

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



**Motivación y desempeño de los trabajadores de la asociación BOS –
Sullana - 2017**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor:

Gutiérrez Juárez, Jahir Saúl

Asesor:

Cruz Cruz, Oscar Porfirio

0000-0002-4478-8894

CHIMBOTE - PERÚ

2017

1. PALABRAS CLAVE

Tema : Motivación, Desempeño laboral

Especialidad : Administración

Topic : Motivation and work performance

Specialty : Administration

Universidad	Universidad San Pedro
Facultad	Ciencias Económicas y Administrativas
Área OCDE	5. Ciencias Sociales
Sub área	5.2 Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Management

College	San Pedro University
Faculty	Economic and Administrative Sciences
OECD área	5. Social Sciences
Sub área	5.2 Economy and Business
Discipline	Business and Management

2.

2. TÍTULO

Motivación y desempeño de los trabajadores de la asociación BOS – Sullana –
2017

Motivation and performance of the workers of the BOS association - Sullana -
2017

3. RESUMEN

El presente trabajo de investigación buscó analizar los factores de la motivación que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Asociación BOS – Salitral – Sullana 2017, la misma que correspondió a un estudio no experimental transversal puesto que se centró en analizar las variables en estudio y transversal debido a que la recolección de datos se dio en un sólo momento en un tiempo único. Se utilizó la técnica de la encuesta donde se aplicó un cuestionario estructurado a los 32 trabajadores administrativos de la Asociación BOS – Salitral. Entre los hallazgos encontrados tenemos que en un 37.50% a los colaboradores su trabajo en la empresa no les permite cubrir sus necesidades básicas, por lo que no lo realizan con efectividad; en un 34.38% el ambiente de trabajo en la empresa no es saludable lo que no le presta la seguridad al momento de realizar sus labores; en un 65.63% la empresa cuenta con equipos modernos que le permite realizar su trabajo con eficiencia, asimismo en un 31.25% existe compañerismo entre los trabajadores administrativos de la empresa lo que permite trabajar en equipo; en un 28.12% no se identifican con la institución los trabajadores administrativos de la empresa por el bienestar de la misma y en un 78.13% no se brinda estima y aprecio por parte de los trabajadores de la empresa lo que no genera un ambiente agradable de trabajo, además en un 28.13% la empresa ofrece incentivos para el mejor desempeño de sus actividades y en un 34.38% la empresa ofrece un salario justo y equitativo en función al rendimiento de los trabajadores. Por lo que recomendamos que la gerencia de la empresa deberá implementar un programa de incentivos y remuneraciones (ver anexo N°04), el cual permita cubrir las necesidades básicas de los colaboradores y a la vez los motive a mejorar su desempeño y así lograr alcanzar los objetivos de la organización de la misma forma la gerencia deberá implementar mecanismos de seguridad hacia los trabajadores de manera que estos se sientan seguros y confiados al momento de realizar sus labores.

Palabras claves: Motivación, Desempeño laboral

4. ABSTRACT

The present study aimed at analyzing the factors of motivation that influence the work performance of the workers of the Association BOS - Salitral - Sullana 2017, the same that corresponded to a cross - sectional non - experimental study since it focused on analyzing the variables in Study and cross-cutting because the data collection occurred in a single moment in a single time. We used the survey technique where a structured questionnaire was applied to the 32 administrative workers of the Association BOS – Salitral.

Among the found findings we have that in a 37.50% to the collaborators their work in the company does not allow them to cover their basic necessities, reason why they do not realize it with effectiveness; In 34.38% the work environment in the company is not healthy which does not provide security at the time of carrying out their work; In 65.63% the company has modern equipment that allows it to carry out its work with efficiency, also in a 31.25% there is camaraderie between the administrative workers of the company which allows to work in equipment; In 28.12% the administrative workers of the company are not identified with the institution for the welfare of the company and in 78.13% there is no esteem and appreciation on the part of the workers of the company which does not generate a pleasant work environment , In addition to a 28.13% the company offers incentives for the best performance of its activities and at 34.38% the company offers a fair and equitable wage based on the performance of workers. Therefore we recommend that the company's management must implement an incentive and compensation program (see Annex N ° 04), which allows the basic needs of the employees to be met and at the same time motivate them to improve their performance and thus achieve the Objectives of the organization in the same way the management must implement security mechanisms towards workers so that they feel secure and confident at the time of carrying out their work.

Keywords: Motivation, Job performance

INDICE

Palabras claves	i
Título	ii
Resumen	iii
Abstract	iv
Índice general	v
Índice de tablas	vi
Introducción	01
Antecedentes y fundamentación científica	01
Justificación	19
Problema	19
Conceptuación y Operacionalización de las variables	21
Hipótesis	22
Objetivos	22
Metodología	22
Resultados	24
Análisis y discusión	54
Conclusiones	59
Recomendaciones	61
Referencias	63
Anexos	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	El trabajo le permite cubrir sus necesidades básicas.	24
Tabla 2.	Ambiente de trabajo saludable y seguro.	25
Tabla 3.	La empresa cuenta con equipos modernos.	26
Tabla 4.	La empresa le brinda descansos oportunos.	27
Tabla 5.	La empresa ofrece estabilidad laboral	28
Tabla 6.	La empresa cuenta con una infraestructura moderna	29
Tabla 7.	La empresa realiza rotación de personal	30
Tabla 8.	Realiza el trabajo con mucha tensión.	31
Tabla 9.	Existe compañerismo y trabajo en equipo.	32
Tabla 10.	Existe identificación con la empresa.	33
Tabla 11.	Estima y aprecio que genera un ambiente agradable.	34
Tabla 12.	La empresa es de prestigio.	35
Tabla 13.	Los directivos ejercen poder para un mejor trabajo.	36
Tabla 14.	Respeto entre los trabajadores.	37
Tabla 15.	Existe sentido de pertenencia.	38
Tabla 16.	Crecimiento profesional.	39
Tabla 17.	Desarrollar capacidades.	40
Tabla 18.	La empresa permite poner en práctica sus competencias.	41
Tabla 19.	Autonomía e independencia.	42
Tabla 20.	Tomar decisiones.	43
Tabla 21.	Motivación con capacitaciones.	44
Tabla 22.	Trabajo con buena conducta.	45
Tabla 23.	Puestos de trabajo bien definidos.	46
Tabla 24.	Reglamento interno de la empresa	47
Tabla 25.	Horarios flexibles.	48
Tabla 26.	Beneficios sociales.	49
Tabla 27.	Capitaciones y/o especializaciones.	50
Tabla 28.	Incentivos.	51
Tabla 29.	Salario justo.	52
Tabla 30.	Desempeño laboral	53

5. INTRODUCCIÓN

5.1. Antecedentes y fundamentación científica.

Antecedentes

Larico (2015) en su investigación logró evidenciar que existe relación significativa entre las remuneraciones del mínimo vital con el cumplimiento de responsabilidades porque eso influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román,; además, se evidenció una vinculación directa entre las condiciones del ambiente físico y estima como amor al trabajo, autorrealización puesto que influye de manera relevante en el desempeño laboral de los trabajadores de la institución en estudio, finalmente se obtuvo que los factores motivacionales que generan mayor satisfacción son el pago por el servicio que brindan los trabajadores el mismo que les permite cubrir sus necesidades básicas así como las condiciones laborales en las que está inmerso.

Machaca (2015) en su estudio llega a concluir que el proceso motivacional puede ser visto como un ciclo que va desde la conciencia de una necesidad hasta el logro de los incentivos que la satisfacen; la motivación puede ser abordada desde distintas perspectivas; por lo tanto observarse a partir de las fuerzas que la energizan (motivación extrínseca y motivación intrínseca) Considerando que la motivación es un factor importante para el buen desempeño de los colaboradores es necesario analizarla desde distintas perspectivas.

Sum (2015) en su estudio concluye que la motivación produce en el personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, realizar las actividades laborales en su puesto de trabajo con un buen entusiasmo, y que ellos se sientan satisfechos al recibir algún incentivo o recompensa por su buen desempeño laboral y el desempeño laboral de los colaboradores se logró observar a través de la escala de Likert, que se les aplicó a los colaboradores de la empresa, las notas obtenidas de cada ítem fueron la mayoría favorables para la investigación y estadísticamente los resultados se encuentran dentro de la

significación y su fiabilidad Al respecto, considero que la motivación al estar relacionada con el desempeño laboral es necesario que se determine la mejor teoría motivacional a poner en marcha para la obtención de la satisfacción de las necesidades de los colaboradores.

Enríquez (2014) en relación a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento a la muestra, se logró determinar que el grado de motivación laboral tiene una influencia positiva y significativa en grado fuerte en el desempeño laboral de los empleados. En la motivación existen variables que deben ser consideradas para un mejor estudio y así se pueda lograr implementar mecanismos que permitan alcanzar los objetivos de los colaboradores y de la organización.

Olvera (2013) en su investigación se encontró que los principales factores que influyen en el desempeño son aquellos que hacen referencia al entorno laboral, y estos son Trabajo en equipo y Seguridad e Higiene ambos son considerados factores operativos y que dentro de la motivación son parte de los extrínsecos y los factores motivacionales de mayor influencia en el personal son el Salario que es un factor extrínseco y el reconocimiento que es un motivador intrínseco, el medio preferido para obtener retribución es la expectativa, estos inciden en el desempeño laboral del personal administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani. El desempeño laboral se ve reflejado por los factores motivacionales que si se logran satisfacer por parte de la empresa hacia los colaboradores, estos se sienten satisfechos y realizan su trabajo con mayor esmero brindando un desempeño deseado por la organización.

Pila (2012) llega a concluir que se necesita que el docente realice prácticas motivacionales relacionadas con el idioma en grupos o parejas, de manera que permita a los estudiantes tener un buen desarrollo de las habilidades comunicativas, además de incentivarlos en el aula de clases de manera que afecte positivamente su proceso de aprendizaje. La motivación se requiere en todos los aspectos, tanto para los colaboradores para que puedan realizar su trabajo con

mayor satisfacción como para los estudiantes para que puedan adquirir los aprendizajes con mayor efectividad.

Tijerina (2011) En su investigación concluye que el desarrollo de la presente investigación se pudo constatar la importancia que tiene la motivación en la vida personal y laboral de los sujetos. En ésta se ha centrado la atención del desempeño de los docentes de posgrado de la Facultad de Ciencias Políticas. La motivación se refleja en el desarrollo personal y profesional de los trabajadores de una organización, lo que trae consigo un crecimiento a nivel de persona y de empresa.

Barrios (2010) en esta investigación plantea la búsqueda de estrategias que logren mejorar las condiciones en los factores higiénicos que producen insatisfacción en los profesionales de enfermería, tales como: necesidades de tipo físico (condiciones del entorno de trabajo, temperatura, ruidos, esfuerzo físico y disponibilidad de materiales para realizar el trabajo). De status y categoría (calificación del cargo, mobiliario acorde al espacio de trabajo y privilegios de acuerdo al cargo); y necesidades económicas (salario de acuerdo a los años de servicio, vacaciones, beneficios extrasalariales, asistencia médica y planes de jubilación); así como fortalecer los factores motivacionales; con el fin de mantener el grado de motivación encontrado en dicho personal. La motivación se estudia a partir de las teorías motivacionales y de la cual se hace mención a la teoría de Herzberg quien la clasifica en factores higiénicos y factores motivacionales.

Rivas (2009) en su estudio concluye que según la autopercepción del grado de satisfacción y el nivel de desempeño que tienen los docentes se encontró una relación positiva en grado bajo y el grado de satisfacción laboral encontrado fue entre satisfechos y muy satisfechos. Los docentes se autopercebieron en un nivel de desempeño entre bueno y excelente. Siendo la satisfacción un factor importante para el desarrollo de la organización es necesario analizarla en función a otras variables siendo una de ellas el desempeño laboral.

Fundamentación científica

Motivación.

Chiavenato (2009) señala que la motivación es el concepto más vinculado con la perspectiva microscópica del CO. A pesar de la enorme importancia de la motivación, resulta difícil definirla con pocas palabras y no existe consenso al respecto, lo que hace aún más difícil de aplicar sus conceptos en el quehacer diario de las organizaciones. Por lo general, se utilizan términos como necesidades, deseos, voluntad, metas, objetivos, impulsos, motivos e incentivos. La palabra motivación proviene del latín movere, que significa mover. Algunos autores se concentran en ciertos factores que estimulan y dirigen las acciones de las personas. Otros señalan metas a alcanzar. Otros más afirman que la motivación es la manera de incitar un comportamiento, imbuirle energía, mantenerlo y dirigirlo, así como el tipo de reacción subjetiva que se presenta cuando todo ello ocurre. En realidad, cada autor privilegia algunos aspectos para fundamentar sus ideas.

Las conclusiones iniciales sobre la motivación se pueden resumir así:

- Varias teorías tratan de interpretar y resaltar de manera diferente ciertos aspectos de la motivación.
- El concepto de motivación está íntimamente relacionado con el comportamiento y el desempeño de las personas.
- La motivación de los individuos involucra metas y objetivos.
- Las diferencias fisiológicas, psicológicas y ambientales entre las personas son factores importantes para explicar la motivación.

La motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno. Como ocurre con los procesos cognitivos, la motivación no se puede visualizar. Es un constructo hipotético que sirve para ayudarnos a comprender el comportamiento humano.

Desde una perspectiva sistémica, la motivación está compuesta por tres elementos interdependientes que interactúan entre sí:

1) Necesidades.

Aparecen cuando surge un desequilibrio fisiológico o psicológico, por ejemplo, cuando las células del cuerpo se ven privadas de alimento y agua, o cuando la persona es separada de sus amigos o compañeros. Las necesidades son variables, surgen del interior de cada individuo y dependen de elementos culturales. En suma, una necesidad significa que la persona tiene una carencia interna, como hambre, inseguridad, soledad, etc. El organismo se caracteriza por buscar constantemente un estado de equilibrio, el cual se rompe cada vez que surge una necesidad, un estado interno que, cuando no es satisfecho, crea tensión e impulsa al individuo a reducirlo o atenuarlo.

2) Impulsos.

También se les llaman motivos, son los medios que sirven para aliviar las necesidades. El impulso genera un comportamiento de búsqueda e investigación, cuya finalidad es identificar objetivos o incentivos que, una vez atendidos, satisfarán la necesidad y reducirán la tensión. Cuanto mayor sea la tensión, mayor será el grado de esfuerzo. Los impulsos fisiológicos y psicológicos se orientan hacia la acción y crean las condiciones que generarán la energía para alcanzar un objetivo. Los impulsos son el corazón del proceso de motivación. Las necesidades de alimento y agua se transforman en hambre y sed, y la necesidad de tener amigos se convierte en un impulso para la afiliación.

3) Incentivos.

Al final del ciclo de la motivación está el incentivo, definido como algo que puede aliviar una necesidad o reducir un impulso. Alcanzar un incentivo tiende a restaurar el equilibrio fisiológico o psicológico y puede reducir o eliminar el impulso. Comer alimentos, beber agua o reunirse con los amigos tenderá a restaurar el equilibrio y a reducir los impulsos correspondientes. En estos ejemplos, el alimento, el agua y los amigos son los incentivos. En general, los incentivos están fuera del individuo y varían enormemente de acuerdo con la situación.

Estas tres dimensiones del proceso de motivación clásico, o sea las necesidades, los impulsos y los incentivos, son el punto de partida de las teorías de la motivación.

Vega (2008) señala que la motivación está relacionada con la explicación de la conducta humana. El ser humano necesita estar motivado tanto en lo individual como en su convivencia organizacional. La motivación no es más que la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzos hacia las metas individuales u organizacionales, condicionadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer necesidades propias o de la organización, por lo cual es un estado interno que induce a algo.

Como puede interpretarse, la motivación está condicionada por la presencia de una necesidad y se relaciona con una conducta autodirigida hacia metas valoradas como importantes.

Solana (1993) refiere que la motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía.

Stoner (1996) la define como los factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en un sentido particular y comprometido.

Koontz (1996) señala que la motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares.

Vega (2008) en cuanto a la motivación, en pocas palabras, es la voluntad para hacer un esfuerzo, por alcanzar las metas personales o de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal. En la mayoría de las definiciones de este concepto, se pueden apreciar elementos comunes, entre los que se destacan: el esfuerzo y energía desplegada por el individuo, el cual debe ser encaminado a la obtención de un buen rendimiento; la presencia de necesidades o carencias, que trastornan el equilibrio de las condiciones físicas y/o psíquicas de las personas; los deseos o impulsos,

originados por dichas necesidades; así como las metas, hacia las que tienden los impulsos para satisfacer las necesidades antes citadas.

La motivación no se caracteriza como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas y la situación, de ahí la importancia que los directivos dominen esto para que valoren y actúen, procurando que los objetivos individuales coincidan lo más posible con los de la organización, de lo contrario existiría una peligrosa discrepancia de intereses. La motivación varía de una persona a otra y en una misma persona puede variar en diferentes momentos y situaciones.

El concepto de motivación es difícil definirlo, puesto que se ha utilizado en diferentes sentidos. De manera amplia, motivo es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera, por lo menos, que origina una propensión hacia un comportamiento específico.

Este impulso a actuar puede ser provocado por un estímulo externo (que proviene del ambiente) o puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo.

En este aspecto, motivación se asocia con el sistema de cognición del individuo. Es obvio pensar que las personas son diferentes: como las necesidades varían de individuo a individuo, producen diversos patrones de comportamiento.

Los valores sociales y la capacidad individual para alcanzar los objetivos también son diferentes. Además, las necesidades, los valores sociales y las capacidades en el individuo varían con el tiempo.

No obstante, esas diferencias, el proceso que hace dinámico el conocimiento es semejante en todas las personas. Es decir, a pesar de que los patrones de comportamiento varíen, el proceso que los origina es básicamente el mismo para todas las personas. En ese sentido, existen tres premisas que hacen dinámico el comportamiento humano:

- 1) El comportamiento es causado. Existe una causalidad del comportamiento. Tanto la herencia como el ambiente influyen de manera decisiva en el

comportamiento de las personas, el cual se origina en estímulos internos o externos.

- 2) El comportamiento es motivado. En todo comportamiento humano existe una finalidad. El comportamiento no es casual ni aleatorio, siempre está dirigido u orientado hacia algún objetivo.
- 3) El comportamiento está orientado hacia objetivos. En todo comportamiento existe un "impulso", un "deseo", una "necesidad", una "tendencia", expresiones que sirven para indicar los "motivos" del comportamiento.

Si las suposiciones anteriores son correctas, el comportamiento no es espontáneo ni está exento de finalidad, siempre habrá en él un objetivo implícito o explícito.

La persona

Aunque el modelo básico de motivación que muestra la figura sea el mismo para todas las personas, el resultado podrá variar indefinidamente, pues depende de la manera de cómo se recibe el estímulo (que varía según la persona, y en la misma persona, con el tiempo), las necesidades (que también varían con la persona) y del conocimiento que posee cada persona. La motivación de las personas depende en lo fundamental de éstas tres variables.

Ciclo motivacional

El ciclo motivacional comienza cuando surge una necesidad, fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento.

Cada vez que aparece una necesidad, esta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, insatisfacción, inconformismo y desequilibrio que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento o acción capaz de descargar la tensión y liberarlo de la inconformidad y del desequilibrio. Si el comportamiento es eficaz, el individuo logrará satisfacer la necesidad y por ende descargará la tensión provocada por aquella. Una vez satisfecha la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio anterior y a su manera de adaptación al ambiente.

En el ciclo motivacional descrito anteriormente, la necesidad se ha satisfecho.

A medida que el ciclo se repite, el aprendizaje y la repetición (refuerzos) hacen que los comportamientos se vuelvan más eficaces en la satisfacción de ciertas necesidades.

Una vez satisfecha la necesidad, deja de ser motivadora de comportamiento, puesto que ya no causa tensión. Algunas veces la necesidad no puede satisfacerse en el ciclo motivacional, y puede originar frustración, o en algunos casos, compensación, es decir, transferencia hacia otro objeto, persona o situación.

Cuando se presenta la frustración en el ciclo motivacional, la tensión que provoca el surgimiento de la necesidad encuentra una barrera u obstáculo que impide su liberación; al no hallar la salida normal, la tensión represada en el organismo busca una vía indirecta de salida, bien sea mediante lo psicológico (agresividad, descontento, tensión emocional, apatía, indiferencia, etc.), bien mediante lo fisiológico (tensión nerviosa, insomnio, repercusiones cardíacas o digestivas, entre otras).

En otras ocasiones, aunque la necesidad no se satisfaga tampoco existe frustración porque puede transferirse o compensarse. Esto ocurre cuando la satisfacción de otra necesidad logra reducir o calmar la intensidad de una necesidad que no puede satisfacerse. Un ejemplo de compensación puede ser que en vez del ascenso a un cargo superior, se obtiene un buen aumento de salario o un nuevo puesto de trabajo.

La satisfacción de algunas necesidades es transitoria y pasajera, es decir, la motivación humana es cíclica: el comportamiento es casi un proceso continuo de solución de problemas y de satisfacción de necesidades a medida que van apareciendo.

Las 8 teorías sobre la motivación

Algunas de las teorías o modelos más destacados que han intentado explicar la motivación humana son:

a) Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

Maslow (1970) esta teoría es quizás una de la más clásica y conocida popularmente. Este autor identificó cinco niveles distintos de necesidades, dispuestos en una estructura piramidal, en las que las necesidades básicas se encuentran debajo, y las superiores o racionales

arriba. (Fisiológicas, seguridad, sociales, estima, autorrealización). Para Maslow, estas categorías de relaciones se sitúan de forma jerárquica, de tal modo que una de las necesidades sólo se activa después que el nivel inferior está satisfecho. Únicamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores, entran gradualmente las necesidades superiores, y con esto la motivación para poder satisfacerlas.

Autorrealización	Autoexpresión, independencia, competencia, oportunidad.
Estima	Reconocimiento, responsabilidad, sentimiento de cumplimiento, prestigio.
Sociales	Compañerismo, aceptación, pertenencia, trabajo en equipo.
Seguridad	Seguridad, estabilidad, evitar los daños físicos, evitar los riesgos.
Fisiológicas	Alimento, vestido, confort, instinto de conservación.

b) Teoría del factor dual de Herzberg

Herzberg, Mausner y Snyderman (1967) sus investigaciones se centran en el ámbito laboral. A través de encuestas observó que cuando las personas interrogadas se sentían bien en su trabajo, tendían a atribuir esta situación a ellos mismos, mencionando características o factores intrínsecos como: los logros, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, los ascensos, etc. En cambio, cuando se encontraban insatisfechos tendían a citar factores externos como las condiciones de trabajo, la política de la organización, las relaciones personales, etc

Leidecker y Hall, (1989) comprobaron que los factores que motivan al estar presentes, no son los mismos que los que desmotivan, por eso divide los factores en:

Factores Higiénicos: Son factores externos a la tarea. Su satisfacción elimina la insatisfacción, pero no garantiza una motivación que se traduzca en esfuerzo y energía hacia el logro de resultados. Pero si no se encuentran satisfechos provocan insatisfacción.

Factores motivadores: Hacen referencia al trabajo en sí. Son aquellos cuya presencia o ausencia determina el hecho de que los individuos se sientan o no motivados.

Los factores higiénicos coinciden con los niveles más bajos de la necesidad jerárquica de Maslow (filológicos, de seguridad y sociales). Los factores motivadores coinciden con los niveles más altos (consideración y autorrealización)

Factores Higiénicos	Factores motivadores
<ul style="list-style-type: none"> - Factores económicos: Sueldos, salarios, prestaciones. - Condiciones físicas del trabajo: Iluminación y temperatura adecuadas, entorno físico seguro. - Seguridad: Privilegios de antigüedad, procedimientos sobre quejas, reglas de trabajo justas, políticas y procedimientos de la organización. - Factores Sociales: Oportunidades para relacionarse con los demás compañeros. - Status: Títulos de los puestos, oficinas propias, privilegios. - Control técnico. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tareas estimulantes: Posibilidad de manifestar la propia personalidad y de desarrollarse plenamente. - Sentimiento de autorrealización: Certeza de contribuir en la realización de algo de valor. - Reconocimiento de una labor bien hecha: La confirmación de que se ha realizado un trabajo importante. - Logro o cumplimiento: La oportunidad de realizar cosas interesantes. - Mayor responsabilidad: El logro de nuevas tareas y labores que amplíen el puesto y brinden un mayor control del mismo.

De la teoría de Herzberg se deriva el concepto de Job Enrichment (enriquecimiento del trabajo) que supone diseñar el trabajo de un modo más ambicioso de modo que permita satisfacer motivos de más alto valor. Para lograrlo se deben aplicar los siguientes principios:

- Suprimir controles.
- Aumentar la responsabilidad sobre las tareas a desarrollar.
- Delegar áreas de trabajo completas.
- Conceder mayor autoridad y mayor libertad.
- Informar sobre los avances y retrocesos.
- Asignar tareas nuevas y más difíciles.
- Facilitar tareas que permitan mejorar.

c) Teoría de McClelland

McClelland (1989) enfoca su teoría básicamente hacia tres tipos de motivación: Logro, poder y afiliación:

Logro: Es el impulso de sobresalir, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar. Estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas. Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan feedback constante sobre su actuación

Poder: Necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos, y obtener reconocimiento por parte de ellas. Las personas motivadas por este motivo les gusta que se las considere importantes, y desean adquirir progresivamente prestigio y status. Habitualmente luchan por que predominen sus ideas y suelen tener una mentalidad “política”.

Afiliación: Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, etc., les gusta ser habitualmente populares, el contacto con los demás, no se sienten cómodos con el trabajo individual y le agrada trabajar en grupo y ayudar a otra gente.

d) Teoría X y Teoría Y de McGregor

McGregor (1966) señala que es una teoría que tiene una amplia difusión en la empresa. La teoría X supone que los seres humanos son perezosos que deben ser motivados a través del castigo y que evitan las responsabilidades. La teoría Y supone que el esfuerzo es algo natural en el trabajo y que el compromiso con los objetivos supone una recompensa y, que los seres humanos tienden a buscar responsabilidades. Más adelante, se propuso la teoría Z que hace incidencia en la participación en la organización.

Hipótesis X	Hipótesis Y
<ul style="list-style-type: none"> - La gente no quiere trabajar. - La gente no quiere responsabilidad, prefiere ser dirigida. - La gente tiene poca creatividad. - La motivación funciona solo a los niveles fisiológicos y de seguridad. - La gente debe ser controlada y a veces obligada a trabajar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Bajo condiciones correctas el trabajo surge naturalmente. - La gente prefiere autonomía. - Todos somos creativos en potencia - La motivación ocurre en todos los niveles - Gente Motivada puede autodirigirse

e) Teoría de las Expectativas.

Vroom (1982) el autor más destacado de esta teoría es Vroom pero ha sido completada por Porter-Lawler(1968). Esta teoría sostiene que los individuos como seres pensantes, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a los sucesos futuros de sus vidas.

Pinder (1985) señala que la conducta es resultado de elecciones entre alternativas y estas elecciones están basadas en creencias y actitudes. El objetivo de estas elecciones es maximizar las recompensas y minimizar el “dolor”. Las personas altamente motivadas son aquellas que perciben ciertas metas e incentivos como valiosos para ellos y, a la vez, perciben subjetivamente que la probabilidad de alcanzarlos es alta. Por lo que, para analizar la motivación, se requiere conocer que buscan en la organización y como creen poder obtenerlo.

Galbraith, (1977) considera que los puntos más destacados de la teoría son:

- Todo esfuerzo humano se realiza con la expectativa de un cierto éxito.
- El sujeto confía en que si se consigue el rendimiento esperado se sigan ciertas consecuencias para él. La expectativa de que el logro de los objetivos vaya seguida de consecuencias deseadas se denomina instrumentalidad.
- Cada consecuencia o resultado tiene para el sujeto un valor determinado denominado valencia.
- La motivación de una persona para realizar una acción es mayor cuanto mayor sea el producto de las expectativas, por la instrumentalidad y la valencia (¿rendiré?, ¿Qué conseguire si rindo? ¿Merece la pena?
- La relación entre el esfuerzo y el rendimiento depende de dos factores: Las habilidades del sujeto y su percepción del puesto.
- Cada persona tiene una cierta idea del nivel de rendimiento que es capaz de alcanzar en la tarea.
- Las personas esperan que quienes realicen los mejores trabajos logren las mejores recompensas.

- La fuerza de la motivación de una persona en una situación determinada equivale al producto entre el valor que la persona le asigna a la recompensa y la expectativa de su posible logro.

Fuerza de la motivación = Valor de la recompensa * Probabilidad de logro.
--

Algunas de las consecuencias pueden ser:

- La definición de estándares, metas y objetivos deben responder a estimaciones reales. Se trata de definir exigencias alcanzables, pero con esfuerzo.
- Las recompensas por logro deben estar muy bien alineadas con las verdaderas expectativas. Ello requiere conocimiento de la gente, su cultura, sus intereses, etc.

Es preciso que las personas estén convencidas que las recompensas que reciben son justas, y que las personas tengan la confianza de que una persona que realiza un desempeño muy pobre no ganara las mismas recompensas que ellos.

Otros conceptos de la teoría de las expectativas:

Incentivo	Definición	Consecuencias
Las normas	Normas que regulan la conducta de los miembros de la organización	Contribuyen a que se cumpla estrictamente con la tarea.
Incentivos Generales	Sueldos y Salarios	Son aliciente para la incorporación y permanencia
Incentivos individuales y de grupo		Fomentar el esfuerzo por encima del mínimo.
Liderazgo	“Iniciación a la estructura” (orientar definir y organizar el trabajo). “Consideración” (Apreciar el trabajo, relaciones personales, etc.)	Puede influir en la permanencia en la organización
Aceptación del grupo	Se deben tener en cuenta: 1. La cohesión. 2. Coincidencia con las normas del grupo. 3. Valoración del grupo	Influye en el cumplimiento estricto, en el esfuerzo por encima del mínimo
Implicación en la tarea e identificación con los objetivos	Implicación: Identificación con el trabajo. Identificación: Grado en que la persona ha interiorizado los objetivos de la organización.	Influye en la permanencia, esfuerzo por encima del mínimo

f) Teoría de Fijación de metas de Locke

Locke (1985) señala que una meta es aquello que una persona se esfuerza por lograr. Locke afirma que la intención de alcanzar una meta es una fuente básica de motivación. Las metas son importantes en cualquier actividad, ya que motivan y guían nuestros actos y nos impulsan a dar el mejor rendimiento. Las metas pueden tener varias funciones:

- Centran la atención y la acción estando más atentos a la tarea.
- Movilizan la energía y el esfuerzo.
- Aumentan la persistencia.
- Ayuda a la elaboración de estrategias.

Becker (1978) refiere que para que la fijación de metas realmente sean útiles deben ser: específicas, difíciles y desafiantes, pero posibles de lograr. Además, existe un elemento importante el feedback, la persona necesita feedback para poder potenciar al máximo los logros.

g) Teoría de la Equidad de Stancey Adams.

Adams (1965) afirma que los individuos comparan sus recompensas y el producto de su trabajo con los demás, y evalúan si son justas, reaccionando con el fin de eliminar cualquier injusticia. Cuando existe un estado de inequidad que consideramos injusto, buscamos la equidad. Si estamos recibiendo lo mismo que los demás nos sentimos satisfechos y motivados para seguir adelante, de lo contrario nos desmotivamos, o en ocasiones aumentamos el esfuerzo para lograr lo mismo que los demás.

Desempeño laboral

Se define el desempeño según García (2001) como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.

Chiavenato (2000) señala que es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.

Robbins y Coulter (2010) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

Correa (2015) señala que el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Sánchez (2014) considera que la tarea principal de todo directivo consiste en conseguir que sus colaboradores o empleados incrementen la productividad y calidad del trabajo al máximo, para lo cual es necesario: dar un trato justo al empleado, motivar a la gente, que sientan la pasión por el trabajo y la voluntad de cada uno para hacerlo lo mejor posible; que el empleado desarrolle al máximo su desempeño laboral.

Para tener un mayor conocimiento en el tema es importante considerar algunas de las concepciones del desempeño laboral. La Real Academia Española indica que el desempeño se refiere a: actuar, trabajar o dedicarse a alguna actividad. Entonces, el desempeño laboral comprende las actividades y tareas que realiza o ejecuta un trabajador en una empresa u organización.

Para Quero, Mendoza y Torres (2014) señala que el desempeño laboral aborda el nivel de ejecución logrado por el trabajador en el cumplimiento de sus tareas encomendadas de manera muy significativa”, repercutiendo en el éxito de las metas y los objetivos planeados por la empresa. Haciéndole ver al empleado que sus actividades tienen un propósito cuya finalidad es optimizar la productividad a través de objetivos claros cumplidos en el tiempo establecido. Por consiguiente, todos los trabajadores deberán saber cómo es su desempeño dentro de la empresa.

Por su parte, Robbins (2001) indica que el desempeño laboral depende de las habilidades intelectuales o físicas que el trabajador requiere, para el eficiente desempeño de sus funciones, haciéndose de este modo necesario el estudio actualizado del perfil de los mismos. La realidad es que [en] el área laboral, cada vez es más notorio como los empleados quieren puestos que sean significativos, en los cuales se les dé la oportunidad de ser responsables del resultado de su trabajo; es decir que puedan tener autonomía pero que a su vez tengan retroalimentación de los resultados por su esfuerzo.

En otra definición del desempeño es la estimación del proceso logrado en los objetivos planteados (Chiavenato, 2009). De acuerdo con este autor el desempeño laboral es el conjunto de habilidades y destrezas que un sujeto posee para llevar a cabo sus actividades laborales. Y es el esfuerzo que hace el trabajador para alcanzar sus metas. Para lograrlas se basa en sus capacidades y sus habilidades. Sin perder de vista factores como: el ausentismo, los retardos y la rotación de personal. De acuerdo con Chiavenato (2009) hay más probabilidades de obtener grandes resultados del trabajador cuando se reconocen los tres estados psicológicos críticos:

- Cuando la persona considera su trabajo como algo significativo y valioso.
- Cuando la persona se siente responsable de los resultados de su labor.
- Cuando la persona conoce los resultados de su labor”.

Es indispensable identificar cuáles son los elementos que interfieren en el rendimiento del trabajador. Uno de ellos es la motivación, ya que un empleado motivado por su trabajo es más productivo, rinde más, se siente satisfecho, etc. El valor de las recompensas y la percepción de que éstas dependen del afán personal, determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo está dispuesto a hacer. Es una relación perfecta de costo-beneficio (Chiavenato, 2009).

Por consiguiente, es necesario analizar las necesidades motivacionales de los empleados para identificar los factores y para ofrecer sugerencias que lo ayuden e impulsen hacia un mejor desempeño laboral.

Objetivos de la evaluación de desempeño

Sum (2015) señala que la evaluación de desempeño cuenta con varios objetivos, siendo uno de ellos el cual consiste en ayudar en la dirección a que tome decisiones de recursos humanos, sobre asensos, transferencias y despidos. Las observaciones también detectan las necesidades de capacitación y desarrollo ya que identifican con precisión las habilidades y competencias de los trabajadores para los cuales se pueden desarrollar programas correctivos.

- **¿Qué se evalúa?.-** Los criterios que elija la dirección para calificar el desempeño de un colaborador tendrán muchas influencias en la conducta de este último, los tres conjuntos de criterios más comunes son los resultados de la tarea individual.
- **Resultados de las tareas individuales.** - Los fines son más importantes que los medios, entonces debería evaluar la administración los resultados de las actividades del empleado tales como la cantidad producida por el colaborador los desperdicios generados y el costo por unidad de producción en el caso de un gerente de planta. La combinación de eficacia al realizar las tareas fundamentales del puesto.
- **Conductas.-** En algunas circunstancias es difícil atribuir resultados específicos a las acciones y las conductas de los individuos que tienen puestos de asesoría o apoyo, o que desempeñan cargos cuyas tareas laborales llegan a formar parte de un esfuerzo de grupo, en ocasiones es difícil identificar la atribución de cada uno de sus miembros, entonces se evalúa la conducta del empleado. Aquellas conductas que se evalúan no necesariamente se limitan a que están directamente relacionadas con la productividad individual.
- **Rasgos.-** Los rasgos de cada individuo son los que menos tienen relación con el desempeño laboral, por lo general tener una buena actitud puede mostrar en los colaboradores confianza en sí mismos y así demostrar que pueden ser confiables, dentro de su área de trabajo, demostrar dentro de la organización, experiencia ya que podría relacionarse o no con los resultados positivos de la tarea, pero sería incorrecto ignorar el hecho de que las empresas aun utilizan este tipo de rasgos para evaluar el desempeño laboral

Claves para un buen desempeño laboral

Soria (2013) señala que el éxito de una empresa depende mucho del desempeño y bienestar de sus trabajadores. Si los empleados están a gusto, su rendimiento será mejor, y aumentará la productividad.

Para garantizar un buen desempeño laboral es importante que los trabajadores tengan claras sus funciones, procedimientos a seguir, funciones y objetivos a cumplir.

La motivación que cada uno tenga en el lugar de trabajo será fundamental para obtener los resultados esperados. Expertos recomiendan varias técnicas para mejorar el desempeño, como puede ser recompensar los logros obtenidos, fomentar un buen clima en la oficina y hasta delegar mayor responsabilidad.

5.2. Justificación de la investigación.

A través del presente proyecto se evidenció la motivación de los colaboradores, la forma cómo se ha venido desarrollando en la empresa en estudio, así como influyó en el desempeño laboral, además permitió desarrollar medios de motivación adecuados.

Debido que en la actualidad la motivación es clave para el desempeño de las personas es esencial para alcanzar determinadas metas y lograr determinados objetivos establecidos por las organizaciones, especialistas relacionados coinciden en señalar que el desempeño de los trabajadores en general depende del grado o nivel de motivación que posea un trabajador.

Esta investigación es útil para posteriores investigaciones que tengan como variables de estudio la motivación y el desempeño laboral.

Finalmente, los resultados de este proyecto son importantes para la empresa, debido que le permitió saber si la motivación que se imparte dentro de la misma es efectiva lo que se refleja en el desempeño laboral de sus colaboradores.

5.3. Problema.

La Asociación, Bananeros Orgánicos Solidarios - BOS, fue constituida en el año 2003 con el fin de promover el desarrollo de los pequeños productores de banano

orgánico ubicados en el distrito de Salitral, Provincia de Sullana en la Región Piura, Perú.

Actualmente están integrados por 580 productores distribuidos en 410.84 hectáreas, quienes vienen cumpliendo estrictamente con las normas de calidad orgánica y comercio justo, creando así un equilibrio entre los aspectos económico, social y ambiental

Sin embargo podemos decir después de que la Asociación BOS ha pasado por un proceso de recomposición interna, por el crecimiento que ha venido teniendo en los últimos años y por los errores cometidos en el pasado, y sumándose a ello la falta de motivación a los colaboradores de esta organización debido a la poca importancia que le dan a la recurso humanos hemos creído conveniente que la asociación implemente un sistema motivacional que involucre a todos los trabajadores para que desarrollen sus funciones con mucho más entusiasmo y efectividad.

Por lo expuesto anteriormente se plantea lo siguiente:

¿Cuál es el efecto de la motivación en el desempeño de los trabajadores de la Asociación BOS – Salitral – Sullana 2017?

5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables.

Marco conceptual

Motivación. - es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización. En un ser humano podemos distinguir tres fuentes distintas de las que surge la fuerza o impulso, ocurre de este modo porque el valor de una acción depende de los resultados que se provocan al ejecutarla y cualquier acción tiene siempre tres conjuntos distintos de resultados. Estos resultados son la motivación, las cuales pueden ser: Desde el interior de la persona, la existencia de un deseo o necesidad. (Duane, 2007)

Desempeño laboral. - es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. (Correa, 2015)

Operacionalización de las variables.

Variables.

- Motivación.
- Desempeño laboral.

Operacionalización.

Variabes	indicadores	Subindicadores
Motivación	Fisiológico	Necesidad
		Ambiente saludable
		Equipos modernos
		Descansos oportunos
	Seguridad	Estabilidad en el trabajo
		Rotación de personal
		Infraestructura segura
		Tención
	Afilación	Compañerismo
		Identificación
		Estima
	Reconocimiento	Ascensos
		Reconocimiento
		Respeto
	Autorrealización	Crecimiento profesional
Desarrollo		
Autonomía		
conducta		
Desempeño laboral	Puesto de trabajo	Definidos
		Estructura
		Normas
	Condiciones de trabajo	Beneficios sociales
		Horarios
		Bienestar
	Competencias	Habilidades
		Capacidades
		Destrezas
	Motivación	Incentivos
		Salarios justos
		Satisfacción de necesidades
		Premios intrínsecos Premios extrínsecos
	Rendimiento	Eficiencia
		Eficacia
Efectividad		

5.5 Hipótesis general.

No aplica

5.6. Objetivos.

5.6.1. Objetivo general.

Describir como la motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la Asociación BOS – Salitral – Sullana 2017

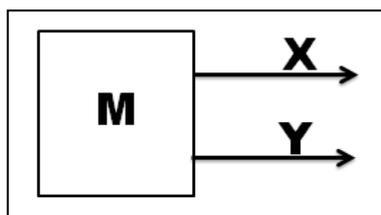
5.6.2. Objetivos específicos

- Describir los factores fisiológicos y de seguridad en el desempeño de los trabajadores de la Asociación BOS – Salitral – Sullana 2017.
- Describir los factores de afiliación y reconocimiento en el desempeño de los trabajadores de la Asociación BOS – Salitral – Sullana 2017.
- Analizar la autorrealización en el desempeño de los trabajadores de la Asociación BOS – Salitral – Sullana 2017.
- Analizar el desempeño laboral de los trabajadores de la Asociación BOS – Salitral – Sullana 2017.

6. Metodología.

6.1. Tipo y diseño de investigación:

La presente investigación tuvo el enfoque cuantitativo y correspondió a un estudio transaccional o transversal descriptiva. Presentado en la figura siguiente.



Dónde:

M: Muestra de la investigación.

X: Motivación

Y: Desempeño laboral

6.2. Población

Los elementos de estudio considerados para la investigación involucraron a los colaboradores de la Asociación BOS – Salitral.

Población = 32 trabajadores a los trabajadores de la Asociación BOS – Salitral.
(Ver anexo N°03)

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación:

Para la recolección de los datos se utilizó las técnicas e instrumentos siguientes:

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario

- a) En relación a la encuesta, a cada uno de los informantes se le otorgó un cuestionario. Anexo N° 02.
- b) Las técnicas e instrumentos mencionados nos sirvieron para recolectar los datos para su respectivo análisis.

6.4. Procesamiento y análisis de la información.

Para el procesamiento de datos de la presente investigación se siguió el procedimiento siguiente:

- Se ordenó y tabuló los datos recolectados en el cuestionario que se aplicó a los informantes. Anexo N 02
- Se calcularon las frecuencias y porcentajes de los datos recolectados, se presentaron los resultados en tablas y gráficas con el análisis correspondiente.
- Todo lo anteriormente mencionado se realizó a través de la estadística descriptiva respetando todo sus pasos y etapas.
- Para realizar el procesamiento de datos, se procesó de forma manual.

7. Resultados

Resultados relacionados a los factores fisiológicos y de seguridad en el desempeño de los trabajadores de la Asociación BOS – Salitral – Sullana 2017.

1. ¿Su trabajo en la empresa le permite cubrir sus necesidades básicas, por lo que lo realiza con efectividad?

Tabla 1

El trabajo le permite cubrir sus necesidades básicas

Alternativa	Cantidad	%
A veces	12	37.50%
Con frecuencia	13	40.62%
Siempre	7	21.88%
Total	32	100.00%

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia

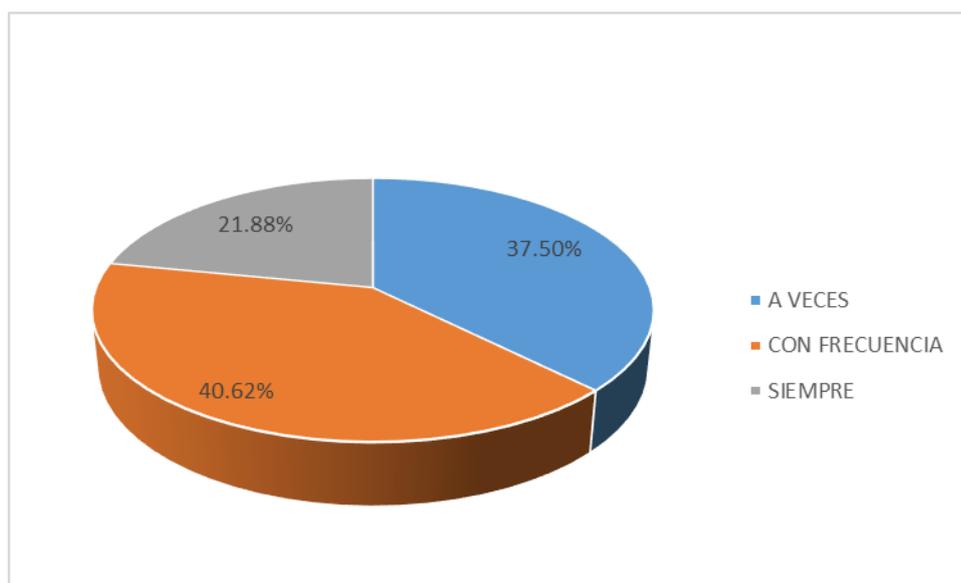


Figura 1.- El trabajo le permite cubrir sus necesidades básicas

En la tabla y figura 1 apreciamos que en un 37.50% a veces a los colaboradores su trabajo en la empresa les permite cubrir sus necesidades básicas, por lo que lo realizan con efectividad, en un 40.62% con frecuencia y en un 21.88% siempre.

2. ¿El ambiente de trabajo en la empresa, es saludable prestándole la seguridad al momento de realizar sus labores?

Tabla 2

Ambiente de trabajo saludable y seguro

Alternativa	Cantidad	%
Nunca	3	9.38%
A Veces	8	25.00%
Con frecuencia	16	50.00%
Siempre	5	15.62%
Total	32	100.00%

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia

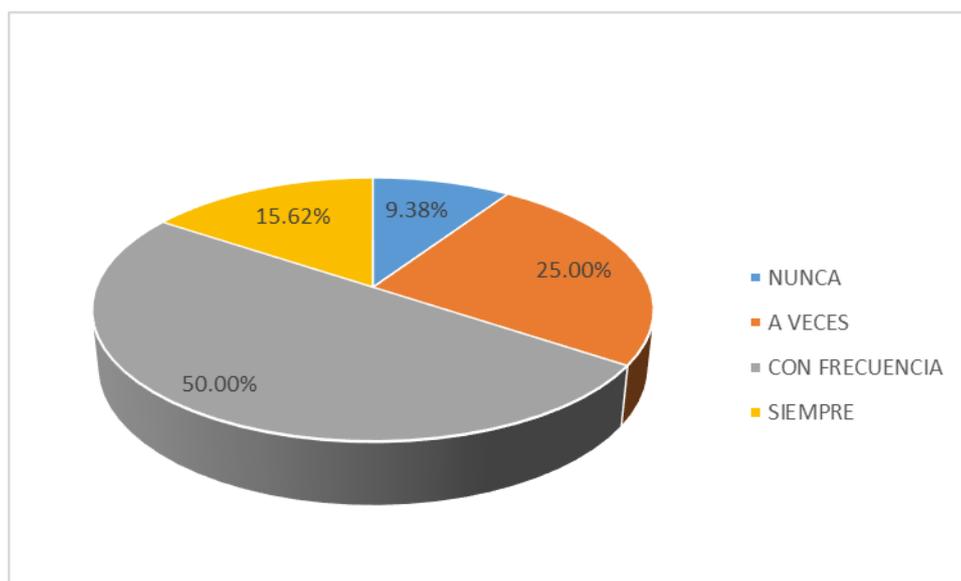


Figura 2.- Ambiente de trabajo saludable y seguro

En la tabla y figura 2 encontramos que en un 9.38% nunca el ambiente de trabajo en la empresa, es saludable prestándole la seguridad al momento de realizar sus labores, en un 25.00% a veces, en un 50.00% con frecuencia y en un 15.62% siempre.

3. ¿La empresa cuenta con equipos modernos que le permite realizar su trabajo con eficiencia?

Tabla 3

La empresa cuenta con equipos modernos

Alternativa	Cantidad	%
Cierto	21	65.63%
Falso	9	28.12%
Totalmente falso	2	6.25%
Total	32	100.00%

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia

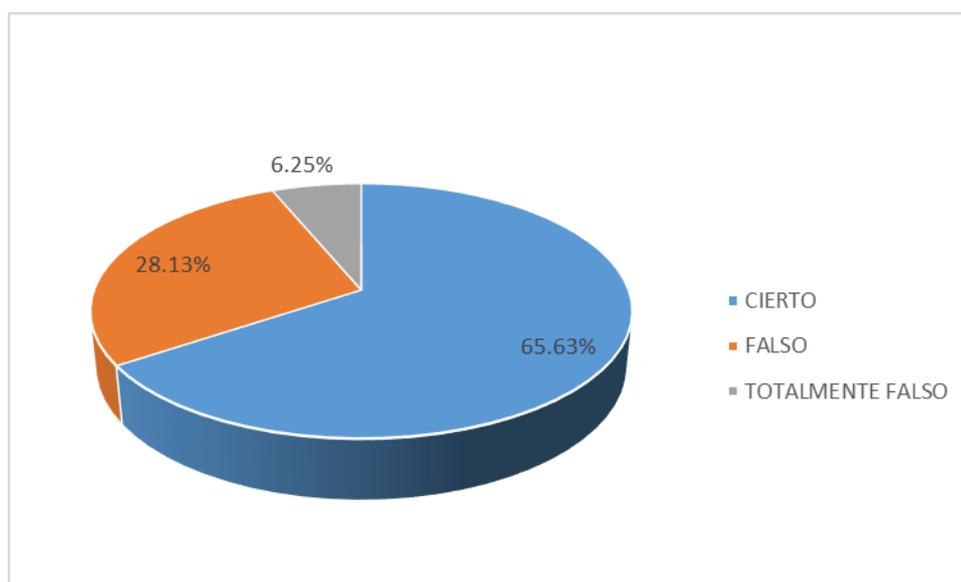


Figura 3.- La empresa cuenta con equipos modernos

En la tabla y figura 3 apreciamos que en un 65.63% es cierto que la empresa cuenta con equipos modernos que le permite realizar su trabajo con eficiencia, en un 28.12% falso y en un 6.25% totalmente falso.

4. ¿La empresa brinda descansos oportunos a los trabajadores cuando lo requieran?

Tabla 4

La empresa le brinda descansos oportunos

Alternativa	Cantidad	%
Cierto	25	78.13%
Falso	6	18.75%
Totalmente falso	1	3.12%
Total	32	100.00%

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia

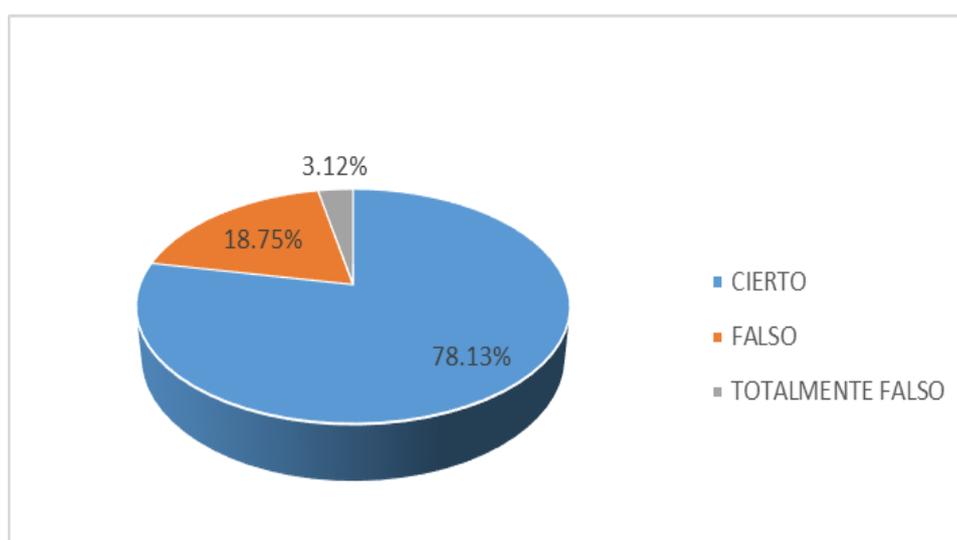


Figura 4.- La empresa le brinda descansos oportunos

En la tabla y figura 4 encontramos que en un 78.13% es cierto que la empresa brinda descansos oportunos a los trabajadores cuando lo requieran, en un 18.75% falso y en un 3.12% totalmente falso.

5. ¿La empresa ofrece estabilidad laboral lo que hace que se sientan seguros y mejorar su desempeño por trabajar en la misma?

Tabla 5

La empresa ofrece estabilidad laboral

Alternativa	Cantidad	%
Totalmente cierto	2	6.25%
Cierto	13	40.63%
Falso	17	53.12%
Total	32	100.00%

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia

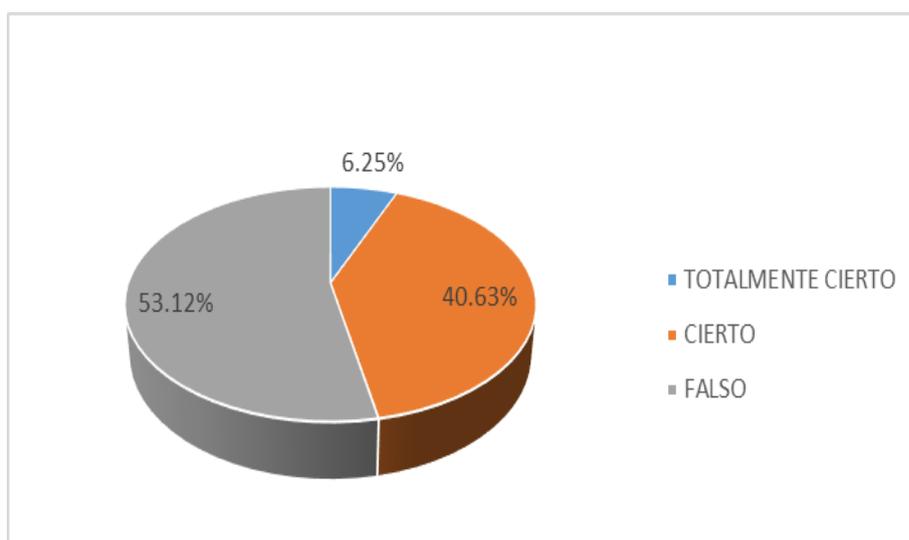


Figura 5.- La empresa ofrece estabilidad laboral

En la tabla y figura 5 apreciamos que en un 6.25% es totalmente cierto que la empresa ofrece estabilidad laboral lo que hace que se sientan seguros y mejorar su desempeño por trabajar en la misma, en un 40.63% cierto y en un 53.12% falso.

6. ¿La empresa cuenta con una infraestructura moderna que le ofrece seguridad y mejores condiciones de trabajo?

Tabla 6

La empresa cuenta con infraestructura moderna

Alternativa	Cantidad	%
Totalmente cierto	7	21.88%
Cierto	18	56.25%
Falso	7	21.87%
Total	32	100.00%

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia

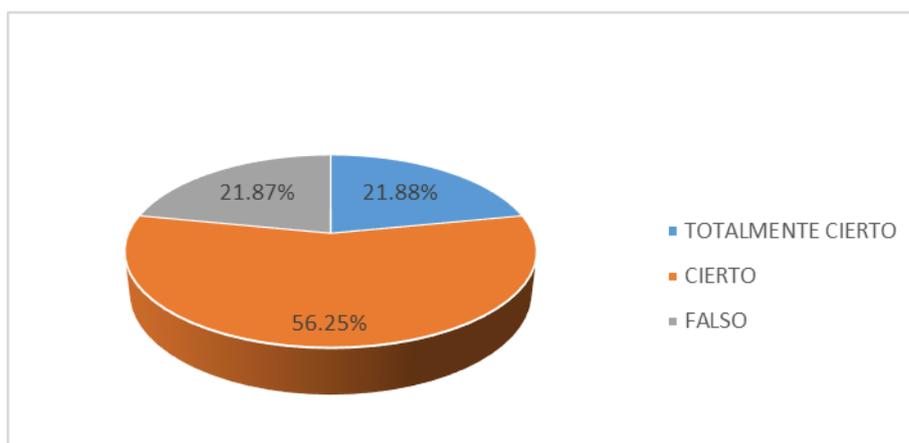


Figura 6.- La empresa cuenta con infraestructura moderna

En la tabla y figura 6 encontramos que en un 21.88% es totalmente cierto que la empresa cuenta con una infraestructura moderna que le ofrece seguridad y mejores condiciones de trabajo, en un 56.25% cierto y en un 21.87% falso.

7. ¿La empresa suele realizar rotación de personal para que desarrollen mejor sus capacidades?

Tabla 7

La empresa realiza rotación de personal

Alternativa	Cantidad	%
Totalmente cierto	1	3.13%
Cierto	12	37.50%
Falso	17	53.12%
Totalmente falso	2	6.25%
Total	32	100.00%

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia

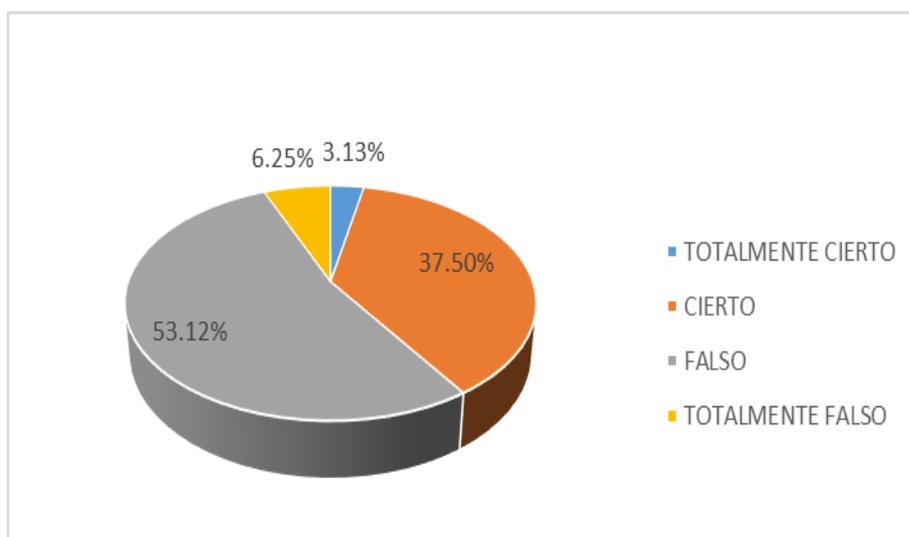


Figura 7.- La empresa realiza rotación de personal

En la tabla y figura 7 apreciamos que en un 3.13% es totalmente cierto que la empresa suele realizar rotación de personal para que desarrollen mejor sus capacidades, en un 37.50% cierto y en un 53.12% falso, y en un 6.25% totalmente falso.

8. ¿Realiza su trabajo en la empresa con mucha tensión porque le piden mejorar su rendimiento?

Tabla 8

Realiza el trabajo con mucha tensión

Alternativa	Cantidad	%
Nunca	2	6.25%
A veces	17	53.13%
Con frecuencia	10	31.25%
Siempre	3	9.37%
Total	32	100.00%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Propia

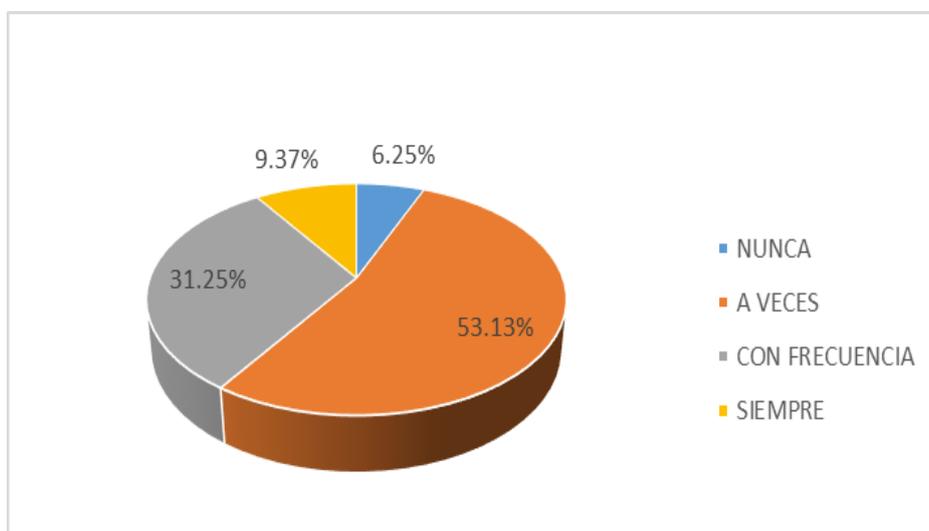


Figura 8,- Realiza el trabajo con mucha tensión

En la tabla y figura 8 encontramos que en un 6.25% nunca realiza su trabajo en la empresa con mucha tensión porque le piden mejorar su rendimiento, en un 53.13% a veces, en un 31.25% con frecuencia y en un 9.37% siempre.

Resultados relacionados a describir cómo los factores de pertenencia y estima influye en el desempeño de los trabajadores de la Asociación BOS – Salitral – Sullana 2017.

9. ¿Existe compañerismo entre los trabajadores administrativos de la empresa lo que permite trabajar en equipo?

Tabla 9

Existe compañerismo y trabajo en equipo

Alternativa	Cantidad	%
Totalmente cierto	2	3.13%
Cierto	17	28.12%
Falso	10	56.25%
Totalmente falso	3	12.50%
Total	32	100.00%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Propia

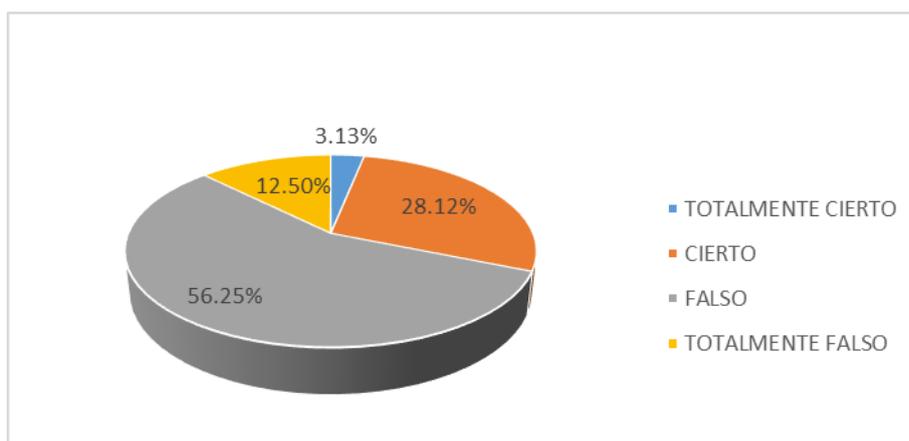


Figura 9.- Existe compañerismo y trabajo en equipo

En la tabla y figura 9 apreciamos que en un 3.13% es totalmente cierto que existe compañerismo entre los trabajadores administrativos de la empresa lo que permite trabajar en equipo, en un 28.12% cierto, en un 56.25% falso y en un 12.50% totalmente falso.

10. ¿Se identifican con la institución los trabajadores administrativos de la empresa por el bienestar de la misma?

Tabla 10

Existe identificación con la empresa

Alternativa	Cantidad	%
A veces	9	28.12%
Con frecuencia	15	46.88%
Siempre	8	25.00%
Total	32	100.00%

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia

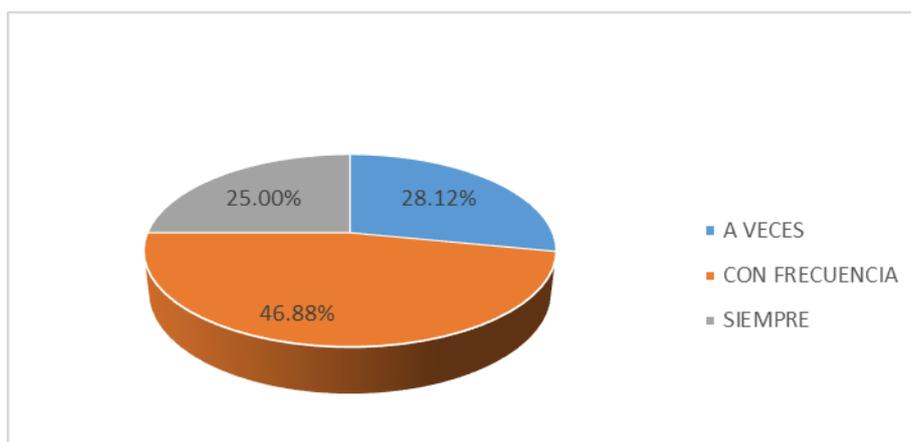


Figura 10.- Existe identificación con la empresa

En la tabla y figura 10 encontramos que en un 28.12% a veces se identifican con la institución los trabajadores administrativos de la empresa por el bienestar de la misma, en un 46.88% con frecuencia y en un 25.00% siempre.

11. ¿Se brinda estima y aprecio por parte de los trabajadores de la empresa lo que genera un ambiente agradable de trabajo?

Tabla 11

Estima y aprecio que genera un ambiente agradable

Alternativa	Cantidad	%
Nunca	2	6.25%
A veces	23	71.88%
Con frecuencia	4	12.50%
Siempre	3	9.37%
Total	32	100.00%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Propia

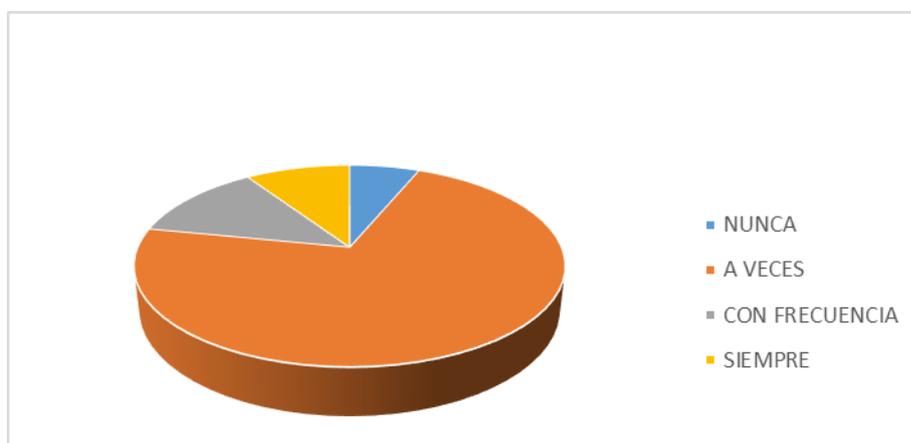


Figura 11.- Estima y aprecio que genera un ambiente agradable

En la tabla y figura 11 apreciamos que en un 6.25% nunca se brinda estima y aprecio por parte de los trabajadores de la empresa lo que genera un ambiente agradable de trabajo, en un 71.88% a veces, en un 12.50% con frecuencia y en un 9.37% siempre.

12. ¿Considera que la empresa es de prestigio por lo que demuestra sus habilidades en el trabajo realizado?

Tabla 12

La empresa es de prestigio

Alternativa	Cantidad	%
Totalmente cierto	3	9.38%
Cierto	23	71.88%
Falso	6	18.74%
Total	32	100.00%

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia

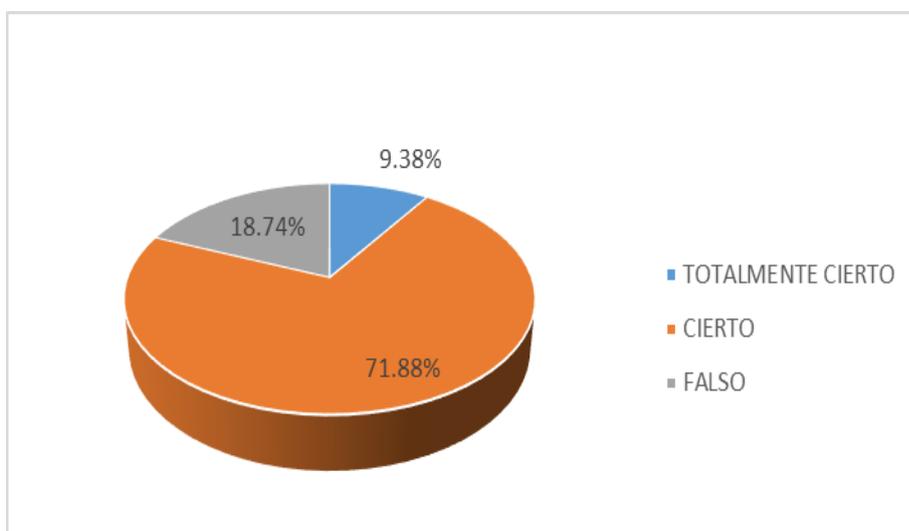


Figura 12.- La empresa es de prestigio

En la tabla y figura 12 encontramos que en un 9.38% es totalmente cierto que consideran que la empresa es de prestigio por lo que demuestra sus habilidades en el trabajo realizado, en un 71.88% cierto y en un 18.74% falso.

13. ¿Los directivos de la empresa ejercen poder sobre los trabajadores para que realicen bien su trabajo?

Tabla 13

Los directivos ejercen poder para un mejor trabajo

Alternativa	Cantidad	%
Totalmente cierto	7	21.88%
Cierto	16	50.00%
Falso	9	28.12%
Total	32	100.00%

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia

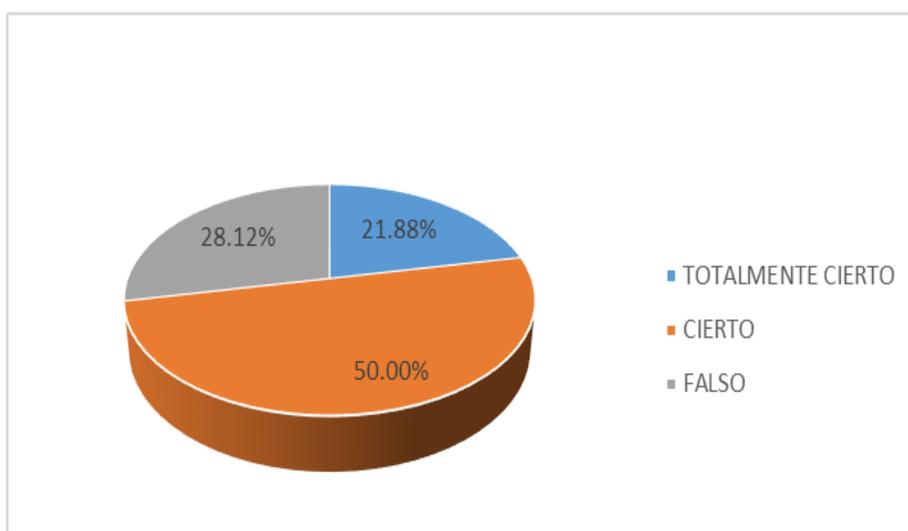


Figura 13.- Los directivos ejercen poder para un mejor trabajo

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia

En la tabla y figura 13 apreciamos que en un 21.88% es totalmente cierto que los directivos de la empresa ejercen poder sobre los trabajadores para que realicen bien su trabajo, en un 50.00% cierto y en un 28.12% falso.

14. ¿Existe respeto entre los trabajadores de la empresa por ser una norma establecida dentro de la organización?

Tabla 14

Respeto entre los trabajadores

Alternativa	Cantidad	%
Totalmente cierto	11	34.38%
Cierto	15	46.88%
Falso	6	18.74%
Total	32	100.00%

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia

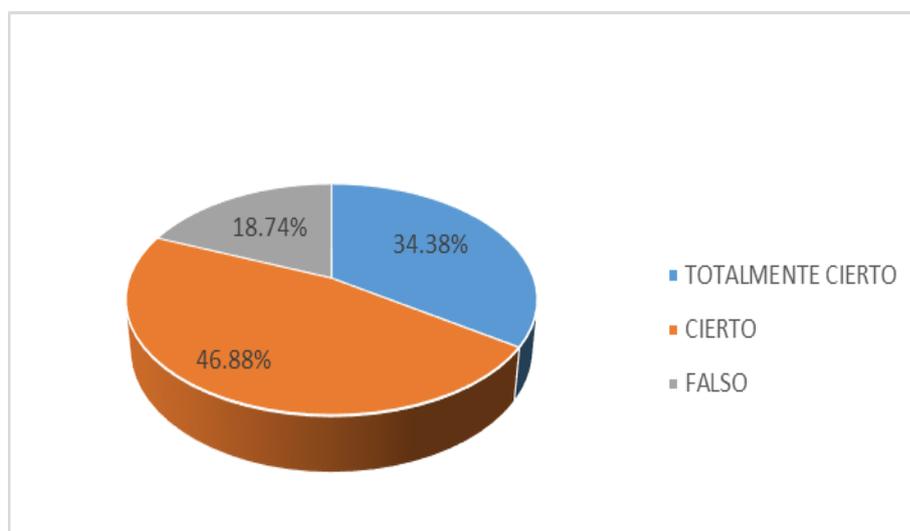


Figura 14.- Respeto entre los trabajadores

En la tabla y figura 14 encontramos que en un 34.38% es totalmente cierto que existe respeto entre los trabajadores de la empresa por ser una norma establecida dentro de la organización, en un 46.88% cierto y en un 18.74% falso.

15. ¿Existe sentido de pertenencia por parte de los trabajadores de la empresa lo que les lleva a realizar su trabajo con un mejor rendimiento?

Tabla 15

Existe sentido de pertenencia

Alternativa	Cantidad	%
Nunca	1	3.13%
A veces	9	28.13%
Con frecuencia	14	43.74%
Siempre	8	25.00%
Total	32	100.00%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Propia

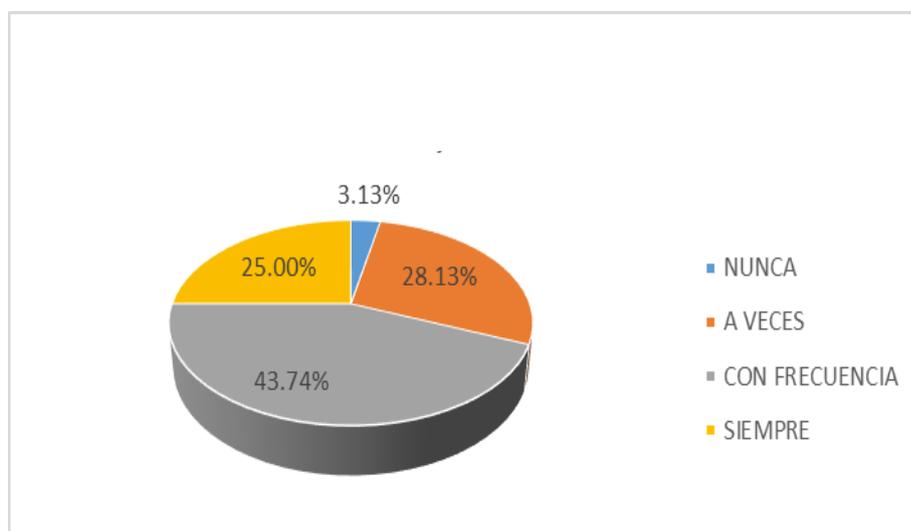


Figura 15.- Existe sentido de pertenencia

En la tabla y figura 15 apreciamos que en un 3.13% nunca existe sentido de pertenencia por parte de los trabajadores de la empresa lo que les lleva a realizar su trabajo con un mejor rendimiento, en un 28.13% a veces, en un 43.74% con frecuencia y en un 25.00% siempre.

Resultados relacionados a analizar cómo la autorrealización influye en el desempeño de los trabajadores de la Asociación BOS – Salitral – Sullana 2017.

16. ¿La empresa le permite crecer profesionalmente en función a sus capacidades demostradas en su trabajo?

Tabla 16

Crecimiento profesional

Alternativa	Cantidad	%
Totalmente cierto	2	6.25%
Cierto	13	40.63%
Falso	16	50.00%
Totalmente falso	1	3.12%
Total	32	100.00%

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia

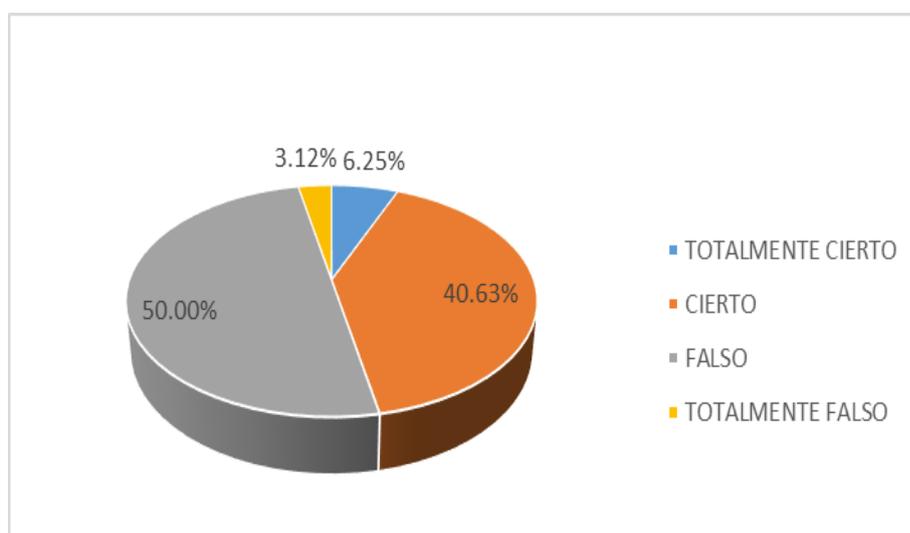


Figura 16.- Crecimiento profesional

En la tabla y figura 16 encontramos que en un 6.25% es totalmente cierto que la empresa le permite crecer profesionalmente en función a sus capacidades demostradas en su trabajo, en un 40.63% cierto, en un 50.00% falso y en un 3.12% totalmente falso.

17. ¿La empresa le permite desarrollar sus capacidades y promueve el crecimiento laboral?

Tabla 17

Desarrollar capacidades

Alternativa	Cantidad	%
Totalmente cierto	3	9.38%
Cierto	9	28.12%
Falso	16	50.00%
Totalmente falso	4	12.50%
Total	32	100.00%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Propia

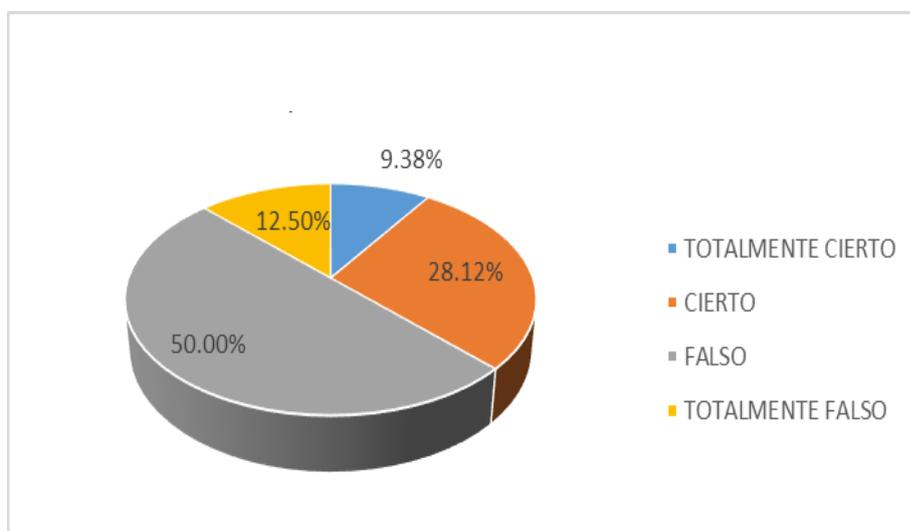


Figura 17.- Desarrollar capacidades

En la tabla y figura 17 apreciamos que en un 9.38% es totalmente cierto que la empresa le permite desarrollar sus capacidades y promueve el crecimiento laboral, en un 28.12% cierto, en un 50.00% falso y en un 12.50% totalmente falso.

18. ¿La empresa promueve su crecimiento profesional permitiéndole poner en práctica sus competencias?

Tabla 18

La empresa permite poner en práctica sus competencias

Alternativa	Cantidad	%
Totalmente cierto	2	6.25%
Cierto	11	34.38%
Falso	17	53.13%
Totalmente falso	2	6.24%
Total	32	100.00%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Propia

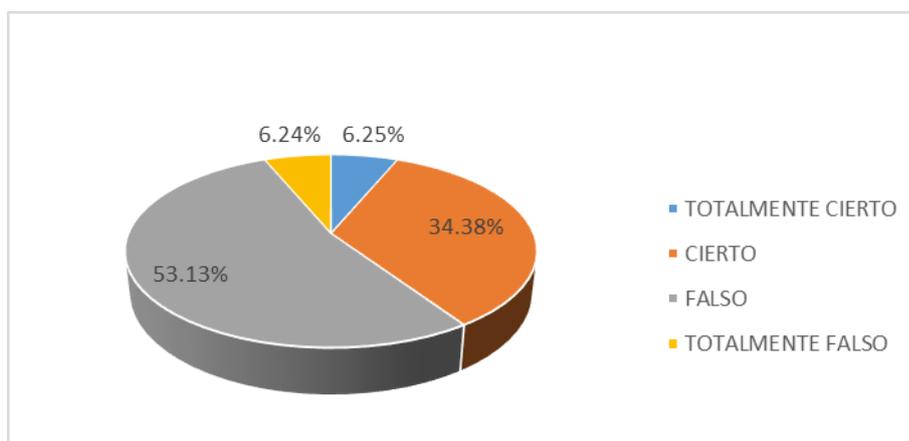


Figura 18.- La empresa permite poner en práctica sus competencias

En la tabla y figura 18 encontramos que en un 6.25% es totalmente cierto que la empresa promueve su crecimiento profesional permitiéndole poner en práctica sus competencias, en un 34.38% cierto, en un 53.13% falso y en un 6.24% totalmente falso.

19. ¿La empresa le permite desarrollar su trabajo con autonomía e independencia?

Tabla 19

Autonomía e independencia

Alternativa	Cantidad	%
Totalmente cierto	4	12.50%
Cierto	17	53.12%
Falso	11	34.38%
Total	32	100.00%

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia

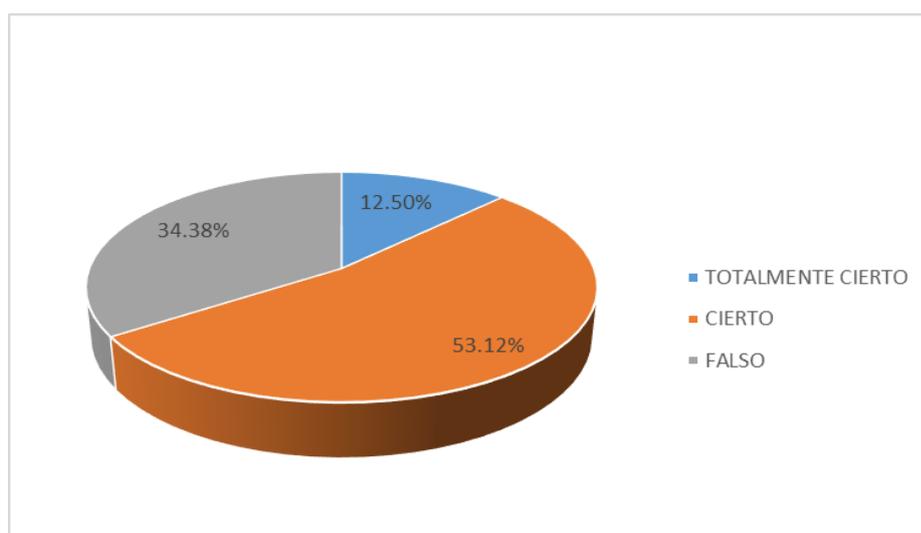


Figura 19.- Autonomía e independencia

En la tabla y figura 19 apreciamos que en un 12.50% es totalmente cierto que la empresa le permite desarrollar su trabajo con autonomía e independencia, en un 53.12% cierto, y en un 34.38% falso.

20. ¿La empresa le permite tomar decisiones en relación al trabajo que realiza en la misma porque confía en sus capacidades?

Tabla 20

Tomar decisiones

Alternativa	Cantidad	%
Nunca	9	28.13%
A veces	15	46.87%
Con frecuencia	6	18.75%
Siempre	2	6.25%
Total	32	100.00%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Propia

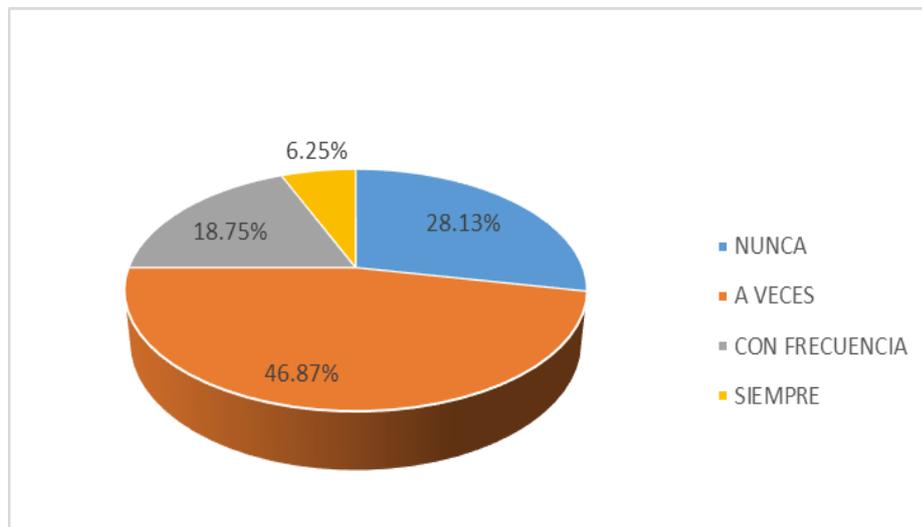


Figura 20.- Tomar decisiones

En la tabla y figura 20 encontramos que en un 28.13% nunca la empresa le permite tomar decisiones en relación al trabajo que realiza en la misma porque confía en sus capacidades, en un 46.87% a veces, en un 18.75% con frecuencia y en un 6.25% siempre.

21. ¿La empresa le motiva con capacitaciones pagadas en mérito al trabajo que realiza?

Tabla 21

Motivación con capacitaciones

Alternativa	Cantidad	%
Nunca	21	65.63%
A veces	6	18.75%
Con frecuencia	3	9.38%
Siempre	2	6.24%
Total	32	100.00%

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia

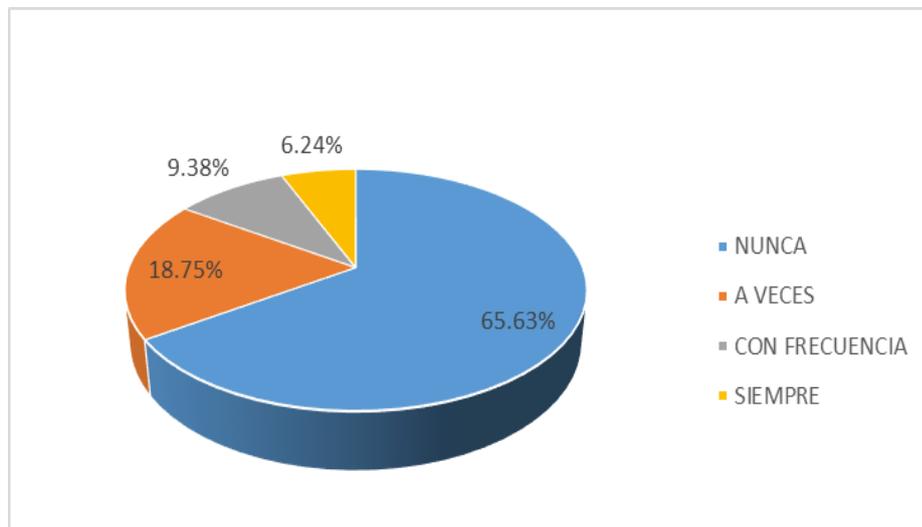


Figura 21.- Motivación con capacitaciones

En la tabla y figura 21 apreciamos que en un 65.63% nunca la empresa le motiva con capacitaciones pagadas en mérito al trabajo que realiza, en un 18.75% a veces, en un 9.38% con frecuencia y en un 6.24% siempre.

22. ¿Los trabajadores administrativos de la empresa realizan su trabajo siempre con buena conducta respetando las instancias correspondientes?

Tabla 22

Trabajo con buena conducta

Alternativa	Cantidad	%
Nunca	3	9.38%
A veces	5	15.63%
Con frecuencia	13	40.63%
Siempre	11	34.36%
Total	32	100.00%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Propia

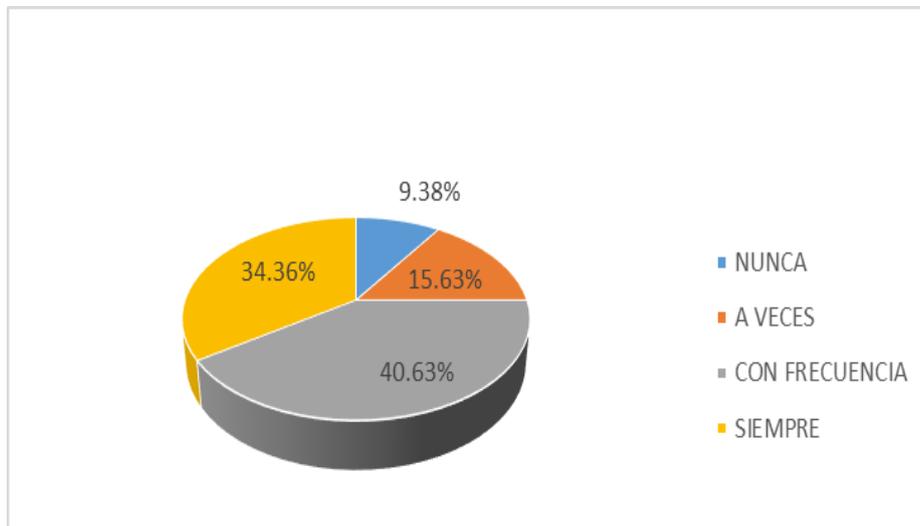


Figura 22.- Trabajo con buena conducta

En la tabla y figura 22 encontramos que en un 9.38% nunca los trabajadores administrativos de la empresa realizan su trabajo siempre con buena conducta respetando las instancias correspondientes, en un 15.63% a veces, en un 40.63% con frecuencia y en un 34.36% siempre.

Resultados relacionados a analizar el desempeño laboral de los trabajadores de la Asociación BOS – Salitral – Sullana 2017.

23. ¿La empresa cuenta con puestos de trabajo bien definidos dentro de la estructura organizacional de la misma?

Tabla 23

Puestos de trabajo bien definidos

Alternativa	Cantidad	%
Totalmente cierto	2	6.25%
Cierto	16	50.00%
Falso	12	37.50%
Totalmente falso	2	6.25%
Total	32	100.00%

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia

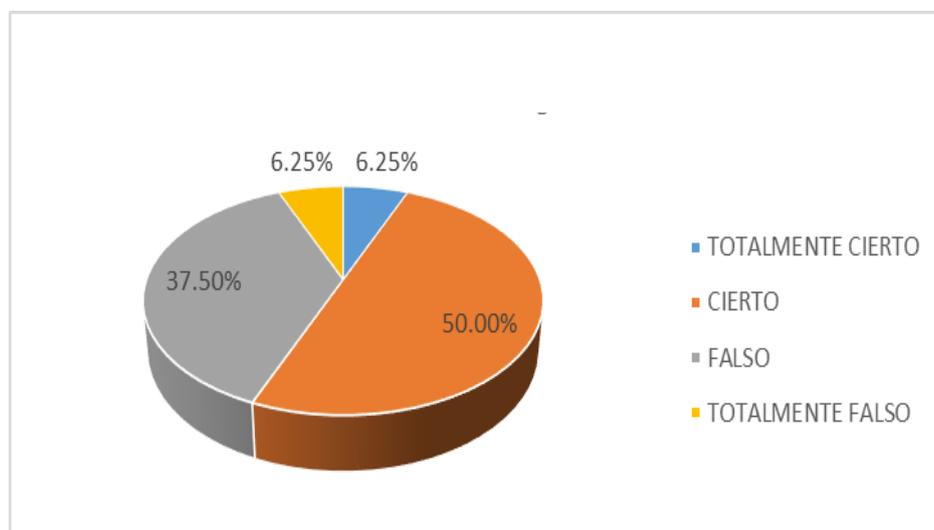


Figura 23.- Puestos de trabajo bien definidos

En la tabla y figura 23 apreciamos que en un 6.25% es totalmente cierto que la empresa cuenta con puestos de trabajo bien definidos dentro de la estructura organizacional de la misma, en un 50.00% cierto, en un 37.50% falso y en un 6.25% totalmente falso.

24. ¿La empresa cuenta con un reglamento interno donde estén definidos las reglas, normas de la misma y lo difunden a todos los trabajadores?

Tabla 24

Reglamento interno de la empresa

Alternativa	Cantidad	%
Totalmente cierto	12	37.50%
Cierto	20	62.50%
Total	32	100.00%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Propia

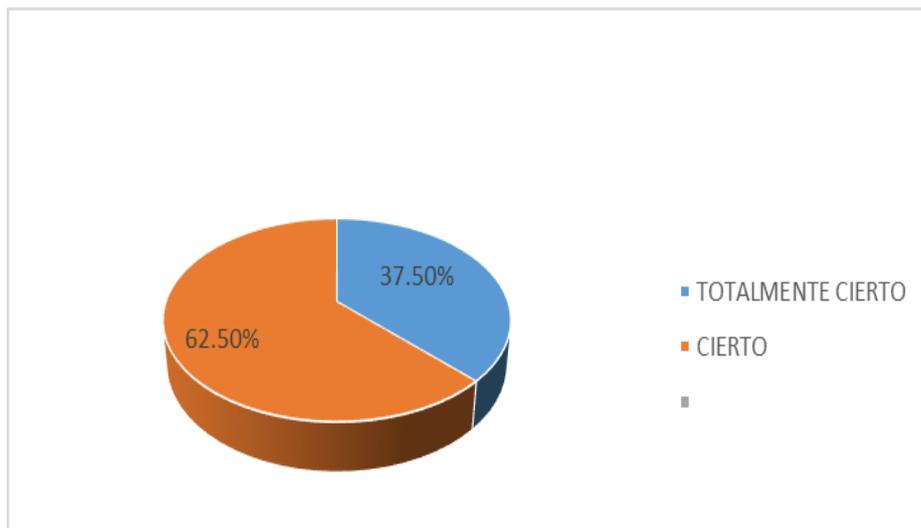


Figura 24.- Reglamento interno de la empresa

En la tabla y figura 24 encontramos que en un 37.50% es totalmente cierto que la empresa cuenta con un reglamento interno donde estén definidos las reglas, normas de la misma y lo difunden a todos los trabajadores, y en un 62.50% cierto.

25. ¿La empresa ofrece horarios flexibles de trabajo que le permite manejar sus tiempos con otras actividades como estudiar o capacitarse?

Tabla 25

Horarios flexibles

Alternativa	Cantidad	%
Totalmente cierto	7	21.88%
Cierto	19	59.37%
Falso	6	18.75%
Total	32	100.00%

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia

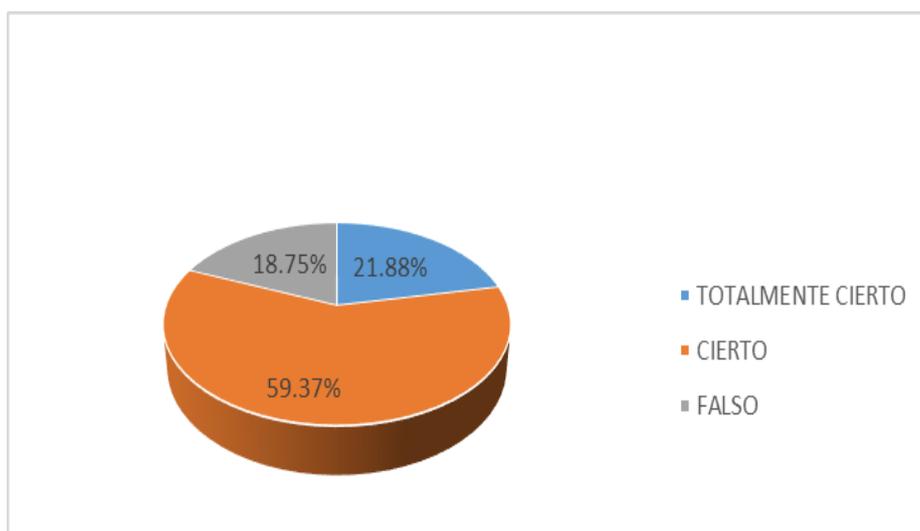


Figura 25.- Horarios flexibles

En la tabla y figura 25 apreciamos que en un 21.88% es totalmente cierto que la empresa ofrece horarios flexibles de trabajo que le permite manejar sus tiempos con otras actividades como estudiar o capacitarse, en un 59.37% cierto y en un 18.75% falso.

26. ¿La empresa cumple a sus trabajadores con todos los beneficios sociales de acuerdo a ley?

Tabla 26

Beneficios sociales

Alternativa	Cantidad	%
Totalmente cierto	6	18.75%
Cierto	8	25.00%
Falso	18	56.25%
Total	32	100.00%

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia

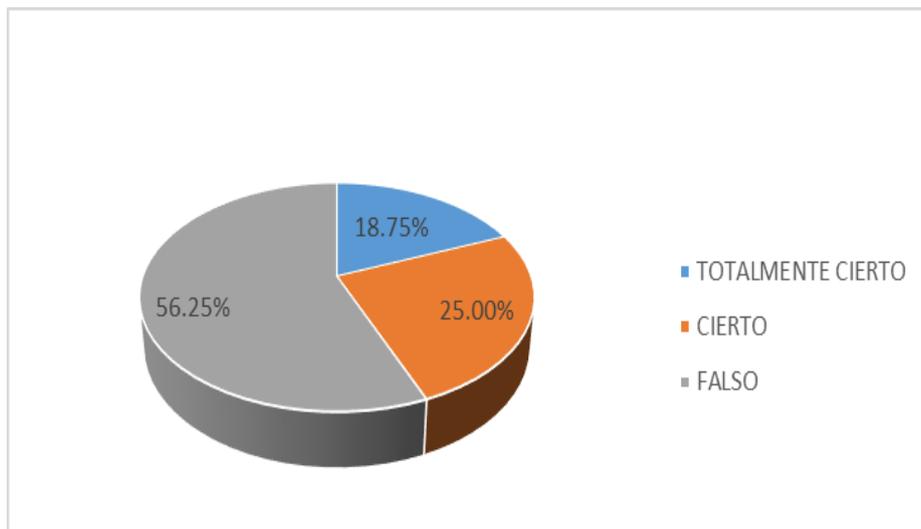


Figura 26.- Beneficios sociales

En la tabla y figura 26 encontramos que en un 18.75% es totalmente cierto que la empresa cumple a sus trabajadores con todos los beneficios sociales de acuerdo a ley, en un 25.00% cierto y en un 56.25% falso.

27. ¿La empresa le brinda capacitaciones y/o especializaciones que le permiten desarrollar sus capacidades, habilidades y destrezas?

Tabla 27

Capacitaciones y/o especializaciones

Alternativa	Cantidad	%
Totalmente cierto	3	9.38%
Cierto	9	28.13%
Falso	17	53.13%
Totalmente falso	3	9.36%
Total	32	100.00%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Propia

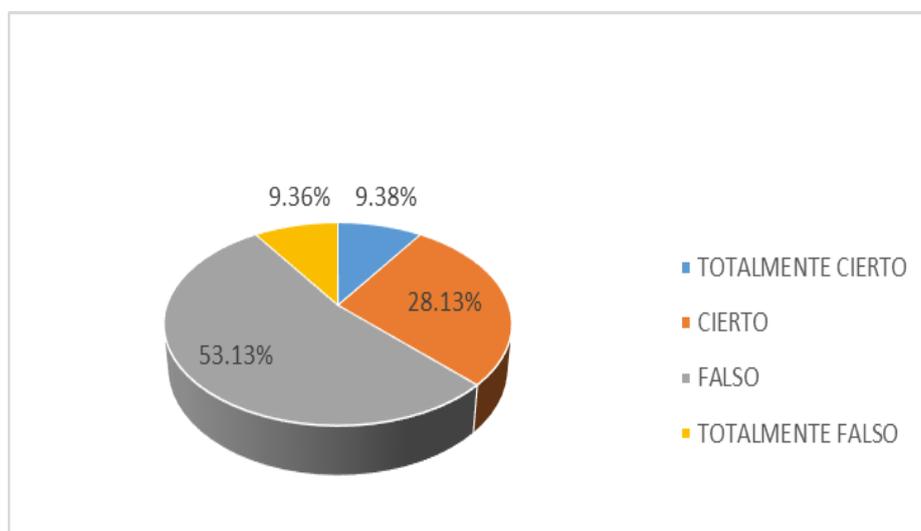


Figura 27.- Capacitaciones y/o especializaciones

En la tabla y figura 27 apreciamos que en un 9.38% es totalmente cierto que la empresa le brinda capacitaciones y/o especializaciones que le permiten desarrollar sus capacidades, habilidades y destrezas, en un 28.13% cierto y en un 53.13% falso y en un 9.36% totalmente falso.

28. ¿La empresa ofrece incentivos para el mejor desempeño de sus actividades?

Tabla 28

Incentivos

Alternativa	Cantidad	%
Cierto	9	28.13%
Falso	17	53.13%
Totalmente falso	6	18.74%
Total	32	100.00%

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia

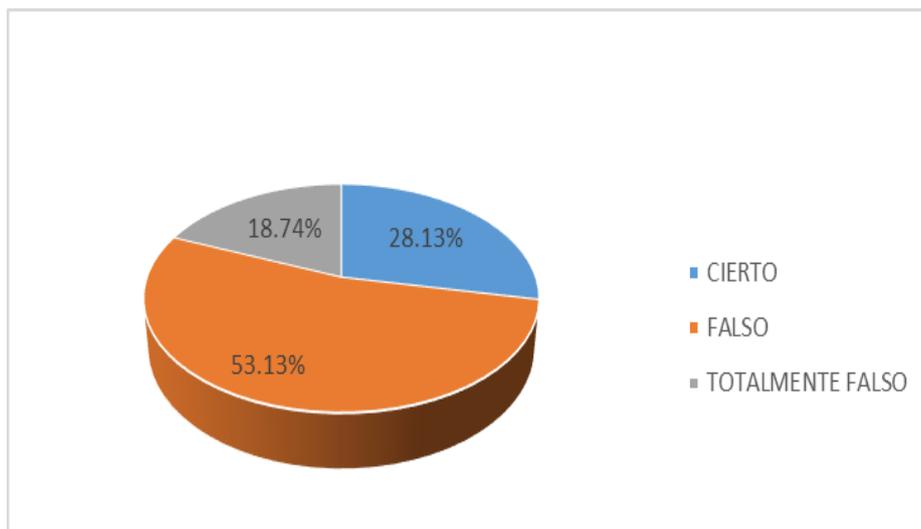


Figura 28.- Incentivos

En la tabla y figura 28 encontramos que en un 28.13% es cierto que la empresa ofrece incentivos para el mejor desempeño de sus actividades, en un 53.13% falso y en un 18.74% totalmente falso.

29. ¿La empresa ofrece un salario justo y equitativo en función al rendimiento de los trabajadores?

Tabla 29

Salario justo

Alternativa	Cantidad	%
Totalmente cierto	1	3.13%
Cierto	10	31.25%
Falso	17	53.12%
Totalmente falso	4	12.50%
Total	32	100.00%

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia

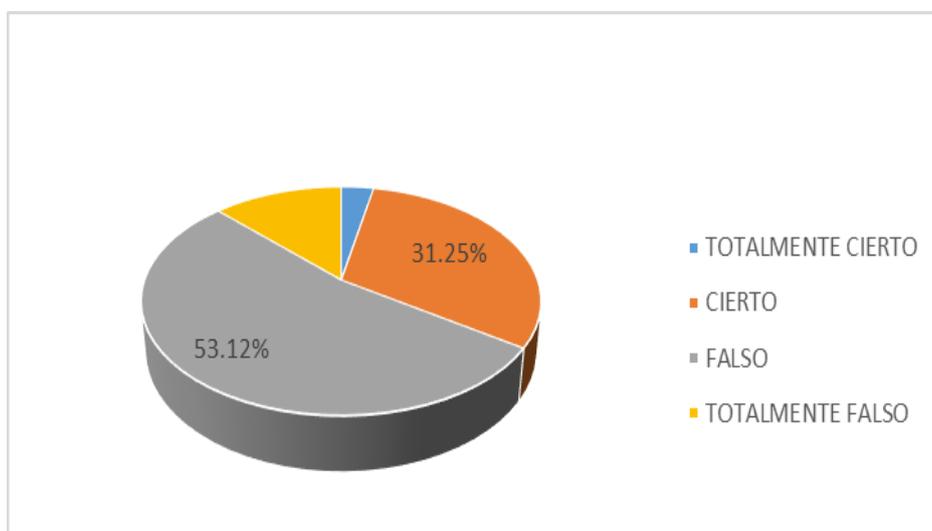


Figura 29.- Salario justo

En la tabla y figura 29 apreciamos que en un 3.13% es totalmente cierto que la empresa ofrece un salario justo y equitativo en función al rendimiento de los trabajadores, en un 31.25% cierto, en un 53.12% falso y en un 12.50% totalmente falso.

30. Como califica el desempeño laboral en su empresa en lo que respecta a los factores siguientes

Tabla 30
Desempeño laboral

Factores	Excelente	%	Bueno	%	Regular	%	Malo	%	Total	%
Puesto de trabajo	7	21.88%	17	53.13%	8	25.00%	0	0.00%	32	100.00%
Condiciones de trabajo	0	0.00%	21	65.63%	11	34.38%	0	0.00%	32	100.00%
Competencias	0	0.00%	22	68.75%	10	31.25%	0	0.00%	32	100.00%
Motivación	0	0.00%	11	34.38%	5	15.63%	16	50.00%	32	100.00%
Rendimiento	8	25.00%	5	15.63%	19	59.38%	0	0.00%	32	100.00%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Propia

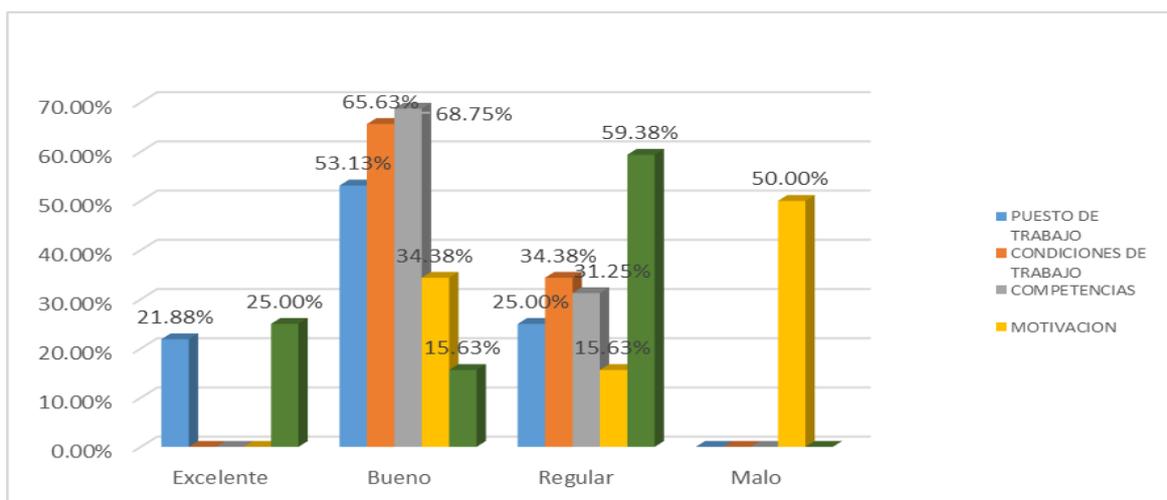


Figura 30.- Desempeño laboral

En la tabla y figura 30 encontramos lo siguiente:

- ✓ En un 21.88% califica excelente el desempeño laboral en su empresa en lo que respecta a puesto de trabajo, en un 53.13% bueno y en un 25.00% regular.
- ✓ En un 65.63% califica bueno el desempeño laboral en su empresa en lo que respecta a condiciones de trabajo y en un 34.38% regular.
- ✓ En un 68.75% califica bueno el desempeño laboral en su empresa en lo que respecta a competencias y en un 31.25% regular.
- ✓ En un 34.38% califica bueno el desempeño laboral en su empresa en lo que respecta a motivación, en un 15.63% bueno y en un 50.00% malo.
- ✓ En un 25.00% califica excelente el desempeño laboral en su empresa en lo que respecta a rendimiento, en un 15.63% bueno y en un 59.38% regular.

8. Análisis y discusión

Análisis y discusión de los resultados de cómo los factores fisiológicos y de seguridad influye en el desempeño de los trabajadores de la Asociación BOS – Salitral – Sullana 2017.

En un 37.50% a los colaboradores su trabajo en la empresa no les permite cubrir sus necesidades básicas, por lo que no lo realizan con efectividad; en un 34.38% el ambiente de trabajo en la empresa no es saludable lo que no le presta la seguridad al momento de realizar sus labores; en un 65.63% la empresa cuenta con equipos modernos que le permite realizar su trabajo con eficiencia y en un 78.13% la empresa brinda descansos oportunos a los trabajadores cuando lo requieran. (Véase la tabla N° 01, 02, 03 y 04). Maslow (1954) “señala que las necesidades fisiológicas son necesidades que constituyen la primera prioridad del individuo y se encuentran relacionadas con su supervivencia”. Al respecto, considero que la gerencia general y el consejo directivo deben comenzar a valorar un poco más a su personal y proporcionarles mayor seguridad en el ambiente de trabajo así como otorgar días de descanso cuando sea meritorio a su personal ya que esto permitirá que el personal se encuentre bien y a la vez los motivaría a que realicen sus actividades con mucha efectividad.

En un 46.88% la empresa ofrece estabilidad laboral lo que hace que se sientan seguros y mejorar su desempeño por trabajar en la misma; en un 78.13% la empresa cuenta con una infraestructura moderna que le ofrece seguridad y mejores condiciones de trabajo; en un 40.63% la empresa suele realizar rotación de personal para que desarrollen mejor sus capacidades y en un 59.38% no realiza su trabajo en la empresa con mucha tensión porque le piden mejorar su rendimiento. (Véase la tabla N° 05, 06, 07 y 08). Maslow (1954) “señala que las necesidades de seguridad con su satisfacción se busca la creación y mantenimiento de un estado de orden y seguridad.” Al respecto, la asociación deberá invertir en infraestructura lo que le permitirá al trabajador estar seguro en su puesto de trabajo y así pueda desempeñar sus actividades que se le otorga en un lugar adecuado donde va a salvaguardar la vida y preservar la salud y la integridad física de los mismos;

asimismo se debe diseñar programas que promuevan la estabilidad laboral como parte de motivación del área de personal.

Análisis y discusión de los resultados sobre cómo los factores de pertenencia y estima influye en el desempeño de los trabajadores de la Asociación BOS – Salitral – Sullana 2017.

En un 31.25% existe compañerismo entre los trabajadores administrativos de la empresa lo que permite trabajar en equipo; en un 28.12% no se identifican con la institución los trabajadores administrativos de la empresa por el bienestar de la misma y en un 78.13% no se brinda estima y aprecio por parte de los trabajadores de la empresa lo que no genera un ambiente agradable de trabajo. (Véase la tabla N° 09, 10 y 11). Olvera (2013) “Los principales factores que influyen en el desempeño son aquellos que hacen referencia al entorno laboral, y estos son Trabajo en equipo y Seguridad e Higiene ambos son considerados factores operativos y que dentro de la motivación son parte de los extrínsecos”. Al respecto, se deberá crear estrategias que fomenten el compañerismo y las buenas relaciones entre los trabajadores para tener una jornada de trabajo donde reine la motivación y la productividad. Además, hacen que los empleados puedan trabajar en equipo y que se sientan mucho más confiados al momento de compartir sus ideas o solicitar una opinión.

En un 81.26% consideran que la empresa es de prestigio por lo que demuestra sus habilidades en el trabajo realizado; en un 71.88% los directivos de la empresa ejercen poder sobre los trabajadores para que realicen bien su trabajo y en un 81.26% existe respeto entre los trabajadores de la empresa por ser una norma establecida dentro de la organización. (Véase la tabla N° 12, 13 y 14). Maslow (1954) “Este grupo radica en la necesidad de toda persona de sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social, de igual manera se incluyen la autovaloración y el respeto a sí mismo”. Al respecto considero que se debe cultivar la buena imagen de la empresa así como los colaboradores de la asociación deben brindar respeto y aprecio por ellos mismos, ya que son valores morales que debe tener cada persona lo que va a permitir mantener una buena relación entre todos los trabajadores y así podrán trabajar en equipo por la metas de la asociación.

En un 31.26% no existe sentido de pertenecía por parte de los trabajadores de la empresa lo que no les lleva a realizar su trabajo con un mejor rendimiento. (Véase la tabla N° 15). Sum (2015)... “La motivación produce en el personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, pueda realizar las actividades laborales en su puesto de trabajo con un buen entusiasmo, y que ellos se sientan satisfechos al recibir algún incentivo o recompensa por su buen desempeño laboral”. Al respecto la asociación deberá de cumplir con todos los beneficios del trabajador, donde estos se va sentir identificados con la asociación, y así desempeñarán realmente sus actividades con eficiencia y eficacia con el objetivo de lograr un buen desarrollo a nivel personal y en bien de la asociación.

Análisis y discusión de los resultados sobre cómo la autorrealización influye en el desempeño de los trabajadores de la Asociación BOS – Salitral – Sullana 2017.

En un 46.88% la empresa le permite crecer profesionalmente en función a sus capacidades demostradas en su trabajo; en un 37.50% la empresa le permite desarrollar sus capacidades y promueve el crecimiento laboral; en un 40.63% la empresa promueve su crecimiento profesional permitiéndole poner en práctica sus competencias y en un 65.62% la empresa le permite desarrollar su trabajo con autonomía e independencia. (Véase la tabla N° 16, 17,18 y 19). Machaca (2015) “La motivación puede ser abordada desde distintas perspectivas; por lo tanto observarse a partir de las fuerzas que la energizan (motivación extrínseca y motivación intrínseca)”. Al respecto la asociación deberá comenzar a confiar un poco más en sus colaboradores y considerar rotar al personal, para que puedan tener la oportunidad de aprender y desarrollar nuevos conocimientos, habilidades y destrezas lo que logrará que sean más competitivos y crezcan como buenos profesionales en beneficio de los mismos colaboradores y por ende de la asociación.

En un 75.00% la empresa no le permite tomar decisiones en relación al trabajo que realiza en la misma porque no confía en sus capacidades; en un 84.38% la empresa no le motiva con capacitaciones pagadas en mérito al trabajo que realiza; en un

25.00% los trabajadores administrativos de la empresa no realizan su trabajo siempre con buena conducta respetando las instancias correspondientes y en un 56.25% la empresa le permite desarrollar su trabajo con autonomía e independencia. (Véase la tabla N° 20, 21, 22 y 23). Vega (2008) “La motivación está relacionada con la explicación de la conducta humana. El ser humano necesita estar motivado tanto en lo individual como en su convivencia organizacional.”. Al respecto, La asociación deberá tratar de tener motivados a sus trabajadores satisfaciendo sus necesidades, brindando un reconocimiento por su trabajo o un incentivo a cada persona que se esmera por cumplir sus responsabilidades, donde permitirá lograr una conducta favorable y buen desempeño por los trabajadores, ya que son ellos el recurso fundamental para lograr muchos éxitos y máximos beneficios para asociación.

Análisis y discusión de los resultados sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Asociación BOS – Salitral – Sullana 2017.

En un 100% la empresa cuenta con un reglamento interno donde estén definidos las reglas, normas de la misma y lo difunden a todos los trabajadores. (Véase la tabla N° 24). Mondy y Noe (1997) “definen un puesto de trabajo como la esencia misma del grado de productividad de una organización, por tanto, consiste en un grupo de tareas que se deben desarrollar para que una organización pueda alcanzar sus objetivos”. Al respecto, La asociación, si cuenta con un reglamento interno, el cual es de suma importancia para toda empresa, siempre y cuando no afecte los derechos del trabajador, asimismo su difusión y conocimiento permitirá resolver los conflictos que se llegarían a presentar dentro de la empresa, y sancionar a un trabajador por algún acto impropio.

En un 81.25% la empresa ofrece horarios flexibles de trabajo que le permite manejar sus tiempos con otras actividades como estudiar o capacitarse y en un 43.75% la empresa cumple a sus trabajadores con todos los beneficios sociales de acuerdo a ley. (Véase la tabla N° 25 y 26). Barrios (2010) “en su investigación plantea la búsqueda de estrategias que logren mejorar las condiciones en los factores higiénicos que producen insatisfacción en los profesionales de enfermería, tales como: necesidades de tipo físico. de status y categoría; y necesidades

económicas”. Al respecto, BOS debe cumplir con los beneficios que debe gozar el trabajador según como lo establece la ley y hacer alianzas o convenios con otras instituciones para que los trabajadores puedan llevar cursos de capacitación o estudios lo que va permitir mejorar sus conocimientos y comportamientos, que a través de sus ideas, su capacidad y habilidades se llega a lograr un buen desarrollo en la asociación.

En un 37.51% la empresa le brinda capacitaciones y/o especializaciones que le permiten desarrollar sus capacidades, habilidades y destrezas. (Véase la tabla N° 27). Soria (2013) “Fomentar los cursos de formación en la empresa, o fuera de ella, es beneficioso tanto para el empleador como para el empleado que se sentirá orgulloso de los logros conseguidos, mejorará su autoestima, su satisfacción laboral y hasta podría optar a una promoción”. Al respecto, Gerencia general conjuntamente con el área de recursos humanos debe realizar un programa de capacitaciones al personal. Es de suma importancia que el trabajador se capacite constantemente en temas relacionado a las actividades que desempeña en su puesto de trabajo y así tener un personal calificado y productivo, donde contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos a la vez que trae beneficios para la organización.

En un 28.13% la empresa ofrece incentivos para el mejor desempeño de sus actividades y en un 34.38% la empresa ofrece un salario justo y equitativo en función al rendimiento de los trabajadores (Véase la tabla N° 28 y 29). Soria (2013) “señala como consejo para fomentar el buen desempeño laboral al Reconocimiento: Entre todas las recomendaciones, la más importante para promover un buen desempeño laboral, es el reconocimiento del trabajo por parte del jefe”. Al respecto, La gerencia general y consejo directivo de BOS debe brindar incentivos ya sea, un reconocimiento verbal/escrito o mejorar su salario a cada persona que día a día se siente más identificada con la asociación con el fin de elevar la producción y mejorar los rendimientos de cada uno de los mismos.

9. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

En un 37.50% a los colaboradores su trabajo en la empresa no les permite cubrir sus necesidades básicas, por lo que no lo realizan con efectividad; en un 34.38% el ambiente de trabajo en la empresa no es saludable lo que no le presta la seguridad al momento de realizar sus labores; en un 65.63% la empresa cuenta con equipos modernos que le permite realizar su trabajo con eficiencia y en un 78.13% la empresa brinda descansos oportunos a los trabajadores cuando lo requieran, es decir las necesidades fisiológicas de los colaboradores de BOS no es están siendo cubiertos por la empresa.

En un 46.88% la empresa ofrece estabilidad laboral lo que hace que se sientan seguros y mejorar su desempeño por trabajar en la misma; en un 78.13% la empresa cuenta con una infraestructura moderna que le ofrece seguridad y mejores condiciones de trabajo; en un 40.63% la empresa suele realizar rotación de personal para que desarrollen mejor sus capacidades y en un 59.38% no realiza su trabajo en la empresa con mucha tensión porque le piden mejorar su rendimiento, por tanto existe un bajo porcentaje de seguridad por parte de los colaboradores hacia la empresa en la que trabajan.

En un 31.25% existe compañerismo entre los trabajadores administrativos de la empresa lo que permite trabajar en equipo; en un 28.12% no se identifican con la institución los trabajadores administrativos de la empresa por el bienestar de la misma y en un 78.13% no se brinda estima y aprecio por parte de los trabajadores de la empresa lo que no genera un ambiente agradable de trabajo, es decir no existe de confraternidad y unión por parte de los colaboradores de la empresa debiendo los directivos preocuparse por tratar de lograr un trabajo en equipo.

En un 81.26% consideran que la empresa es de prestigio por lo que demuestra sus habilidades en el trabajo realizado; en un 71.88% los directivos de la empresa ejercen poder sobre los trabajadores para que realicen bien su trabajo y en un 81.26% existe respeto entre los trabajadores de la empresa por ser una norma

establecida dentro de la organización, por tanto los colaboradores se sienten orgullosos de trabajar en una empresa como BOS y por ello realizan sus labores con esmero y dedicación.

En un 75.00% la empresa no le permite tomar decisiones en relación al trabajo que realiza en la misma porque no confía en sus capacidades; en un 84.38% la empresa no le motiva con capacitaciones pagadas en mérito al trabajo que realiza; en un 25.00% los trabajadores administrativos de la empresa no realizan su trabajo siempre con buena conducta respetando las instancias correspondientes y en un 56.25% la empresa le permite desarrollar su trabajo con autonomía e independencia, por tanto los directivos deben considerar en brindar mayor autonomía a los colaboradores y motivarlos a crecer a nivel personal y profesional. En un 100% la empresa cuenta con un reglamento interno donde estén definidos las reglas, normas de la misma y lo difunden a todos los trabajadores, es decir la empresa cuenta con sus documentos normativos de gestión.

En un 81.25% la empresa ofrece horarios flexibles de trabajo que le permite manejar sus tiempos con otras actividades como estudiar o capacitarse y en un 43.75% la empresa cumple a sus trabajadores con todos los beneficios sociales de acuerdo a ley, por tanto los colaboradores no consideran adecuados el incumplimiento de los derechos que como trabajadores tienen y no son cumplidos por la empresa.

En un 28.13% la empresa ofrece incentivos para el mejor desempeño de sus actividades y en un 34.38% la empresa ofrece un salario justo y equitativo en función al rendimiento de los trabajadores, por tanto la empresa debe considerar en evaluar la escala de remuneraciones de los colaboradores y diseñar una justa y equitativa conforme a su preparación y desempeño del personal.

Recomendaciones

La gerencia de la empresa deberá implementar un programa de incentivos (ver anexo N°04), el cual permita ayudar a cubrir las necesidades básicas de los colaboradores y a la vez los motive a mejorar su desempeño y así lograr alcanzar los objetivos de la organización.

La gerencia deberá implementar mecanismos de seguridad hacia los trabajadores de manera que estos se sientan seguros y confiados al momento de realizar sus labores.

El consejo directivo deberá apoyar a su personal brindando mayor capacitación de manera que estos estén mejor preparados para realizar sus labores mejorando así su desempeño y a la vez perciban la preocupación por parte de la empresa por su crecimiento personal y profesional.

Los directivos de la empresa deberán continuar con la difusión de los documentos normativos de la empresa hacia todos los colaboradores para que siempre se tenga conocimiento de ellos lo que permitirá que realicen su trabajo en función a lo establecido.

10. Agradecimientos

A Dios fuente de sabiduría, por regalarme la oportunidad de dar un paso más en mi vida y lograr alcanzar una de mis metas trazadas.

A mi familia por su apoyo incondicional y motivación a no desertar en este camino que inicié con mucho entusiasmo y con ganas de llegar hasta el final.

11. Referencias bibliográficas.

- Adams (1965) *Inequity in social exchange*. Adv. Exp. Soc. Psychol.
- Barrios R. (2010) *Motivación, Satisfacción y Desempeño Laboral en Profesionales de Enfermería*. Caso: Hospitales Tipo IV de la Región Centro occidental de Venezuela. España. Recuperado en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=118961>
- Becker, (1978) *Joint effect of feedback and goal setting on performance*. A field study of residential energy conservation” 1978, Journal of Applied Psychology.
- Chiavenato I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Segunda edición. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. México
- Chiavenato, I. (2000) *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Mac Graw Hill. México.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Chomsky, N. (2000). *Rules and representations*, The Behavioural and Brain Sciences,
- Correa L. (2015) *Propuesta de un modelo de evaluación del desempeño*. Montajes De Marca S.A. Recuperado de: <http://files.talentosalamano.webnode.com.co/200000126-7201972fbb/PROPUESTA%20DE%20UN%20MODELO%20DE%20EVALUACION.docx>
- Duane, R. (2007) *Administración Estratégica*. Séptima edición. Colombia: Cengage Learning
- Enríquez, P. (2014) *Motivación y Desempeño Laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*. (Tesis de pos grado) Recuperado de: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/99/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Galbraith, (1977) *Organization Design*. Addison-Wesley Mass.
- García, M. (2001) *La importancia de la evaluación del desempeño*. Revista proyecciones. Año 2 Número 9 Febrero-Marzo 2001.
- Herzberg, Mausner y Snyderman, (1967) *The motivation to work*, John Wiley, Nueva York.

- Koontz, H. (1996) *Administración, una perspectiva global*. Onceava Edición. Editorial. Mc Graw Hill. México
- Larico (2015) *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román–Juliaca 2014*. Perú (Tesis de pos grado) Recuperado de: <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Locke, (1985) *he application of goal setting to sports*. en Journal of Sport Psychology.
- Machaca J. (2015) *Motivación y Desempeño Laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015*. (Tesis de pregrado) Recuperado de: http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maslow, A. (1970) *Motivation and Personality*. Harper & Row. New York, USA.
- McClelland, (1989) *Estudio de la motivación Humana*, Madrid Narcea
- McGregor, (1966) *The Human Side of Enterprise*. New York. Ed. McGraw-Hill.
- Mondy, W. y Noe, R. (1997) *Administración de Recursos Humanos*. México. Edit. Prentice Hall Hispanoamericana, S. A.
- Motowidlo, S.J. (2003) *Job performance*. En W.C. Borman, D.R. Ilgen, R.J.Klimoski y M.U. George, *Handbook of psychology: industrial and organizational psychology*, Vol 12 (pp.39-53). Nueva York: John Wiley&Sons.
- Olvera Y. (2013) *Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*. Ecuador. (Tesis de pre grado) Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10432/1/TESIS%20DE%20GRADO%20-%20YOLANDA%20OLVERA.pdf>
- Pila J. (2012) *La motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas de los estudiantes de I-II nivel de inglés del convenio héroes del Cenepa-Espe de la ciudad de Quito en el año 2012. Diseño de una guía de estrategias motivacionales para el docente* Ecuador (Tesis de pos grado) Recuperado de:

- <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/1659/1/TESIS%20COMPLETA%20DE%20MOTIVACION.pdf>
- Pinder, (1985) *Beliefs, expected values, and volunteer work behavior*. En Larry F More <> Vancouver Volunteer Centre, Canada
- Quero, R. Y. M., Mendoza, M. F. M. y Torres, H. Y. C. (2014). *Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica*. *Negotium*, Revista científica electrónica de ciencias sociales.
- Rivas M. (2009) *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral de El Salvador México*. (Tesis de pos grado) Recuperado de: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/55/Tesis%20Maria%20Jes%c3%bas%20Rivas%20Hern%c3%a1ndez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S. (2001) *Administración Teoría y Práctica*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración*. México D.F.: Pearson Educacion.
- Sánchez B. (2014) *Importancia de la motivación en la mejora del desempeño laboral dentro de las organizaciones empresariales*. Año 2. Número 4.
- Solana, F. (1993) *Administración de Organizaciones*. Ediciones Interoceánicas S.A. Buenos Aires.
- Soria A. (2013) *Claves para un buen desempeño laboral*. Recuperado de: <https://www.axpe-blogs.com/rendimiento-laboral/claves-para-un-buen-desempeno-laboral/>
- Stoner J. (1996) *Administración*. Sexta Edición. Editorial Pearson. México,
- Sum, M. (2015) *Motivación y Desempeño Laboral*. Quetzaltenango. (Tesis de pregrado) Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Tijerina J (2011) *Papel de la motivación en el desempeño docente*. Monterrey, Nuevo León.
- Vega V. (2008) *Teorías de la motivación*. Centro de Estudios de Turismo de la Universidad de Matanzas (CETUM).
- Vroom, (1982) *Motivación*. Editorial Trillas. Distrito Federal, México.

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA. PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO: Motivación y desempeño de los trabajadores de la Asociación BOS – Sullana - 2017.

PROBLEMA: ¿Cuál es el efecto de la motivación en el desempeño de los trabajadores de la Asociación BOS – Salitral – Sullana 2017?

HIPÓTESIS GENERAL: La motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la Asociación BOS – Salitral – Sullana 2017.

OBJETIVO GENERAL: Describir como la motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la Asociación BOS – Salitral – Sullana 2017.

Objetivos Específicos	Variables	Indicadores	Subindicadores	Metodología
<p>Describir cómo los factores fisiológicos y de seguridad influye en el desempeño de los trabajadores de la Asociación BOS – Salitral – Sullana 2017.</p> <p>Describir cómo los factores de pertenencia y estima influye en el desempeño de los trabajadores de la Asociación BOS – Salitral – Sullana 2017.</p> <p>Analizar cómo la autorrealización influye en el desempeño de los trabajadores de la Asociación BOS – Salitral – Sullana 2017.</p> <p>Analizar el desempeño laboral de los trabajadores de la Asociación BOS – Salitral – Sullana 2017.</p>	Motivación	Fisiológico	Necesidad	<p>1. Tipo y diseño de investigación Tiene un enfoque cuantitativo y corresponde a una investigación no experimental, orientada al aspecto transeccional o transversal de manera descriptiva.</p> <p>El diseño corresponde a la siguiente figura:</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>Dónde: M = Muestra de la investigación. Representada por 32 colaboradores X = factores de la motivación Y = desempeño laboral</p> <p>2. Población - Muestra Para la muestra se ha considerado el total de la población. Muestra: 32 trabajadores</p> <p>Técnicas e instrumentos de investigación</p> <p>Técnica : Encuesta Instrumentos : cuestionario</p>
			Ambiente saludable	
			Equipos modernos	
		Descansos oportunos		
		Seguridad	Estabilidad en el trabajo	
			Rotación de personal	
			Infraestructura segura	
		Pertenencia	Tensión	
			Compañerismo	
			Identificación	
		Estima	Estima	
			Prestigio	
	Poder			
	Autorrealización	Respeto		
		Crecimiento profesional		
		Desarrollo		
		Autonomía		
		Conducta		
		Definidos		
	Desempeño laboral	Puesto de trabajo	Estructura	
			Normas	
			Beneficios sociales	
		Condiciones de trabajo	Horarios	
			Bienestar	
Habilidades				
Competencias		Capacidades		
		Destrezas		
		Incentivos		
Motivación		Salarios justos		
		Satisfacción de necesidades		
		Premios intrínsecos		
Rendimiento	Premios extrínsecos			
	Eficiencia			
	Eficacia			
		Efectividad		

ANEXO N° 02

CUESTIONARIO

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación, en el cual encontrará preguntas con relación al trabajo que realiza en su área.

Después de leer cuidadosamente marque con una X el número que corresponde a cada parámetro, se le invoca su colaboración seria y responsable

1. ¿Su trabajo en la empresa le permite cubrir sus necesidades básicas, por lo que lo realiza con efectividad?
 - a) Nunca
 - b) A veces
 - c) Con frecuencia
 - d) Siempre

2. ¿El ambiente de trabajo en la empresa, es saludable prestándole la seguridad al momento de realizar sus labores?
 - a) Nunca
 - c) A veces
 - d) Con frecuencia
 - e) Siempre

3. ¿La empresa cuenta con equipos modernos que le permite realizar su trabajo con eficiencia?
 - a) Totalmente cierto
 - b) Cierto
 - c) Falso
 - d) Totalmente Falso

4. ¿La empresa brinda descansos oportunos a los trabajadores cuando lo requieran?
 - a) Totalmente cierto
 - b) Cierto
 - c) Falso
 - d) Totalmente Falso

5. ¿La empresa ofrece estabilidad laboral lo que hace que se sientan seguros y mejorar su desempeño por trabajar en la misma?
 - a) Totalmente cierto
 - b) Cierto
 - c) Falso
 - d) Totalmente Falso

6. ¿La empresa cuenta con una infraestructura moderna que le ofrece seguridad y mejores condiciones de trabajo?
 - a) Totalmente cierto
 - b) Cierto
 - c) Falso
 - d) Totalmente Falso

7. ¿La empresa suele realizar rotación de personal para que desarrollen mejor sus capacidades?
 - a) Totalmente cierto
 - b) Cierto
 - c) Falso
 - d) Totalmente Falso

8. ¿Realiza su trabajo en la empresa con mucha tensión porque le piden mejorar su rendimiento?
 - a) Nunca
 - b) A veces
 - c) Con frecuencia
 - d) Siempre

9. ¿Existe compañerismo entre los trabajadores administrativos de la empresa lo que permite trabajar en equipo?
 - a) Totalmente cierto
 - b) Cierto
 - c) Falso
 - d) Totalmente Falso

10. ¿Se identifican con la institución los trabajadores administrativos de la empresa por el bienestar de la misma?
 - a) Nunca
 - b) A veces
 - c) Con frecuencia
 - d) Siempre

11. ¿Se brinda estima y aprecio por parte de los trabajadores de la empresa lo que genera un ambiente agradable de trabajo?
 - a) Nunca
 - b) A veces
 - c) Con frecuencia
 - d) Siempre

12. ¿Considera que la empresa es de prestigio por lo que demuestra sus habilidades en el trabajo realizado?
 - a) Totalmente cierto
 - b) Cierto
 - c) Falso
 - d) Totalmente Falso

13. ¿Los directivos de la empresa ejercen poder sobre los trabajadores para que realicen bien su trabajo?
 - a) Totalmente cierto
 - b) Cierto
 - c) Falso
 - d) Totalmente Falso

14. ¿Existe respeto entre los trabajadores de la empresa por ser una norma establecida dentro de la organización?
 - a) Totalmente cierto
 - b) Cierto
 - c) Falso
 - d) Totalmente Falso

15. ¿Existe sentido de pertenecía por parte de los trabajadores de la empresa lo que les lleva a realizar su trabajo con un mejor rendimiento?
 - a) Nunca
 - b) A veces
 - c) Con frecuencia
 - d) Siempre

16. ¿La empresa le permite crecer profesionalmente en función a sus capacidades demostradas en su trabajo?
 - a) Totalmente cierto
 - b) Cierto
 - c) Falso
 - d) Totalmente Falso

17. ¿La empresa le permite desarrollar sus capacidades y promueve el crecimiento laboral?
 - a) Totalmente cierto
 - b) Cierto
 - c) Falso
 - d) Totalmente Falso

18. ¿La empresa promueve su crecimiento profesional permitiéndole poner en práctica sus competencias?
 - a) Totalmente cierto
 - b) Cierto
 - c) Falso
 - d) Totalmente Falso

19. ¿La empresa le permite desarrollar su trabajo con autonomía e independencia?
 - a) Totalmente cierto
 - b) Cierto
 - c) Falso
 - d) Totalmente Falso

20. ¿La empresa le permite tomar decisiones en relación al trabajo que realiza en la misma porque confía en sus capacidades?
 - a) Nunca
 - b) A veces
 - c) Con frecuencia
 - d) Siempre

21. ¿La empresa le motiva con capacitaciones pagadas en mérito al trabajo que realiza?
 - a) Nunca
 - b) A veces

- c) Con frecuencia
 - d) Siempre
22. ¿Los trabajadores administrativos de la empresa realizan su trabajo siempre con buena conducta respetando las instancias correspondientes?
- a) Nunca
 - b) Casi nunca
 - c) A veces
 - d) Con frecuencia
 - e) Siempre
23. ¿La empresa cuenta con puestos de trabajo bien definidos dentro de la estructura organizacional de la misma?
- a) Totalmente cierto
 - b) Cierto
 - c) Falso
 - d) Totalmente Falso
24. ¿La empresa cuenta con un reglamento interno donde estén definidos las reglas, normas de la misma y lo difunden a todos los trabajadores?
- a) Totalmente cierto
 - b) Cierto
 - c) Falso
 - d) Totalmente Falso
25. ¿La empresa ofrece horarios flexibles de trabajo que le permite manejar sus tiempos con otras actividades como estudiar o capacitarse?
- a) Totalmente cierto
 - b) Cierto
 - c) Falso
 - d) Totalmente Falso
26. ¿La empresa cumple a sus trabajadores con todos los beneficios sociales de acuerdo a ley?
- a) Totalmente cierto
 - b) Cierto
 - c) Falso
 - d) Totalmente Falso
27. ¿La empresa le brinda capacitaciones y/o especializaciones que le permiten desarrollar sus capacidades, habilidades y destrezas?
- a) Totalmente cierto
 - b) Cierto
 - c) Falso
 - d) Totalmente Falso
28. ¿La empresa ofrece incentivos para el mejor desempeño de sus actividades?
- a) Totalmente cierto
 - b) Cierto
 - c) Falso
 - d) Totalmente Falso

29. ¿La empresa ofrece un salario justo y equitativo en función al rendimiento de los trabajadores?

- a) Totalmente cierto
- b) Cierto
- c) Falso
- d) Totalmente Falso

30.- Como califica el desempeño laboral en su empresa en lo que respecta a los factores siguientes

Factores	Excelente	Bueno	Regular	Malo
Puesto de trabajo				
Condiciones de trabajo				
Competencias				
Motivación				
Rendimiento				

ANEXO N° 03

**CUADRO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ASOCIACIÓN BOS
SALITRAL SULLANA**

ÁREAS	CANTIDAD DE TRABAJADORES
EXPORTACION	1
RECURSOS HUMANO	2
CONTABILIDAD	3
DESARROLLO SOCIAL	2
LOGISTICA	1
PRODUCCION	5
TESORERIA	2
PLANILLA - PAGO DE FRUTA DE SOCIO	1
CERTIFICACIONES	3
ALMACEN	5
CALIDAD	3
GERENCIA	1
PROCESO	3
TOTAL	32

ANEXO N° 04

PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE INCENTIVOS PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ASOCIACIÓN BOS SALITRAL SULLANA

JUSTIFICACIÓN

Ante la investigación realizada se encontró que la empresa no cuenta con un programa de incentivos para sus colaboradores administrativos para mejorar la parte motivacional de los mismos y que estos estén plenamente motivados para que sean más eficientes y eficaces en su área de trabajo.

OBJETIVO GENERAL

Elaborar un programa de incentivos que permita la satisfacer las necesidades de los trabajadores ya la vez que motive a mejorar el desempeño de los mismos.

INCENTIVOS:

1. DINERO

Políticas

- a) Gratificar al personal por alcanzar las metas propuestas en forma mensual.
- b) Crear las prestaciones necesarias para los empleados para cubrir algunos imprevistos familiares.
- c) Crear una prestación económica extra al salario, como catorce sueldos anuales.

Estrategias

A continuación se presentan las estrategias a utilizar para el incentivo dinero:

- a) Remuneración: Hacer del conocimiento de todo el personal que para recibir remuneración necesita en primer lugar haber cumplido las metas propuestas.
- b) Evaluación: Evaluar las habilidades y destrezas de cada persona de manera que se sienta motivado a generar al máximo su mayor esfuerzo.
- c) Cumplimiento de metas: Ante el cumplimiento de metas alcanzadas por el personal se designará el porcentaje monetario de acuerdo a una escala establecida en la empresa.

Acciones

A continuación se mencionan las acciones a seguir en base a las estrategias del incentivo dinero:

- a) El jefe del área administrativa será al encargado de verificar en su personal que se hayan cumplido las metas propuestas.
- b) El jefe del área administrativa tendrá un formulario sobre habilidades y destrezas con el cual realizará trimestralmente una evaluación.
- c) A través del jefe se obtendrá la comprobación del cumplimiento de las metas del personal a su cargo.

Responsable (s)

- a) Gerencia, administradores o encargados de las áreas de Recursos Humanos serán los responsables de cumplir con la estrategia uno que es el dinero.
- b) Los empleados serán los receptores disponibles de estos beneficios otorgados de parte de la empresa, pues con ello se espera un cambio de conducta de trabajo.

Recursos involucrados

Se presenta a continuación los siguientes recursos que se involucran en el desarrollo del incentivo Dinero:

- a) Recursos financieros, aquí intervienen la parte monetaria es decir el dinero que se encuentra disponible para la aplicación de dicho programa.
- b) Recursos humano, es el medio principal encargado de ejecutar directamente el programa y ser favorecido con el.

2. SEGURIDAD

Políticas

- a) Establecer un comité de seguridad e higiene industrial que se encargue de diseñar, ejecutar y supervisar este tipo de programa para evitar accidentes graves y comunes.
- b) Capacitar al personal periódicamente dentro de su área de trabajo para demostrar el interés que la empresa tiene para con sus empleados a que se desarrollen y por lo consiguiente lograr la seguridad en su trabajo.

Estrategias

Las estrategias a tomar en cuenta para la motivación del personal del incentivo seguridad se detallan a continuación.

- a) Valorización del RR.HH. Reflejar el valor del empleado dentro de la organización, ya sea cuando este tenga ideas que pueda brindar para mejorar en su puesto de trabajo.
- b) Adiestramiento y capacitación: Establecer un centro de adiestramiento y capacitación de equipo que se utilizará en su lugar de trabajo y con esto reducir al mínimo los accidentes de trabajo. Realizar además, en forma periódica capacitaciones sobre salud mental y seguridad física que ayude directamente a los esfuerzos del recurso humano en el desarrollo de sus tareas.
- c) Retroalimentación: Desarrollar periódicamente una revisión de retroalimentación en relación al manejo de programas de Higiene y Seguridad Industrial.

Acciones

- a) Evaluar al personal y realizar un análisis para involucrar e implicar sus puntos de vista ante las decisiones de la empresa.
- b) Contar con un espacio físico para realizar las diferentes actividades de capacitación, adiestramiento del personal y esparcimiento.
- c) Reforzar a través de guías escritas al personal que dentro del periodo impartido de las capacitaciones, no hayan asimilado por completo el contenido de éstas.

Responsable (s)

- a) Propietarios, administradores o encargados del área de Recursos Humanos serán los responsables de cumplir con la ejecución de programa de incentivos de seguridad.

Recursos involucrados

- a) Recursos humanos, Que es el beneficiado final de este tipo de programa de incentivos.
- b) Recursos materiales, Necesarios dentro del lugar de capacitación, sean estos equipos de oficina, máquinas industriales y tecnológicas

3. AFILIACIÓN

Políticas

- a) Será obligación de la empresa afiliar a todo su personal a cualquiera de los sistemas de administración de fondos de pensiones que ellos crean lo más convenientes.
- b) Incentivar a todas las personas que laboran dentro de la empresa que participen en todos los eventos interpersonales que se realizarán.

Estrategias

- a) Torneos de fútbol. En el presupuesto de la empresa se asignará un valor monetario para fomentar el deporte entre los empleados.
- b) Gimnasio Entre los empleados existen diversas aptitudes, entre ellas realizar aeróbicos y ejercicios en sí, como una forma de liberar estrés y mantenerse saludable física y mentalmente.
- c) Seguro médico hospitalario. La empresa ha destinado un seguro médico para los empleados, en el cual cancelarán un cierto porcentaje para el uso de ellos y su familia.
- d) Despensa. Se creará una despensa dentro de la empresa en la cual los empleados puedan adquirir artículos para sus necesidades inmediatas a bajos precios.
- e) Cooperativa. Los empleados obtendrán el beneficio de contar con un lugar en el cual puedan adquirir artículos en general y a la vez tendrán accesibilidad a créditos y descuentos. Los empleados deberán aprender el hecho de ser cooperantes en todas sus dimensiones.
- f) Subsidio para alimentación y transporte. Se ha destinado un aporte para un tiempo de comida para los empleados y para colaborarles en cuanto el costo de transportarse de sus hogares a la empresa y viceversa.

Acciones

- a) Realizar torneos de fútbol, en los cuales los empleados tengan la oportunidad de participar, y crear así un buen ambiente interpersonal.
- b) Contar con un espacio físico con diferentes tipos de máquinas, dentro de la empresa para la realización de ejercicios varios; entre los empleados de la empresa como una forma de eliminar estrés.

- c) El beneficio hospitalario para cada empleado y su grupo familiar, será que la empresa asumirá el 75% del costo total del gasto medico; siendo esto comprobados contra factura crédito fiscal a nombre de la empresa.
- d) La empresa contará con una mini-despensa en donde esta tendrá a disposición una gama de productos de primera necesidad y que cada trabajador al final de cada mes podrá tener un crédito de acuerdo su sueldo.
- e) La empresa tendrá a su disposición una cooperativa en donde cada empleado podrá obtener un crédito monetario para cierto período de acuerdo al monto a prestar y que el beneficio será que los intereses serán sumamente mínimos en comparación a los intereses del mercado nacional.
- f) La empresa a cada empleado designará una cantidad monetaria de s/. 10.00 nuevos soles diarios para alimentación y transporte, que al final de cada mes será especificada en el comprobante de su sueldo.

Responsable (s)

- a) Propietarios, administradores o encargados de las áreas de Recursos Humanos serán los responsables de cumplir con la ejecución del programa de incentivos de afiliación.

Recursos involucrados

- a) Recurso humano, Que es a quien va dirigido el programa de incentivos de afiliación.
- b) Procedimientos escritos, para notificar e informar, como también se podrá usar en forma verbal.