajo, debido a su motivación. (Landy y Conte, 2005)</i> | <i>La fidelidad de las personas a la organización son las que están más motivadas.</i> | | https://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-motivacion-en-la-satisfaccion-laboral/ |
| 2 | Motivación intrínseca | <i>Pastrana</i> | <i>Nace del propio trabajador. Está relacionada con su satisfacción personal por realizar sus funciones, más allá del beneficio material que pueda conseguir. Responde a la</i> | <i>Se origina del propio colaborador, busca su auto realización e incrementa su desempeño en el trabajo. (Pastrana, 2013)</i> | <i>La motivación intrínseca, ayudara a motivar a los colaboradores, con sus objetivos personales, para que mejoren su desempeño.</i> | | https://www.iebschool.com/blog/tipos-motivacion-laboral-relaciones-laborales/ |

| | | | | | | | |
|--|--|-------------|---|--|---|--|---|
| | | | necesidad de sentirse auto realizado y permite mejorar el rendimiento en el trabajo. (Pastrana, 2013) | | | | |
| | | Torre | La motivación intrínseca es aquella que nos lleva a realizar la tarea a pesar de las dificultades | Es aquella que nos ayuda cumplir con las tareas a pesar de las dificultades y falta de incentivos. (Torre, 2016) | La motivación intrínseca, ayudara a motivar a los colaboradores, con sus objetivos personales, a pesar que las tareas fueran complicadas. | | http://www.santiagotorre.com/los-3-tipos-motivacion/ |
| | | Campos | Consiste en el nivel de satisfacción para quien actúa, independientemente de los efectos externos de la acción; por ejemplo, considerar que se domina muy bien una técnica de trabajo o proponerse un reto personal. (Campos, 2012) | Es el grado de satisfacción como uno actúa, domina una técnica, se pone objetivos personales. (Campos, 2012) | La motivación intrínseca, ayudara a motivar a los colaboradores, realizando sus objetivos personales. | | http://roycamposretana.blogspot.com/2012/11/las-3ms-de-la-motivacion.html |
| | | Deci y Ryan | Es aquella motivación que se genera a partir de factores internos de la persona, como | La motivación intrínseca son elementos internos de la persona, que | La motivación intrínseca ayuda a que los trabajadores realicen sus | | https://www.edenred.es/blog/motivacion-laboral-definicion-tipos-y-pautas-para-su-impulso/ |

| | | | | | | |
|---|-----------------------|----------|--|--|--|---|
| | | | puede ser la propia satisfacción personal del empleado. (Deci y Ryan, 1985) | satisface realizando sus objetivos personales. (Deci y Ryan, 1985) | objetivos personales. | |
| 3 | Motivación extrínseca | Pastrana | La externa. Aquella en la que intervienen factores que no dependen del individuo. Los empleados están motivados como consecuencia del beneficio que les aportará el desempeño de una determinada tarea o bien por eludir una pérdida. (Pastrana, 2013) | Son elementos que no se originan de la persona, se produce por su buen rendimiento laboral, la empresa premiará con incentivos. (Pastrana, 2013) | La motivación extrínseca nos ayudara sobre el entorno en la empresa, como ascensos, incentivos y beneficios adicionales. | https://www.iebschool.com/blog/tipos-motivacion-laboral-relaciones-laborales/ |
| | | Torre | La motivación extrínseca es aquella que proviene de un premio o castigo y cesa con el estímulo. (Torre, 2016) | Es aquella que se origina de los premios y se concluye con el rendimiento. (Torre, 2016) | La motivación extrínseca nos ayudara sobre el entorno en la empresa, como ascensos, incentivos y beneficios adicionales. | http://www.santiagotorre.com/los-3-tipos-motivacion/ |
| | | Campos | Es la satisfacción personal que provoca la reacción del entorno, como es el caso de una | Es el beneficio personal que se origina del entorno, aumento salarial, | La motivación extrínseca nos ayudara sobre el entorno en la empresa, como | http://roycamposretana.blogspot.com/2012/11/las-3ms-de-la-motivacion.html |

| | | | | | | | |
|---|-------------------------|-------------|---|--|--|--|---|
| | | | felicitación, un ascenso o una remuneración ligada a un buen desempeño. (Campos, 2012) | un ascenso, relacionado al buen desempeño. (Campos, 2012) | ascensos, incentivos y beneficios adicionales. | | |
| | | Deci y Ryan | Se trata de aquella motivación laboral que es inducida por elementos externos al sujeto, como un aumento de salario o un reconocimiento público. (Deci y Ryan, 1985) | La motivación extrínseca, contienen los elementos externos, como un incentivo, un beneficio adicional, etc., hará que el trabajador desempeñe mejor sus funciones. (Deci y Ryan, 1985) | La motivación extrínseca ayudara a los trabajadores a ofrecerles un beneficio adicional, reconocimiento por su trabajo, aumento de salario, por un buen desempeño. | | https://www.edenred.es/blog/motivacion-laboral-definicion-tipos-y-pautas-para-su-impulso/ |
| 4 | Motivación trascendente | Pastrana | aquella en la que la satisfacción proviene del beneficio que obtienen terceras personas. Es una motivación para los demás, por lo que aquí encajan todos aquellos trabajos que se realizan por propia voluntad. En el ámbito laboral, cada vez es más común que las | Se origina de la satisfacción que proviene de terceras personas. Se refiere a que las empresas colaboren con las ONGs o realicen actividades sociales. (Pastrana, 2013) | La empresa ayudara con las responsabilidades sociales, que todos los trabajadores se unan en eventos sociales. | | https://www.iebschool.com/blog/tipos-motivacion-laboral-relaciones-laborales/ |

| | | | | | | | |
|--|--|--------|---|---|--|--|---|
| | | | empresas colaboren con ONGs o realicen actividades solidarias. | | | | |
| | | Torre | La motivación trascendental se basa en ayudar a otros, trabajar para algo que merece la pena. (Torre, 2016) | Consiste en ayudar a otros trabajar en algo que valga la pena. (Torre, 2016) | La empresa ayudara a otras personas para que puedan realizar sus objetivos. | | http://www.santiagotorre.com/los-3-tipos-motivacion/ |
| | | Campos | Resulta de la satisfacción que se produce en otras personas. Podría mencionarse la realización personal de poder ayudar a un cliente a resolver un problema. (Campos, 2012) | Es el resultado de la satisfacción que se origina en otras personas. Ayudar a personas a resolver un problema. (Campos, 2012) | La empresa ayudara con servicios comunitarios a otras personas para que puedan salir adelante. | | http://roycamposretana.blogspot.com/2012/11/las-3ms-de-la-motivacion.html |

5. Matriz del método

| Nro | Elementos metodológicos | ¿Cuál/Qué es? | Autor | Cita textual (fuente, indicar apellido, año, página) | Parfraseo | ¿Cómo el concepto se aplicará en su Tesis? | Referencia | Link |
|-----|-------------------------|---------------|---------|--|--|--|--|------|
| 1 | Sintagma | holístico | Hurtado | La investigación holística trabaja los procesos que tienen que ver con la invención, la formulación de propuestas novedosas, con la descripción y calificación, considera la creación de teorías y modelos, la indagación acerca del futuro, la aplicación práctica de soluciones y la evaluación de proyecto, programas y acciones sociales, entre otras cosas. | La investigación holística facilita desarrollar nuevas teorías o ideas, que nos beneficia a saber más sobre la realidad y proponer soluciones a los problemas que se presente o que ya están. Este sintagma permitirá la creación de | El sintagma permite generar nuevos conocimientos a todo nivel de la investigación. | Hurtado, J. (2000). Metodología de la investigación holística. Caracas: Fundación Sypal. | |

| | | | | | | | | |
|---|---------|------------|---------------------------------|---|---|---|--|--|
| | | | | Hurtado 2000 (p. 14) | nuevos conocimientos a todo nivel de la investigación hurtado, 2000). | | | |
| 2 | Enfoque | mixto | Hernández, Fernández y Baptista | Todo trabajo de investigación se sustenta en dos enfoques principales: el enfoque cuantitativo y enfoque cualitativo, los cuales se toman de una manera conjunta que forman un tercer enfoque, el enfoque mixto. Hernández, Fernández y Baptista 2000 (p,4) | Para esta investigación se usó un enfoque mixto, ya que se recolecta datos para su análisis de forma cualitativa y cuantitativa. (. Hernández, Fernández y Baptista 2000) | Con el enfoque cualitativo y cuantitativo se podrá analizar y vincular para responder al problema de investigación. | Hernández R., Fernández C., Baptista P., Metodología de la investigación. 4a. Ed. México: Mc Graw Hill; c2006. 99p | |
| 3 | Tipo | proyectivo | Hurtado | se pueden ubicar como proyectivas todas aquellas investigaciones que conducen a | La investigación de tipo proyectivo facilita crear | El tipo proyectivo nos ayudara a crear el | Hurtado, J. (2000). Metodología de la investigación | |

| | | | | | | | | |
|---|--------|-----------------------|--------|--|---|---|---|---|
| | | | | inventos, programas, diseños o a creaciones dirigidas a una determinada necesidad y basadas en conocimientos anteriores. Hurtado 2000 (p,325) | el diseño al plan para mejorar la problemática encontrada en la empresa de estudio. (Hurtado, 2000) | diseño para el problema. | n holística. Caracas: Fundación Sypal. | |
| 4 | Nivel | comprensivo | Weber | La ciencia que se propone entender el obrar social, interpretar su sentido y, mediante ello, explicar causalmente su desarrollo y sus efectos. Weber 1969 (P, 5) | Es el estudio que entabla el conocer, entender y dar sentido a las interpretaciones. (Weber, 1969) | Ayuda a entender, comprender mejor las ideas. | Weber, M. (1969). <i>Economía y Sociedad</i> . Recuperado de: https://zoonpolitikonmx.files.wordpress.com/2014/08/max-weber-economia-y-sociedad.pdf | https://zoonpolitikonmx.files.wordpress.com/2014/08/max-weber-economia-y-sociedad.pdf |
| 5 | Método | Deductivo e inductivo | Méndez | Permite que las verdades particulares | El método deductivo e inductivo | El método ayudara a entender las | Méndez, C. (2012). Metodología | https://es.scribd.com/document/324262554/METODOLOGIA-DE-LA- |

| | | | | | | | | |
|---|-----------|--------|---------------|--|---|---|---|---|
| | | | | <p>contenidas en variables universales se vuelvan explícitas. Esto es, que a partir de situaciones generales se lleguen a identificar explicaciones particulares contenidas explícitamente en situación general. Méndez 2012 (p.240)</p> | <p>ayuda a descubrir partes generales de variables universales, que se conviertan a explícitas. (Méndez, 2012)</p> | <p>partes generales en explícitas.</p> | <p>a diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales. Recuperado de: https://es.scribd.com/document/324262554/METODOLOGIA-DE-LA-INVESTIGACION-CARLOS-MENDEZ-1-pdf</p> | <p>INVESTIGACION-CARLOS-MENDEZ-1-pdf</p> |
| 6 | Población | Cuanti | colaboradores | Hurtado | <p>Se conoce a población al conjunto de seres en los cuales se va a estudiar el evento, y a que demás comparten, como</p> | <p>La población es el total de personas, que están en un lugar y tiempo determinado</p> | <p>La población de esta investigación, serán todos los trabajadores de SENATI de la sede 28</p> | <p>Hurtado, J(2000). <i>Metodología de la Investigación Holística</i>. Venezuela:</p> |

| | | | | | | | | | |
|---|----------------------|--------|-----------------|-----------|--|--|--|---|---|
| | | | | | características comunes, los criterios de evaluación. Hurtado 2000 (p,152) | . (Hurtado, 2000) | de julio, que son 50 trabajadores. | Fundación Sypal | |
| | | Cuali | administrativos | | | | Sera 3 trabajadores: dos directores y un coordinador. | | |
| 7 | Muestra | Cuanti | Colaboradores | Hernández | La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. Hernández 2014 (P.175) | Es una parte de la población para realizar investigaciones referentes a las características de la población. (Hurtado, 2000) | En este caso la muestra será igual que la población, los 50 trabajadores de SENATI sede 28 julio | Robledo, J. (2009). Observación Participante: informantes claves y rol del investigador . | http://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/461 |
| | | Cuali | administrativos | | | | Será 3 trabajadores con más experiencia, | | |
| 8 | Unidades informantes | Cuanti | Colaboradores | Robledo | Son aquellas personas que, por sus vivencias, capacidad de empatizar y relaciones que | Son personas con experiencias laborales, que pueden | Se buscará a las personas con más tiempo y más experimenta | Robledo, J. (2009). Observación Participante: informantes claves y rol | http://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/461 |
| | | Cuali | Directivos | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|----------|--------|------------|-----------|--|--|--|---|--|
| | | | | | tienen en el campo pueden apadrinar al investigador convirtiéndose en una fuente importante de información a la vez que le va abriendo el acceso a otras personas y a nuevos escenarios. Robledo 2009 (P.1). | ayudar al investigador a resolver las problemáticas presentadas en la organización, dando posibles soluciones. (Robledo, 2009) | das, para realizar una serie de actividades, para una posible solución. | del investigador . Recuperado de: http://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/461 | |
| 9 | Técnicas | Cuanti | encuesta | Hernández | Es un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir. Hernández, 2014 (P,217) | Es una serie de preguntas, con una o más alternativas para medir una variable. (Hernández, 2014) | La encuesta ayudara a saber la situación actual del problema y dar una posible solución. | Hernández, R. (2014). <i>Metodología de la Investigación</i> . México: McGraw-Hill | |
| | | Cuali | entrevista | | Es una reunión para conversar e intercambiar información entre un entrevistador y | Es una cita de dos personas para intercambiar | La entrevista será profunda a personal experimenta | Hernández, R. (2014). <i>Metodología de la Investigación</i> | |

| | | | | | | | | | |
|----|-------------|--------|---------------------|-----------|--|--|---|---|--|
| | | | | | un entrevistado. Hernández, 2014 (P,403) | información . (Hernández, 2014) | do, para conversar sobre las problemáticas. | n. México: McGraw-Hill | |
| 10 | Instrumento | Cuanti | cuestionario | Hernández | Un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables. Hernández 2014 (P. 199). | Un método que usa el investigador , para recolectar datos importantes. (Hernández, 2014) | El cuestionario responderá sobre las problemáticas encontradas. | Hernández, R. (2014). <i>Metodología de la Investigación</i> n. México: McGraw-Hill | |
| | | Cuali | Ficha de entrevista | | La entrevista tiene la finalidad de obtener la información necesaria para responder al planteamiento. Se incluyen sólo las preguntas o frases detonantes necesarias y es recomendable redactar varias formas de plantear la misma pregunta, para tenerlas como | La función de la entrevista es conseguir información , haciendo preguntas necesarias para atender el problema. (Hernández, 2014) | En la ficha se anotará toda la información importante, para luego procesarla. | Hernández, R. (2014). <i>Metodología de la Investigación</i> n. México: McGraw-Hill | |

| | | | | | | | | | |
|----|-------------------|--------|--|--|---|--|--|--|--|
| | | | | | alternativa en caso de que no se entienda. Hernández, 2014 (P.200) | | | | |
| 11 | Análisis de datos | Cuanti | | | Estadística descriptiva | En los datos cuantitativos se utilizará la estadística descriptiva, aprovechando las categorías y sub categorías utilizando las tablas de frecuencia para su evaluación. | | | |
| | | Cuali | | | Análisis descriptivo | Se requiere usar un diagnóstico, el cual ayuda a identificar las categorías que den una solución aproximada. | | | |
| | | Mixto | | | Triangulación | Se establecerá conclusiones aproximadas, luego una segunda triangulación cuantitativo – cualitativo y finalmente una tercera triangulación que será la discusión. | | | |

Matriz de selección de solución

| Priorización de problemas | Consolidación del problema | Alternativas de Solución | Evaluación de alternativas | | | | | ✓ 1,00 | Puntaje Total | Categoría solución | Problemas | Objetivos de la propuesta |
|--|---|--|----------------------------|-------|-------------------|---------------------|----------------|--------|---------------|---|---|--|
| | | | Tiempo | Costo | Impacto económico | Impacto tecnológico | Impacto social | | | | | |
| | | | 0,10 | 0,20 | 0,20 | 0,10 | 0,40 | | | | | |
| A.- Falta de reconocimiento en el trabajo | Falta de motivación laboral para los colaboradores de un instituto técnico superior Lima 2018 | 1 S1- Reconocimiento mensual al colaborador | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3,300 | 4,000 | A.- Falta de reconocimiento en el trabajo | 1.- Implementar el programa de reconocimiento mensual en el trabajo | |
| B.- Falta de incentivos en el trabajo | | 2 S2- Implementación de incentivos en SENATI | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3,000 | | | 2.- Implementar la política de incentivos | |
| C.- Falta de participación en actividades sociales en SENATI | | 3 S3- Realizar actividades de interés para | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3,500 | | | C.- Falta de participación en actividades sociales en SENATI | 3.- Implementar actividades de interés para los colaboradores según edad |
| | | 4 S4- Estrategia para mejorar la motivación labo | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4,000 | | | | |