



**Universidad
Norbert Wiener**

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

Tesis

**Plan de acción para el mejoramiento de la motivación laboral en
una empresa industrial de manufactura de cuadernos, Lima 2021**

**Para optar el Título profesional de Licenciada en Administración y Negocios
Internacionales**

AUTORA

Br. Jimeno Flores, Yamiel Victoria

Código ORCID

0000-0001-7475-1104

LIMA - PERÚ

2021

Tesis

Plan de acción para el mejoramiento de la motivación laboral en una empresa industrial de manufactura de cuadernos, Lima 2021

Línea de investigación general de la universidad

Economía, Empresa y Salud

Línea de investigación específica de la universidad

Sistema de Calidad

Asesor

Dr. Sánchez Roque, Leoncio Robinson

Código ORCID

0000-0003-1336-8288

Miembros del Jurado

Dra. Victoria Gardi Melgarejo (ORCID: 0000-0001-6016-8719)

Presidente del Jurado

Dr. Fernando Alexis Nolazco Labajos (ORCID: 0000-0001-8910-222X)

Secretario

Dra. Mariela Stacy Solano Lavado (ORCID: 0000-0002-1752-5300)

Vocal

Asesor temático

Dr. Sánchez Roque, Leoncio Robinson (ORCID: 0000-0003-1336-8288)

Dedicatoria

Esta tesis lo dedico con mucho amor a mi madre, que con sacrificio me ayudo a cumplir mis anhelos y a superar mis mejores expectativas.

A mis hermanos por motivarme siempre a seguir adelante y como no olvidar de mi padre que no está en vida, pero siempre presente en mi corazón.


Agradecimiento

A Dios por guiarme y brindarme salud en este camino.

A la Universidad Norbert Wiener por permitir lograr mis objetivos.

A mis profesores quienes me brindaron sus conocimientos de la carrera de administración, hoy en día me siento orgullosa de formar parte de la gran familia Wiener.

Declaración de autoría

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN DE AUTORIA	
	CÓDIGO: UPNW-EES-FOR-017	FECHA: 13/03/2020

Yo, Jimeno Flores Yamiel Victoria estudiante de la escuela académica de Negocios y competitividad de la universidad privada Norbert Wiener, declaro que la tesis académica titulado: “Plan de acción para el mejoramiento de la motivación laboral en una empresa industrial de manufactura de cuadernos, Lima 2021.” para la obtención del título profesional de: Administración y Negocios Internacionales es de mi autoría y declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Autorizo a que mi trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. De encontrarse uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente y/o autor, me someto a las sanciones que determina los procedimientos establecidos por la UPNW.



.....
Firma

Jimeno Flores Yamiel Victoria
DNI: 47147260



Huella

Lima, 16 de Julio de 2021

Índice

	pág.
Miembros del Jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaración de autoría	vi
Índice	vii
Índice de tablas	xi
Índice de figuras	xii
Abstract	14
Introducción	15
CAPITULO I: EL PROBLEMA	17
1.1 Planteamiento del problema	17
1.2 Formulación del problema	19
1.2.1 Problema general	19
1.2.1 Problemas específicos	19
1.3 Objetivos de la investigación	20
1.3.1 Objetivo general	20
1.3.2 Objetivos específicos	20
1.4 Justificación de la investigación	20
1.4.1 Teórica	20
1.4.2 Metodológica	20
	vii

1.4.3 Práctica	21
1.5 Limitaciones de la investigación	21
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	22
2.1 Antecedentes de la investigación	22
2.1.1 Antecedentes internacionales	22
2.1.2 Antecedentes nacionales	25
2.2 Bases teóricas	28
2.2.1 Marco fundamental	28
2.2.2 Marco conceptual	33
CAPITULO III: METODOLOGÍA	41
3.1 Método de investigación	41
3.2 Enfoque	41
3.3 Tipo de investigación	42
3.4 Diseño de la investigación	42
3.5 Población, muestra y unidades informantes	42
3.6 Variables y dimensiones	43
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
3.7.1. Técnica	45
3.7.1. Instrumento	45
3.7.2. Descripción	46
3.7.3. Validación	46

3.7.4. Confiabilidad	48
3.8 Procesamiento y análisis de datos	48
3.9 Aspectos éticos	49
CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	50
4.1 Descripción de resultados cuantitativos	50
4.1 Descripción de resultados cualitativos	58
4.1.1 Motivación laboral intrínseca	58
4.1.2 Motivación laboral extrínseca	59
4.2.3 Motivación laboral Trascendente	61
4.1.4 Diagnóstico mixto, categoría motivación laboral	62
4.3 Diagnostico	64
4.4 Identificación de los factores de mayor relevancia	65
4.4 Propuesta	68
4.4.1 Priorización de los problemas	68
4.4.2 Consolidación del problema	68
4.4.3 Categoría solución	69
4.4.4 Objetivo general de la propuesta	70
4.4.5 Impacto de la propuesta	70
4.4.6 Direccionalidad de la propuesta	70
4.4.7 Entregable 1	73
4.4.8 Entregable 2	74

4.4.9 Entregable 3	74
4.5 Discusión	75
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	78
5.1 Conclusiones	78
5.2 Recomendaciones	79
REFERENCIAS	80
ANEXO	85
Anexo 1: Matriz de consistencia	86
Anexo 2: Evidencias de la propuesta (al detalle, es decir manuales)	87
Anexo 3: Instrumento cuantitativo	101
Anexo 4: Instrumento cualitativo	103
Anexo 5: Fichas de validación de los instrumentos cuantitativos	104
Anexo 6: Fichas de validación de la propuesta	113
Anexo 7: Base de datos (instrumento cuantitativo)	117
Anexo 8: Transcripción de las entrevistas o informe del análisis documental	118
Anexo 9: Pantallazos del Atlas.ti	124

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1.Matriz de categorización de la categoría problema	44
Tabla 2.Matriz de categorización de la categoría solución	44
Tabla 3.Expertos que validaron el instrumento	47
Tabla 4.Expertos que validaron la propuesta	48
Tabla 5.Niveles de confiabilidad para Alfa de Cronbach	48
Tabla 6.Frecuencia y porcentajes de los items de la sub categoria M.I	52
Tabla 7.Frecuencias y porcentajes de los items a la sub categoría M.E	55
Tabla 8.Frecuencia y porcentaje de los items a la sub categoría M.T	57
Tabla 9.Pareto de la categoría motivación laboral	65
Tabla 10.Matriz de direccionalidad de la propuesta	71
Tabla 11.Matriz de direccionalidad de la propuesta	72

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1.La Pirámide de las necesidades de Maslow	29
Figura 2.Los tres factores de la motivación para producir	30
Figura 3.Teoría de los 2 factores	32
Figura 4.Subcategoría motivación intrínseca	50
Figura 5.Subcategoría motivación laboral extrínseca	53
Figura 6.Subcategoría motivación laboral trascendente	56
Figura 7.Análisis de la subcategoría motivación	58
Figura 8.Análisis de la subcategoría motivación extrínseca	59
Figura 9.Análisis de la subcategoría motivación trascendente	61
Figura 10.Análisis mixto de la categoría motivación laboral	62
Figura 11.Pareto de la categoría motivación laboral	67
Figura 12.Esquema de incentivos	73

Resumen

La investigación titulada “Plan de acción para el mejoramiento de la motivación laboral en una empresa industrial de manufactura de cuadernos, Lima 2021” tiene el objetivo principal. Proponer programas de actividades para mejorar la motivación laboral en los trabajadores en una empresa industrial de manufactura de cuadernos, lima 2021.

Por tal razón, se realizó un estudio bajo el enfoque mixto, diseño holístico, tipo proyectiva, método inductivo y deductivo. La población estuvo conformada de 80 trabajadores, por lo cual se realizó la entrevista a 3 expertos como el supervisor de mantenimiento, asistenta de logística y por último al trabajador de almacén. Dada la circunstancia, se realizó la encuesta online para obtener información, así también poder identificar la problemática. El análisis que se realizó es individual, primero la información cuantitativa después la cualitativa, por último, se agrupan ambos para obtener el análisis mixto. También se desarrolló el proceso y estudio de datos mediante microsoft excel y atlas ti.

Así mismo, se determinó variedad de características con relación a la motivación laboral, la falta de incentivos, reconocimiento, pausas activas y ausencia de capacitaciones. Como resultados se desarrolla esquema de programas para mejorar la motivación del trabajador y fortaleciendo sus actividades de desempeño.

Palabras clave: motivación trascendente, motivación laboral intrínseca, motivación laboral extrínseca.

Abstract

The main objective of the research entitled "Action plan for the improvement of work motivation in an industrial notebook manufacturing company, Lima 2021" is. Propose activity programs to improve work motivation in workers in an industrial notebook manufacturing company, Lima 2021.

For this reason, a study was carried out under the mixed approach, holistic design, and projective type, inductive and deductive method. The population consisted of 80 workers, for which the interview was conducted with 3 experts such as the maintenance supervisor, logistics assistant and finally the warehouse worker. Given the circumstance, the online survey was conducted to obtain information, thus also to be able to identify the problem. The analysis that was carried out is individual, first the quantitative information then the qualitative one, finally both are grouped together to obtain the mixed analysis. The process and data study was also developed using Microsoft Excel and Atlas Ti.

Likewise, a variety of characteristics were determined in relation to work motivation, lack of incentives, recognition, active breaks and absence of training. As a result, a program scheme is developed to improve worker motivation and strengthen their performance activities.

Keywords: work motivation, transcendent motivation, intrinsic work motivation, extrinsic work motivation.

Introducción

Hoy en día, muchas empresas no toman en cuenta las iniciativas de motivación de los empleados. Esto se debe a que muchos empresarios no prestan suficiente atención a esta cuestión, olvidando que las organizaciones están formadas por personas, cada una de ellas llena de sueños, deseos, emociones y necesidades. Por ello, es necesario mantener un alto nivel de motivación de los empleados debido que en las últimas décadas, las organizaciones vienen analizando esta problemática realizando numerosos estudios para lograr el objetivo.

En Perú, el espíritu emprendedor de los ciudadanos ha dado lugar a la existencia de pequeñas y microempresas. Un gran porcentaje de estas empresas son formales existiendo también empresas no formales, ambas se centran en las maquinarias y los equipos que manejan, y en la situación financiera más que en los recursos humanos.

El estudio consta de cinco capítulos; en el capítulo I se identifica el ámbito principal de la situación de la satisfacción laboral a nivel nacional y local, seguido de una pregunta general y dos preguntas específicas en el trabajo, seguido del razonamiento, incluyendo la teoría, la metodología y la práctica, y finalmente en este capítulo se señalan las limitaciones del desarrollo de la investigación.

En el capítulo II se desarrolla el marco teórico, comenzando por los antecedentes, presentando cinco estudios internacionales y cinco nacionales sobre la categoría objeto de estudio, proporcionando el marco teórico, ampliando la información teórica utilizada como soporte, y las definiciones conceptuales de la categoría y de las tres subcategorías.

En el capítulo III se describe la metodología del estudio, describiendo los métodos, enfoques, tipos y diseño del estudio, así como la población, la muestra y las unidades informantes utilizadas en el trabajo. También especifica las categorías y subcategorías, las técnicas e instrumentos de recogida de datos, el procesamiento y análisis.

En el capítulo IV se presenta los resultados cualitativos y cuantitativos obtenidos, seguidos del diagnóstico. A continuación, enuncia las recomendaciones, prioriza los problemas, consolida los problemas, justifica las recomendaciones, describe las categorías de soluciones, presenta la dirección y la matriz, las acciones y las recomendaciones, y concluye la discusión de los resultados.

En el capítulo V se presenta las tres conclusiones del estudio, relacionadas con los objetivos generales y específicos, junto con las recomendaciones.

Por último, el estudio concluye con las correspondientes referencias y anexos, que corresponden a todos los documentos, directrices y recomendaciones en los que se basa el estudio.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Se puede observar que los empleados necesitan estar motivados permanentemente por sus jefes respectivos. Gran parte de los empleados muestran un buen comportamiento laboral y se sienten más comprometidos cuando integran los equipos de trabajo, asumiendo responsabilidades cuando son designados supervisores o encargados, motivando a los trabajadores a desplegar actitudes positivas en las actividades laborales que les permitan mejorar el rendimiento. En otras investigaciones se manifiesta que los empleados sienten presión para demostrar buenas prácticas dentro del ámbito laboral si desean permanecer en esta. Ante ello, los supervisores siempre van a querer tener la capacidad adecuada y generan sobre esfuerzos que dejen estresados a sus empleados, y este genera conflicto. Es primordial que los operarios colaboren con las expectativas del cumplimiento de su deber para obtener el éxito en el trabajo, desarrollando sus habilidades y reducir el agotamiento; sus ideas le permiten moldearse proactivamente. Según las formas que realizan sus labores generan beneficios a la empresa al crear nuevas ideas de trabajo, adecuadas a su capacidad sobre sus labores, de esa forma se juega con sus oportunidades y fortalezas (Harvard Business Review, 2017).

La OIT – Organización Internacional del Trabajo, expuso que existe una mayor tasa de desempleo laboral que se dio durante el 2018, debido a que mundialmente, el 2017 hubo gran cantidad de sujetos desempleados que abarcaba el 5,6% y que alrededor estos eran cerca de 192 millones. También identifican la cantidad de personas que son adultos mayores que va incrementando y no cuentan con una compensación salarial. Por otra parte, se toma en cuenta que para las mujeres en el tema laboral cuentan con empleos de menor rango y con

menos pretensión salarial a comparación de los hombres. Sin embargo, en parte de América latina el desempleo disminuirá el 7,7% en el 2019 a comparación del 2017, según las altas probabilidades se puede reducir el desempleo y la crisis económica en los trabajos se va superar con nuevas medidas en bases a la estabilidad (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

En Latinoamérica, el mayor énfasis es lograr conseguir incremento en el comportamiento para el poblador, mostrando el gran desempeño por el cual se va emplear el trabajo en equipo para el desarrollo del capital humano. Por otra parte, reafirmar que el principal énfasis del sector privado menciona que es el incremento de producción en las organizaciones, la cual se denomina el gran impacto para el desempeño empresarial y para el incremento de la economía en las naciones y que dará mayor incremento de trabajo (Consejo Privado de Competitividad, 2016).

A nivel nacional se demostró que la motivación a los empleados permite incrementar su desempeño en un 80% .Donde las empresas tienen muy poca inteligencia emocional pueden reducir el porcentaje de producción en un 50%, y el trabajo en equipo será ideal para mejorar la producción, tomando en cuenta que la mayor preocupación en un equipo de trabajo es evitar las expresiones de emociones y conocer las herramientas tecnológicas para poder revisar el desarrollo, las compañías necesitan incrementar su producción. El colaborador deberá sentir si es percibido por su jefe y si cuenta con el apoyo de su equipo (Gestión, 2017).

Finalmente, en el ámbito local se dispone de trabajadores de la compañía de servicios, la misma que cuenta con más de siete años en la industria brindando servicios

especializados, pero que carecen de oportunidades de crecimiento profesional y reconocimiento motivacional. En la empresa se determina que el grado de motivación laboral de cada empleado se difiere uno de otros. Por ejemplo: con relación a las recompensas, incentivos y reconocimientos últimamente se encuentran desmotivados, de igual forma en relación con incentivos adicionales al salario, y las oportunidades de desarrollo profesional de participación en toma de decisiones, se mostraron parcial y altamente desmotivados con sus logros. En relación a la cooperación entre departamentos, el ambiente de confianza y el vínculo existente entre ellos, permiten que los gerentes de la compañía, los trabajadores y la marca, obliguen a los directivos a sofisticar la gestión del talento no como una moda sino como una necesidad de estructurar procesos y políticas centradas en la motivación laboral para seguir alcanzando objetivos y metas que ayudan mejorar el rendimiento del trabajador. Como factores determinantes, entre otros, están la flexibilidad de horario, las capacitaciones, apertura a nuevas formas de solución de labores y problemas, e integración que fomenta la empresa con el desarrollo de oportunidades.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo mejorar la motivación laboral de los trabajadores en una empresa industrial de manufactura de cuadernos, lima 2021?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la situación de la motivación laboral de los trabajadores en una empresa industrial de manufactura de cuadernos, lima 2021?

¿Cuáles son los factores de mayor incidencia en la motivación laboral de los trabajadores en una empresa industrial de manufactura de cuadernos, lima 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Proponer un programa de actividades para mejorar la motivación laboral de los trabajadores en una empresa industrial de manufactura de cuadernos, lima 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

Analizar la situación actual de los trabajadores en una empresa industrial de manufactura de cuadernos, lima 2021.

Identificar los factores de mayor incidencia en la motivación laboral de los trabajadores en una empresa industrial de manufactura de cuadernos, lima 2021.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Presente investigación sustenta las teorías motivacionales, “Teoría de Vroom”, teoría del comportamiento organizacional. Estas comprenden la temática con relación a la política de trabajo de las empresas, así como también el desempeño de los trabajadores, que no solo se centra en cumplir con las funciones que compiten sino con la actitud que se manifiesta en las actividades de su trabajo.

1.4.2 Metodológica

Este plan se basa en planteamiento de investigación mixta, se desarrolla mediante la recopilación de datos por medio de encuestas para adquirir información. Esta guía permite facilitar medir la motivación laboral de los empleados en base a su desarrollo y resultados que permitan analizar el grado de motivación de los trabajadores. La propuesta actual

permitirá que los trabajadores se sientan motivados, con anhelo de cumplir sus objetivos valorados por la compañía, con manera sostenible para fortalecer el trabajo y sentirse identificados con su rendimiento y eficiencia. De manera que se puedan hacer sugerencias a través de un enfoque holístico e integrado así mejorar la motivación laboral en la corporación.

1.4.3 Práctica

El estudio que se desarrolla permite aplicar a otras industrias la experiencia de simplificar, el cómo se obtiene la respuesta del procesamiento y cómo se muestran los datos con respecto a la motivación, indicando cómo éstas se enlazan con el desempeño de los colaboradores en una organización. Por ello, se debe realizar el diagnóstico sobre la motivación laboral, ya que esto debe ser la circunstancia crítica para la empresa, con el fin de diagnosticar problemas que pueden afectar la seguridad en la motivación de los empleados.

1.5 Limitaciones de la investigación

Este proceso de trabajo tiene lugar en el primer semestre del año. Los documentos utilizados para la investigación y el análisis de este proceso están relacionados con la motivación para trabajar en una empresa industrial y se derivan de las opiniones, comentarios o criterios con los que los empleados describen y/o representan su área de trabajo durante su tiempo de adaptación a la empresa.

La encuesta se ha realizado en empresas privadas especializadas en la manufactura industrial ubicada en localidad de Santa Anita, Lima 2021. La encuesta sobre los incentivos laborales se basará en la producción de las empresas.

Para este trabajo se ha tenido en cuenta las herramientas de investigación, incluidas las entrevistas en vídeos, la información recopilada de libros, revistas y otras fuentes que se utilizaron como apoyo a la evaluación para la toma de decisiones de los empleados.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

En Bolivia, Calderón (2017) desarrolló la enseñanza de motivación y satisfacción profesional en el trabajo Joe Banana. El objetivo era medir la motivación y la satisfacción laboral en la compañía, comprender la estructura cognitiva entre estas dos variables e identificar los factores que permiten una mayor motivación. Se trata de un estudio transversal o transaccional, caracterizado por la recogida de datos en un momento dado y en un periodo de tiempo más corto, con el fin de describir los acontecimientos y analizar su ocurrencia en un momento adecuado. Como resultado, se obtiene que la mayoría de los agentes muestran una motivación intrínseca positiva y actitudes correspondientes a los niveles aceptables. En otras palabras, actitudes como comportarse bien con los demás, aceptar la responsabilidad como una carga en el sentido de la interacción en el entorno de trabajo, animar, complacer y frustrar conducen a niveles aceptables de confianza y tolerancia y les proporcionan niveles aceptables de satisfacción en el trabajo. La solución del estudio mostró que las relaciones con los empleados son necesarias para crear una alta satisfacción laboral y que los empleados están relativamente satisfechos con la cooperación y la comunicación con su equipo de trabajo.

En Colombia, Montenegro (2016) el estudio se realizó sobre las causas de la motivación de los colaboradores del sector. El objetivo era diagnosticar los niveles de motivación en los colaboradores de las empresas de construcción colombianas. En este estudio, utilizando el planteamiento descriptivo, se encontró que los factores de motivación más importantes fueron la formación y la percepción de los supervisores de

desarrollar nuevas habilidades de conocimiento, los factores de desarrollo que determinan el rendimiento del trabajo de los empleados como un pilar de la productividad de la empresa, los procesos y las oportunidades para el desarrollo de las personas se mostraron facilitados por factores de motivación. Se obtuvo como respuesta de estudio que los ingenieros se encuentran en una zona neutra de satisfacción a diferencia con otros grupos de trabajadores, lo que dirige revelar la tasa de rotación de otros grupos de empleados. Se realizaron estadísticas inferenciales en más del 87% del grupo de empleados (formado por trabajadores de astilleros) para identificar las variantes explicativas que motivan a los empleados a tomar decisiones.

En México, Castro (2016) desarrolló un estudio sobre el papel de valores y el trabajo de motivación y rendimiento. Los objetivos eran identificar el papel de los valores laborales de motivación, rendimiento de los colaboradores en las PYME, comprender el nivel de valores atribuidos a los empleados y entender el comportamiento humano en las organizaciones. El estudio utilizó una muestra transversal con una muestra aleatoria de 100 encuestados. Los resultados estadísticos mostraron que los factores de motivación estaban relacionados con la prioridad y el nivel de motivación. Esto demuestra la importancia de los valores en el comportamiento de los empleados, ya que intervienen en su actitud y motivación. El informe concluye que las compañías deben establecer objetivos exigentes para sus empleados, darles oportunidades de aportar ideas y conocimientos que les ayuden en su trabajo, desarrollar sus funciones y promover la diversidad en el lugar de trabajo.

En Guatemala, Sum (2015) desarrolló un estudio de investigación científica sobre "Motivación y efectividad de los directivos en las empresas alimentarias". El objetivo del estudio era determinar el desempeño de los auxiliares administrativos del primer departamento administrativo de la ciudad de Casa Tenango a partir de los resultados del estímulo, que fue una encuesta descriptiva. La validez y la significación mostraron que el 41% de los empleados estaban de acuerdo, mientras que el 59% estaban muy desacuerdo, lo que demuestra que el personal administrativo de la compañía de alimentos realiza un buen trabajo y que el trabajo es satisfactorio para cada uno de ellos. La encuesta demostró que la empresa motiva a sus empleados ofreciéndoles incentivos que les ayudan a disfrutar de su trabajo y a conseguir resultados de alto crecimiento. Así que hay que encontrar formas de motivar a los empleados. Estos resultados reflejan los incentivos que aumentan sus oportunidades y su potencial de crecimiento dentro de la empresa.

En Chile, Lagos (2015) el estudio de estímulo laboral y el impacto en el cumplimiento de organizaciones en Chile, con el objetivo de determinar los factores motivacionales en las empresas Copelec para generar aportes para lograr un ambiente de trabajo efectivo y eficiente. El estudio utilizó un enfoque cualitativo y analizó las posibles situaciones agradables o desagradables de los trabajadores. El plan de estudios fue no experimental porque no se construyeron las situaciones existentes, las cuales se encuentran entre las características intrínsecas que dependen del desempeño efectivo de las funciones, ya que mientras más responsabilidades y experiencia laboral tienen los trabajadores, más motivados se encuentran en el ambiente laboral. Así, el 78% de los trabajadores indicaron que se encontraban de acuerdo con que tenían una buena actitud

hacia su trabajo, el 8% indicaron que estaban moderadamente de acuerdo con el vínculo de actividades que realizan y el puesto que ocupan, y el 14% consideraron que sus tareas no tenían ninguna relación con su puesto en la organización. La conclusión es que todos los empleados de la empresa desarrollan funciones organizativas y se fijan objetivos que les motivan a la vez que les dan responsabilidades. En este caso, cada trabajador estará más dispuesto en mejorar su desempeño para alcanzar sus logros.

2.1.2 Antecedentes nacionales

En Lima, Carnero & Guaylupo (2017) desarrolló un trabajo para analizar la relación de motivación y desempeño laboral en los trabajadores de ventanilla en la entidad bancaria de Arequipa en el año 2017. Objetivo del estudio es observar la relación que vincula con la motivación y el rendimiento laboral del personal de ventanilla de la institución bancaria. Nuestro trabajo es un estudio descriptivo con plan de correlación cruzado. La muestra estaba formada por 30 trabajadores, hombres y mujeres, sin límite de edad. Entre los instrumentos utilizados se encuentra una escala de motivación diseñada por Steers y Braunstein, que consta de 15 ítems de 1 a 5 de importancia. Otro instrumento utilizado fue la escala de desempeño laboral gráfico validada por Edgar Argueta, que consta de 13 ítems, también con una importancia que va de 1 a 5. Por otra parte, la puntuación de la motivación fue generalmente baja, con un 53,34%; la puntuación más baja por necesidades fue el 96,67% para las necesidades de rendimiento; la segunda más baja fue la de las necesidades de energía, con una puntuación muy baja del 76,67%; las necesidades de ingreso tuvieron valoraciones muy bajas del 86,67%.

En Lima, Pizarro (2017) se estudió la motivación y la eficacia en los empleados de la oficina de admisión de la entidad privada en 2017. El objetivo era determinar los niveles de desarrollo en los empleados de la oficina de admisión en el trabajo. Para este estudio se utilizó un diseño gráfico no experimental que muestra a 50 personas, las respuestas fueron el 80% de los entrevistados que tienen un nivel normal de motivación, al 78% tenían un nivel normal de rendimiento laboral y el 96% tenían un nivel normal de factores motivadores, indicando que muestra la relación entre la motivación y el rendimiento laboral, la respuesta obtenida es una relación significativa, donde $p=0,000$ menciona una baja relación entre las variables de motivación y productividad es menor que $\alpha=0,05$, Sin embargo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, tomando en cuenta se finaliza la existencia entre la motivación y la eficiencia de empleados en oficinas administrativas en la entidad privadas.

En Lima, Avilés (2017) realizó la tesis de motivación laboral de los asesores y el nivel de las ventas que existe en Lince en la compañía RENA WARE S.A. Esta tesis indica los siguientes objetivos: definir el nivel de logros obtenidos por los asesores de ventas y sus diferentes procesos. Para ello se utilizó el método descriptivo, trabajándose en conjunto de aproximadamente 20 integrantes, tomando en consideración la motivación y desarrollo de los procesos, realizando cuantificación de formas visuales y cualitativas. Para lograr los resultados se desarrolla la investigación de talleres en equipos, ya que es necesario confiar en la capacidad de sus colaboradores. Respecto al nivel de motivación laboral y los objetivos específicos se tiene un nivel de afiliación bajo, con 93.33 % (desfavorable). Después, en el nivel logró, con 98.33 % es perjudicial, en el nivel poder se muestra la motivación desfavorable con 90%, lo que indica es que los colaboradores

no muestran el lazo con la compañía ,debido que en el estudio se detalla el nivel de motivación bajo, por lo que se considera que logrando una buena comunicación e intercambio de ideas, se pueden llegar a concretar acuerdos que ayudan a saber que cada uno es diferente y saber valorar lo bueno que aportan los demás grupos, desarrollando la paciencia entre los socios y demostrando el compromiso.

En Andahuaylas, Reynaga (2015) realizó un trabajo de motivación laboral en el hospital de. El objetivo fue diagnosticar la relación de los incentivos y el desempeño de los empleados en el Hospital Hugo Pesce Pesetto en la ciudad de Andahuaylas en el año 2015. Se utilizó un diseño experimental de tipo pertinente y se obtuvo una muestra de 103 personas, con el resultado de que el 17% de los trabajadores estaban motivados. En cuanto al rendimiento, el 5% era capaz de hacer un buen trabajo, el 26% se sentía a gusto en su entorno laboral, el 36% se sentía motivado a veces y el 19% casi siempre, lo que hace referencia a la teoría de Maslow sobre la satisfacción de necesidades. Los datos se recogieron mediante el análisis de documentos y se comprobó que el nivel de confianza del 95% era significativo entre las dimensiones de la persistencia del ambiente de trabajo en el hospital, mientras que el comportamiento de las personas organizadas lo era en términos de importancia y grado de influencia.

En Lima, Morí & Orosco (2015) realizaron la averiguación de oferta de corrección motivacional, para los colaboradores de McDonald 's, El objetivo fue diagnosticar la altitud de motivación de los empleados de la empresa. La metodología empleada fue de individuo manifiesto para ahondar y contar, así como adjetivar la novedad recabada utilizando técnicas y procedimientos sustentados en una cinta de

modelos y métodos, lo cual hizo virtual la selección, distribución e lectura de los resultados recolectados, concluyendo con la primicia de generalizaciones válidas, mostrando como resultado que la altitud de motivación del asiento es alta, existiendo casi una armonía entre las tres necesidades. Los porcentajes son basados en la proposición McClellan con 34% en afiliación, 33% en especulación y el último 31% en poder, no pudiendo medir una altitud predominante en la empresa. Conclusión, la altitud motivacional para los colaboradores de McDonald's es alto, con oferta orientada a restablecer los indicadores que se ubicaron en un altitud armonioso e inclusive bajo.

2.2 Bases teóricas

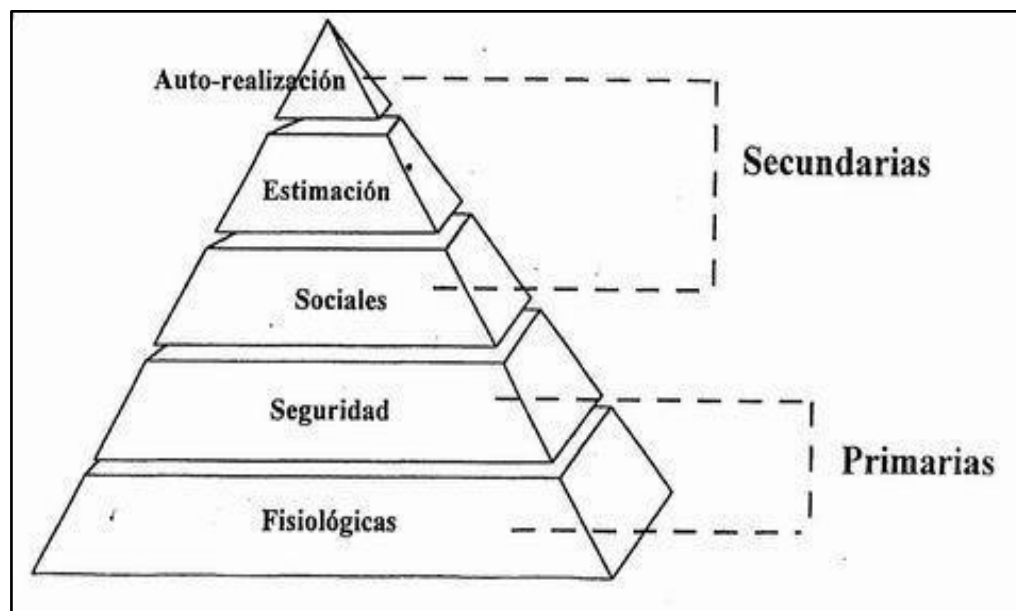
2.2.1 Marco fundamental

Teoría de la Jerarquía de necesidades Maslow

Describe la evacuación que requieren las personas y están organizadas en escala, se muestra el nivel de altitud inferior donde encuentran las acciones prioritarias y en la altitud dirigente están la evacuación con última importancia. Para memorizar cada vez mejor al sujeto en una compañía, es necesario que la cultura de pensamiento de su acción. Con esta teoría se proxenetismo de programar las evacuaciones primarias de las personas hasta alcanzar la emergencia secundaria. Cada sujeto tiene que fertilizar sus propias salidas para determinar sus objetivos (Chiavenato, 2007).

Figura 1.

La Pirámide de las necesidades de Maslow.



Fuente: Chiavenato (2007).

La necesidad fisiológica está acompañada con la perduración del ser humano, en conservar mejor la expresión del individuo por medio de las necesidades de alimentación, refugio, sueño y otros requerimientos físicos. La Necesidad de estabilidad que contiene entradas de vigilancia ante la inseguridad de cualquier daño físico y emocional, expresada muchas veces a través del pánico de perder algo en la vida. La obligación de la asociación hace mención al cariño propio que tiene cada ser humano, como se conecta con las personas que les rodea, manteniendo la comunicación y amistad constante con las personas. La Necesidad de estima significa que cada persona muestra su felicidad por su prestigio, ego y buscan sentirse apreciados en su ambiente; este tipo de necesidad busca encontrar el anhelo de tener la confianza en sí mismo.

La Necesidad de autorrealización busca lograr su capacidad máxima de aspiraciones, para convertirse en lo que desea, desarrollando sus capacidades.

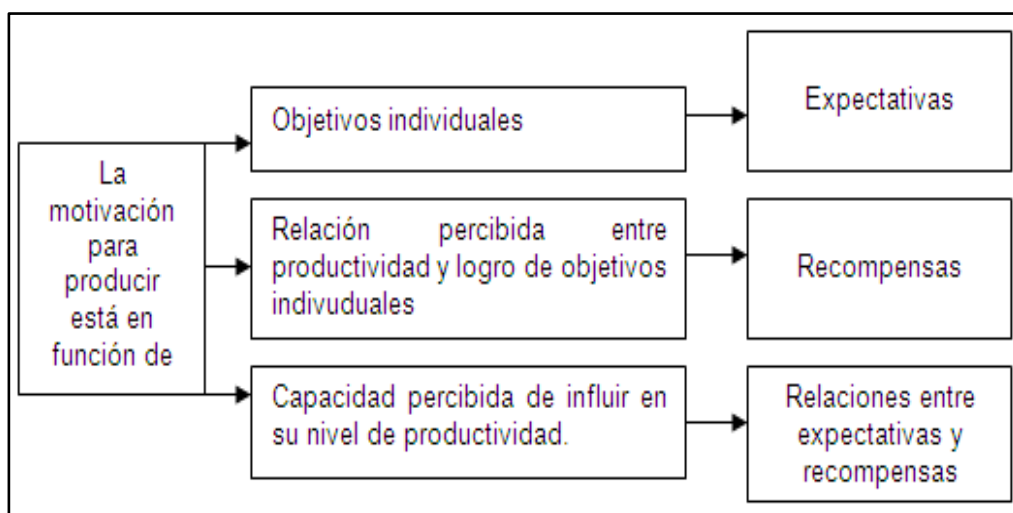
El grado de necesidades de Maslow, propone que las personas logren atender una necesidad, ya que constantemente va a buscar satisfacer cosas nuevas. Para las necesidades, lo alto de la pirámide para buscar satisfacer sus demás necesidades. Los seres humanos son distintos en hallar su propio ingenio, sus gustos, sus talentos, que ayudan a descubrir su identidad (Maslow, 1991).

Teoría del modelo situacional de motivación de Vroom

Consiste en que la motivación depende de cada persona y cuenta con 3 factores que desarrollan su motivación y obtener mejor los resultados: los objetivos propios, la relación entre las personas con la productividad, los resultados personales. Con esta teoría se trata de identificar cuáles son los objetivos que desarrolla cada persona, que le permita que su motivación aumente y poder, así alcanzar los objetivos trazados (Chiavenato, 2007).

Figura 2

Los tres factores de la motivación para producir.



Fuente: Chiavenato (2007).

Esta teoría considera que cada persona debe actuar de cierta forma, desarrollando los objetivos y deseos que pretende obtener en su ámbito laboral y oportunidades que el trabajador tiene, mediante el crecimiento de su conducta y en la manera de realizar su labor que le con lleve a lograr determinados resultados. Confirma que las personas están motivadas para actuar con el fin de alcanzar sus sueños, están convencidas del valor de estos sueños y que sus acciones contribuyen efectivamente a la consecución de los mismos.

Hay que tener en cuenta que los resultados no dependen totalmente del rendimiento de los empleados en el desempeño de sus actividades, ya que hay factores externos que escapan al control de los empleados. Por ello, las personas deben esforzarse de diferente manera con la posibilidad de llegar a alcanzar los resultados óptimos, según indica la teoría, ya que el esfuerzo y desarrollo que emplea el trabajador al llevar a efecto sus tareas, se enfocarán en tres elementos o variables, Vroom (1964).

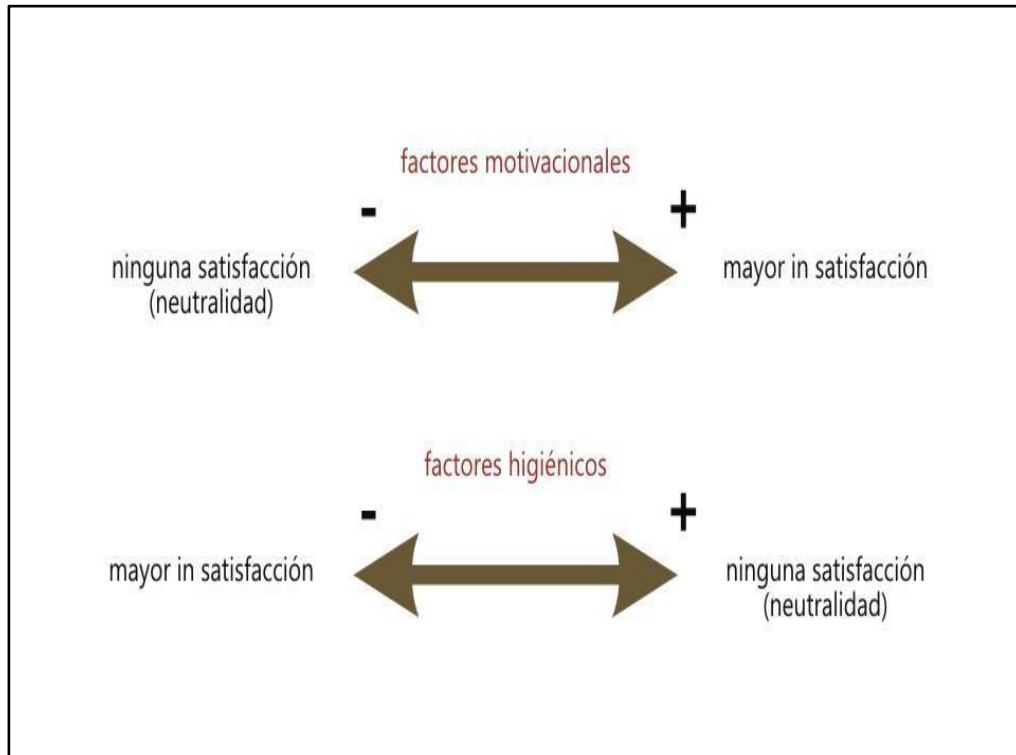
Teoría de los 2 factores de Herzberg

Indica que cada colaborador tiene factor de satisfacción (motivación) y otro de insatisfacción (factores de higiene) siendo su desafío el cumplir con las responsabilidades del puesto de trabajo y con funciones altamente competitivas para su desarrollo. Dado que, bajo esta Teoría, la motivación se basa en un factor de satisfacción y otro de insatisfacción que servirá de ayuda en el proyecto de tesis para verificar cómo interactúa la persona con su trabajo y obtiene oportunidades de crecimiento motivaciones que

producirán un resultado de satisfacción y aumento del nivel de productividad (Chiavenato, 2007).

Figura 3

Teoría de los 2 factores



Fuente: Chiavenato(2007).

Las primeras necesidades fisiológicas, seguridad y aceptación, se vinculan con factores higiénicos, y los niveles altos de estimación y autorrealización se vinculan con factores motivadores. Dado que a través de varios estudios realizados se menciona que los factores que ejecutan satisfacción en el trabajo son distintos a los que producen insatisfacción, el ser humano tiene cualidades únicas y una capacidad adecuada que a través del crecimiento psicológico, logra constituir un grupo de necesidades para su desarrollo durante su motivación constante (Arbaiza, 2010).

Así mismo la motivación de cada persona depende de 2 factores muy importantes. El primero es llamado factores higiénicos o de mantenimiento; comprende las reglas y funciones de la empresa, el clima que se desarrolla entre las relaciones del director general y los trabajadores, indica la seguridad laboral y las oportunidades que existen. La empresa ha implementado y manejado herramientas para motivar a sus trabajadores. El segundo es llamado Factor Motivacional, emplea reglas y cumplimiento de deberes para cada trabajador, administrando correctamente las funciones que son designadas a cada uno, permitiendo mayores oportunidades para ascender (Robbins & Judge, 2013).

2.2.2 Marco conceptual

La motivación laboral indica que las personas deben lograr alcanzar el máximo esfuerzo con el propósito que los motive a satisfacer alguna necesidad personal. De acuerdo con (Carrasco & Robbins, 2004), trata de un grupo de cualidades que componen la acción a un trabajador para realizar y alcanzar sus objetivos propuestos y llegar a sentir que es importante y necesario en el trabajo, tanto para llegar a alcanzar los objetivos empresariales como los objetivos personales, que se sostiene en una mayor motivación y esta es generada, a la vez, en lograr mayores expectativas por representantes externos y propios que permiten lograr alcanzar la satisfacción laboral.

Así mismo la motivación laboral se refiere a las acciones de como implican cada colaboradora de impulsar llegar a cumplir y lograr su propósito, porque establecen esa fortaleza que le permite conseguir su objetivo y llevar a cabo las acciones de estar motivados. De lo contrario, se impulsa a que realicen un comportamiento definido con las acciones y deberes que le permiten realizar su trabajo, lo cual también origina que los

gerentes y jefes superiores deben tener muy claras las estrategias y desempeño sobre la motivación, tener en cuenta que la carga de su tiempo debe estar mayormente ocupado en cómo incentivar en lograr metas establecidas por la empresa (Mahillo, 1997).

La motivación en el trabajo es también un proceso que da eficacia y dirección al comportamiento. Posibilita el comportamiento, lo orienta hacia un objetivo y se dirige a la consecución de un determinado resultado, es decir, la acción realizada permite alcanzar el objetivo. Es la acción que se asocia a la posibilidad de lograr lo posible y lo imposible. Cuando la motivación es alta, el comportamiento es bueno tanto personal como profesionalmente. La motivación se aplica a todos los empleados para fomentar un comportamiento que conduzca a un rendimiento mejor y de mayor calidad en sus carreras y en las áreas y actividades relacionadas con el trabajo (Reeve, 2010).

Influye en la conducta de cada persona de diferentes formas y maneras. Para llegar al objetivo y lograr un buen nivel de satisfacción efectiva y profesional, el trabajador y la organización tienen que ir a la par, de tal manera que si la persona no se siente motivada por su puesto de trabajo, las funciones que desarrolla no serán realizadas de la mejor manera, incluso no demostrará buen resultado y el compromiso de labor podría disminuir por lo que se indica que un líder siempre va a demostrar cómo conseguir que su equipo de trabajo se sienta motivado para llegar a la meta, sólo si conoce qué factores motivan a cada uno de ellos. Esto se debe a que cada persona tiene diferentes cualidades, de modo que las motivaciones son distintas de acuerdo a las prioridades de cada una (Louffat, 2015).

La motivación trascendente satisface las necesidades ajenas y muestra la respuesta que viene de algunos sujetos teniendo en cuenta que la compañía tiene que colaborar con la ONG y llevar a cabo labores comunitarias que ayudarán con la responsabilidad social de la organización, al trabajo desde la generosidad, la confianza y generando, a la vez, conquistadores de grandes proyectos, impulsados por el líder. Este tipo de soporte demuestra el suceso de dividir entendimientos, apoyando emocionalmente y llevar diversión de instruir, que ayuda a contribuir con los demás de manera positiva (Pastrana, 2013).

Se menciona, que el estudio de la motivación extrínseca define tres conceptos importantes como características, tales como la recompensa, el castigo y el incentivo, siendo que la recompensa lleva al objeto ambiental atractivo y al éxito de una serie de conductas que avanzan hacia las oportunidades en cuanto la conducta se repita, siendo un objeto ambiental no atractivo que se determina en incentivo de ascensos. Asimismo, al final de una secuencia de conductas que reducen los medios de comportamiento, desarrollan objetivos ambientales que pueden ser expresivos o no para el sujeto para que lleve a efecto la cadena de conducta (Soriano, 2001).

Esta teoría se caracteriza por el hecho de que los miembros de una organización pueden aportar conocimientos de forma positiva con los que están conectados para lograr los objetivos, y la estructura del lugar de trabajo dentro de la organización es muy importante. El diseño del lugar de trabajo busca trabajar con los demás y debe considerar que el propósito de cada persona es más relevante que las necesidades, sabiendo que ambos están en funcionamiento al mismo tiempo y que en la acción, el propósito de la persona tiene prioridad sobre sus sentimientos. La apreciación de la realidad busca

conectar a la persona con su entorno y consigo misma; las consecuencias de la motivación para actuar tienen prioridad sobre las necesidades humanas, como la necesidad de emoción, el hedonismo y la fuerza (Rodríguez, 1992).

La responsabilidad dispone que el trabajador tiene que asegurar su compromiso real en el ambiente laboral y garantizar esfuerzo máximo con los procesos de productos o servicios que generen u ofrezcan. Es por ello que alcanzar el nivel de satisfacción, se logra que la persona tenga una mejor calidad de vida y estaría cumpliendo en cubrir muchos requerimientos. Luego se permite seguir creciendo hasta lograr superarse tomando en cuenta que cada trabajador debe conservar su puesto durante todo el ciclo de labor con la confianza que percibe durante el tiempo que permanece, cumpliendo cada paso del reglamento de la organización (Socorro, 2006).

Las creencias representan la realidad, observada desde nuestra perspectiva, y guían nuestro acto que son ideas muy estables que forman parte de nuestro entendimiento y tienen un valor explicativo y evaluativo. Establecen los límites que son acotados por la cultura en la que se mueve el individuo y está indicado sobre todo al contexto de aprendizaje; son resistentes al cambio. Tomando en cuenta que no son inamovibles a nivel cognitivo, actúan como un filtro sobre la idea y el proceso de la información que están relacionadas entre sí. Tomando en cuenta que influyen sobre otros aspectos personales del individuo (actitudes y valores), son difíciles de medir, debido a que intervienen en la conducta de las personas (Ramos, 2007).

Los valores del trabajo están por encima del entorno laboral y definen la relación más estrecha con el comportamiento, lo cual es un aspecto muy importante ya que cada concepto apoya los aspectos internos, externos y sociales del trabajo. El desajuste entre los resultados o las expectativas de estos aspectos es muy importante porque conduce al punto de intersección entre los objetivos del individuo y las expectativas que corresponden a las características y requisitos reales del entorno de trabajo. Este desajuste puede ser tanto negativo como positivo, y puede distinguirse entre el primer caso, en el que las expectativas superan la realidad, y el segundo, en el que la realidad supera las expectativas (Valdez, 2009).

La perspectiva conductista subraya que la motivación extrínseca incluye diversas formas de incentivos externos, como las recompensas y los castigos. Por otro lado, la motivación intrínseca se basa en factores internos como el reto, la confianza y el esfuerzo, y se puede observar que éstos se desarrollan y las personas trabajan en el entorno laboral porque quieren conseguir buenos resultados y están motivadas para alcanzar sus objetivos y lograr un alto nivel de rendimiento (Santrock, 2002).

Los incentivos extrínsecos influyen en el ambiente de una empresa, como los ascensos, las recompensas y los beneficios adicionales. Se centran en los beneficios personales del entorno, como los aumentos de sueldo y los ascensos vinculados al buen rendimiento, y en la satisfacción personal, como los elogios, los ascensos y las recompensas vinculadas al buen rendimiento, que desencadenan las respuestas del entorno (Campos, 2012).

Asimismo, es la propagación de los argumentos o la atracción que determinados hechos, objetos o acontecimientos generan en la mente de las personas, llevándolas a realizar la actividad. Está relacionado con el hecho de que las personas contagian sus emociones de forma externa cuando realizan sus tareas en el compromiso. Permite calibrar cuáles son los factores externos que influyen en los empleados cuando cumplen sus compromisos en la empresa (Rodríguez, 2006).

También es el deseo que impulsa el comportamiento para obtener recompensas externas o evitar una sanción. Se resalta que los regalos y el dinero se muestran como ejemplo de estímulos externos que influyen en las actitudes y deseos inherentes que conducen a determinados comportamientos para recibir alguna compensación o evitar un posible castigo suelen caracterizarse por recompensas, premios, dinero, etc. Así, cuando los empleados lo hacen bien, rinden bien para la empresa y saben que su trabajo se valora, son recompensados (Salazar & Gutiérrez, 2016).

En el rendimiento laboral la empresa espera que los empleados realicen actos discretos a un determinado nivel durante un periodo de tiempo. Este valor puede ser positivo o negativo, según sea bueno o malo, y representa la contribución del empleado al rendimiento de la organización (Motowildo, 2003).

El trabajo en equipo muestra la opción de medir la unidad del conocimiento y la capacidad que evalúe el rendimiento de su comité y tome las medidas necesarias para mejorarlo y potenciarlo. Asimismo, el equipo se encarga de evaluar el rendimiento de sus participantes y de fijar los objetivos (Chiavenato, 2007).

Sugieren que los incentivos son la estrategia más importante que permite a los empleados elegir el lugar de trabajo en función de la calidad de los incentivos ofrecidos. Estos incentivos son, en primer lugar, monetarios, en segundo lugar, controles de rendimiento por parte de la empresa, en tercer lugar, las garantías, es decir, beneficios no incluidos en el salario. (Werther y Davis, 2008).

La motivación intrínseca forma parte de las necesidades psicológicas del hombre. Por lo tanto, se comporta de una manera determinada con las fuentes externas que le afectan. Esto ayuda a comprender el comportamiento de cada trabajador en el entorno propuesto en el estudio. Del mismo modo, cada persona busca tener un determinado comportamiento hacia las fuentes externas que le afectan como resultado (Mateo, 2001).

Por otro lado, se relaciona con el interés que afecta a la persona en función de su personalidad que le lleva a superar cualquier objetivo propuesto. Esto se debe a que el empleado tiene interés en ciertas cosas y quiere superar lo que le impide realizar su tarea, en función de su personalidad, lo que le lleva a superar cualquier objetivo propuesto para realizar la acción concreta (Díaz, 2005).

Asimismo, la motivación intrínseca es una actividad que afecta a la persona, se basa en la misma y se puede decir que está influenciada por la necesidad de sentirse realizado por un deseo, alcanzar una meta personal o descubrir algo nuevo. Las empresas deben reconocer que los empleados también tienen objetivos personales que se reflejan en su rendimiento laboral y deben tener en cuenta los objetivos personales de cada empleado a la hora de implementar programas de motivación (Ospina, 2006).

La seguridad ayuda con la inmunización de los perjuicios existentes en obligación y es precisado decretar un universalismo de actividades que ayuden a suceder aviso adecuada para detectar las áreas y condiciones inseguras y así evitar y controlar los accidentes a donde se encuentran los colaboradores al santiamén de llevar a cabo sus tareas.

Las investigaciones reflejan capital para las empresas que establecen programas de aplomo para apoyo de su personal y de los colaboradores, aumenta la productividad y el tratado para llevar a cabo la obligación con máximo aplomo (Alvarado, 2011).

El comportamiento son aquellos actos o conducta que desarrollan los trabajadores y buscan alcanzar sus objetivos relevantes para la compañía, demostrando las acciones y competencias que desarrolla cada persona bajo sus niveles de contribución (Chiavenato, 2000).

La confianza es el convencimiento en que las personas o conjunto de grupos serán capaces de buscar la manera adecuada de actuar y demostrar la postura en base al desarrollo de sus pensamientos. La confianza se verá en la conducta de cada trabajador quienes se van a evaluar el conocimiento adecuado (Robinson, 1996).

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1 Método de investigación

En el presente trabajo de investigación se utilizó el método inductivo, tomando en cuenta que se plantea desde la explicación razonable de los hechos, desarrollando comunicación y conclusiones generales que parten de una colocación independiente para ganar resultados de la casuística. La lógica dialéctica ayuda evaluar acciones particulares a romper de instrumentos teóricos, que inicia desde el problema. Unificando uno y otro método se logra demorar comunicación acostumbrada que son especificados en explicaciones concretas y logran complementarse (Rodríguez & Pérez, 2017).

El método inductivo busca conseguir el resultado de forma general dividiendo el estudio en varios hechos reales, es hablar que va de lo unilateral a lo acostumbrado (Solís, 1991), entretanto que la lógica razonable apunta al parecer que va a evaluar desenlaces propios con significado razonable luego de investigar los hechos generales (Zelayaran, 2002).

3.2 Enfoque

Este estudio utilizó un enfoque de método mixto porque el estudio global permitió la aplicación de nuevas teorías y la recopilación de información cuantitativa y cualitativa. Este enfoque permite distinguir y expresar datos para obtener resultados que respondan a las preguntas de la investigación. (Hurtado, 2000).

3.3 Tipo de investigación

El estudio es predictivo y se basa en la realidad del problema, porque sus conclusiones se enfocan en la mejora de las recomendaciones o alternativas de solución a partir de un diagnóstico complejo del problema, que se identifican y corresponden a la realización de recomendaciones para alcanzar las metas, objetivos y planes de acción para desarrollar planes que ayuden a mejorar la motivación de los empleados en la compañía (Carhuancho, Nolazco, Sicheri, Gerrero, & Casana, 2019).

3.4 Diseño de la investigación

El presente estudio pertenece a un diseño no experimental-cruzado, ya que el control de las variables no fue manipulado intencionalmente, ni afecta su relación con otras variables, y su propósito fue desarrollar una descripción de las variables tal como se presentaron, tomando en cuenta su interacción y ocurrencia, mientras que nuevamente, como ya se mencionó, el objetivo fue describir las variables en el tiempo (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.5 Población, muestra y unidades informantes

Para estudiar un problema se necesitan datos cuando la población, es decir, toda la población, reúne las características necesarias relacionadas con el problema de investigación y siempre está buscando información (La torre, Rincón, & Arnal, 2003). En este estudio, la población estaba formada por 80 trabajadores de una empresa industrial que realizan mantenimientos de los equipos de producción.

Además, la muestra representa sólo una pequeña parte de la población para la que la investigación pertinente proporciona resultados precisos (Sierra, 1988). También, la muestra de este estudio incluye a tres trabajadores de las empresas participantes que fueron entrevistados.

Las unidades que lo saben todo son individuos que son importantes fuentes de información en el estudio. También tienen sus propias experiencias que se desarrollan en la empresa de acuerdo a sus cargos y horas de trabajo, lo que permite al investigador seleccionar y recoger información importante a considerar en el estudio (Robledo, 2009).

Sin embargo, los trabajadores que llevan más tiempo en la empresa conocen mejor los sistemas que sucede, por tanto, pueden aportar información importante para la investigación.

3.6 Variables y dimensiones

Mahillo (1997) señala que la motivación en el trabajo tiene que ver con la forma en que los empleados individuales intentan alcanzar y cumplir sus objetivos y con la razón por la que generan la energía para alcanzarlos y realizar acciones motivadoras. Teniendo en cuenta que su carga de tiempo es principalmente sobre cómo fomentar el logro de los objetivos establecidos por la empresa.

Tabla 1

Matriz de categorización de la categoría problema

Categoría	Sub categoría		Indicadores	
C1. Motivación laboral	C1.1.	Motivación Transcendente	C1.1.1.	Responsabilidad
			C1.1.2.	Creencias
			C1.1.3.	Valores
	C1.2.	Motivación Extrínseca	C1.2.1.	Rendimiento laboral
			C1.2.2.	Trabajo en equipo
			C1.2.3.	Incentivos
	C1.3.	Motivación Intrínseca	C1.3.1.	Seguridad
			C1.3.2.	Comportamiento
			C1.3.3.	Confianza

Tabla 2

Matriz de categorización de la categoría solución

Categoría	Alternativa de solución	KPI	Entregables
	Evaluar el rendimiento laboral del trabajador para recibir el incentivo o bonificación.	% de reconocimiento mensual a los trabajadores.	Esquema de programa del plan incentivo
Plan de acción	Implementar una programación de ejercicios de pausas activas que ayuden a mejorar el rendimiento laboral.	Tiempo de ejercicios de pausas activas / % de riesgos.	Esquema de programa de pausas activas.
	Capacitar al personal en el desarrollo de habilidades y destrezas que mejoren su rendimiento laboral.	% de rendimiento laboral	Programa de capacitación.

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Las técnicas para recolectar información, se basan en actividades y métodos que ayudan con la investigación y a su vez permiten obtener información relevante, a medida que se van dando resultados con la recolección de datos de la investigación, encuestas y entrevistas, que son los instrumentos que muestran por medio de los cuales es posible aplicar técnicas determinadas que ayudan con la guía de investigación, el cuestionario (Hurtado, 2000).

3.7.1. Instrumento

El procedimiento para llevar a cabo este estudio comenzó con la recopilación de información teórica, conceptual y de fondo relevante para las preguntas de la investigación de diversas fuentes y autores. Se utilizaron entrevistas y cuestionarios como métodos de investigación. Además, se elaboraron herramientas de recogida de datos como cuestionarios y guías de entrevista para los empleados de la misma empresa con el fin de involucrar a todos los empleados de la empresa.

En cuanto a la recogida de datos, este estudio consideró como métodos las entrevistas y las encuestas. Las entrevistas, que permiten obtener información y establecer una comunicación directa con los encuestados, así como dar respuesta a las preguntas planteadas de antemano por el entrevistador en función del tamaño de la población de estudio, proporcionan los resultados. En este estudio, las entrevistas se realizaron con los empleados más experimentados de la empresa. Además, se llevó a cabo una encuesta entre todos los empleados, ya que esto permitió recopilar datos relevantes relacionados con las preguntas de la investigación. (López & Fachelli, 2015).

3.7.2. Descripción

Nombre: Plan de acción para el mejoramiento de la motivación laboral en una empresa industrial de manufactura de cuadernos, Lima 2021

Año: 2021.

Procedencia: Lima - Perú.

Objetivo: Proponer un programa de actividades para mejorar la motivación laboral de los trabajadores en una empresa industrial de manufactura de cuadernos.

Lugar de aplicación: Instalaciones de la compañía-área de producción

Modalidad de aplicación: De manera individual

Tiempo que toma la Aplicación: 8 minutos.

Forma de Aplicación: Online

Herramienta de edición: Escala de Likert

Sub categorías: Se realizó un instrumento donde se categorizan la correlación de 3 sub categorías de la problemática, la primera consiste de 9 preguntas, la segunda consiste de 9 preguntas y la tercera consiste de 4 preguntas, constituido por un total de 22 preguntas.

3.7.3. Validación

Permite obtener información muy eficaz para lograr los objetivos planteados en la investigación. Por otro parte, para que la entrevista se realice en armonía y en un contexto donde reine la confianza y resulte relevante; utilizamos una guía de entrevista, la misma que abarca una lista de ítems generales que guiaron normal proceso de la entrevista (Wiley & Inc, 1984). Su aplicación es de mucho beneficio en la investigación por el enfoque holística que se realiza y la comunicación abierta y acuerdos informantes de la empresa.

Por otro lado, las encuestas, como técnica que utiliza un conjunto de diferentes tipos de preguntas, permiten recoger una variedad de información relacionada con un tema específico a partir de una muestra representativa de casos o del mundo en general, con el objetivo de estudiar y explicar las características de diversas variedades (Casas, Repullo, & Donado, 2003).

Asimismo, se ha complementado la recopilación de datos mediante la observación, utilizando el principio de “complementariedad” como defiende (Carhuacho, 2020). En el ámbito aplicativo, se mostró cómo resultó la relevancia de agrupar información y lograr los objetivos planteados.

Tabla 2

Expertos que validaron el instrumento

Apellidos y Nombres	Especialidad	Opinión
Dr. Nolasco Labajos Fernando Alexis	Docente	Relevancia
Dr. Sánchez Roque Leoncio Robinson	Docente	Coherencia
Dr. Carhuacho Mendoza Irma Milagros	Docente	Coherencia

Tabla 3

Expertos que validaron la propuesta

Apellidos y Nombres	Especialidad	Opinión
Dr. Robinson Sánchez Leoncio	Docente	Suficiencia Claridad
Dr. Gardí Melgarejo Victoria	Docente	Coherencia

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad de este instrumento se desarrolla en la precisión de información precisa de los encuestados que se van utilizar. En este sentido, esta herramienta mide el grado de confiabilidad que desarrollan para acumular la información de manera consistente (George & Mallery, 2003).

Tabla 4

Niveles de confiabilidad para Alfa de Cronbach

Valores	Nivel
De -1.00 a 0.00	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Nivel fuerte de confiabilidad

K= 80

Vi= 21.32

Vt= 45.62

Alfa = 0.5379

3.8 Procesamiento y análisis de datos

Primer paso: se estableció el cuestionario por los expertos.

Segundo paso, Se lleva a cabo las pruebas experimentales.

Tercer paso: Se precisó indicar que por la situación se elaboró encuestas online.

Cuarto paso: Se generó la base de datos en Microsoft Excel.

Quinto paso: Se elaboraron la información a través de Excel mediante tablas estadísticas.

Sexto paso, Se procesa la revisión de la guía de entrevista.

Octavo paso: Se aplicó las entrevistas a través de video llamada.

Después se realiza la recolección de información de datos y se procede con la tabulación en el programa Excel, luego se utiliza el software para los análisis estadísticos, donde los resultados se demuestran mediante tablas y gráficos. Asimismo, se permite utilizar el programa Atlas ti para crear nuevos códigos, grupos y redes.

3.9 Aspectos éticos

APA: Se desarrolla mediante un formato estandarizado para citar fuentes y referencias bibliográficas de los derechos, artículos científicos, revistas científicas, tesis y otros registros que han sido consultados en la presente investigación.

Muestra: conservar la información individual de las respuestas sin tener que medir a toda la población.

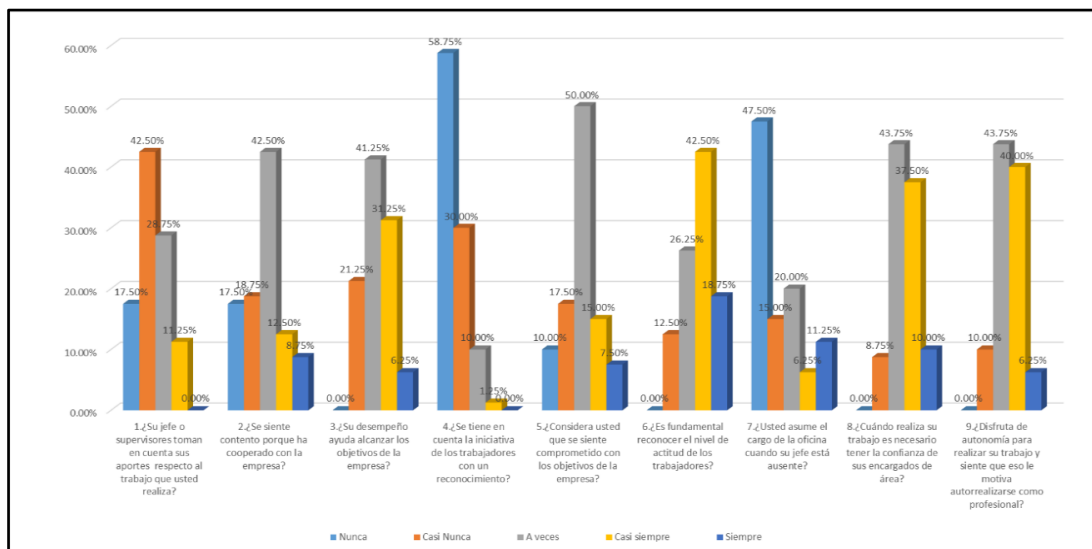
Data: muestra la solución de manera positiva, sin ninguna modificación para alterar los resultados.

CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 Descripción de resultados cuantitativos

Figura 4.

Subcategoría motivación intrínseca, preguntas del 1 al 9.



En la figura 4 y tabla 6, se muestran los siguientes resultados con respecto a la sub categoría motivación intrínseca; se observa en la pregunta 1: ¿Su jefe o supervisores toman en cuenta sus aportes respecto al trabajo que usted realiza?, el 42.50% de los encuestados indican que casi nunca los jefes toman en cuenta sus las ideas claras que mencionan para poder realizar eficazmente su trabajo, mientras que un 28.75% manifestó que a veces los jefes toman en cuenta sus aportes que contribuyen, se puede indicar que el mayor porcentaje de los trabajadores no se sienten aludidos cuando aportan ideas nuevas respecto al trabajo que realizan. Con respecto a la pregunta 2: ¿Se siente contento porque ha cooperado con la empresa?, un 42.50% de los encuestados mencionan que a veces se sienten contento por haber cooperado con la empresa, así mismo el 18.75% de los encuestados señalan que casi nunca se sienten contento por contribuir con la

empresa, con este indicador se puede observar que el mayor porcentaje de los trabajadores no se sienten felices cuando contribuyen con la empresa.

Para la pregunta 3: ¿Su desempeño ayuda alcanzar los objetivos de la empresa?, el 41.25% de los encuestados señalan que a veces permite alcanzar sus expectativas y contribuir con sus objetivos, mientras el 31.25% señalan que su trabajo casi siempre ayuda a obtener mayores logros. En la pregunta 4: ¿Se toma en cuenta la iniciativa de los trabajadores con un reconocimiento?, trabajadores encuestados mencionan que nunca reciben impulso para lograr llegar a su meta, mientras que el 30.00% señalan que casi nunca reciben agradecimiento por su buen desempeño y habilidad que le permite avanzar así sus logros. En la pregunta 5: ¿Considera usted que se siente comprometido con los objetivos de la empresa?, un 50.00% de los trabajadores mencionan que a veces se sienten participe de los logros que realiza la empresa, así mismo el 17.50% indican que casi nunca muestran un gran compromiso con visión a los objetivos de la empresa.

En la pregunta 6: ¿Es fundamental reconocer el nivel de actitud de los trabajadores?, si bien el 42.50% muestran que casi siempre son reconocidos por su buen desempeño, mientras que el 26.25% de trabajadores mencionan que a veces toman en cuenta las actitudes que realizan día a día que ayuda lograr y fortalecer la motivación de los trabajadores. En la pregunta 7: ¿Usted asume el cargo de la oficina cuando su jefe está ausente?, el 47.50% de los trabajadores indican que nunca suplantando a su jefe porque no cuentan con la capacidad y los conocimientos adecuados, mientras que el 20.00% señalan que a veces asumen las funciones de sus jefes cuando se encuentran ausentes.

En la pregunta 8: ¿Cuándo realiza su trabajo es necesario tener la confianza de sus encargados de área?, un 43.75% indican que a veces es importante contar con el apoyo y seguridad de cada supervisor de área, no obstante, un 37.50% señalan que casi siempre necesitan tener la seguridad de su encargado y la motivación constante para obtener un buen resultado final. Finalmente. En la pregunta 9: ¿Disfruta de autonomía para realizar su trabajo y siente que eso le motiva autorrealizarse como profesional?, el 43.75% indica que a veces cuentan con la capacidad adecuada y el conocimiento para realizar su trabajo sin miedo, sabiendo que le motiva aportar sus conocimientos y a su vez adquirir para su vida profesional, mientras que el 40% señalan que casi siempre le gusta su trabajo y se sienten contentos por mejorar el desarrollo de sus habilidades y aptitudes.

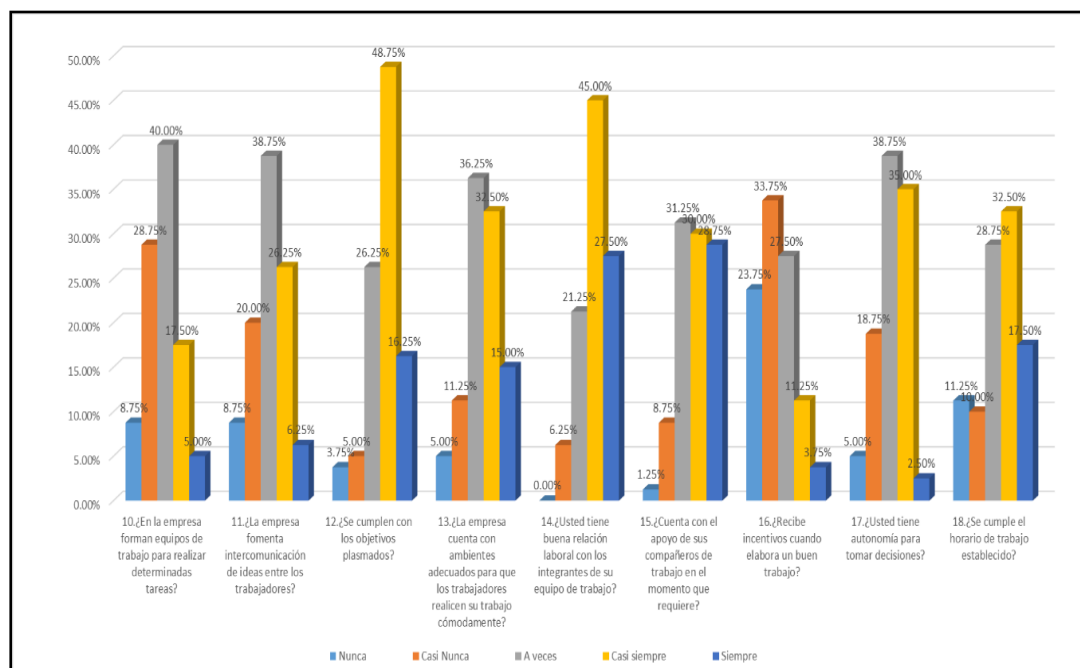
Tabla 5.

Frecuencia y porcentajes de los ítems de la sub categoría M.I

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. ¿Su jefe o supervisores toman en cuenta sus aportes respecto al trabajo que usted realiza?	14	17.50%	34	40.50%	23	28.75%	9	11.25%	0	0.00%
2. ¿Se siente contento porque ha cooperado con la empresa?	14	17.50%	15	18.75%	34	42.50%	10	12.50%	7	8.75%
3. ¿Su desempeño ayuda alcanzar los objetivos de la empresa?	0	0.00%	17	21.25%	33	41.25%	25	31.25%	5	6.25%
4. ¿Se tiene en cuenta la iniciativa de los trabajadores con un reconocimiento?	47	58.75%	24	30.00%	8	10.00%	1	1.25%	0	0.00%
5. ¿Considera usted que se siente comprometido con los objetivos de la empresa?	8	10.00%	14	17.50%	40	50.00%	12	15.00%	6	7.50%
6. ¿Es fundamental reconocer el nivel de actitud de los trabajadores?	0	0.00%	10	12.50%	21	26.25%	34	42.50%	15	18.75%
7. ¿Usted asume el cargo de la oficina cuando su jefe está ausente?	38	47.50%	12	15.00%	16	20.00%	5	6.25%	9	11.25%
8. ¿Cuándo realiza su trabajo es necesario tener la confianza de sus encargados de área?	0	0.00%	7	8.75%	35	43.75%	30	37.50%	8	10.00%
9. ¿Disfruta de autonomía para realizar su trabajo y siente que eso le motiva autorrealizarse como profesional?	0	0.00%	8	10.00%	35	43.75%	32	40.00%	5	6.25%

Figura 5.

Subcategoría motivación laboral extrínseca, preguntas del 10 al 18.



En la figura 5 y tabla 7, se muestran los siguientes resultados con respecto a la sub categoría motivación extrínseca, En cuanto a la pregunta 10: ¿En la empresa forman equipos de trabajo para realizar determinadas tareas?, el 40.00% de los trabajadores indican que a veces en la empresa forma grupos de trabajo que ayudan a realizan determinadas funciones, mientras que un 28.75% afirma que casi nunca conforman equipos de trabajo que puedan tener la responsabilidad adecuada para dirigir. Con respecto a la pregunta 11: ¿La empresa fomenta intercomunicación de ideas entre los trabajadores?, de los encuestado el 38.75% mencionan que a veces en la empresa fomentan noción de opiniones, así mismo el 26.25% indican que casi siempre intercambian ideas y criterios entre los colaboradores.

Para la pregunta 12: ¿Se cumplen con los objetivos plasmados?, el 48.75% de los encuestados señalan que casi siempre se llega alcanzar los metas propuestos y contribuir

con objetivos, mientras el 26.25% indican que a veces se cumple con los logros establecidos que permite avanzar. En la pregunta 13: ¿La empresa cuenta con ambientes adecuados para que los trabajadores realicen su trabajo cómodamente?, el 36.25% de los trabajadores encuestados mencionan que a veces la empresa les brinda un ambiente adecuado para que puedan laborar, mientras que el 32.50% de los trabajadores señalan que casi siempre tiene ambientes adecuado para que puedan trabajar cómodamente. En cuanto a la pregunta 14: ¿Usted tiene buena relación laboral con los integrantes de su equipo de trabajo?, un 45.00% de los trabajadores mencionan que casi siempre tienen buena relación con sus compañeros de trabajo, mientras que el 27.50% indican que siempre ha tenido buena relación para lograr obtener buenos resultados con su equipo de trabajo.

En la pregunta 15: ¿Cuenta con el apoyo de sus compañeros de trabajo en el momento que requiere?, si bien el 31.25% muestran que a veces tienen el apoyo de sus compañeros para poder realizar cualquier consulta o sugerencia que ayuda a resolver su inquietud, mientras que el 30.00% afirma que casi siempre cuentan con el apoyo de sus compañeros para lograr obtener buen resultado. En la pregunta 16: ¿Recibe incentivos cuando elabora un buen trabajo?, el 33.75% de los trabajadores indican que casi nunca reciben remuneración por su buen rendimiento en cuanto a sus conocimientos adecuados, mientras que el 27.50% señalan que a veces perciben incentivos para sentirse que son importantes en cuanto a su buen desempeño.

En la pregunta 17: ¿Usted tiene autonomía para tomar decisiones?, un 38.75% indican que a veces tienen la autonomía para determinar y tomar decisiones absolutas, mientras que 35.00% indican que casi siempre tienen autoridad de tomar decisión para el

desarrollo de la empresa. En la pregunta 18: ¿Se cumple el horario de trabajo establecido?, el 32.50% indica que casi siempre se respetan los horarios de trabajo tomando en cuenta su desempeño, mientras que el 28.75% señalan que a veces se respetan los horarios establecidos y los trabajadores deben cumplir con funciones adecuadas.

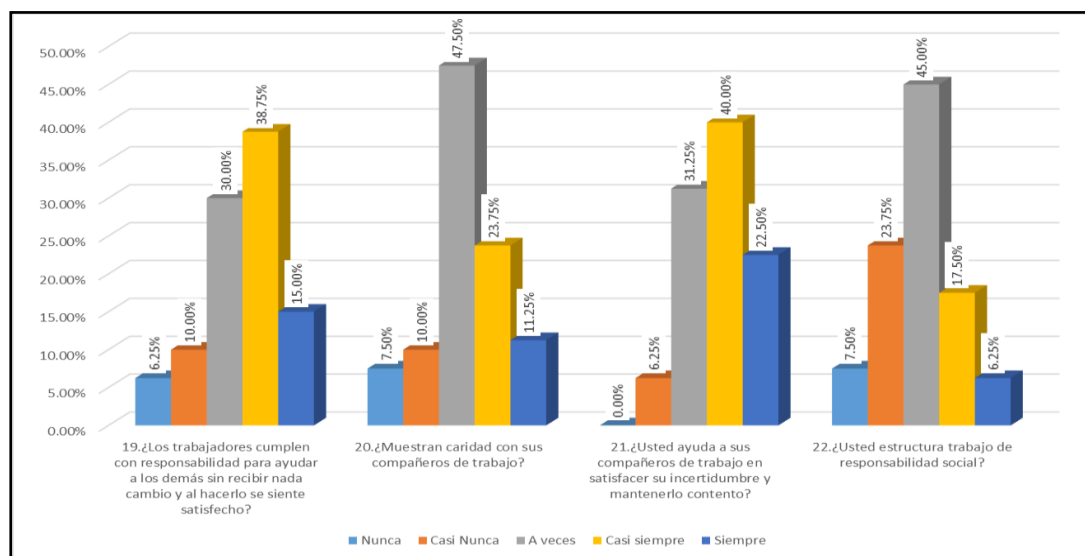
Tabla 6

Frecuencias y porcentajes de los ítems a la sub categoría M.E.

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
10. ¿En la empresa forman equipos de trabajo para realizar determinadas tareas?	7	8.75%	23	28.75%	32	40.00%	14	17.50%	4	5.00%
11. ¿La empresa fomenta intercomunicación de ideas entre los trabajadores?	7	8.75%	16	20.00%	31	38.75%	21	26.25%	5	6.25%
12. ¿Se cumplen con los objetivos plasmados?	3	3.75%	4	5.00%	21	26.25%	39	48.75%	13	16.25%
13. ¿La empresa cuenta con ambientes adecuados para que los trabajadores realicen su trabajo cómodamente?	4	5.00%	9	11.25%	29	36.25%	26	32.50%	12	15.00%
14. ¿Usted tiene buena relación laboral con los integrantes de su equipo de trabajo?	0	0.00%	5	6.25%	17	21.25%	36	45.00%	22	27.50%
15. ¿Cuenta con el apoyo de sus compañeros de trabajo en el momento que requiere?	1	1.25%	7	8.75%	25	31.25%	24	30.50%	23	28.75%
16. ¿Recibe incentivos cuando elabora un buen trabajo?	19	23.75%	27	33.75%	22	27.50%	9	11.25%	3	3.75%
17. ¿Usted tiene autonomía para tomar decisiones?	4	5.00%	15	18.75%	31	38.75%	28	35.00%	2	2.50%
18. ¿Se cumple el horario de trabajo establecido?	9	11.25%	8	10.00%	23	28.75%	26	32.50%	14	17.50%

Figura 6.

Subcategoría motivación laboral trascendente, preguntas del 19 al 22



En la figura 6 y tabla 8 , se muestran los siguientes resultados con respecto a la sub categoría motivación trascendentes, En cuanto a la pregunta 19: ¿Los trabajadores cumplen con responsabilidad para ayudar a los demás sin recibir nada cambio y al hacerlo se siente satisfecho?, el 38.75% de los trabajadores indican que casi siempre se sienten satisfecho por la ayuda que brindan sin dar nada a cambio, no obstante un 30.00% indican que a veces no cuentan con la capacidad adecuada para ayudar a los demás sin recibir nada a cambio.

En cuanto a la pregunta 20: ¿Muestran caridad con sus compañeros de trabajo?, un 47.50% de los trabajadores indican que a veces muestran generosidad en su ámbito laboral, mientras que el 23.75% indican que casi siempre son generosos con sus compañeros y muestran bondad para lograr formar buenos equipos de trabajo. En la pregunta 21: ¿Usted ayuda a sus compañeros de trabajo en satisfacer su incertidumbre y mantenerlo contento?, el 40.00% de los trabajadores indican que casi siempre satisfacen

las dudas de sus compañeros y dan solución en resolver su problema, mientras que el 31.25% de los trabajadores indican que a veces satisfacen sus dudas tomando en cuenta la respuesta que indica. En la pregunta 22: ¿Usted estructura trabajo de responsabilidad social?, un 45.00% permite determinar que los trabajadores a veces no participan en actividades de responsabilidades sociales, mientras que el 23.75% de trabajadores señalan que casi nunca participan en actividad de responsabilidad social.

Tabla 7

Frecuencia y porcentaje de los ítems a la sub categoría M.T

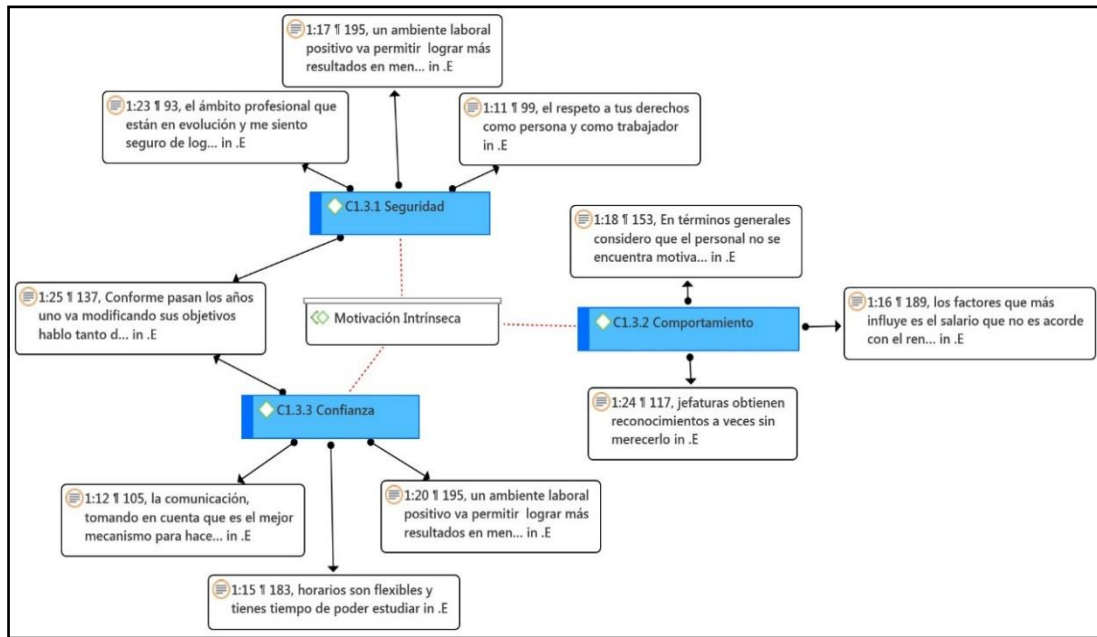
Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
19. ¿Los trabajadores cumplen con responsabilidad para ayudar a los demás sin recibir nada cambio y al hacerlo se siente satisfecho?	5	6.25%	8	10.00%	24	30.00%	31	38.75%	12	15.00%
20. ¿Muestran caridad con sus compañeros de trabajo?	6	7.50%	8	10.00%	38	47.50%	19	23.75%	9	11.25%
21. ¿Usted ayuda a sus compañeros de trabajo en satisfacer su incertidumbre y mantenerlo contento?	0	0.00%	5	6.25%	25	31.25%	32	40.00%	18	22.50%
22. ¿Usted estructura trabajo de responsabilidad social?	6	7.50%	19	23.75%	36	45.00%	14	17.50%	5	6.25%

4.1 Descripción de resultados cualitativos

4.1.1 Motivación laboral intrínseca

Figura 7

Análisis de la subcategoría motivación intrínseca.



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a la subcategoría Motivación Intrínseca, se tienen 3 indicadores: Seguridad, Comportamiento y Confianza.

Se muestra como resultado que respecto a la relación entre Seguridad y la confianza en los trabajadores no cuentan con buen ambiente laboral que les permite desarrollar sus actividades adecuadamente, indicando que la comunicación es el mejor mecanismo que va permitir lograr mayores resultados en menor tiempo, hace que cada persona esté más impaciente por sí mismo y su ambiente. Respecto al comportamiento, se ha detectado que los trabajadores cuando realizan sus labores necesitan ser motivados

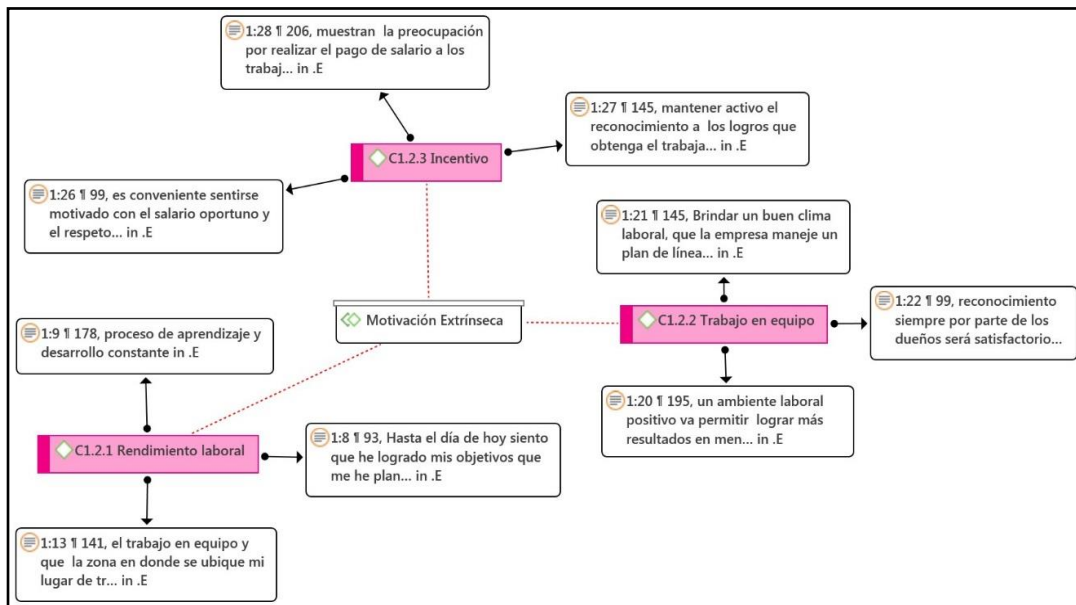
y recibir las felicitaciones por parte de sus superiores ya que es algo monótono para ellos, también se busca determinar de qué manera la actitud de las personas se ve amenerado en los grupos y ambiente de la organización, buscando la mejor aptitud en las actividades de la empresa

Finalmente se menciona que la confianza y seguridad no muestran estrategias claras como oportunidades de desarrollo que permiten ser valorado, sin embargo, expresan que no se encuentra la manera de como poder reconocer sus habilidades, considerando que la compañía debe ser el lugar donde se impulsa, la capacitación constante y el aprendizaje continuo.

4.1.2 Motivación laboral extrínseca

Figura 8

Análisis de la subcategoría motivación extrínseca.



Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la sub categoría motivación extrínseca, tienen 3 indicadores: Condiciones de trabajo, Remuneración y Trabajo en Equipo.

De acuerdo al indicador incentivo, se muestra que es conveniente sentirse motivado con el salario oportuno así los trabajadores logren desarrollar su trabajo de forma eficiente, el personal consideró que en este aspecto detallan las deficiencias reales, con respecto al margen de existir una escala salarial interna en función al puesto, en muchos casos el trabajador no ha sido beneficiario con un incremento salarial desde hace muchos años.

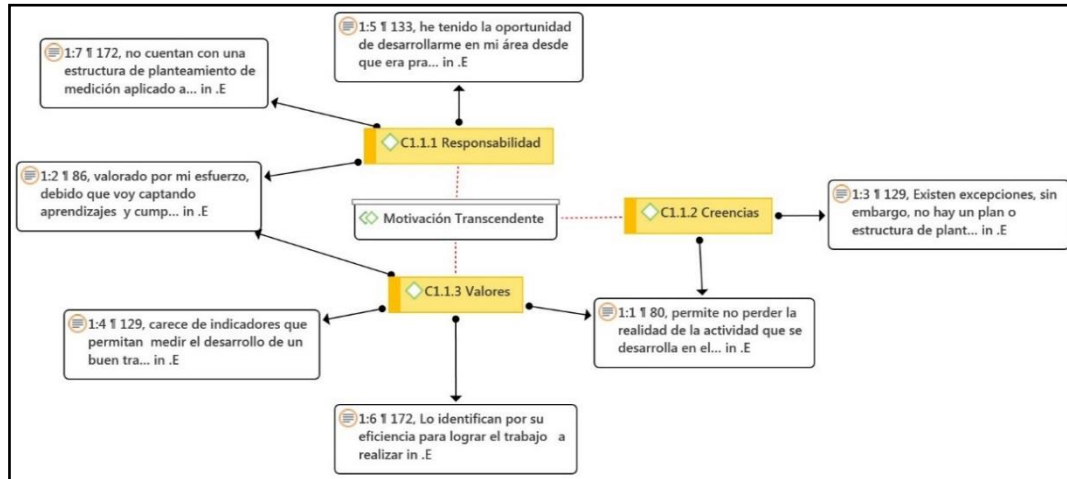
Asimismo, en el rendimiento laboral muestran que no cuentan con estrategias claras que ayudan a realizar un buen desempeño laboral, esto hace que no se promueven a sentirse motivado cada vez a los trabajadores y obtengan un buen resultado, por otro lado, distinguen donde solo las personas del círculo de las jefaturas obtienen reconocimientos a veces sin merecerlo.

Para el indicador trabajo en equipo dentro de la empresa, los entrevistados rescatan que el gerente toma en cuenta ciertas opiniones o ideas de los colaboradores, ese ámbito aun no lo tienen claro, ya que hay áreas que no tienen ninguna relación operacional entre ellas y sin embargo se encuentran juntas, esto genera que en muchas ocasiones existan conflictos entre miembros de los equipos y al ser un ambiente pequeño genere un mal clima laboral.

4.2.3 Motivación laboral Trascendente

Figura 9.

Análisis de la subcategoría, motivación trascendente.



Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la subcategoría motivación trascendente, se tienen 3 indicadores: Responsabilidad, creencias y valores.

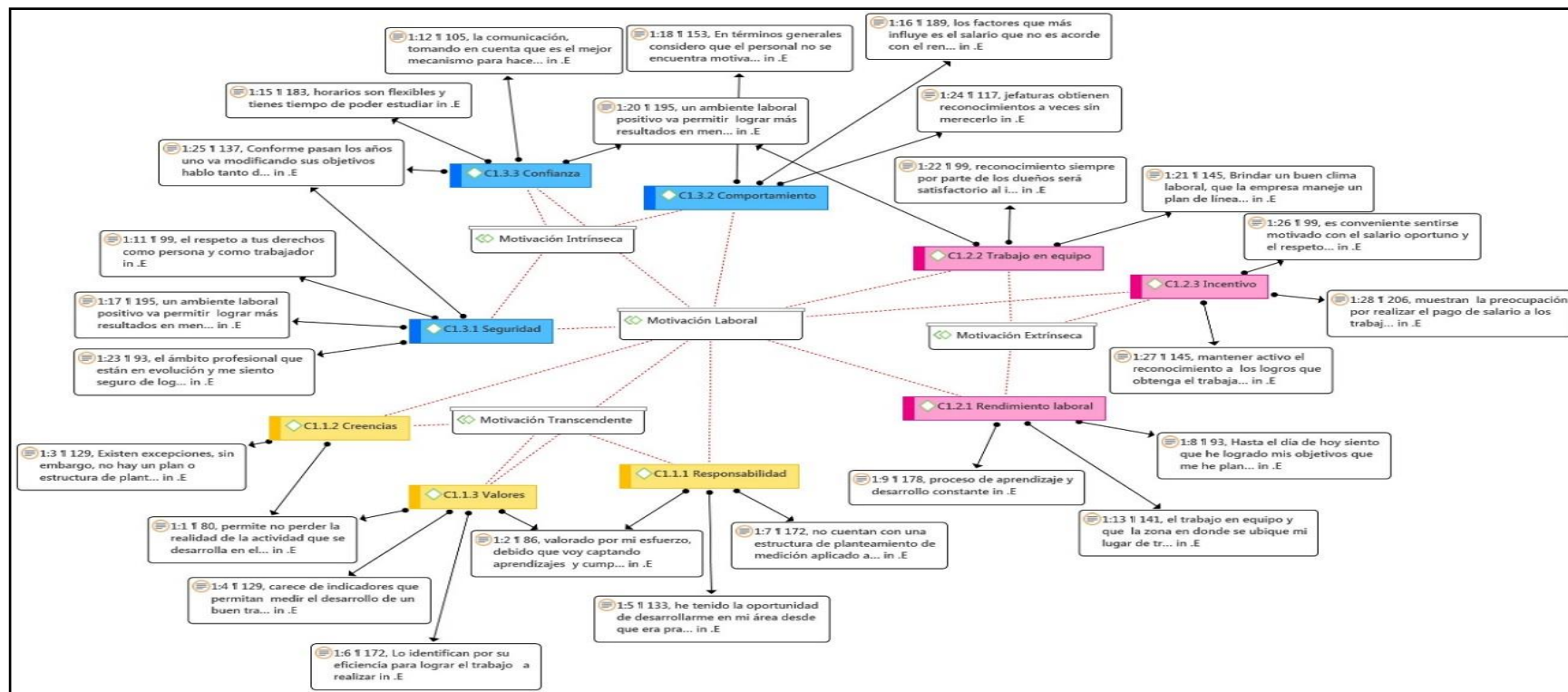
Para el indicador responsabilidad, se manifestó que el personal se esfuerza siempre por conseguir los resultados que se le solicitan, de igual manera, se encuentran trabajando cómodos y con ganas de seguir avanzando en el cumplimiento de metas. Si bien ya es una empresa constituida pero aún tiene por mejorar y no cuenta con una buena coordinación entre áreas, porque a veces no cumplen con el programa de producción y tocado hacer cambios a última hora y por falta de insumos no se termina en realizar el pedido final.

Por último, el indicador valores y creencias, se percibió que se requiere mostrar gran desempeño de las labores, para lograr el trabajo a realizar, empleando los mejores medios que tenga a disposición, no solo que se cumple con lo que le piden si no que no cuentan con una estructura de planteamiento de medición aplicado a las áreas.

4.1.4 Diagnóstico mixto, categoría motivación laboral

Figura 10

Análisis mixto de la categoría motivación laboral.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 10, se muestra el análisis mixto de la categoría motivación laboral de los trabajadores de una empresa industrial de manufactura de cuadernos Lima, 2021. Donde se aplicó una encuesta (cuantitativo) y posteriormente una entrevista (cualitativa). Se hizo aplicando la escala de Likert para la marcación de su respuesta; estas encuestas fueron aplicadas a 80 trabajadores.

Detallando cada subcategoría con indicadores, la motivación intrínseca, se tiene como indicador la confianza; un 43.75% indican que a veces es importante contar con el apoyo y seguridad de cada supervisor de área, no obstante, un 37.50% señalan que casi siempre necesitan tener la seguridad de su encargado y la motivación constante para obtener un buen resultado final.

Para la motivación extrínseca, se muestra el indicador, los trabajadores logren desarrollar su trabajo de forma eficiente, el 48.75% de los encuestados señalan que casi siempre se llega a alcanzar los metas propuestos y contribuir con objetivos, mientras el 26.25% indican que a veces se cumple con los logros establecidos que permite avanzar.

Por último, el indicador trascendente de responsabilidad, un 45.00% permite determinar que los trabajadores a veces no participan en actividades de responsabilidades sociales, mientras que el 23.75% de trabajadores señalan que casi nunca participan en actividad de responsabilidad social, como se puede rescatar los jefes suelen reconocer mediante las felicitaciones cuando un empleado cumple de manera satisfactoria su trabajo.

4.3 Diagnostico

De acuerdo a los resultados de enfoque mixto se determina que los trabajadores necesitan recibir bonificaciones y/o incentivos cuando realizan trabajos que exceden a las expectativas propuestas, así como felicitaciones por parte de los jefes inmediatos, aspectos que mejorarían el salario que perciben, lo que permitiría satisfacer sus necesidades primordiales. El clima laboral se torna tenso por que la relación entre los directivos con los colaboradores no es buena, se observa la falta de compañerismo y apoyo entre ellos.

Además, se observa que la empresa no impulsa el trabajo de equipo entre los colaboradores para el cumplimiento de metas y no se preocupa por la capacitación del personal con nuevos conocimientos que le permitan cumplir labores de mayor responsabilidad. Los colaboradores solo se limitan cumplir con sus funciones y en ausencia del jefe no despliegan iniciativa alguna para mejorar su rendimiento en el trabajo.

Por otro lado, la motivación laboral mejora el rendimiento y el comportamiento de sus colaboradores brindando sus experiencias, responsabilidad, conocimiento técnico y habilidades. El colaborador que recién se incorpora a la empresa se siente disconforme con el salario de ingreso por no estar acorde al mercado laboral; además, se observa que las áreas de los ambientes de trabajo no brindan la comodidad adecuada para realizar un mejor trabajo.

Finalmente, la empresa no dispone de un plan de programación de capacitación para el personal de cada área, no realiza la capacitación de inducción para el ingreso del nuevo personal, tampoco se practica el plan de seguridad en general, aspectos que ayudarían a mantener motivados al personal para mejorar su rendimiento.

4.4 Identificación de los factores de mayor relevancia.

Tabla 8

Pareto de la categoría motivación laboral de los colaboradores de una empresa industrial de Lima, 2021.

Ítems	Puntaje	%	Acumulativo	%
4. ¿Se toma en cuenta la iniciativa de los trabajadores con un reconocimiento?	71	14.58%	14.58%	20%
7. ¿Usted asume el cargo de la oficina cuando su jefe está ausente?	50	10.27%	24.85%	20%
1. ¿Su jefe o supervisores toman en cuenta sus aportes respecto al trabajo que usted realiza?	48	9.86%	34.70%	20%
16. ¿Recibe incentivos cuando elabora un buen trabajo?	46	9.45%	44.15%	20%
10. ¿En la empresa forman equipos de trabajo para realizar determinadas tareas?	30	6.16%	50.31%	20%
2. ¿Se siente contento porque ha cooperado con la empresa?	29	5.95%	56.26%	20%
22. ¿Usted estructura trabajo de responsabilidad social?	25	5.13%	61.40%	20%
11. ¿La empresa fomenta intercomunicación de ideas entre los trabajadores?	23	4.72%	66.12%	20%
5. ¿Considera usted que se siente comprometido con los objetivos de la empresa?	22	4.52%	70.64%	20%
17. ¿Usted tiene autonomía para tomar decisiones?	19	3.90%	74.54%	20%
3. ¿Su desempeño ayuda alcanzar los objetivos de la empresa?	17	3.49%	78.03%	20%
18. ¿Se cumple el horario de trabajo establecido?	17	3.49%	81.52%	20%
20. ¿Muestran caridad con sus compañeros de trabajo?	14	2.87%	84.39%	20%
13. ¿La empresa cuenta con ambientes adecuados para que los trabajadores realicen su trabajo cómodamente?	13	2.67%	87.06%	20%
19. ¿Los trabajadores cumplen con responsabilidad para ayudar a los demás sin recibir nada cambio y al hacerlo se siente satisfecho?	13	2.67%	89.73%	20%
6. ¿Es fundamental reconocer el nivel de actitud de los trabajadores?	10	2.05%	91.79%	20%
9. ¿Disfruta de autonomía para realizar su trabajo y siente que eso le motiva autorrealizarse como profesional?	8	1.64%	93.43%	20%
15. ¿Cuenta con el apoyo de sus compañeros de trabajo en el momento que requiere?	8	1.64%	95.07%	20%
8. ¿Cuándo realiza su trabajo es necesario tener la confianza de sus encargados de área?	7	1.44%	96.51%	20%
12. ¿Se cumplen con los objetivos plasmados?	7	1.44%	97.95%	20%

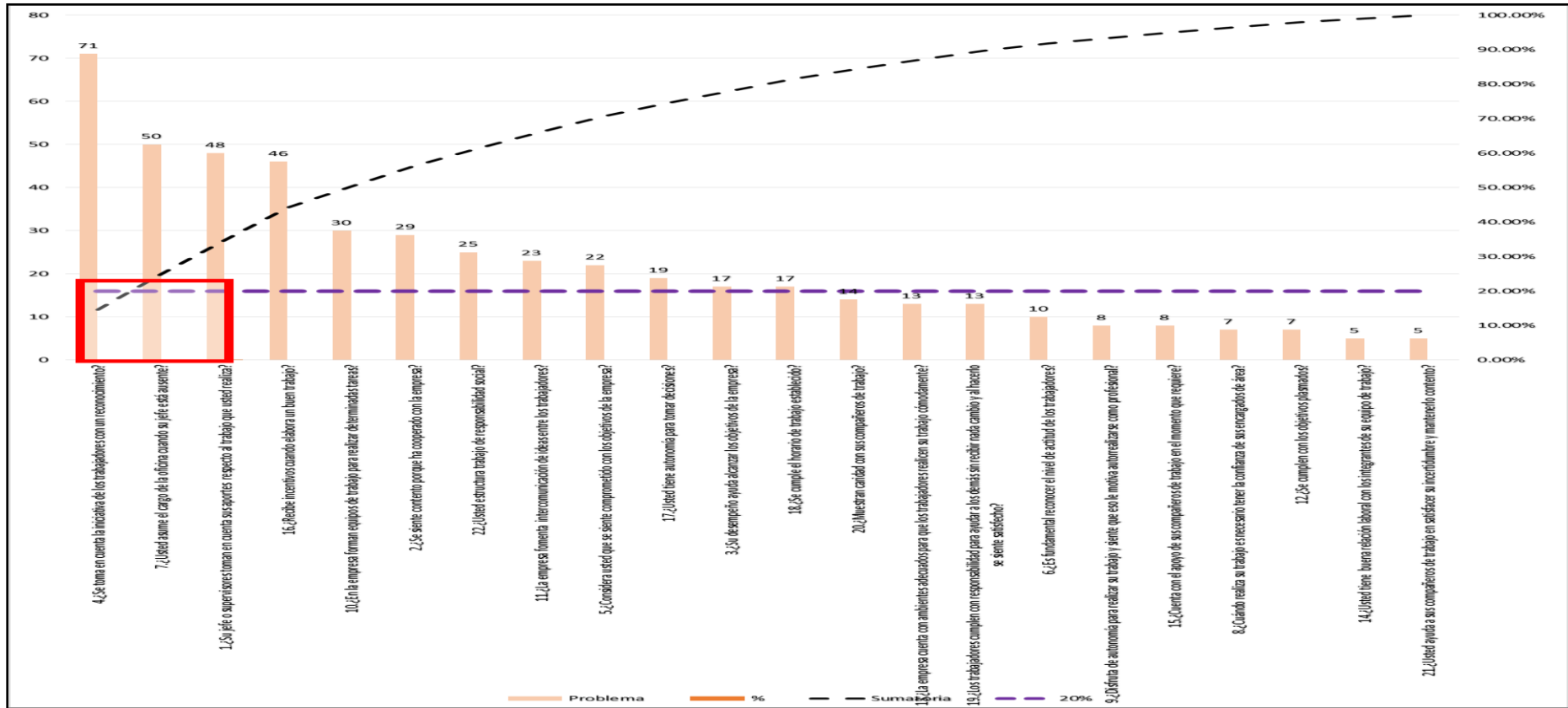
Interpretación:

Mediante el análisis de Pareto, se ha determinado a través de la tabla 5, preguntas críticas de la encuesta n°4. ¿Se toma en cuenta la iniciativa de los trabajadores con un reconocimiento? Esto determina que según el análisis del Diagrama de Pareto un 14.58 % de puntuación crítica sobre la base del 20 %, se obtiene como resultado que un gran porcentaje indica que nunca y casi nunca se brinda agradecimiento a sus trabajadores cuando realizan su trabajo correctamente por su desempeño y habilidades que se les permite avanzar hacia sus logros.

También se tiene como como pregunta crítica con un 10.27% a la pregunta n°7: ¿Usted asume el cargo de la oficina cuando su jefe está ausente?, este punto indica que los trabajadores nunca asumen el cargo, debido que no cuentan con el conocimiento adecuado y la capacidad de liderar el puesto en cuanto a su ausencia. Por último, se tiene como punto crítico y con un 9.86% a la pregunta n°1: ¿Su jefe o supervisores toman en cuenta sus aportes respecto al trabajo que usted realiza?, se determinó que casi nunca toman en cuenta las ideas de los trabajadores que realizan eficazmente su trabajo y no hacerles sentir reconocidos por su desempeño.

Figura 11.

Pareto de la categoría motivación laboral



Fuente: Elaboración propia.

4.4 Propuesta

4.4.1 Priorización de los problemas

De acuerdo a la investigación, se analizó el diagnóstico respectivo, donde se identificaron 3 elementos prioritarios a la motivación laboral.

Como primer problema determinamos, carencia de bonificaciones e incentivos a los trabajadores, el segundo problema; falta de un plan de ejercicios de pausas activas. Por último, se identificó la falta de Ausencia de programas y capacitaciones de desempeño para el trabajador.

4.4.2 Consolidación del problema

Según el diagnóstico realizado, se identificaron tres problemas; el primero carencia de bonificaciones e incentivos a los trabajadores, en la empresa existen muchos trabajadores que no son recompensados cuando realizan un buen trabajo, se sienten incómodos por la falta de agradecimiento lo que generan malestar por la falta de comunicación directa y acciones negativas de la empresa. Por otro lado, la falta de un plan de ejercicios de pausas activas, demuestra que la empresa no desarrolla una buena comunicación con los colaboradores, también no se cuentan con espacio que permita el desarrollo de ejercicios pausas activas que se programen en horas determinadas. El no desarrollar esta actividad provocaría malestar a la salud, así como afectaría al rendimiento laboral.

Finalmente, la ausencia de capacitación afectaría el desarrollo del rendimiento laboral. El personal nuevo que se incorpora a la empresa no recibe la capacitación de inducción, debido a la falta del personal de área que brinda esta orientación. Asimismo, es muy importante que todos los trabajadores de la empresa requieran ser capacitados en los

programas de seguridad que permitiría crear la conciencia de seguridad como expectativas de la empresa para la mejora continua y la retroalimentación a las capacidades del personal.

4.4.3 Categoría solución

En la presente investigación, se busca como solución que los trabajadores aumenten su rendimiento de trabajo que repercute positivamente en la compañía; Para ello, es importante realizar actividades con mayor entusiasmo e implementar incentivos con una distribución justa, evaluar el plan de mejora que ayudaría de manera sostenible a fortalecer el trabajo logrando los objetivos de la empresa y el desarrollo profesional.

Werther y Davis (2008) indica que los incentivos son estrategias claves que van a permitir que un trabajador tome decisión dónde trabajar de acuerdo a la condición y beneficios de incentivos que le proponen. Se comparte de carácter monetario, el servicio en relación a las capacidades que son ofrecidas por la compañía y tercero el seguro que son los beneficios que no incluye el salario.

Esta teoría muestra que se debe comprender que en las empresas importadoras la mayoría de los trabajadores administrativo y operativos no se siente participe ni percibe la existencia de unión entre los colaboradores, únicamente la teoría menciona el requerimiento de fortalecer los vínculos de amistad, aumentando la comunicación y motivando el ambiente social (Chiavenato, 2009).

Finalmente, el planteamiento en la motivación de McClelland; propone 3 necesidades básicas: resultado, autoridad y adhesión. Diversificando que la persona se siente entusiasmado con los logros, comprometido con su labor. Donde muestra circunstancias que

acoplan los resultados de la respuesta son coherencias fuertes con los trabajadores, los jefes de la empresa, simbolizan el optimismo que se desarrolla con diversas áreas para mostrar insuficiencia de la forma que se presentan.

4.4.4 Objetivo general de la propuesta

Proponer un esquema de programa de motivación laboral en una empresa industrial de manufactura de cuadernos, Lima-2021.

4.4.5 Impacto de la propuesta

La propuesta es relevante ya que responde a la problemática de la investigación, la gestión de mejora permite disponer de personal motivado que alcanzar los intereses de la empresa y el desarrollo de la productividad, como también al desarrollo de su potencial, lo que se lograría una mayor productividad y eficiencia.

El objetivo principal de esta investigación, es lograr que los trabajadores se sientan motivados, para cumplir las metas y objetivos de la empresa; el plan de mejora ayudara de manera sostenible a fortalecer el trabajo y sentirse identificado con la empresa.

4.4.6 Direccionalidad de la propuesta

Como resultado de la propuesta, se identifican los objetivos y estrategias que ayudaran a mejorar la motivación laboral de los colaboradores.

Tabla 9

Matriz de direccionalidad de la propuesta

Objetivo	Estrategia	Táctica
Objetivo 1. Proponer un plan de reconocimientos para mejorar la motivación laboral de los trabajadores.	Estrategia 1. Evaluar el rendimiento laboral del trabajador para recibir el incentivo o bonificación.	Táctica 1. Implementación de plan de evaluación para desempeño laboral.
		Táctica 2. Determinar el reconocimiento de la pasión laboral.
Objetivo 2. Diseñar el plan de ejercicios de pausas activas para prevenir riesgos que afectan la salud en una empresa industrial.	Estrategia 2. Implementar una programación de ejercicios de pausas activas que ayuden a mejorar el rendimiento laboral.	Táctica 3. Aplicación de la comunicación asertiva, empatía y liderazgo.
		Táctica 4. Desarrollo de una cultura de buenas costumbres entre los colaboradores.
Objetivo 3. Proponer un plan de capacitación a los trabajadores para mejorar su rendimiento laboral.	Estrategia 3. Capacitar al personal en el desarrollo de habilidades y destrezas que mejoren su rendimiento laboral.	Táctica 5. Implementar una estructura de contenidos para los talleres de desarrollo de habilidades a los colaboradores por áreas.
		Táctica 6. Estimular la participación de los colaboradores en la toma de decisiones para talleres de desarrollo de habilidades.

Tabla 10.

Matriz de direccionalidad de la propuesta

Objetivo	Actividades	Cronograma	Presupuesto	KPI	Entregable
Objetivo 1. Proponer un programa de reconocimientos para mejorar la motivación laboral.	A1 Recabar información del desempeño de los trabajadores por los jefes inmediatos.	Inicio:01/02/2021 Fin:20/04/2021	Ingreso S/. 2100 Egresos S/.	% de reconocimiento mensual a los trabajadores	Esquema de programa de plan incentivos
	A2 Implementar un programa de incentivos para la mejora de los reconocimientos.				
	A3 Evaluación trimestral del rendimiento de los colaboradores.				
Objetivo 2. Diseñar el programa de ejercicios de pausas activas para prevenir riesgos que afectan la salud.	A4 Recibir información o lluvia de ideas con relación a los ejercicios de pausas activas.	Inicio:26/04/2021 Fin:28/05/2021	Ingreso S/.2600 Egresos S/.	Tiempo de ejercicios de pausas activas / % de riesgos.	Esquema de programa de pausas activas.
	A5 Implementar un programa de pausas activas con un cronograma de actividades diarias de ejercicios de pausas activas.				
	A6 Evaluación mensual de la salud de los colaboradores con relación a la programación de los ejercicios de pausas activas.				
Objetivo 3. Proponer un programa de capacitación a los trabajadores para mejorar su rendimiento.	A7 Buscar información que permita estructurar el contenido de talleres de habilidades a los colaboradores.	Inicio:29/05/2021 Fin:10/07/2021	Ingreso S/.3000 Egresos S/.	% de rendimiento laboral.	Programa de capacitación.
	A8 Implementar programas para estructurar los talleres de desarrollo de habilidades de los trabajadores.				
	A9 Evaluación trimestral del desarrollo de habilidades que mejora el rendimiento laboral.				

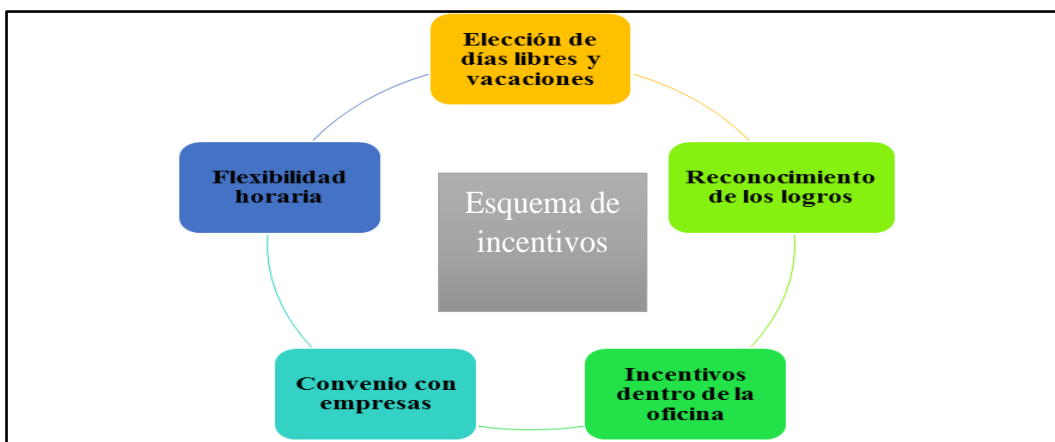
4.4.7 Entregable 1

Se basó en proponer un esquema de incentivos para mejorar la motivación laboral de los trabajadores, por ello se ha establecido como estrategia, desarrollar un esquema de programa de incentivos; también, se ha propuesto tácticas que luego permitirán evaluar el rendimiento de cada trabajador para recibir incentivo o bonificación. Se implementará un esquema de plan de incentivos y se ejecutara trimestralmente actividades para que el trabajador se sienta a gusto en la empresa; los incentivos se enfocaran a las metas y objetivos trazados por la empresa.

El propósito de alcanzar metas y objetivos, al reconocer la empresa con incentivos mantendrá un clima laboral motivado alcanzando importantes beneficios para el trabajador y la organización. Es importante todo reconocimiento por que permite que el trabajo que se desarrolla en equipo impulsa a lograr resultados. Los incentivos son una forma de premiar los logros entre los responsables de alcanzarlos, el cual es un indicativo esencial para la medición de reconocimiento para los trabajadores.

Figura 12.

Esquema de incentivos



Fuente: Elaboración propia

4.4.8 Entregable 2

El objetivo en el desempeño laboral permitiría alternativas que mejoraran la calidad de vida del trabajador, disminuyendo el riesgo de adquirir enfermedades tanto físicas como mentales, producto de la carga laboral altas por la mayor tensión en su jornada laboral. Una de las alternativas para mejorar la calidad de vida es lo que se conoce como "pausas activas".

Estas actividades incluyen una rutina de ejercicios que se inician con estiramientos a los diferentes grupos musculares y movilidad articular, realizándose en un breve espacio de tiempo en la jornada laboral con el fin de activar la respiración. Las actividades realizadas por el trabajador se materializarán en un informe mensualmente detallado según la programación establecida.

4.4.9 Entregable 3

Se consideran diversas actividades que ayudaran a mejorar el entusiasmo de los colaboradores, para la cual se busca información que permitirá estructurar el de talleres de habilidades a los colaboradores. Se ha establecido una medición de rendimiento trimestral de actividades para alcanzar la meta.

Por otro lado, el nivel de rendimiento de los trabajadores permitirá incrementar la productividad de la empresa, Asimismo se implementarán actividades de mejora para lograr efectividad de los resultados y la evaluación.

Tabla 12

Actividades de plan de capacitación.

N.º	Actividades	Modalidad	Periodo	duración
1	Capacitación de seguridad	seminario - taller	MAYO-2021	1 horas
2	Trabajo en equipo	seminario - taller	MAYO-2021	1 horas
3	Capacitación de procesos	seminario - taller	JUNIO-2021	1 horas
4	Comunicación	seminario - taller	JULIO-2021	1 horas

Fuente: Elaboración propia

4.5 Discusión

El objetivo principal del estudio desarrollado fue proponer un programa de actividades para incrementar la motivación de los empleados de la Empresa Manufacturera de Cuadernos Industriales Lima 2021, por lo que la propuesta se centró en las siguientes tres subcategorías: motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendental. Los resultados obtenidos del análisis mixto proporcionaron importantes conocimientos al encuestar a 80 empleados y preguntarles sobre su percepción de la motivación en la empresa.

En primer lugar, se analizó la motivación intrínseca y se llegó a la conclusión de que la empresa estudiada debería ofrecer a los empleados oportunidades de desarrollo personal y profesional para que puedan adquirir nuevos conocimientos que utilizar en el desempeño de sus tareas. Además de fomentar el flujo de ideas, ya que cada persona tiene diferentes conocimientos y habilidades que pueden ayudar a resolver problemas o hacer nuevas sugerencias.

En cuanto a la motivación extrínseca, hay que mejorar el factor de reconocimiento, ya que no basta con felicitar a los empleados, sino que hay que premiarlos delante de todos los empleados para generar emociones como la alegría y la satisfacción, pero no se pueden obviar las recompensas, ya que este factor determina el esfuerzo y el deseo de alcanzar los objetivos propuestos lo antes posible.

También es relevante que los resultados son consistentes con el estudio de Calderón (2017), ya que los empleados perciben la promoción profesional como motivadora y positiva en términos de motivación y compromiso. Desde otra perspectiva, los resultados de Montenegro (2016) mostraron una relación muy fuerte entre los factores extrínsecos de motivación y la motivación laboral, lo que coincide en gran medida con los resultados presentados y analizados. Asimismo, los resultados muestran un nivel medio de motivación. Sin embargo, es necesario cubrir y fortalecer los factores elementales de la motivación para evitar la disminución de la misma en el ámbito laboral, lo cual es claramente consistente con lo que sostiene Castro (2016).

Hay que mencionar que los empleados también tienen vida privada y además, muchos de ellos tienen responsabilidades familiares y han trabajado para la empresa durante muchos años, por lo tanto, hay que abordar los factores de vida privada/trabajo y llevar a cabo actividades para abordar estos factores. Al mencionar los diferentes factores que afectan a los empleados de la empresa, se puede comparar con los hallazgos de Pizarro (2017) quien encontró que los empleados necesitan reconocimiento para sentirse apreciados por sus jefes lo que ayuda a mejorar su desempeño en el trabajo y en sus puestos.

Otro factor que se encontró y coincide con el estudio de Carnero & Guaylupo (2017) son las relaciones interpersonales, las investigaciones han demostrado que existe

una relación entre la motivación laboral y factores como el esfuerzo personal, el desempeño personal, las recompensas organizacionales y las metas personales, en este estudio, sí se encontró que las recompensas influyen en el comportamiento de los empleados y hubo una diferencia significativa entre los empleados con y sin recompensas como se refleja en su el rendimiento en sus puestos o en la realización de sus tareas. Los objetivos personales en este caso se basan en el desarrollo personal y profesional de cada empleado, ambos factores importantes que afectan a cada uno de ellos.

Lagos (2015) sostiene que para que los empleados estén motivados, se deben adoptar programas de capacitación, fomentar la participación activa e implementar métodos de trabajo que tomen en cuenta las opiniones de los empleados, lo que en cierta medida coincide con los hallazgos de este estudio; los encuestados mencionaron la falta de oportunidades de desarrollo profesional y la falta de espacios donde puedan descubrir sus habilidades y tomarlas en cuenta al momento de tomar decisiones importantes, ya que esto afecta su entusiasmo, lealtad, inclinación y compromiso con su trabajo.

Finalmente, se encontró que la capacitación y el entrenamiento son factores relevantes para la motivación en el trabajo Reynaga (2015) encontraron en su estudio que los factores de desempeño están relacionados con la motivación intrínseca y extrínseca, que estos autores también consideran como un factor decisivo y crítico, debido que, si el desempeño del empleado disminuye, no se lograrán las metas establecidas.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera : La presente investigación identifica el problema y propone un plan de acción para mejorar la motivación y la integración de los empleados, lo que mejorara la satisfacción en su trabajo, es decir implementar un esquema de programa de incentivos, pausas activas y capacitación en la empresa para los empleados debido que cada uno de ellos sienta que la empresa valora sus conocimientos y habilidades, por su buen trabajo.

Segunda : La situación permitió llevar a cabo un estudio motivacional a la empresa, se dividió la variable de motivación laboral en 3 subcategorías, la primera es la motivación intrínseca, la segunda es la motivación extrínseca y la última es la motivación trascendental. Los resultados muestran que los problemas están relacionados con la falta de recompensas e incentivos, la falta de programas de pausas activas y la falta de comunicación entre los empleados de la empresa.

Tercera : A través de este estudio, se identificaron los factores que afectan la motivación de los empleados de una empresa; siendo entre otras la falta de formación de los empleados, la carencia de beneficios, la falta de horarios de trabajo flexibles. En cuanto a las relaciones interpersonales, la empresa no fomenta el trabajo en equipo, no hay una relación de trabajo adecuada incluso entre los mismos compañeros y la mayoría de los empleados muestra una carencia de vocación de servicio.

5.2 Recomendaciones

Primera : Se recomienda implementar la propuesta “Plan de acción para el mejoramiento de la motivación laboral en una empresa industrial de manufactura. El resultado debe fomentar acciones estratégicas con organismos que permitan desarrollar una serie de prestaciones flexibles además de los salarios. También es necesario promover una gestión basada en la delegación de responsabilidades y la autonomía. Por último, poner en práctica propuestas sobre programas de incentivos que ayuden a los trabajadores de la organización.

Segunda : Se recomienda Implementar un conjunto de actividades para mejorar las prácticas de pausas activas a los colaboradores; la falta de prácticas de estas afecta el rendimiento y comportamiento de los colaboradores de la empresa.

Tercera : Se recomienda que la dirección de la empresa organice programas de capacitación, comportamiento organizacional y motivación con el objetivo de cubrir las necesidades descuidadas o sobredimensionadas del entusiasmo de los empleados. También hay que delegar progresivamente la responsabilidad a los empleados una vez alcanzados los objetivos y abordar los problemas en el trabajo de forma abierta y novedosa.

REFERENCIAS

- Alvarado, H.(2011). Ingeniería industrial,métodos,estándares y diseño de trabajo.Mc Graw Hill.
- Arbaiza, L.(2010).Comportamiento organizacional. Cengage Learning Argentina: bases y fundamentos.
- Avilés, S. (2017).*Motivación laboral de los asesores de venta del distrito de Lince de la empresa. Tesis de título profesional* , Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima.
- Calderón, J.(2017).*Motivacion y satisfacción laboral en la empresa joe banana de la ciudad de la paz.Tesis de título profesional*, Universidad mayor de san Andrés.
- Campos, R. (2012).Motivación de extrínseca.Gaceta Jurídica.
- Carhuancho, I., Nolzco, F., Sicheri, L., Gerrero, M., & Casana, K. (2019). Metodología para la investigación holística. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%c3%ada%20para%20la%20investigaci%c3%b3n%20hol%c3%adstica.pdf>.
- Carnero, M, y Karla G.(2017).*Análisis de la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de ventanilla de una agencia bancaria*.Tesis de título profesional, Universidad Católica de santa maría.
- Carrasco, J, y Robbins S.(2004).Comportamiento Organizacional.Rial S.A.
- Casas, J, Repullo J, y Donado J. (2003). La encuesta como técnica de investigación.Journal & Books, 143-538.

- Castro, P. (2016). *El Papel de los valores hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el desempeño de trabajadores de PYMES potosinas*. Tesis de título profesional, Universidad autónoma san luis potosí.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-derecursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>.
- Consejo Privado de Competitividad. (2016). *Factores Determinantes de la Productividad Laboral en la pequeñas y medianas empresas*.
- George, D, y Mallery P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. Boston: Allyn & Bacon.
- Gestion (2017). *Motivar a los colaboradores puede incrementar su productiidad en 80%*, 22 de Mayo: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad-80-135636-noticia/>.
- Harvard Business Review (2017). *Las Tres cosas que motivan a los colabradores*. 10 de Diciembre. <https://www.comunidad-rh.com/2017/12/10/3-cosas-que-motivan-a-los-colaboradores-de-verdad/>.
- Hernández, R, Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw.
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la investigación holística*. Caracas: Fundación sypal.
- La torre, A, Rincón, D y Arnal, J. (2003). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Editado por Recuperado el 14 de setiembre de 2019. Barcelona, Ediciones Experiencia.

- Lagos, V. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empre copelec*. Tesis de título profesional, Universidad del Bio Bio.
- López, R, y Fachelli S.(2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. tesis de título profesional, España: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Louffat, E.(2015). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. Argentina: Cengage.
- Mahillo, J. (1997). *Psicología de la motivación*. Madrid.
- Maslow, (1991). *Motivación y personalidad*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Mateo, M.(2001). *La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo*. Revista de relaciones laborales.
- Montenegro, F.(2016). *Factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia*. Tesis de maestría, Universidad del Rosario.
- Mori, N, y Yanina O.(2015). *Propuesta de mejora del nivel motivacional basado en la teoría de McClelland, para los colaboradores de McDonald's*. Tesis de título profesional, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Motowildo, S. (2003). *El rendimiento en el trabajo*. New York: John Wiley & Sons.
- Organización Internacional del Trabajo.(2018). *El desempleo y los déficits de trabajo decente permanecerán elevados*. 22 de Enero: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_615695/lang--es/index.htm.
- Ospina, J.(2006). *La motivación motor del aprendizaje*. *Revista ciencias de la salud*, Setiembre 2006: 158-160.

- Pastrana, A. .(2013).*Motivación*. <https://www.iebschool.com/blog/tiposmotivacion-laboral-relaciones-laborales/http://www.santiagotorre.com/los-3-%20tipos-motivacion>.
- Pizarro, M.(2017).*Motivación y productividad labora en los colaboradores de la oficina de admisión de una institucion privada*. Tesis de título profesional,Universidad César Vallejo.
- Ramos,L (2007).*Creencias sobre el aprendizaje*. *Bilbao:Ediciones marcoele*.
- Reeve, J.(2010) . *Motivación y emoción*. México: McGraw Hill.
- Reynaga, Y.(2015).*Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital hugo pesce pescetto*.Tesis de título profesional,Universidad Nacional José María Arguedas.
- Robbins, S, y Judge,T. (2013). *Comportamiento Organizacional*.México:Pearson Educación.
- Robinson, S.(1996).Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*: 574-599.
- Robledo,J.(2019).*Informantes claves y rol del investigador*.15 de setiembre. <https://www.nureinvestigacion.es//OJS/index.php/nure/article/view/461/450>.
- Rodríguez, A, y A Pérez.(2017).*Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*:179-200.
- Rodríguez, J.(2006).La motivación,motor del aprendizaje.*Revista ciencias de la salud*: 158-160.
- Rodriguez, J.(1992).El factor humano en la empresa . *Bilbao:Ediciones Deusto*.
- Salazar, M y Gutiérrez,A.(2016).La motivación laboral en el sector de servicios.*Revista Empresarial*, 2016: 7-12.

Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw-Hill.

Sierra, R.(1988).*Técnicas de investigación social:Teoría y ejercicios*. Editado por
Recuperado el 14 de Setiembre de 2019. Madrid:Paraninfo: (Quinta ed.).

Socorro, F.(2006).Estabilidad laboral:otro paradigma que cambia.

Soriano, M.(2006).*La motivación pilar básico de todo tipo de esfuerzo.Proyecto Social:Revista de relaciones laborales*, 2001: 163-184.

Sum, M.(2015).*Motivación y desempeño laboral estudio realizado al personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 en quetzaltenang*. Tesis de título profesional, Universidad rafael landivar.

Valdez, M.(2009).Valores laborales,publicado en el periódico la tribuna.México. Artículo

Vroom, V.(1964). *Work and motivation*. New York: Willey & Sons.

Wiley, J, y Inc ,S.(1984).*Introducción a los métodos cualitativas de investigación*.

Barcelona,España: Paidos Ibérica: La búsqueda de los significados.

Zelayaran, M. (2002).*Metodología de investigación Jurídica*. Lima: Ediciones Jurídicas.

ANEXO

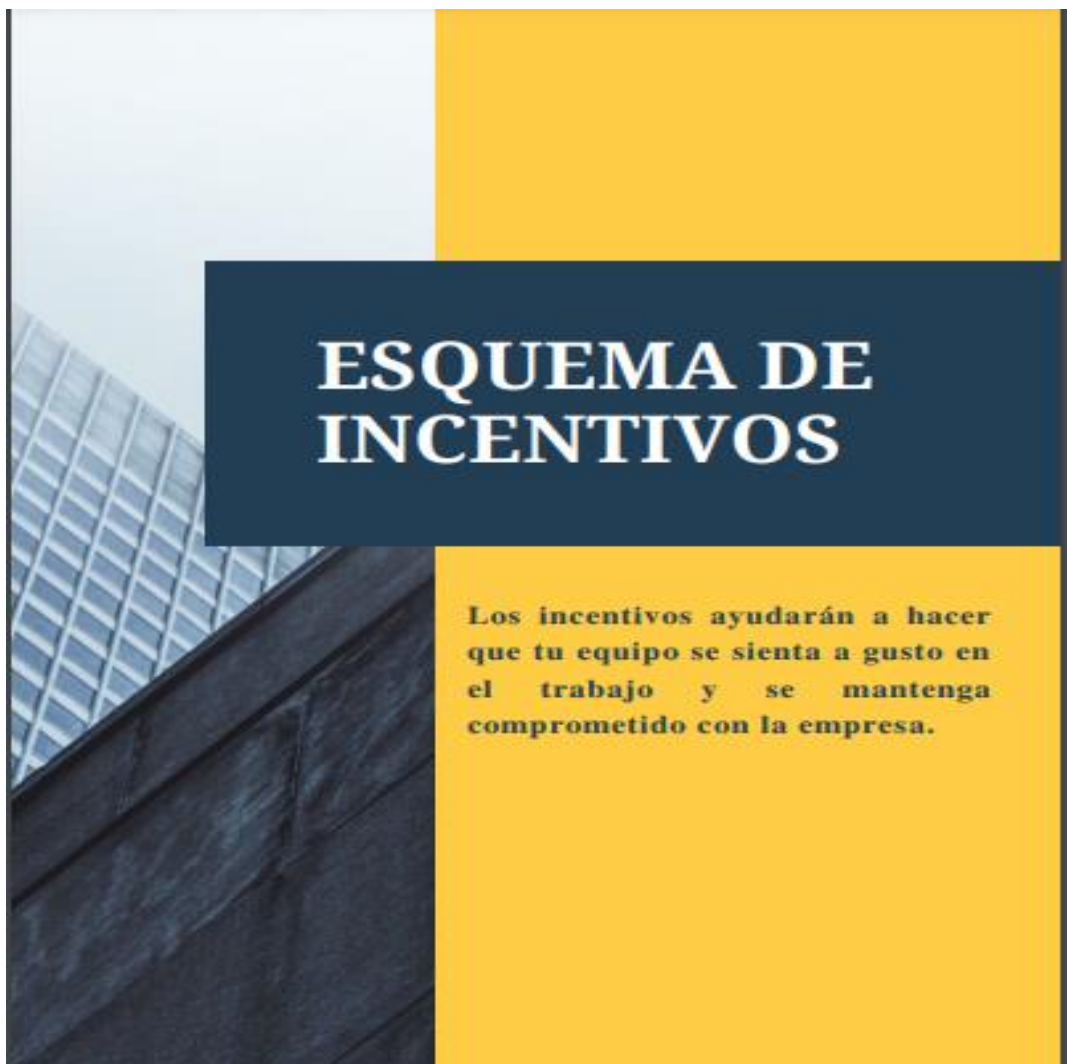
Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Plan de acción para el mejoramiento de la motivación laboral en una empresa industrial de manufactura de cuadernos, Lima 2021.

Problema general	Objetivo general	Categoría 1 problema: Motivación Laboral				
		Sub categorías	Indicadores	Item	Escala	Nivel
¿Cómo mejorar la motivación laboral de los trabajadores en una empresa industrial de manufactura de cuadernos, lima 2021?	Proponer un programa de actividades para mejorar la motivación laboral de los trabajadores en una empresa industrial de manufactura de cuadernos, lima 2021.	Motivación Intrínseca	1. Seguridad	1-4	Likert	Alto Medio Bajo
			2. Comportamiento	5-7	Likert	
			3. Confianza	8-9	Likert	
		Motivación Extrínseca	4. Rendimiento Laboral	10-12	Likert	
			5. Trabajo en equipo	13-15	Likert	
			6. Incentivo	16-18	Likert	
		Motivación Transcendente	7. Responsabilidad	19-20	Likert	
			8. Valores	21	Likert	
			9. Creencias	22	Likert	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Categoría solución				
¿Cuál es la situación para mejorar la motivación laboral de los trabajadores en una empresa industrial de manufactura de cuadernos, lima 2021?	Analizar la situación actual de los trabajadores en una empresa industrial de manufactura de cuadernos, lima 2021.	Se busca como solución que los trabajadores aumenten su rendimiento de trabajo que repercute positivamente en la compañía. Para ello, es importante realizar actividades con mayor entusiasmo e implementar incentivos con una distribución justa.				
¿Cuáles son los factores de mayor incidencia en la motivación laboral de los trabajadores en una empresa industrial de manufactura de cuadernos, lima 2021?	Identificar los factores de mayor incidencia en la motivación laboral de los trabajadores en una empresa industrial de manufactura de cuadernos, lima 2021.					
Tipo, nivel y método		Población, muestra y unidad informante	Técnicas e instrumentos	Procedimiento y análisis de datos		
Sintagma: Holístico Tipo: Proyectivo Nivel: Descriptivo Método: Deductivo e Inductivo		Población:80 Muestra:80 Unidad informante:3	Técnicas: Encuesta y Entrevista Instrumentos: Cuestionario y Guía de entrevista	Procedimiento: Aplicación de encuestas y entrevista Análisis de datos: Atlas.ti y Ms Excel		

Anexo 2: Evidencias de la propuesta (al detalle, es decir manuales)

Entregable 1



I. Consideración específicas

1.1 Datos Informativos

Duración del programa	: Abril a Julio 2021
Fecha de inicio	: Abril 2021
Responsable	: Responsable de RRHH



1.2 Objetivos

El presente esquemas de programas de incentivos y recompensas en una empresa industrial ubicado en el distrito de Santa Anita, tiene como finalidad lograr incrementar el nivel de motivación de los trabajadores.

1.3 Alcance

El esquema de programas se encuentra dirigido a todos los trabajadores de la empresa industrial ubicado en el distrito de Santa Anita, que desempeñan en diferentes áreas, en excepción de la gerencia.

II. Procedimiento

El esquema de programa se encuentra comprendido por diferente tipo de recompensas de acuerdo a las actividades que realizan cada trabajador, esto se llevara a cabo en periodo trimestrales.



- **Convenio con empresas**

Se contactará con los principales clientes para realizar un convenio donde ofrecen vales de descuentos o vales de consumo, descuentos en atención en clínicas, **centros odontológicos, centros de estudios, entre otros para otorgar a los trabajadores.**

- **Reconocimiento de los logros**

Se Felicitara a los empleados cuando hagan un buen trabajo.Se conseguirá que el trabajador sienta que su esfuerzo vale la pena y que es una parte importante de la empresa,se evaluara.Se reconocerá a los trabajadores que hayan brindado las mejores soluciones de problemas de acuerdo a los problemas presentados en la empresa, otorgándoles un diploma de reconocimiento, además vales de consumo y descuentos.





- **Flexibilidad horaria**

proponer trabajar unas horas más durante la semana para tener la tarde del viernes libre o mantén la jornada intensiva en verano. esto se ejecutara cada 3 meses dependiendo desempeño de los trabajadores



- **Elección de días libres y vacaciones**

Dias libres compensables que serán aplicadas en las horas extras y se tomara las horas trabajadas durante el mes que aplique en un día libre que designe el trabajador

-
- Primero se acumulará los puntajes según las metas que se establezcan.
 - Luego al finalizar cada trimestre el supervisor realizará el conteo de los puntajes obtenidos.
 - Se reconocerá a los trabajadores que hayan asistido puntualmente durante todo el periodo, otorgándoles un diploma de reconocimiento, además vales de consumo y descuentos.
 - Así mismo el trabajador que haya obtenido el puntaje más alto a comparación de todos los demás podrá canjear sus puntos por un día de descanso, previa coordinación con la secretaria administrativa.

• **Incentivos dentro de la oficina**

Se va desarrollar actividades con los empleados a base de incentivos sin salir de la oficina. **Donde se les va otorga sesiones de masaje y relajación para aliviar el estrés después del trabajo diario.**

PROGRAMAS DE PAUSAS ACTIVAS

Objetivos de las pausas activas

Desarrollar hábitos saludables para prevenir trastornos musculoesqueléticos causados por posturas prolongadas y movimientos repetitivos, rompiendo la monotonía laboral y tomando conciencia que la salud es una responsabilidad de cada individuo.

- ❖ Rompen la rutina de trabajo.
- ❖ Reactiva la energía mejorando el estado de alerta.
- ❖ Relaja los grupos musculares más exigidos en el trabajo y reactiva los menos utilizados.
- ❖ Genera conciencia de la salud física y mental.
- ❖ Estimula y favorece la circulación.
- ❖ Mejora la postura.
- ❖ Favorece la capacidad de concentración.
- ❖ Motiva mejores relaciones interpersonales.
- ❖ Promueve el surgimiento de nuevos líderes.
- ❖ Mejora el desempeño laboral.



¡ Vivamos mejor !

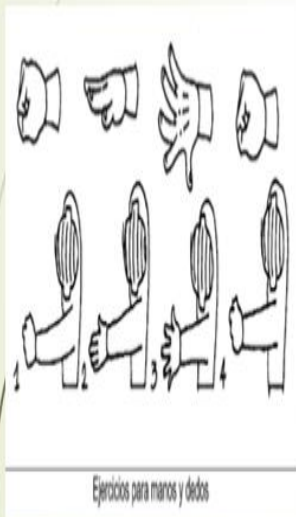
Realicemos actividades que nos liberen de la rutina y nos ayuden a prevenir lesiones musculoesqueléticas



EJERCICIOS

1. Manos

- ❖ Por un tiempo de 5 min al inicio de la jornada.
- ❖ Por un tiempo de 5 min cada 02 horas durante la jornada laboral



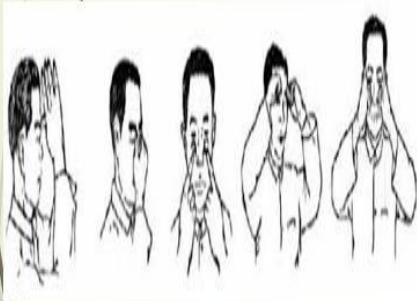
2. Hombros y brazos

Se realizará ejercicios de estiramiento que involucren los segmentos corporales que permanecen estáticos durante las labores.



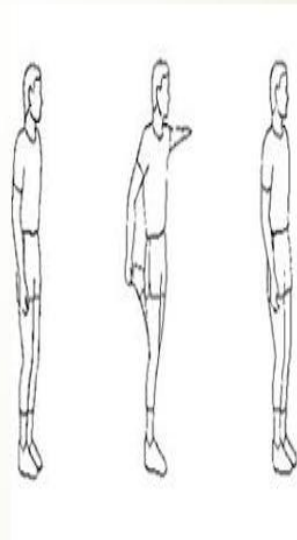
3. OJOS

Con la ayuda de la mano lleve la cabeza hacia un lado como si tocara el hombro con la oreja hasta sentir una leve tensión sostenga durante 15 segundos y realícelo hacia el otro lado.



4. PIERNAS

Conserve la pierna recta, extiéndala al máximo posible mantenga esta posición durante 15 segundos.



DINÁMICAS

1. Bailar en tu día a día

Es una excelente forma de activar el cuerpo y la mente, poniendo en acción cualidades como la memoria, la coordinación, y la resistencia. acá te proponemos la zumba como herramienta para llevar a cabo esta actividad que además te **permite liberarte del estrés del día**. Por un tiempo de 5 min después de la hora de almuerzo.

2. Carrera de pelotas

Se tiene que usar pelotas de ping pong, la fuerza de tus pulmones y *soplar y soplar hasta los objetos derribar!* con este juego ejercitas músculos como el diafragma e intercostales, los cuales son vitales para una óptima respiración. Se va desarrollar cada fin de semana cada 15 minutos antes de la hora de salida.



3. Encuéntralo si puedes

Esta actividad es muy al estilo, en ella tendrás que ubicar varios elementos en imágenes con temáticas específicas en un periodo de tiempo. incluimos dos modalidades para que juegues tú solo y/o en grupo, con esta pausa ejercitarás tu atención selectiva visual, una cualidad sumamente importante para llevar a cabo una o más tareas de manera eficiente en un mismo momento. Se va desarrollar 1 vez al mes cada 15 minutos antes de la hora de salida.

4. 15up

- **¡pon a prueba tus habilidades numéricas!** este juego viene a ser una variante interactiva del sudoku donde el objetivo será lograr que todas las regiones del juego den un total de 15 e ir aumentando de nivel. Se va desarrollar 2 veces a la semana cada 10 minutos antes del inicio de la jornada laboral.



		INFORME DE ACTIVIDADES REALIZADAS			
Código	RRHH-F- ---	Fecha	01/07/2021	Revisión	1
				Página	1 de 1

Razón Social:		Ruc:		N° Trabajadores:		
Actividad Económica: Industria		Dirección: Av. Simon Bolivar 114-Santa Anita -Lima				
Lugar:		Fecha:		Responsable del Registro:		
Desde:	Hasta:	Asistentes	Tipo	Capacitación	Talleres	Documentos a entregar
Duración(min):				Reunión de SST	Difusión	
				Curso	Simulacro	
				Reunión Semanal	Entrenamiento	
				Reunión de inicio de jornada	Otros	
Nombre y Apellido del Expositor(es):			Firma del Expositor(es):	Tema(s):		

RELACIÓN DE PARTICIPANTES

N°	Apellidos y Nombres	N° DNI/C.E	Área	Empresa	Firma	Calificación
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						

Comentarios y/o observaciones de los participantes:

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

I. ÁMBITO

Distrito Santa Anita –Industrial manufactura de cuadernos

II. Periodo

Cada trimestre del año 2021

El esquema de programa se encuentra comprendido por diferente tipo de recompensas de acuerdo a las actividades que realizan cada trabajador, esto se llevara a cabo en periodo trimestrales.

III. Responsables

Responsable de RRHH

Gerente general

IV. Justificación

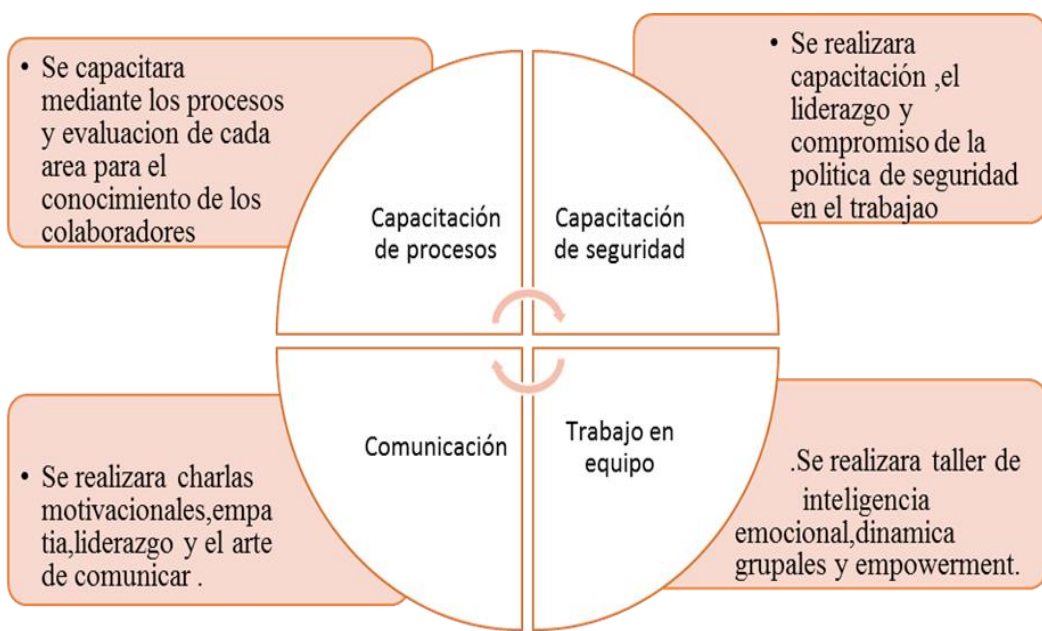
Hoy en día el activo de mayor valor de una organización es su recurso humano, esto representa la ventaja con la que debe contar la empresa. Es por ello que la capacitación es un factor importante para que el trabajador se desempeñe de forma adecuada en su puesto de trabajo. Así mismo contribuye en elevar su rendimiento y su compromiso.

V. Objetivos

Lograr que cada trabajador cuente con la capacidad de desempeñar adecuadamente sus funciones lo que se le asigne, como también resolver diversas situaciones que se le presenta.

VI. Participantes

El presente programa de capacitación será de aplicación para todo el personal que trabaja en la empresa industrial ubicado en el distrito de Santa Anita.



Anexo 3: Instrumento cuantitativo

INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION LABORAL EN UNA EMPRESA INDUSTRIAL DE MANUFACTURA DE CUADERNOS, LIMA 2021

Estimado colaborador:

El instrumento que se presenta a continuación pretende medir la motivación laboral en una empresa industrial. Su aporte es valioso, en el sentido de marcar una sola alternativa que desde su percepción sea la correcta.

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
--------------	-------------------	----------------	---------------------	----------------

Nro.	ASPECTOS CONSIDERADOS	VALORACIÓN				
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA					
1	¿Su jefe o supervisores toman en cuenta sus aportes respecto al trabajo que usted realiza?	1	2	3	4	5
2	¿Se siente contento porque ha cooperado con la empresa?	1	2	3	4	5
3	¿Su desempeño ayuda alcanzar los objetivos de la empresa?	1	2	3	4	5
4	¿Se tiene en cuenta la iniciativa de los trabajadores con un reconocimiento?	1	2	3	4	5
5	¿Considera usted que se siente comprometido con los objetivos de la empresa?	1	2	3	4	5
6	¿Es fundamental reconocer el nivel de actitud de los trabajadores?	1	2	3	4	5
7	¿Usted asume el cargo de la oficina cuando su jefe está ausente?	1	2	3	4	5
8	¿Cuándo realiza su trabajo es necesario tener la confianza de sus encargados de área?	1	2	3	4	5
9	¿Disfruta de autonomía para realizar su trabajo y siente que eso le motiva autorrealizarse como profesional?	1	2	3	4	5

MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA						
10	¿En la empresa forman equipos de trabajo para realizar determinadas tareas?	1	2	3	4	5
11	¿La empresa fomenta intercomunicación de ideas entre los trabajadores?	1	2	3	4	5
12	¿Se cumplen con los objetivos plasmados?	1	2	3	4	5
13	¿La empresa cuenta con ambientes adecuados para que los trabajadores realicen su trabajo cómodamente?	1	2	3	4	5
14	¿Usted tiene buena relación laboral con los integrantes de su equipo de trabajo?	1	2	3	4	5
15	¿Cuenta con el apoyo de sus compañeros de trabajo en el momento que requiere?	1	2	3	4	5
16	¿Recibe incentivos cuando elabora un buen trabajo?	1	2	3	4	5
17	¿Usted tiene autonomía para tomar decisiones?	1	2	3	4	5
18	¿Se cumple el horario de trabajo establecido?	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN TRASCENDENTE						
19	¿Los trabajadores cumplen con responsabilidad para ayudar a los demás sin recibir nada a cambio y al hacerlo se siente satisfecho?	1	2	3	4	5
20	¿Muestran caridad con sus compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
21	¿Usted ayuda a sus compañeros de trabajo en satisfacer su incertidumbre y mantenerlo contento?	1	2	3	4	5
22	¿Usted estructura trabajo de responsabilidad social?	1	2	3	4	5

Muchas gracias

Anexo 4: Instrumento cualitativo

Guía de entrevista 1

Cargo o puesto en que se desempeña:	
Nombres y apellidos	
Código de la entrevista	
Fecha	
Lugar de la entrevista	

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	Motivación Transcendente	¿De qué forma la empresa identifica cuando un colaborador desarrolla un buen trabajo?
2		¿En qué medidas las experiencias y aprendizaje de desarrollo que le brindó la empresa influye en su estado de ánimo?
3	Motivación Extrínseca	¿De qué manera establece el desarrollo en relación con la oportunidad de ascender sus objetivos personales y profesionales?
4		¿Qué factores del entorno laboral considera conveniente dentro de la empresa para que usted se sienta motivado o de lo contrario desmotivado?
5		¿Qué mecanismos tendría que implementar para mejorar el desempeño del trabajador?
6	Motivación intrínseca	¿Cómo considera Ud. las condiciones organizativas y la división de las áreas y equipos de trabajo en su entorno laboral?
7		¿Cuáles son las estrategias que los gerentes promueven para que Ud., esté motivado?

Anexo 5: Fichas de validación de los instrumentos cuantitativos



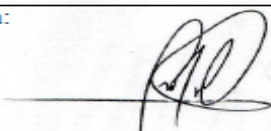
Ficha de validez del cuestionario Motivación laboral

Nro.	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones Si el ítem no cumple con los criterios indicar las observaciones
		Importancia y congruencia del ítem.					Ítem adecuado en forma y fondo.					Relación del ítem con el indicador, sub categoría y categoría					Importancia y solidez del ítem.					
		1	2	3	4	Pje.	1	2	3	4	Pje.	1	2	3	4	Pje.	1	2	3	4	Pje.	
Sub categoría 1: Motivación Intrínseca																						
Indicador 1: Seguridad																						
1.	¿Su jefe o supervisores toman en cuenta sus aportes respecto al trabajo que usted realiza?	El ítem no es suficiente para medir la sub categoría o indicador. No existe relación entre el ítem, sub categoría e indicador. Es necesario incrementar los ítems. Es suficiente el número de ítems, son congruentes con las La relación del ítem no es clara y dudante. El ítem requiere modificaciones en base al marco conceptual. Es necesaria la modificación del ítem. El ítem es claro, tiene sentido y es adecuado.					4					No existe coherencia entre la categoría, sub categoría, indicador e Existe escasa relación entre la categoría, sub categoría, indicador e Existe regular relación entre la categoría, sub categoría, indicador e Existe relación alta y exitosa entre la categoría, sub categoría.					4					
2.	¿Se siente contento porque ha cooperado con la empresa?																					
3.	¿Su desempeño ayuda alcanzar los objetivos de la empresa?																					
4.	¿Se tiene en cuenta la iniciativa de los trabajadores con un reconocimiento?																					
Indicador 2: Comportamiento																						
5.	¿Considera usted que se siente comprometido con los objetivos de la empresa?	4					4					4										
6.	¿Es fundamental reconocer el nivel de actitud de los trabajadores?																					

7.	¿Usted asume el cargo de la oficina cuando su jefe está ausente?	4	4	4	4
Indicador 3: Confianza					
8.	¿Cuándo realiza su trabajo es necesario tener la confianza de sus encargados de área?	4	4	4	4
9.	¿Disfruta de autonomía para realizar su trabajo y siente que eso le motiva autorrealizarse como profesional?	4	4	4	4
Sub categoría 2: Motivación Extrínseca					
Indicador 4: Rendimiento Laboral					
10	¿En la empresa forman equipos de trabajo para realizar determinadas tareas?	4	4	4	4
11	¿La empresa fomenta intercomunicación de ideas entre los trabajadores?	4	4	4	4
12	¿Se cumplen con los objetivos plasmados?	4	4	4	4
Indicador 5: Trabajo en equipo					
13	¿La empresa cuenta con ambientes adecuados para que los trabajadores realicen su trabajo cómodamente?	4	4	4	4
14	¿Usted tiene una buena relación laboral con los integrantes de su equipo de trabajo?	4	4	4	4
15	¿Cuenta con el apoyo de sus compañeros de trabajo en el momento que requiere?	4	4	4	4

Indicador 6: Incentivo																			
16	¿Recibe incentivos cuando elabora un buen trabajo?					4													
17	¿Usted tiene autonomía para tomar decisiones?					4													
18	¿Se cumple el horario de trabajo establecido?					4													
Sub categoría 3: Motivación																			
Transcendente																			
Indicador 7: Responsabilidad																			
19	¿Los trabajadores cumplen con responsabilidad para ayudar a los demás sin recibir nada cambio y al hacerlo se siente satisfecho?					4													
20	¿Muestran caridad con sus compañeros de trabajo?					4													
Indicador 8: Valores																			
21	¿Usted ayuda a sus compañeros de trabajo en satisfacer su incertidumbre y mantenerlo contento?					4													
Indicador 9: creencias																			
22	¿Usted estructura trabajo de responsabilidad social?					4													

Validado por:

Apellidos	Nolazco Labajos	
Nombres	Fernando Alexis	
Profesión	Docente	
Máximo grado obtenido	Doctor	
Especialidad	Metodología	
Años de experiencia	15 años	
Cargo que desempeña actualmente	Catedrático	DNI: 40086182
		Sello y firma: 
Fecha	Abril	

Ficha de validez del cuestionario Motivación laboral


Nro.	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones Si el ítem no cumple con los criterios indicar las observaciones
		Importancia y congruencia del ítem.					Ítem adecuado en forma y fondo.					Relación del ítem con el indicador, sub categoría y categoría					Importancia y solidez del ítem.					
		1	2	3	4	Pje.	1	2	3	4	Pje.	1	2	3	4	Pje.	1	2	3	4	Pje.	
Sub categoría 1: Motivación Intrínseca																						
Indicador 1: Seguridad																						
1.	¿Su jefe o supervisores toman en cuenta sus aportes respecto al trabajo que usted realiza?	El ítem no es suficiente para medir la sub categoría o indicador. No existe relación entre el ítem, sub categoría e indicador. Es necesario incrementar los ítems. Es suficiente el número de ítems, son congruentes con las La redacción del ítem no es clara/redundante. El ítem requiere modificaciones en base al marco conceptual. Es necesario la modificación del ítem. El ítem es claro, tiene semántica y es adecuado.					4					No existe coherencia entre la categoría, sub categoría, indicador e Existe escasa relación entre la categoría, sub categoría, indicador e Existe regular relación entre la categoría, sub categoría, indicador e Existe relación alta y exigida entre la categoría, sub categoría.					4					
2.	¿Se siente contento porque ha cooperado con la empresa?																					
3.	¿Su desempeño ayuda alcanzar los objetivos de la empresa?																					
4.	¿Se tiene en cuenta la iniciativa de los trabajadores con un reconocimiento?																					
Indicador 2: Comportamiento																						
5.	¿Considera usted que se siente comprometido con los objetivos de la empresa?	4					4					4										
6.	¿Es fundamental reconocer el nivel de actitud de los trabajadores?																					

7.	¿Usted asume el cargo de la oficina cuando su jefe está ausente?	4	4	4	4
Indicador 3: Confianza					
8.	¿Cuándo realiza su trabajo es necesario tener la confianza de sus encargados de área?	4	4	4	4
9.	¿Disfruta de autonomía para realizar su trabajo y siente que eso le motiva autorrealizarse como profesional?	4	4	4	4
Sub categoría 2: Motivación Extrínseca					
Indicador 4: Rendimiento Laboral					
10	¿En la empresa forman equipos de trabajo para realizar determinadas tareas?	4	4	4	4
11	¿La empresa fomenta intercomunicación de ideas entre los trabajadores?	4	4	4	4
12	¿Se cumplen con los objetivos plasmados?	4	4	4	4
Indicador 5: Trabajo en equipo					
13	¿La empresa cuenta con ambientes adecuados para que los trabajadores realicen su trabajo cómodamente?	4	4	4	4
14	¿Usted tiene una buena relación laboral con los integrantes de su equipo de trabajo?	4	4	4	4
15	¿Cuenta con el apoyo de sus compañeros de trabajo en el momento que requiere?	4	4	4	4

Indicador 6: Incentivo																	
16	¿Recibe incentivos cuando elabora un buen trabajo?	4	4	4	4	4		4									
17	¿Usted tiene autonomía para tomar decisiones?	4	4	4	4	4		4									
18	¿Se cumple el horario de trabajo establecido?	4	4	4	4	4		4									
Sub categoría 3: Motivación																	
Transcendente																	
Indicador 7: Responsabilidad																	
19	¿Los trabajadores cumplen con responsabilidad para ayudar a los demás sin recibir nada cambio y al hacerlo se siente satisfecho?	4	4	4	4	4		4									
20	¿Muestran caridad con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	4	4		4									
Indicador 8: Valores																	
21	¿Usted ayuda a sus compañeros de trabajo en satisfacer su incertidumbre y mantenerlo contento?	4	4	4	4	4		4									
Indicador 9: creencias																	
22	¿Usted estructura trabajo de responsabilidad social?	4	4	4	4	4		4									

Validación:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Nombres y Apellidos	Irma Milagros Carhuacho Mendoza	DNI N°	40460914
Condición en la universidad	Docente	Teléfono / Celular	
Título profesional /Especialidad	Licenciada en Administración	Firma	
Grado Académico	Doctor		
Metodólogo/ temático	Temática	Lugar y fecha	Abril 2021

¹Pertinencia: La pregunta abierta corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: La pregunta abierta es apropiado para representar al componente o subcategoría específica del constructo

³Cosntrucción gramatical: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado de la pregunta, es abierta y permite que el entrevistado se desenvuelva.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando las preguntas formuladas son suficientes para medir la subcategoría.




Ficha de validez del cuestionario Motivación laboral

Nro.	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones Si el ítem no cumple con los criterios indicar las observaciones
		Importancia y congruencia del ítem.					Ítem adecuado en forma y fondo.					Relación del ítem con el indicador, sub categoría y categoría					Importancia y solidez del ítem.					
		1	2	3	4	Pje.	1	2	3	4	Pje.	1	2	3	4	Pje.	1	2	3	4	Pje.	
Sub categoría 1: Motivación Intrínseca																						
Indicador 1: Seguridad																						
1.	¿Su jefe o supervisores toman en cuenta sus aportes respecto al trabajo que usted realiza?	El ítem no es suficiente para medir la sub categoría o indicador. No existe relación entre el ítem, sub categoría e indicador. Es necesario incrementar los ítems Es suficiente el número de ítems, son congruentes con las					La redacción del ítem no es clara/redundante. El ítem requiere modificaciones en base al marco conceptual. Es necesaria la modificación del ítem. El ítem es claro, tiene semántica y es adecuado.					No existe coherencia entre la categoría, sub categoría, indicador e Existe escasa relación entre la categoría, sub categoría, indicador e Existe regular relación entre la categoría, sub categoría, indicador e Existe relación alta y exitida entre la categoría, sub categoría.					La eliminación del ítem no afecta al indicador, subcategoría y El ítem no mide de manera relevante el indicador, subcategoría y El ítem requiere aún modificaciones para ser relevante. El ítem es relevante y debe ser incluido en el instrumento.					
2.	¿Se siente contento porque ha cooperado con la empresa?																					4
3.	¿Su desempeño ayuda alcanzar los objetivos de la empresa?																					4
4.	¿Se tiene en cuenta la iniciativa de los trabajadores con un reconocimiento?																					4
Indicador 2: Comportamiento																						
5.	¿Considera usted que se siente comprometido con los objetivos de la empresa?																4					
6.	¿Es fundamental reconocer el nivel de actitud de los trabajadores?																4					

7.	¿Usted asume el cargo de la oficina cuando su jefe está ausente?				4									4	
Indicador 3: Confianza															
8.	¿Cuándo realiza su trabajo es necesario tener la confianza de sus encargados de área?				4									4	
9.	¿Disfruta de autonomía para realizar su trabajo y siente que eso le motiva autorrealizarse como profesional?				4									4	
Sub categoría 2: Motivación Extrínseca															
Indicador 4: Rendimiento Laboral															
10	¿En la empresa forman equipos de trabajo para realizar determinadas tareas?				4									4	
11	¿La empresa fomenta intercomunicación de ideas entre los trabajadores?				4									4	
12	¿Se cumplen con los objetivos plasmados?				4									4	
Indicador 5: Trabajo en equipo															
13	¿La empresa cuenta con ambientes adecuados para que los trabajadores realicen su trabajo cómodamente?				4									4	
14	¿Usted tiene una buena relación laboral con los integrantes de su equipo de trabajo?				4									4	
15	¿Cuenta con el apoyo de sus compañeros de trabajo en el momento que requiere?				4									4	

Indicador 6: Incentivo																				
16	¿Recibe incentivos cuando elabora un buen trabajo?																			
17	¿Usted tiene autonomía para tomar decisiones?																			
18	¿Se cumple el horario de trabajo establecido?																			
Sub categoría 3: Motivación																				
Trascendente																				
Indicador 7: Responsabilidad																				
19	¿Los trabajadores cumplen con responsabilidad para ayudar a los demás sin recibir nada cambio y al hacerlo se siente satisfecho?																			
20	¿Muestran caridad con sus compañeros de trabajo?																			
Indicador 8: Valores																				
21	¿Usted ayuda a sus compañeros de trabajo en satisfacer su incertidumbre y mantenerlo contento?																			
Indicador 9: creencias																				
22	¿Usted estructura trabajo de responsabilidad social?																			

Validado por:

Apellidos	Sánchez Roque	
Nombres	Leoncio Robinson	
Profesión	Licenciado en Educación/Ciencias Militares	
Máximo grado obtenido	Doctor en administración/Ciencias de la Educación	
Especialidad	Docente	
Años de experiencia	13 años	
Cargo que desempeña actualmente	Docente	DNI: 43339740
Fecha	Julio, 2021	Sello y firma: 

Anexo 6: Fichas de validación de la propuesta



Anexo N.º 6 Ficha de validez de la propuesta

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LA PROPUESTA

Título de la investigación: Plan de acción para el mejoramiento de la motivación laboral en una empresa industrial de manufactura de cuadernos, Lima 2021.

Nombre de la propuesta: Esquemas de programas para el mejoramiento de la motivación laboral.

Yo, Leoncio Robinson SANCHEZ ROQUE identificado con DNI Nro 43339740. Especialista en Docente temático . Actualmente laboro en la Escuela de Administración y Negocios Internacionales. Ubicado en Av. Petit Thouars. Lince. Procedo a revisar la correspondencia entre la categoría, sub categoría e ítem bajo los criterios:

Pertinencia: La propuesta es coherente entre el problema y la solución.

Relevancia: Lo planteado en la propuesta aporta a los objetivos.

Construcción gramatical: se entiende sin dificultad alguna los enunciados de la propuesta.

Nº	INDICADORES DE EVALUACIÓN	Pertinencia		Relevancia		Construcción gramatical		Observaciones	Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	La propuesta se fundamenta en las ciencias administrativas/ Ingeniería.	X		X		X			
2	La propuesta está contextualizada a la realidad en estudio.	X		X		X			
3	La propuesta se sustenta en un diagnóstico previo.	X		X		X			
4	Se justifica la propuesta como base importante de la investigación holística- mixta -proyectiva	X		X		X			
5	La propuesta presenta objetivos claros, coherentes y posibles de alcanzar.	X		X		X			
6	La propuesta guarda relación con el diagnóstico y responde a la problemática	X		X		X			
7	La propuesta presenta estrategias, tácticas y KPI explícitos y transversales a los objetivos	X		X		X			

8	Dentro del plan de intervención existe un cronograma detallado y responsables de las diversas actividades	X		X		X			
9	La propuesta es factible y tiene viabilidad	X		X		X			
10	Es posible de aplicar la propuesta al contexto descrito	X		X		X			

Y después de la revisión opino que:

1. La propuesta es consistente.
2. El planteamiento se constituye en un aporte en la resolución de la problemática identificada
3. Se debe continuar con los siguientes pasos hasta la sustentación

Es todo cuanto informo;



Firma

Fecha: Julio 2021

Apellidos y nombres:	Sánchez Roque Leoncio Robinson		
Profesional en:	Licenciado en Educación/Ciencias militares	Máximo grado:	Doctor en Administración/Ciencias de la Educación
Experiencia en años:	13 años	Experto en:	Docente-Temático
DNI:	43339740	Celular:	995607633

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LA PROPUESTA

Título de la investigación: Plan de acción para el mejoramiento de la motivación laboral en una empresa industrial de manufactura de cuadernos, Lima 2021.

Nombre de la propuesta: Programas para el mejoramiento de la motivación laboral.

Yo, Victoria Gardi Melgarejo identificado con DNI Nro. 04066364 Especialista en Administración Actualmente laboro en Universidad Norbert Wiener.

Ubicado en Procedo a revisar la correspondencia entre la categoría, sub categoría e ítem bajo los criterios:

Pertinencia: La propuesta es coherente entre el problema y la solución.

Relevancia: Lo planteado en la propuesta aporta a los objetivos.

Construcción gramatical: se entiende sin dificultad alguna los enunciados de la propuesta.

N°	INDICADORES DE EVALUACIÓN	Pertinencia		Relevancia		Construcción gramatical		Observaciones	Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	La propuesta se fundamenta en las ciencias administrativas/ Ingeniería.	X		X		X			
2	La propuesta está contextualizada a la realidad en estudio.	X		X		X			
3	La propuesta se sustenta en un diagnóstico previo.	X		X		X			
4	Se justifica la propuesta como base importante de la investigación holística- mixta -proyectiva	X		X		X			
5	La propuesta presenta objetivos claros, coherentes y posibles de alcanzar.	X		X		X			
6	La propuesta guarda relación con el diagnóstico y responde a la problemática	X		X		X			
7	La propuesta presenta estrategias, tácticas y KPI explícitos y transversales a los objetivos	X		X		X			

8	Dentro del plan de intervención existe un cronograma detallado y responsables de las diversas actividades	X		X		X			
9	La propuesta es factible y tiene viabilidad	X		X		X			
10	Es posible de aplicar la propuesta al contexto descrito	X		X		X			

Y después de la revisión opino que:

1. La propuesta es viable y coherente

2.

3.

Es todo cuanto informo;



Firma

Fecha:.....

Apellidos y nombres:	Gardi Melgarejo Victoria		
Profesional en:	Administración de empresas	Máximo grado:	Doctora
Experiencia en años:	20	Experto en:	Administración
DNI:	04066364	Celular:	965048970

Anexo 7: Base de datos (instrumento cuantitativo)

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	4	3	3	2	2	5	3	4	2	3
2	2	3	4	1	5	5	5	4	3	3	3	4	5	4	5	3	3	4	4	2	5	4
3	1	2	4	1	2	3	2	4	2	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	2	5	3
4	1	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	2	4
5	2	3	2	1	1	3	5	3	3	2	2	3	1	5	3	4	3	5	4	2	4	3
6	2	4	4	1	5	5	2	5	5	1	2	5	4	4	4	3	3	3	2	3	2	1
7	3	3	3	1	4	3	3	4	4	4	4	4	1	5	2	2	4	4	4	3	4	4
8	2	3	2	2	3	4	1	3	4	4	5	4	3	2	4	3	4	3	2	3	2	3
9	4	2	5	1	3	5	3	3	4	3	3	5	4	5	5	2	3	3	5	5	5	3
10	1	2	4	1	2	2	5	4	3	1	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	5
11	1	2	2	2	3	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	2	2	4	4	2	4	4
12	2	1	3	1	2	5	5	3	5	4	2	5	5	4	5	3	2	3	3	3	5	2
13	2	2	4	1	4	2	1	4	4	2	1	5	2	5	2	1	3	5	1	5	3	3
14	2	1	3	1	4	4	1	3	3	3	4	4	3	5	3	3	4	3	5	2	4	3
15	1	3	2	2	5	2	1	5	3	5	3	5	5	3	5	2	3	5	5	1	5	2
16	2	3	4	1	1	5	2	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4
17	3	3	3	2	3	4	1	3	3	3	4	5	5	5	4	3	2	4	5	3	4	3
18	2	2	2	1	3	5	2	5	4	1	1	3	3	2	2	1	3	4	3	1	3	2
19	2	5	4	2	2	3	1	4	3	2	3	3	2	4	3	2	1	1	3	3	3	3
20	2	1	2	1	3	4	1	3	4	2	2	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5
21	2	3	4	2	3	2	4	2	4	2	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4
22	1	5	3	1	5	4	5	4	3	3	1	1	2	5	4	1	4	5	3	4	4	2
23	3	5	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	5	4	5	2	2	5	4	2	4	2
24	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	5	3	1	2	4	2	3	3	3
25	2	4	3	1	5	4	4	5	4	1	3	4	3	4	3	3	3	4	2	1	3	4
26	1	1	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	5	3	3	3	3
27	2	1	4	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	5	5	2	2	4	4	1	4	3
28	2	5	3	1	1	3	1	4	3	4	4	4	5	4	5	3	3	4	1	5	3	3
29	3	1	3	1	1	5	3	4	4	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4
30	2	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3
31	2	2	5	2	5	4	3	5	5	2	2	5	5	3	5	4	4	3	5	4	5	2
32	3	3	3	1	3	3	1	4	3	3	3	3	2	5	5	2	3	4	4	3	4	3
33	2	3	2	4	2	5	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	1	1	4	4	4
34	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	3	5	4	3	4	2
35	2	5	3	1	3	4	5	3	3	3	5	5	4	3	5	5	3	4	5	5	5	5
36	4	2	4	1	4	3	1	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3
37	2	4	3	3	2	4	1	2	3	3	4	4	3	4	4	1	3	1	4	3	3	2
38	1	3	4	1	3	5	3	3	5	3	2	5	5	5	5	3	4	5	4	2	5	3
39	3	1	3	1	1	5	5	5	4	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
40	2	4	2	2	3	4	1	3	3	3	2	3	4	5	3	3	3	1	5	3	4	4
41	2	2	5	1	3	3	1	4	4	3	4	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	3
42	2	4	3	2	3	4	1	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	1	3	4	5	1
43	3	1	3	2	1	4	2	3	4	3	3	4	3	5	4	1	4	2	4	3	4	3
44	1	3	4	1	4	5	1	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	2	3	3
45	3	1	3	2	2	4	1	2	3	2	2	4	3	4	2	1	4	1	3	3	4	2
46	2	5	3	2	2	3	1	3	4	4	4	4	3	3	4	1	3	2	3	4	3	4
47	3	2	3	1	3	4	1	2	4	3	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	3	3
48	3	3	4	1	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	1	4	1	3	4	3
49	1	3	5	3	3	5	3	3	3	2	4	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	2
50	3	1	3	2	3	3	1	3	3	5	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4
51	4	3	4	1	3	4	1	5	4	4	3	5	3	5	4	2	4	1	3	4	5	3
52	2	3	2	1	3	4	1	3	4	3	3	4	4	4	3	2	5	2	3	3	5	3
53	3	5	4	3	4	3	1	4	3	2	5	3	4	4	5	1	4	2	4	3	3	4
54	2	3	3	1	2	4	1	3	4	5	3	4	4	3	5	1	3	3	5	3	4	2
55	2	3	4	1	3	2	2	4	3	3	5	3	5	4	3	1	3	4	5	3	4	3
56	3	2	2	3	2	4	1	3	3	2	2	4	4	3	4	2	3	1	3	4	5	2
57	2	3	3	1	3	2	2	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	5	3	3
58	4	3	3	2	3	4	1	4	3	3	3	4	3	3	1	4	4	5	3	4	4	3
59	1	4	3	1	3	3	1	2	4	4	5	3	4	4	5	1	3	3	4	3	3	2
60	3	1	5	2	4	3	1	3	3	2	2	4	3	5	4	1	3	2	3	4	4	3
61	1	4	4	1	3	3	1	3	3	4	3	4	3	4	3	2	5	3	4	3	3	3
62	3	3	4	3	3	4	1	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3
63	4	3	3	1	3	4	1	3	3	2	3	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	1
64	3	3	4	2	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	2
65	2	3	2	1	1	4	2	3	2	4	3	2	1	5	4	2	2	5	2	4	4	3
66	3	4	3	2	1	2	1	4	4	1	1	3	2	4	4	1	4	2	4	3	4	1
67	3	2	3	1	2	5	1	4	3	3	1	3	2	3	4	3	3	5	5	5	3	3
68	3	4	4	1	3	3	1	3	3	4	3	4	3	4	3	1	4	3	4	3	4	1
69	2	1	3	2	2	4	1	4	2	1	3	2	2	2	2	1	2	3	1	4	3	2
70	4	3	2	1	3	3	1	5	4	2	2	4	1	5	4	2	1	4	3	5	5	4
71	1	4	2	1	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	2
72	4	3	3	1	4	3	1	2	3	2	2	3	3	3	4	1	1	2	2	4	5	3
73	3	3	2	2	3	4	2	3	4	2	2	3	4	4	3	1	2	3	2	3	3	3
74	2	2	3	1	2	4	5	4	2	3	4	2	3	3	2	4	4	5	3	1	4	5
75	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	5	4	5	4	3	4	3	3	4	3
76	3	2	4	1	3	4	3	2	3	2	4	1	3	2	3	4	2	5	4	4	3	2
77	2	3	2	1	3	2	1	4	2	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	3	3	1
78	3	1	2	1	3	2	3	4	2	3	3	4	3	4	5	3	2	1	4	4	2	3
79	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	3	1	3	5	5	3	4	5	3	1	5	2
80	2	1	3	2	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	2

Anexo 8: Transcripción de las entrevistas o informe del análisis documental

Guía de entrevista

Datos básicos:

Cargo o puesto en que se desempeña:	Supervisor de Mantenimiento
Nombres y apellidos	Guino Sánchez
Código de la entrevista	Entrevistado1 (Entrev.1)
Fecha	07/05/2021
Lugar de la entrevista	Lima, entrevista online

†

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿De qué forma la empresa identifica cuando un colaborador desarrolla un buen trabajo?	La empresa no cuenta con un plan de identificación para poder evaluar el desarrollo de cada trabajador, en algunas ocasiones cuando tienen capacitaciones permite no perder la realidad de la actividad que se desarrolla en el entorno de trabajo.
2	¿En qué medidas las experiencias y aprendizaje de desarrollo que le brindó la empresa influye en su estado de ánimo?	Para mí son las oportunidades de desarrollo, donde tuve la oportunidad de ser operario de producción y el día de hoy en base a mis conocimientos y aprendizaje voy desarrollándome como supervisor, esto hace que me sienta valorado por mi esfuerzo, debido que voy captando aprendizajes y cumpliendo anhelos.
3	¿De qué manera establece el desarrollo en relación con la oportunidad de ascender sus objetivos personales y profesionales?	En lo personal siento que ascender en una empresa donde las oportunidades son muy pocas no ha sido exitoso para mí, pero si estoy completamente satisfecho con los logros profesionales. Hasta el día de hoy siento que he logrado mis objetivos que me he planteado, hay otros en el ámbito profesional que están en evolución y me siento seguro de lograrlo.
4	¿Qué factores del entorno laboral considera conveniente dentro de la empresa para que usted se sienta motivado o de lo contrario desmotivado?	Para mí un reconocimiento siempre por parte de los dueños será satisfactorio al igual que las relaciones interpersonales con los compañeros son saludables, el clima laboral más si estas el 90% del día en el trabajo, también es conveniente sentirse motivado con el salario oportuno y el respeto a tus derechos como persona y como trabajador.

5	¿Qué mecanismos tendría que implementar para mejorar el desempeño del trabajador?	Siempre es importante la comunicación, tomando en cuenta que es el mejor mecanismo para hacer sentir satisfecho a un trabajador y los vínculos entre trabajadores y jefes deben ser altos, siempre con valores como respeto y entendimiento para poder llegar a tomar buenas decisiones en base a un buen desarrollo de productividad.
6	¿Cómo considera Ud. las condiciones organizativas y la división de las áreas y equipos de trabajo en su entorno laboral?	Considero que los espacios de las áreas no son adecuadas para poder realizar un buen trabajo, debido a que toda las divisiones son pequeños y muchas veces no se desarrolla las funciones que se deben realizar y crea un mal conflicto entre los trabajadores, sin embargo hacen que los insumos lleguen demasiado tarde y no obtengan un buen resultado final de equipos de trabajo.
7	¿Cuáles son los estrategias que los gerentes promueven para que Ud., esté motivado?	Actualmente aquí no cuentan con estrategias claras que ayudan a realizar un buen desempeño laboral, esto hace que no se promueven a sentirse motivado cada vez a los trabajadores obtengan un buen resultado, por otro lado distinguen donde solo las personas del círculo de

Guía de entrevista

Datos:

Cargo o puesto en que se desempeña:	Asistente de logística
Nombres y apellidos	Fiorella Sánchez
Código de la entrevista	Entrevistado1 (Entrev.2)
Fecha	10/05/2021
Lugar de la entrevista	Lima, entrevista online

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿De qué manera la empresa identifica cuando un colaborador desarrolla un buen trabajo?	En donde laboro se carece de indicadores que permitan medir el desarrollo de un buen trabajo, por eso es difícil que puedan identificar el buen desempeño del trabajador. Existen excepciones, sin embargo, no hay un plan o estructura de planteamiento de medición aplicado a las áreas.
2	¿En qué medidas las experiencias y aprendizaje de desarrollo que le brindó la empresa influye en su estado de ánimo?	Hasta cierto punto diría que muchísimo, ya que he tenido la oportunidad de desarrollarme en mi área desde que era practicante esto ha originado en mí que me sintiera feliz y que cada vez continúe planteándome nuevas metas profesionales y personales para mi crecimiento.
3	¿De qué manera establece el desarrollo en relación con la oportunidad de ascender sus objetivos personales y profesionales?	Conforme pasan los años uno va modificando sus objetivos hablo tanto del ámbito personal como profesional, ahora no pienso igual a mi yo de hace 10 años, la madurez que he obtenido en este tiempo en el que llevo trabajando es darme claridad en las cosas que quiero lograr en el futuro, para lograrlo estoy constantemente capacitándome, estudiando y tratando de absorber todo lo posible las tendencias y actualizaciones que día a día nos reta la misma tecnología.
4	¿Qué factores del entorno laboral considera conveniente dentro de la empresa para que usted se sienta motivado o de lo contrario desmotivado?	Los factores para que me encuentre motivada considero que son: Claridad en las estrategias corporativas, estrategias del negocio y sobre todo con las estrategias funcionales, contar con un buen clima laboral, el trabajo en equipo y que la zona en donde se ubique mi lugar de trabajo tenga la

5	¿Qué mecanismos tendría que implementar para mejorar el desempeño del trabajador?	Para mejorar el desempeño del trabajador considero que es muy importante encontrarnos motivados y la empresa puede lograrlo aplicando diferentes métodos como por ejemplo: Brindar un buen clima laboral, que la empresa maneje un plan de línea de carrera orientado al crecimiento y mejora de condiciones laborales, delegando responsabilidades, aumentando responsabilidades y empoderamiento del personal, mantener activo el reconocimiento a los logros que obtenga el trabajador en su desempeño laboral.
6	¿Cómo considera Ud. las condiciones organizativas y la división de las áreas y equipos de trabajo en su entorno laboral?	Actualmente donde laboro ese ámbito aun no lo tienen claro, ya que hay áreas que no tienen ninguna relación operacional entre ellas y sin embargo se encuentran juntas, esto genera que en muchas ocasiones existan conflictos entre miembros de los equipos y al ser un ambiente pequeño genere un mal clima laboral.
7	¿Cuáles son las estrategias que los gerentes promueven para que Ud., esté motivado?	Mi opinión es que aquí no se maneja estrategias claras y que aún siguen manteniendo un sistema antiguo carente de actualizaciones modernas en cuanto a manejo de personal. Observo que se avocan al tipo de trabajo autoritario paternalista y veo como eso afecta al resto del personal disminuyendo su rendimiento laboral. En términos generales considero que el personal no se encuentra motivado.

Guía de entrevista

Datos:

Cargo o puesto en que se desempeña:	Trabajador de Almacén
Nombres y apellidos	José Chinchay
Código de la entrevista	Entrevistado1 (Entrev.3)
Fecha	12/05/2021
Lugar de la entrevista	Lima, entrevista online

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿De qué forma la empresa identifica cuando un colaborador desarrolla un buen trabajo?	Lo identifican por su eficiencia para lograr el trabajo a realizar, empleando los mejores medios que tenga a disposición, no solo no cumplen con lo que le piden si no que no cuentan con una estructura de planteamiento de medición aplicado a las áreas.
2	¿En qué medidas las experiencias y aprendizaje de desarrollo que le brindó la empresa influye en su estado de ánimo?	Influye mucho por las oportunidades que me brindaron, ya que fui escalando poco a poco y aprendiendo diversos manejos de máquinas en cada área, puesto que estoy en un proceso de aprendizaje y desarrollo constante y tengo metas que cumplir.
3	¿De qué manera establece el desarrollo en relación con la oportunidad de ascender sus objetivos personales y profesionales?	Si bien es cierto en la empresa en la que laboro tuve la oportunidad de ir ascendiendo poco a poco y siento que ya no hay posibilidad de ir desarrollando mejores oportunidades debido a que cuenta con más puestos de trabajo, en cuanto a mis objetivos personales siento que voy logrando para crecer debido que los horarios son flexibles y tienes tiempo de poder estudiar.
4	¿Qué factores del entorno laboral considera conveniente dentro de la empresa para que usted se sienta motivado o de lo contrario desmotivado?	Bueno uno de los factores que más influye es el salario que no es acorde con el rendimiento tampoco con el puesto de trabajo, pero tampoco un aumento de sueldo es la única vía motivadora, debió a que también el cambio de orden de trabajo a última hora no coordinada genera un mal clima laboral, incluso trabajar con un personal menos de lo requerido genera un estrés tanto así que hacer un trabajo rutinario desmotiva.

5	¿Qué mecanismos tendría que implementar para mejorar el desempeño del trabajador?	Una forma para mejorar el desempeño es la motivación constantemente como por ejemplo con bonos, reconocimientos ,capacitaciones y desarrollando un buen clima laboral, la empresa tiene que promover la formación continua del trabajador para mejorar competitividad y productividad en conclusión un ambiente laboral positivo va permitir lograr más resultados en menos tiempo y con menos esfuerzo
6	¿Cómo considera Ud. las condiciones organizativas y la división de las áreas y equipos de trabajo en su entorno laboral?	Si bien ya es una empresa constituida pero aún tiene por mejorar y no cuenta con una buena coordinación entre áreas, porque a veces no cumplen con un buen programa de producción y tocado hacer cambios a última hora y por falta de insumos no se termina en realizar el pedido final.
7	¿Cuáles son los estrategias que los gerentes promueven para que Ud., esté motivado?	En mi opinión no se maneja estrategias, debido a que la relaciones que existe con los gerentes de la empresa son sólidas, muestran la preocupación por realizar el pago de salario a los trabajadores sean puntuales es lo más rescatable, el horario de la jornada laboral y la flexibilidad.

Anexo 9: Pantallazos del Atlas. Ti

