



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TESIS

**“LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA IDENTIFICACIÓN
LABORAL EN EL COLEGIO PARTICULAR “LOS ÁNGELES” EN EL
DISTRITO DE LOS AQUIJES EN LA CIUDAD DE ICA, PERIODO
2015”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

**PRESENTADO POR:
HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, MILAGROS YESSENIA**

ICA – PERÚ

2016

DEDICATORIA

A Dios. Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mi familia, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis maestros de la universidad por su gran apoyo y motivación para la culminación de mis estudios profesionales y para la elaboración de esta tesis.

RECONOCIMIENTO

A mis profesores por su paciencia y enseñanzas, a la Universidad Alas Peruanas por la formación profesional.

RESUMEN

La presente investigación que lleva por título: **“LA MOTIVACION Y SU INFLUENCIA EN LA IDENTIFICACIÓN LABORAL EN EL COLEGIO PARTICULAR “LOS ÁNGELES” EN EL DISTRITO DE LOS AQUIJES DE LA CIUDAD DE ICA, PERIODO 2015”**, tuvo por objetivo; Analizar la motivación y su influencia en la identificación laboral del Colegio Particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes en la ciudad de Ica, periodo 2015. La investigación comprendió a los docentes del Colegio Particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica que son en total 20. Además el tipo de investigación que se propuso fue Sustantiva Básica, y el nivel de investigación fue Descriptivo-Transversal.

Se concluye que:

Existe influencia directa entre la motivación y la identificación laboral en el Colegio Particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, durante, periodo 2015. Al relacionar las variables en estudio, motivación e identificación laboral las respuestas obtenidas reflejan que el 100.00% de los encuestados dice que está en desacuerdo y un 67.7%., dice estar totalmente en desacuerdo lo que refleja cuando no está motivado, no se identifica laboralmente con la institución educativa y cuando está motivado, se identifica laboralmente con la institución.

Palabras claves: Motivación, Identificación Laboral, Psicología del trabajo.

ABSTRACT

This research entitled: "MOTIVATION AND ITS INFLUENCE ON THE JOB IDENTIFICATION IN PARTICULAR SCHOOL" ANGELS "IN THE DISTRICT Aquijes ICA CITY, PERIOD 2015", aimed to; Analyse motivation and its influence on the identification of the particular occupational College "Los Angeles" in the district of Aquijes in the city of Ica, period 2015. The investigation included teachers of Private College "Los Angeles" in the district in the city Aquijes Ica are in total 20. In addition to the type of research that was proposed Substantive Basic, and the level of research was descriptive-Cross.

It is concluded that:

There is direct influence between motivation and job identification in the Private School "Los Angeles" in the district of Aquijes in the city of Ica, during period 2015. By linking the variables under study, motivation and job identifying the responses reflect that 100.00% of respondents said they disagreed and 67.7%., said he strongly disagreed reflecting when not motivated, do not occupationally identified with the educational institution and when motivated, is occupationally identified with the institution ..

Keywords: Motivation, Work Identification, Psychology of Work.

ÍNDICE

	Págs.
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Reconocimiento.....	v
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Índice.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO	
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2. Delimitación de la Investigación.....	5
1.2.1. Delimitación Espacial.....	5
1.2.2. Delimitación Social.....	5
1.2.3. Delimitación Temporal.....	5
1.2.4. Delimitación Conceptual.....	5
1.3. Formulación del Problema.....	6
1.3.1. Problema Principal.....	6
1.3.2. Problemas Secundarios.....	6
1.4. Objetivos de la Investigación.....	7
1.4.1. Objetivo General.....	7
1.4.2. Objetivos Secundarios.....	7
1.5. Hipótesis de la Investigación.....	8
1.5.1. Hipótesis General.....	8
1.5.2. Hipótesis Secundarias.....	8
1.5.3. Variables e Indicadores (definición conceptual y operacional)....	10

1.6. Diseño de la Investigación	11
1.6.1. Tipo y Nivel de Investigación	11
a) Tipo de Investigación.	11
b) Nivel de Investigación.	11
1.6.2. Método y Diseño de la Investigación.....	11
a) Método de Investigación.	11
b) Diseño de investigación.	11
1.6.3. Población y Muestra de la Investigación.....	11
a) Población	11
b) Muestra.....	11
1.6.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	12
a) Técnicas.....	12
b) Instrumentos	12
1.6.5. Justificación e Importancia de la Investigación	12
a) Justificación	12
b) Importancia	13
c) Limitaciones de la Investigación.	13

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	14
2.1.1. A Nivel Internacional	14
2.1.2. A Nivel Nacional.....	17
2.2. Bases Teóricas	19
2.2.1. La Motivación	20
2.2.2. Identificación Laboral	32
2.3. Definición de Términos Básicos.....	49

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Análisis de Tablas y Gráficos	53
3.2. Conclusiones.	78
3.3. Recomendaciones	80
3.4. Fuentes de información.	82
3.5. Anexos.....	82
3.5.1. Matriz de Consistencia	84
3.5.2. Encuestas-Cuestionarios-Entrevistas.....	86

INTRODUCCIÓN

La motivación es una herramienta de vital importancia para el individuo a la hora de desarrollar cualquier actividad, y por tanto también para aumentar el desempeño de los trabajadores.

En la actualidad, cada vez son más las empresas preocupadas por fomentar la motivación de sus trabajadores, ya que saben que ello conllevará un mayor rendimiento para la empresa.

Aunque existen múltiples definiciones de motivación, la más sencilla y completa sería la que considera la motivación como el estímulo o impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar el objetivo deseado. Pero, ¿Qué impulsa a las personas a actuar de una forma determinada? Cada persona tiene sus propios motivos. Los factores que influyen en la motivación del individuo son múltiples y variados, dependerá de la personalidad del individuo, sus creencias, valores, necesidades, etc.

Se podrá entender que cualquier persona puede llegar a obtener una conducta motivada, pero no en todos los casos se podrá presentar una motivación con la misma intensidad, ya que es en esta parte donde intervienen distintos factores motivacionales. Y que la capacidad es uno de los factores más importantes ya que si no se presenta capacidad en un individuo la motivación no será suficiente para lograr un buen resultado.

Se dará a conocer como la motivación es generada en los individuos por medio de motivos o necesidades que impulsan al individuo a buscar una satisfacción a éstas. También se mencionara la estrecha relación que existe entre la motivación y el medio laboral, la importancia que tiene la conducta motivada al presentarse en los empleados y en los administradores, y lo indispensable que puede llegar a ser ésta.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

En los últimos años, en el mundo de las organizaciones, ha ido comprendiéndose, de manera paulatina, que para cumplir con ciertos objetivos, es necesario cambiar la antigua concepción sobre el ser humano. Actualmente, ya no se sostiene de manera enfática que el obrero o empleado responde de modo automático a las exigencias de la organización. Por el contrario, se asume que los trabajadores son recursos humanos de alta relevancia, que son más bien, sustento del funcionamiento y desarrollo de los sistemas organizacionales (Robbins, 2004).

La psicología social y el estudio del comportamiento humano en las organizaciones, han permitido establecer dinámicas laborales específicas y explicar los orígenes del comportamiento al interior de distintos sistemas sociales. Tomando en consideración los aportes teóricos de la ciencia psicológica, ha sido posible comprender la conducta individual y grupal en el marco de las normas, procedimientos, clima y cultura organizacional (Schvarstein, 2002). Como propósito final se busca, de manera fundamental,

favorecer la identificación en el trabajo, componente de alta relevancia en la configuración cognitiva del bienestar subjetivo de las personas.

Actualmente, los líderes y directivos de las organizaciones, no pueden dejar de reconocer que para cumplir con los fines y propósitos de sus instituciones es altamente relevante tomar en cuenta las variables de clima organizacional y motivación, ya que ambas se relacionan con la identificación en el trabajo.

Las tres variables mencionadas, de acuerdo a diversos estudios empíricos, se encuentran asociadas entre sí y su importancia en el mundo organizacional gira en torno a que cada una de ellas influye, de modo relevante, en el comportamiento y desempeño de los trabajadores. Es así que el clima organizacional percibido por un trabajador, se relaciona con la motivación intrínseca. Una retribución, la cual puede ser de dos tipos: económicas y no económicas. La primera de ellas, hace referencia a incentivos tangibles tales como sueldos o bonos, y la segunda, se refiere a reconocimientos verbales y oportunidades de desarrollo profesional. Las retribuciones de tipo no económico, han manifestado ser una excelente forma de mostrar valoración hacia el empleado por su rendimiento, influyendo así, en su motivación intrínseca a través de reconocimientos verbales de parte de la organización.

En esta línea, un estudio realizado por Sánchez (2008), halló que los factores principales que fomentan la motivación intrínseca en los empleados son las expectativas de promoción y línea de carrera, confianza, reconocimiento, además de la dirección y supervisión del jefe directo. Todos estos factores a su vez, aumentan la satisfacción que tienen hacia su trabajo. A diferencia de ello, los premios o reconocimientos tangibles la reducen, ya que se desplaza la atención que previamente se tenía hacia la tarea propia por el premio en sí (Herrera & Matos, 2009).¹

Es importante resaltar que los estudios vinculados a la motivación laboral en contextos organizacionales indican que resulta fundamental que las retribuciones recibidas por el trabajador sean coherentes con sus expectativas laborales y sean estables en el tiempo, por lo que las organizaciones deben tener presente esta consideración. Este hecho, se ve demostrado en un estudio

¹ tesis.pucp.edu.pe/.../CASTILLO_DAVILA_NATALIA_CLIMA_MOTIV...

realizado por Añaez (2006) en una institución de educación superior en Venezuela, en donde se encontró que el personal docente se encontraba en parte desmotivado debido a que los incentivos que se les brindaba cubrían de manera mínima sus expectativas. Además de ello, no había una correspondencia directa entre los logros que alcanzaban y el reconocimiento brindado, lo cual disminuía su motivación. Asimismo, se encontró otro factor que afectaba la motivación de los trabajadores; éste era el referido a las pocas oportunidades de desarrollo y línea de carrera.

Resulta relevante considerar, tal como se indicó previamente, que además de las retribuciones, es importante que los supervisores y jefes directos brinden un soporte autónomo a sus empleados y fomenten un clima positivo a través del empoderamiento (libertad para que puedan opinar y decidir por ellos mismos). De esta manera, el trabajador percibirá su ambiente laboral de modo favorable, lo cual influirá directamente en su motivación (Raineri, 2006).

En estudios realizados en Latinoamérica, se ha observado que un factor fundamental que favorecía la motivación de los trabajadores, es la supervisión o liderazgo compartido y comprometido de parte de las personas que se encuentran conduciendo ciertas instancias organizativas. Debido a esta condición, los empleados consideraban que participaban de forma efectiva en la toma de decisiones; es claro que, en este contexto, sus supervisores se preocupaban por sus necesidades e inquietudes (Añaez, 2006; Cuadra-Peralta & Veloso-Besio, 2010).

Así como se ha constatado que el clima organizacional y la motivación se encuentran altamente relacionados y tienen un efecto directo en el comportamiento de los empleados, ambas variables, tal como se reporta en ciertas investigaciones empíricas, también presentan una relación directa y se encuentran asociadas con la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral representa la actitud general que los trabajadores tienen hacia su trabajo, la cual puede ser positiva (satisfactoria) o negativa (insatisfactoria) dependiendo de cómo se sienten dentro de sus organizaciones.

Es así, que esta va a afectar directamente el comportamiento organizacional y la calidad de vida de los empleados.

Adicionalmente, es necesario tener en cuenta que la satisfacción laboral, al ser el resultado de la evaluación que realizan los trabajadores sobre cómo se sienten dentro de su organización, va a ser influida por la motivación que tengan hacia su trabajo y el clima laboral que perciban dentro de él. De acuerdo a ello, al propiciar un ambiente positivo, en el cual los empleados perciban que sus necesidades están siendo satisfechas, se podrá elevar la motivación hacia sus labores y generar una actitud positiva hacia la empresa (satisfacción), lo cual se reflejará en un mejor desempeño.

Respecto a la relación a la motivación, en investigaciones realizadas por Medina et al. (2008), Blanchard y Vallerand (citado en Herrera, 2009) y Hernández, Quintana, Medero, Guedes y García (2009), se evidenció que si los empleados se encuentran motivados y presentan una mayor autodeterminación, tendrán mayor identificación laboral, lo cual se traducirá en una mayor eficiencia y eficacia para alcanzar los objetivos propuestos y obtener mejores resultados. Además, en el estudio realizado por Medina et al. (2008), se recalcó que es fundamental que las organizaciones identifiquen los factores que producen tanto satisfacción como insatisfacción en su personal, ello con el propósito de tener un punto de partida para establecer estrategias que ayuden a aumentar la satisfacción hacia su trabajo y hacia la empresa en general.

Existen estudios en organizaciones educativas que ratifican estas consideraciones; se ha reportado, por ejemplo, que la motivación de los docentes, ya sea extrínseca o intrínseca, influye en su identificación laboral; si se trata de una inclinación positiva o elevada, ellos se sienten más a gusto con su organización y tienen una actitud más favorable hacia esta. Es de esta forma, que se puede observar de manera general, la relación existente entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral por lo que el propiciar un ambiente positivo y armonioso influirá en la motivación intrínseca de los trabajadores y en una actitud más positiva hacia el trabajo. Asimismo, se ha observado la relación existente entre estas variables

en el funcionamiento de las organizaciones; es por ello, que los directivos y supervisores deberían tenerlas en consideración para diseñar e implementar estrategias que fortalezcan la producción y la consecución de los objetivos establecidos.

De acuerdo a lo revisado, tanto en investigaciones teóricas como empíricas, en el presente estudio se establece la relación entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos de una empresa del sector privado en el Perú.

Tomando en cuenta ciertas variables socio demográficas de la muestra en general y de los distintos niveles jerárquicos, así como el perfil de las variables psicológicas consideradas relevantes para la investigación, es posible comparar, contrastar y establecer conclusiones en torno a la relación existente entre el clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral en un momento único

Se considera importante realizar esta investigación debido a la influencia significativa que presentan estas tres variables en el comportamiento y desempeño de los trabajadores y de manera general, en el funcionamiento y productividad de las organizaciones.

1.2. Delimitación de la Investigación

1.2.1. Delimitación Geográfica.- La investigación se realizó en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica.

1.2.2. Delimitación Temporal.- Se desarrolló entre los meses de Setiembre-Diciembre del año 2015.

1.2.3. Delimitación Social.- Comprendió a los profesores del Colegio Particular “Los Ángeles”.

1.2.4. Delimitación Conceptual.- Se estudiaron los conceptos siguientes.

Motivación. La motivación son los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación.²

Identificación laboral. La identificación es el grado de pertenencia de un trabajador con la empresa en que labora, es el querer hacer nuestro trabajo de la mejor forma no solo por cumplir sino también por amor a la empresa, sabiendo que si la empresa produce más entonces nosotros nos sentimos bien.³

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema Principal

¿De qué manera la motivación influye en la identificación laboral del colegio particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015?

1.3.2. Problemas Secundarios

Problema Secundario 1

¿En qué medida la ausencia de motivación influye en la identificación laboral del colegio particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015?

Problema Secundario 2

¿Como la regulación externa influye en la identificación laboral del colegio particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015?

Problema Secundario 3

¿En qué medida la importancia de la tarea influye en la identificación laboral del colegio particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015?

²http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html

³definicion.de/satisfaccion-laboral/

Problema Secundario 4

¿De qué manera el compromiso con la tarea influye en la identificación laboral del colegio particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015?

Problema Secundario 5

¿De qué manera la motivación intrínseca influye en la identificación laboral del colegio particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015?

1.4. Objetivos De La Investigación

1.4.1. Objetivo General

Analizar la motivación y su influencia en la identificación laboral del colegio particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015.

1.4.2. Objetivos Específicos

Objetivo Especifico 1

Determinar la influencia que existe entre la ausencia de motivación y la identificación laboral del colegio particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015.

Objetivo Especifico 2

Analizar la influencia que existe entre la regulación externa y la identificación laboral del colegio particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015.

Objetivo Especifico 3

Establecer la influencia que existe entre la importancia de la tarea y la identificación laboral del colegio particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015.

Objetivo Especifico 4

Determinar la influencia que existe entre el compromiso con la tarea y la identificación laboral del colegio particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015.

Objetivo Especifico 5

Determinar la influencia que existe entre la motivación intrínseca y la identificación laboral del colegio particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015.

1.5. Hipótesis de la Investigación.

1.5.1. Hipótesis General

Existiría influencia directa entre la motivación y la identificación laboral en el Colegio Particular “Los Ángeles”, en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015.

1.5.2. Hipótesis Secundarias

Hipótesis Secundaria 1.

Existe influencia directa entre la ausencia de motivación y la identificación laboral del colegio particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015.

Hipótesis Secundaria 2.

Existe influencia directa entre la regulación externa y la identificación laboral del colegio particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015.

Hipótesis Secundaria 3.

Existe influencia directa entre la importancia de la tarea y la identificación laboral del colegio particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015.

Hipótesis Secundaria 4.

Existe influencia directa entre el compromiso con la tarea y la identificación laboral del colegio particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015.

Hipótesis Secundaria 5.

Existe influencia directa entre la motivación intrínseca y la identificación laboral del colegio particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015.

.

1.5.3. . Variables indicadores (definición conceptual y definición operacional)

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
<p>Variable Independiente Motivación</p> <p>Variable Dependiente Identificación Laboral</p>	<p>Es el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo</p> <p>Identidad laboral es el sentido que un individuo da a sus actos, percepciones, motivos e intenciones</p>	<p>Es la raíz dinámica del comportamiento; es decir, los factores o determinantes internos que incitan a una acción.</p> <p>La identificación es el grado de pertenencia de un trabajador con la empresa en que labora, es el querer hacer nuestro trabajo de la mejor forma no solo por cumplir sino también por amor a la empresa, sabiendo que si la empresa produce más entonces nosotros nos sentimos bien.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ausencia de motivación - Regulación Externa - Importancia de la tarea - Compromiso con la tarea - Motivación intrínseca - Significación de la Tarea - Condiciones de Trabajo - Reconocimiento Personal y/o Social - Beneficios Económicos

1.6. Diseño de la Investigación

1.6.1. Tipo y Nivel de la Investigación

a) **Tipo de investigación.** El tipo de investigación que se propuso fue **Sustantiva Básica**, porque trata de responder a los problemas teóricos o sustantivos o específicos, en tal sentido, está orientada, a describir, explicar, predecir o retroceder la realidad, con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permita organizar una teoría científica.⁴

b) **Nivel de Investigación.** La presente investigación fue de nivel **Descriptivo-transversal**, porque nos permitió una interacción con los investigados además de permitirnos utilizar encuestas para recolectar la información necesaria, además de recoger los datos en un solo momento dado.⁵

1.6.2. Método y diseño de investigación

a) **Método de Investigación.** El método de investigación propuesto es el científico, es una forma de investigar y producir conocimientos, que se rige por un protocolo que pretende obtener resultados confiables mediante el seguimiento de ciertos pasos, con rigurosidad y objetividad.

b) **Diseño e Investigación.** El diseño de investigación descriptiva es un método científico que implica observar y describir el comportamiento de un sujeto sin influir sobre él de ninguna manera.

1.6.3. Población y Muestra de la Investigación

a) **Población.** El estudio comprendió a los docentes del Colegio Particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica que son en total 20.

b) **Muestra.** Al ser una muestra pequeña se encuestarán a todos los docentes de esta institución educativa.

⁴ ÁVILA, R. Metodología de la Investigación. Lima – Perú: Editorial estudios y ediciones R.A, 2001.

⁵www.ecured.cu/index.php/Investigación_Correlacional

1.6.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

a) Técnicas de Recolección de Datos. Las técnicas específicas para recolectar información primaria fueron las siguientes: La encuesta y el análisis documental.

b) Instrumentos de Recolección de Datos. Las técnicas específicas para recolectar información primaria fueron las siguientes: el cuestionario y el cuadro de resultados.

1.6.5. Justificación e Importancia y Limitaciones

a) Justificación de la Investigación

La investigación busca conocer la aplicación de la teoría y conceptos de la variable motivación laboral a partir de sus dimensiones como; la comunicación en el trabajo, un clima laboral agradable, la flexibilidad y la autonomía en el trabajo y la posibilidad de promocionarse y la variable identificación con la empresa a través de sus dimensiones tales como: trabajo en general, ambiente físico del trabajo, forma en que realiza su trabajo, oportunidades de desarrollo, relación subordinado – supervisor, remuneración.

La práctica la investigación explicará, lo importante que es la motivación del personal en esta institución educativa, además de aplicar los conceptos de la identificación con la empresa a fin de lograr un equilibrio en la aplicación de estos dos conceptos, además de propiciar el desarrollo competitivo, mejorando la calidad, eficiencia, productividad, y estimulando la innovación.

La presente investigación es importante porque seguirá las pautas de la investigación científica actual; utilizará el método inductivo partiendo de conclusiones particulares para hacer generalizaciones y plantear conclusiones generales, también utilizará el método, descriptivo y explicativo, aplicando enfoques; sistémico, estructural y funcional.

b) Importancia de la Investigación

La importancia del tema a estudiar radica en la competencia a nivel individual y profesional, el ritmo frenético del trabajo en las oficinas y en el campo son, entre otros factores, esas situaciones que alterarán el estado emocional de muchas personas.

Además, en muchas ocasiones, el trabajador no se siente realmente recompensado por su esfuerzo y pierde motivación, afectando directamente en la productividad de la empresa en general.

La pérdida de motivación afecta no sólo en la vida personal, sino también, y con más fuerza, en lo profesional ya que es allí donde más horas se pasan. Por ello, es de vital importancia que las personas se sientan motivadas en su lugar y ambiente de trabajo. Hay que buscar la manera de convertir esos conflictos y situaciones adversas, que acaban dinamitando el buen clima laboral, en verdaderas oportunidades.

De este modo, motivar a un empleado tiene que ver con proporcionarle una serie de condiciones o estímulos necesarios para que adopte el comportamiento y/o desempeño profesional más óptimo. Todos los métodos y técnicas para motivar a los empleados dependen de las diversas realidades culturales y sociales en las que se encuentren. Aunque existen una serie de pautas generales para lograr el mayor interés y compromiso de los trabajadores de una empresa.

c) Limitaciones de la Investigación

Se encontraron algunas limitaciones como son los tiempos que son escasos, la predisposición de los docentes en colaborar en la ejecución de la encuesta.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales.

“La Motivación como factor del Desempeño Laboral en el Departamento de Mantenimiento de Instrumentos del Complejo Petroquímico Morelos”, presentada por; Nieves Anita Hernández Galicia, tesis para optar el grado académico de Magister en Gestión de la Calidad. México-2010.⁶

Como punto de partida al estudio de la motivación como factor del desempeño laboral en el Departamento de Mantenimiento de Instrumentos del Complejo Petroquímico Morelos, se exponen a continuación aquellos antecedentes teóricos principales, que permiten, intentar dar respuesta a la problemática que guía el presente estudio. Esta investigación, se centra básicamente en descubrir los porqués de la conducta humana dentro de la sociedad industrial. Considerando la importancia, e incluso la trascendencia, de la motivación para el trabajo, así como la incidencia que ésta ha de tener en el proceso productivo de las empresas y el rendimiento de los que la integran.

El primer capítulo es la Introducción, donde se exponen motivos de estudios de la investigación. El segundo capítulo denominado Fundamentación, se encuentra la parte teórica o marco teórico; donde se presenta información acerca de las principales bases teóricas que sustentan la investigación, haciendo importantes referencias con lo que respecta a la motivación, la

⁶www.cidar.uneg.edu.ve/.../be_alex.exe?

calidad y el desempeño laboral obtenida de un exhaustivo estudio de antecedentes bibliográficos; otros elementos que conforma este capítulo es una breve reseñas de la empresa, del Complejo Petroquímico Morelos y del Departamento De Mantenimiento De Instrumentos del mismo, la revisión de antecedentes, la delimitación del problema, la hipótesis y finalmente los objetivos generales y particulares. El tercer capítulo, se centra en la Metodología o el diseño metodológico, es aquí donde se describe con precisión y a detalle la estrategia metodológica que se sigue durante la investigación, integrada por las siguientes tres secciones: aspectos generales, estrategia específica y aspectos técnicos. En el cuarto capítulo se realiza el análisis de los resultados obtenidos de las encuestas que se le aplicó al personal del Departamento de Mantenimiento de Instrumentos el Complejo Petroquímico Morelos, y por último, en el quinto capítulo se dan a conocer las conclusiones realizadas por el investigador.

"Relación entre Identificación Laboral y Desempeño Laboral en un Grupo de Trabajadores del Área Operativa de una Empresa de Abarrotes", presentada por María Regina Reyes Córdova. Tesis para optar la Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional. Guatemala-2014.⁷

El objetivo de la investigación fue establecer si existe relación entre identificación laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarros. El estudio fue de tipo descriptivo transversal correlacional, los sujetos estaban conformados por un total de 35 colaboradores comprendidos entre las edades de 21 – 57 años de edad, de género masculino y femenino del departamento operativo. Para establecer dicha relación se elaboraron dos instrumentos, ambos de tipo Escala Likert, el primer instrumento consistió en determinar el grado de identificación laboral de los sujetos de estudio, y el segundo instrumento consistió en establecer el nivel de desempeño laboral de los sujetos de estudio, ambos instrumentos están conformados por 25 preguntas. De acuerdo con los resultados obtenidos se indicó que no existe relación entre la identidad laboral y desempeño laboral en

⁷ biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Reyes-Maria.pdf

un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes, sin embargo, los sujetos se encuentran en un promedio alto en ambas variables. Por lo que se recomendó a la organización establecer actividades y dar seguimiento continuo a la identificación laboral y al desempeño laboral para permitir que los colaboradores continúen mejorando y de esta manera mantener las puntuaciones altas que los colaboradores presentan hasta este momento.

“Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral de la Empresa Dapalauto S.A.”, presentada por Mario Galo; Viteri Erazo, tesis para optar el grado académico Ingeniero Comercial. Ecuador -2012”.⁸

Indica que Dapalauto S.A. es una empresa dedicada a la venta, distribución de repuestos automotrices en general, fue creada en el año 2007 por el Ing. Claudio Dávila, dueño y Gerente General de la empresa. Su rápido crecimiento en el mundo empresarial, afectó el ambiente laboral, en cuanto a la falta de motivación, desempeño y productividad del personal. Actualmente la empresa está buscando herramientas de control y organización que permita mejorar la motivación de sus integrantes y con ello crear un adecuado clima organizacional. La presente investigación tiene como finalidad principal, analizar la influencia de la motivación en el entorno laboral y cómo guiar o direccionar al gerente y mandos medios a buscar técnicas de transformación de las actitudes y mentalidades de las personas para lograr un desempeño eficiente por parte de sus trabajadores. A través de cada capítulo se podrá revisar los aspectos necesarios para determinar el impacto de la motivación en el campo laboral.

“Análisis de la Motivación, Incentivos y Desempeño en Dos Empresas de Chile, presentada por; Pilar Guzmán Labra”; tesis para optar el título de Ingeniero Industrial con Mención en Administración. Chile-2005⁹

Nosotras como futuras ingenieras comerciales, quisimos indagar más a fondo en la materia de los Recursos Humanos por dos razones. La primera es

⁸repositorio.espe.edu.ec > ... > Tesis - Carrera de Ingeniería Comercial

⁹www.cybertesis.cl/tesis/uchile/2004/guzmanl_p/.../guzmanl_p.pdf

que nuestra formación no Incluyó este tema a cabalidad y la segunda, es nuestra inquietud personal acerca del rol de las personas dentro de la empresa. Nosotras queríamos conocer y aprender con mayor profundidad las prácticas que se están utilizando, hoy en día, en las empresas con respecto a la motivación del personal, porque estamos seguras que éstas son de vital importancia para nuestra formación como profesionales y por ende influirán en nuestro desempeño como futuras ingenieras comerciales.

Con esta inquietud, los objetivos específicos de nuestro trabajo se traducen en la creación de un marco teórico que nos permitirá adquirir conocimiento teórico con respecto a los recursos humanos, siendo fundamental para su descripción hacer referencia a la organización, ya que es donde se desenvuelven. Iniciamos este seminario definiendo organización según el enfoque de sistemas y luego, explicando teóricamente el rol del departamento de Recursos Humanos, siendo una actividad fundamental de esta unidad, la motivación del personal. Por esta razón, expusimos también las diferentes teorías acerca de la motivación del personal, con el objetivo de culturizarnos y dar a conocer los principales postulados existentes con respecto a este tema.

Una vez realizado el marco teórico quisimos indagar en empresas chilenas, con el fin de proveerle al marco teórico una realización empírica. Por esta razón, examinamos casos reales y actuales para estudiarlos y saber cómo estaban operando las empresas y si existe en su estructura un departamento o gerencia a cargo de los Recursos Humanos de la compañía. No hay que olvidar, que recurso es todo aquello que la empresa utiliza o transforma para la producción de un bien o servicio. Por ende, el uso de los recursos humanos debiera ser estudiado al igual que el de cualquier otro, porque su buena utilización implica eficiencia para la empresa.

2.1.2. Antecedentes nacionales

“Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos”, presentado por Julio López Mas, tesis para optar al grado académico de: Magister en Administración. Lima Perú-2005.¹⁰

¹⁰sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/.../n15.../a04.pdf

En la búsqueda de la competitividad empresarial en la Nueva Economía y Management los administradores deben diseñar estilos de liderazgo y prácticas administrativas de alta eficiencia y desempeño de los recursos humanos. La complejidad de la motivación laboral requiere de enfoques que tomen en cuenta los factores personales y ambientales. La discusión de los aportes de un pensador pionero en el tema como Frederick Herzberg y la interpretación de un trabajo de tesis de maestría de nuestra Facultad de Ciencias administrativas titulado; «Diseño y validación de un modelo para la identificación y medición de los factores motivacionales de los trabajadores según la teoría de F. Herzberg,» son las motivaciones de este trabajo reflexivo. La práctica y las investigaciones modernas de la administración señalan a la motivación como factor clave que los gerentes incorporan en las relaciones de trabajo que crean y supervisan.

La función administrativa de la Dirección se entiende, como el proceso de influir en la gente para que contribuya a los objetivos de los individuos y de la organización en conjunto; para esto se requiere la creación y el mantenimiento de un contexto en el que los individuos trabajen juntos en grupos hacia el logro de objetivos comunes.

“Cuestionario sobre Motivación Lectora en una Experiencia de Plan Lector”, presentada por; Gonzalo Rafael Cano Roncagliolo, tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología con mención en Psicología Educacional. Perú – 2009.¹¹

El presente estudio estuvo enmarcado dentro del esfuerzo que realizaron dos colegios privados (uno de hombres y el otro de mujeres) de Lima para motivar a sus estudiantes hacia la lectura, a través de la puesta en marcha de un Plan Lector. El objetivo del estudio fue adaptar el cuestionario sobre motivación lectora de Wigfield y Guthrie (MRQ-2004), ya existente en inglés, para la población escolar de los últimos tres grados escolares de los colegios mencionados. De esta manera, ambos colegios contarían con un instrumento para medir tanto la motivación de sus estudiantes de secundaria, como la evolución de los diferentes componentes de la motivación lectora a lo largo del

¹¹tesis.pucp.edu.pe/.../CANO_RONCAGLIOLO_GONZALO_CUESTION...

tiempo dentro de su Plan lector. Para realizar la adaptación del MRQ-2004, retradujo la versión al castellano para que luego fuera revisada por jueces conocedores del tema, quienes contribuyeron a la adecuación lingüística y cultural de los ítems. El MRQ-2004 comprende 53 ítems que describen actitudes conductas de las personas hacia la lectura. Los estudiantes debían calificar su acuerdo con cada ítem marcando en una escala de cuatro puntos, considerando que el número 1 significaba que el enunciado era “nada parecido” y el número 4 indicaba que el enunciado era “muy parecido” al evaluado. Los datos fueron procesados replicando el proceso de validación utilizado por los autores del cuestionario. Se corroboró la agrupación de los ítems en las escalas originales apartar del análisis factorial para cada una de ellas, siendo estas Eficacia lectora ($\alpha = .70$), Reto de la lectura ($\alpha = .71$), Curiosidad lectora ($\alpha = .61$), Compromiso lector ($\alpha = .74$), Importancia dada a la lectura ($\alpha = .56$), Aproximación al trabajo relacionado con la lectura ($\alpha = .66$), Reconocimiento social ($\alpha = .76$), Notas ($\alpha = .56$), Competencia entre pares ($\alpha = .82$), Entorno social ($\alpha = .75$) y Cumplimiento de metas ($\alpha = .61$). Además, al realizar análisis factorial oblicuo secundario, reencontró que las escalas se agruparon a su vez en dos factores, motivación intrínseca ($\alpha = .89$) y motivación extrínseca ($\alpha = .90$). Como complemento a lo encontrado, y siguiendo la teoría, el MRQ-2004 se pudo organizar en cuatro áreas, al interior de las cuales las escalas se comportaban como un solo factor. Estas áreas serían auto eficacia ($\alpha = .81$), razones para la lectura con orientación hacia el aprendizaje ($\alpha = .83$), razones para la lectura con orientación hacia el rendimiento ($\alpha = .88$) y razones sociales para la lectura ($\alpha = .78$). se compararon estas escalas, áreas y factores según género y grado escolar, encontrándose diferencias significativas generalmente relacionadas a la motivación extrínseca. Finalmente, se obtuvieron baremos que permitirán evaluar a nuevos alumnos y obtener perfiles para los mismos.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. La Motivación.

Para Maslow, psicólogo norteamericano, la motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades. Maslow clasifica estas necesidades en 5 y las clasifica en una pirámide, en la base están las necesidades básicas, que son necesidades referentes a la supervivencia; en el segundo escalón están las necesidades de seguridad y protección; en el tercero están las relacionadas con nuestro carácter social, llamadas necesidades de afiliación; en el cuarto escalón se encuentran aquellas relacionadas con la estima hacia uno mismo, llamadas necesidades de reconocimiento, y en último término, en la cúspide, están las necesidades de autorrealización. La idea principal es que sólo se satisfacen las necesidades superiores cuando se han satisfecho las de más abajo, es decir, no puedes pasar a la siguiente hasta que no hayas satisfecho las anteriores.

Motivación según Piaget. Este psicólogo conocido por sus aportaciones al estudio de la infancia y del desarrollo cognitivo, define a la motivación como la voluntad de aprender, entendido como un interés del niño por absorber y aprender todo lo relacionado con su entorno

Motivación según Chiavenato. Chiavenato define a la motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo.

Motivación según Herzberg. Frederick Herzberg, psicólogo orientado al trabajo y la gestión de empresas, define la motivación como el resultado influenciado por dos factores: factores de motivación y factores de higiene. Los factores de motivación (logros, reconocimiento, responsabilidad, incentivos) son los que ayudan principalmente a la satisfacción del trabajador, mientras que si los factores de higiene (sueldo, ambiente físico, relaciones personales, status, ambiente de trabajo...) fallan o son inadecuados, causan insatisfacción en el trabajador.

Motivación según McClelland. Este psicólogo afirma que la motivación de un individuo se debe a la búsqueda de satisfacción de tres necesidades: la

necesidad de logro: relacionada con aquellas tareas que suponen un desafío, la lucha por el éxito, la superación personal... la necesidad de poder: referida al deseo de influir en los demás, de controlarlos; de tener impacto en el resto de personas la necesidad de afiliación: se refiere al deseo de establecer relaciones, de formar parte de un grupo; todo aquello relacionado con relacionarse con los demás.

Motivación según Freud. Para Sigmund Freud el ser humano cuenta con motivaciones inconscientes que condicionan y determinan sus actos y decisiones. A estas motivaciones inconscientes se les llaman pulsiones. Concretamente, Freud afirma que la pulsión que hace mover básicamente al hombre es la libido. Según sus palabras, la libido es una pulsión, una energía pulsional relacionada con todo aquello susceptible de ser comprendido bajo el nombre de amor, o sea, amor sexual, amor del individuo a sí mismo, amor materno y amor filial, la amistad, amor a la humanidad en general, a objetos y a ideas abstractas. ¹²

Según la Psicología y Filosofía. En psicología y filosofía, la motivación implica estados internos que dirigen el organismo hacia metas o fines determinados; son los impulsos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Este término está relacionado con voluntad e interés.

Tipos de teorías y modelos

Las teorías de la Motivación pueden ser clasificadas en varias bases.

Natural vs. Racional basadas en si la teoría subyacente de la Cognición humana se apoya en fuerzas naturales (impulsos, necesidades, deseos) o algún tipo de racionalidad (instrumentalidad, significado, autoidentidad).

Contenido vs. Proceso basada en si el foco está en el contenido ("qué") motiva frente al proceso ("cómo") toma lugar la motivación.

¹² motivacion.euroresidentes.com/2013/12/motivacion-segun-autores.html

Las distintas escuelas de Psicología tienen diversas teorías sobre cómo se origina la motivación y su efecto en la conducta. Todas aportan, desde diferentes perspectivas, conceptos clarificadores que explican cómo se origina (Para obtener éxito, culminar una expectativa, satisfacer un deseo).¹³

Teorías y modelos psicológicos

La Motivación puede concebirse como un ciclo en el cuál los pensamientos influyen en los comportamientos, los comportamientos llevan al desempeño, el desempeño impacta en los pensamientos y el ciclo empieza de nuevo. Cada etapa del ciclo se compone de muchas dimensiones que incluyen estados, creencias, intenciones, esfuerzos, y retiradas, y todo ello puede afectar a la motivación que un individuo experimenta.

Motivaciones racionales

La idea de que los seres humanos somos racionales y que la conducta humana está guiada por la razón es vieja. Sin embargo, investigaciones recientes (en Satisficing por ejemplo) ha debilitado significativamente la idea de homo economicus o de una perfecta racionalidad en favor de una racionalidad limitada.

Teorías del incentivo: motivación intrínseca y extrínseca

La motivación puede dividirse en dos teorías diferentes conocidas como motivación intrínseca (interna) o motivación extrínseca (externa). La primera viene del entendimiento personal del mundo y la segunda de la incentivación externa de ciertos factores.

Algunos factores extrínsecos pueden ser:

- El dinero
- El tiempo de trabajo
- Viajes
- Coches
- Cenas
- Bienes materiales

¹³ PINK, H. (2010). *Las sorprendente verdad sobre qué nos motiva* (1a ed. edición). Barcelona.

Todos estos factores pueden incrementarse o disminuirse en el espacio alrededor del individuo; sin embargo, los factores intrínsecos dependen del significado que le dé la persona a lo que hace. Si bien es cierto, los llamados factores extrínsecos también dependen de esta interpretación de la persona, éstos pueden cambiarse radicalmente de forma muy rápida, mientras que los intrínsecos requieren de un trabajo de asimilación más adecuado a la mente del individuo. Los factores intrínsecos tratan de los deseos de las personas de hacer cosas por el hecho de considerarlas importantes o interesantes.

Existen tres factores intrínsecos importantes. Véase el libro de Daniel Pink sobre la motivación.

Autonomía: el impulso que dirige nuestras vidas, libertad para tener control sobre lo que hacemos.

Maestría: el deseo de ser mejor en algo que realmente importa.

Propósito: la intención de hacer lo que hacemos por servicio a algo más grande que nosotros mismos.¹⁴

Motivación intrínseca

La motivación intrínseca ha sido estudiada desde principios de la década de 1970. La motivación intrínseca podría definirse como el autodeseo de buscar cosas nuevas y nuevos retos, para analizar la capacidad de uno mismo, observar y adquirir más conocimiento. Está impulsada por un interés o placer por la tarea en sí misma, y reside en el individuo en lugar de depender de presiones externas o el deseo de recompensa.

El fenómeno de la motivación intrínseca fue reconocido por primera vez en estudios experimentales sobre la conducta animal. En estos estudios, se hizo evidente que los animales manifestaban comportamientos impulsados por la curiosidad, en ausencia de recompensa.

¹⁴ RYAN, R DECI E. (2000). «Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions»

La motivación intrínseca es una tendencia motivacional natural y es un elemento fundamental en el desarrollo físico, social y cognitivo.

Los estudiantes que están motivados intrínsecamente participan en la tarea de buen grado, y trabajan para mejorar sus habilidades, lo que incrementará, a su vez, sus capacidades. Los estudiantes tienen más probabilidad de estar motivados intrínsecamente si: atribuyen sus resultados académicos a factores que están bajo su control, también conocido como autonomía o locus de control creen que tienen las habilidades para ser agentes eficaces en el logro de sus objetivos deseados, también conocido como creencias de autoeficacia están interesados en dominar un tema, y no sólo en conseguir buenas notas.

Que un empleado se convierta en un profesional en tecnologías de información porque quiere aprender cómo los usuarios de los ordenadores interactúan con las redes informáticas, es un ejemplo de motivación intrínseca. El empleado tiene la motivación intrínseca de adquirir más conocimiento. Ventajas: La motivación intrínseca puede ser de larga duración y auto-sostenible. Los esfuerzos para construir este tipo de motivación también suelen ser los resultados de la promoción del aprendizaje de los estudiantes. Tales resultados se centran a menudo sobre el tema en lugar de recompensas o castigos.

Desventajas: Por otro lado, los esfuerzos para fomentar la motivación intrínseca pueden ser lentos para que afecte en el comportamiento y pueden requerir una larga preparación especial. Los estudiantes son individuos, por lo que pueden ser necesarios diferentes enfoques para motivar a cada estudiante. A menudo es útil saber lo que interesa a cada estudiante con el fin de conectar estos intereses con el tema. Para ello es necesario conocer a cada estudiante.

Motivación intrínseca y la teoría de los 16 deseos básicos

Línea del tiempo de los estudiosos de la motivación.

A partir de un estudio en el que participaron más de 6000 personas Steven Reiss propuso una teoría que encuentra 16 deseos básicos que guiarían prácticamente todos los comportamientos humanos. Los 16 deseos básicos que motivan nuestras acciones y definen nuestra personalidad son:

- Aceptación, la necesidad de sentirse aprobado.
- Curiosidad, la necesidad de aprender.
- Comer, la necesidad de alimentarse.
- Familia, la necesidad de tener hijos.
- Honor, la necesidad de ser leal a los valores tradicionales de nuestro grupo étnico o clan.
- Idealismo, la necesidad de buscar justicia social.
- Independencia, la necesidad de asegurar la individualidad.
- Orden, la necesidad de tener un ambiente organizado y estable.
- Actividad física, la necesidad de hacer ejercicio.
- Poder, la necesidad de influenciar.
- Romance, la necesidad sexual.
- Ahorrar, la necesidad de guardar.
- Contacto social, la necesidad de tener amigos.
- Posición social, la necesidad de destacar socialmente.
- Tranquilidad, la necesidad de sentirse seguro.
- Venganza, la necesidad de obtener un desquite.⁹

Motivación extrínseca

La motivación extrínseca se refiere al desempeño de una actividad para conseguir un resultado deseado y es opuesta a la motivación intrínseca.

La motivación extrínseca se genera por las influencias externas al individuo. En la motivación extrínseca, la pregunta más difícil de responder es ¿de dónde consigue la persona la motivación necesaria para llevar a cabo una tarea y seguir esforzándose con persistencia? Generalmente, la motivación extrínseca se utiliza para lograr los resultados que una persona no podría obtener de la motivación intrínseca.

Las motivaciones extrínsecas más comunes son las recompensas (por ejemplo dinero o buenas notas) por demostrar el comportamiento deseado, y la amenaza de castigo tras una mala conducta. La competición es un motivador extrínseco porque fomenta el ganar y el vencer a los demás, no sólo para disfrutar de las recompensas intrínsecas de la actividad. El aplauso del público y el deseo de ganar un trofeo también son incentivos extrínsecos.

Investigaciones en Psicología Social han demostrado que las recompensas extrínsecas pueden llevar a un efecto de sobre justificación y una consecuente reducción de la motivación intrínseca. En un estudio que demuestra este efecto, niños que esperaban ser recompensados con un premio concreto por hacer dibujos, en observaciones posteriores, pasaron menos tiempo jugando con los materiales de dibujo que aquellos niños a los que no se les especificó un premio concreto.

Sin embargo, otro estudio demostró que estudiantes de tercer grado que fueron recompensados con un libro, en el futuro mostraron más comportamientos de lectura, lo que implica que algunos premios no debilitan la motivación intrínseca. Aunque las recompensas extrínsecas podrían reducir el deseo de una actividad, el uso de coacciones extrínsecas, como la amenaza de castigo, contra la realización de una actividad, en realidad, puede incrementar el interés intrínseco hacia la misma actividad. En un estudio, a unos niños se les amenazó levemente en contra de que jugaran con un determinado juguete. Se encontró que la amenaza, en realidad, sirvió para aumentar el interés de los niños en el juguete, el cual no era deseado antes de la amenaza.¹⁵

Condicionamiento operante

Burrhus Frederic Skinner creía en la idea de que la mejor manera de entender completamente el comportamiento de un individuo es investigar las causas de una acción y sus consecuencias. El condicionamiento operante, la teoría por la que el Dr. Skinner es más conocido, es un método de aprendizaje que ocurre mediante recompensas y castigos por una conducta. El condicionamiento operante de Skinner se basa en el trabajo de Edward Thorndike "Ley del Efecto", En 1948, Skinner llevó a cabo un experimento de condicionamiento operante mediante el uso de animales, los cuales puso en una "caja de Skinner". Los cambios en el comportamiento son el resultado de la reacción de una persona a su entorno en un ambiente. "Una respuesta produce una consecuencia como la definición de una palabra, golpear una pelota, o resolver un problema de matemáticas."

¹⁵ GRIGNON, L. (2005). Antropología neurofilosófica: un estudio radical de la conducta humana desde los automatismos neonatales al pensar reflexivo del adulto. Barcelona: Reverté

Teoría del incentivo

La teoría del incentivo es exactamente como suena, un incentivo o motivo para hacer algo. El incentivo más común sería una recompensa. Las recompensas pueden ser tangibles o intangibles, y se presentan generalmente después de la acción o comportamiento que se trata de corregir o hacer que vuelva a suceder. Se consigue mediante asociación positiva al comportamiento y/o acción. Estudios demuestran que si la persona recibe la recompensa inmediatamente, el efecto es mayor, y disminuye a medida que se retrasa. Una acción-recompensa repetitiva puede causar que la acción (o comportamiento) se convierta en un hábit . La motivación proviene de dos fuentes: uno mismo, y las demás personas “Los reforzadores y los principios de refuerzo del comportamiento difieren del constructo hipotético de recompensa. Un reforzador es aquello que sigue a la acción, con la intención de que la acción ocurra más frecuentemente. El Refuerzo positivo está demostrado por un incremento, en el futuro, de la frecuencia o la magnitud de la acción, debido a que, en el pasado, dicha acción era seguida por un estímulo de refuerzo. El refuerzo positivo conlleva un cambio de estímulo que consiste en la incorporación o la ampliación de un estímulo positivo después de una respuesta. El Refuerzo negativo conlleva un cambio de estímulo que consiste en la eliminación del estímulo tras una respuesta. Desde esta perspectiva, el concepto de diferenciar entre las fuerzas intrínsecas y extrínsecas es irrelevante. Otro principio de refuerzo es el refuerzo intermitente. Consiste en introducir y retirar el refuerzo. Es muy eficaz para bloquear comportamientos que preceden al impedir la recompensa mediante la pérdida de su valor. El refuerzo intermitente también puede hacer que sea más difícil modificar un comportamiento después. "El Dr. Skinner, de hecho, trazó programas de refuerzo en miles de estudios que muestran cómo la fuerza de refuerzo cambia en función de la frecuencia con se produjo."

En psicología, la teoría de incentivos trata la motivación y el comportamiento de la persona, en tanto en cuanto está influido por creencias, y mientras que participa en actividades que se espera que sean rentables. La teoría de incentivos es promovida por psicólogos conductistas, como BF Skinner. La teoría de incentivos está especialmente apoyada por Skinner en su

filosofía de conductismo radical, lo que significa que las acciones de una persona siempre tiene repercusiones sociales; y si las acciones son recibidas de forma positiva, hay más probabilidades de que las personas actúen en este forma, y al revés. La teoría de incentivos se distingue de otras teorías de la motivación, como la pulsión, en el sentido de la motivación. En la teoría de incentivos, los estímulos] 'atraen' a la persona hacia ellos. En términos de conductismo, la teoría de los incentivos conlleva un reforzamiento refuerzo positivo: el estímulo de refuerzo ha sido condicionado para hacer a la persona más feliz. Por el contrario, la teoría de pulsión consiste en un refuerzo negativo: un estímulo se ha asociado con la eliminación del castigo o falta de homeostasis. Por ejemplo, una persona que ha llegado a saber que si come cuando tiene hambre eliminará ese sentimiento negativo de la sensación de hambre, o que si bebe cuando tienen sed, va a eliminar ese sentimiento negativo de sed.

Teoría de reducción de pulsiones

La teoría de pulsión nace de la idea de que la gente tiene ciertos impulsos biológicos, como el hambre. Conforme el tiempo pasa, la fuerza de los impulsos aumenta si no están satisfechos (en este caso comiendo). Al satisfacer el impulso, la fuerza del mismo se reduce. Creada por Clark L. Hull y desarrollado por Kenneth Spence, la teoría se hizo muy conocida durante las décadas de 1940 y 1950. Muchas de las teorías motivacionales que surgieron durante los años 1950 y 1960 se basaban en la teoría original de Hull o se centraron en proveer alternativas a la teoría de reducción de pulsión, incluyendo la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow, la cual surgió como una alternativa al enfoque de Hull. La teoría de pulsión tiene cierta validez intuitiva o popular. Por ejemplo, cuando se prepara comida, el modelo de pulsión parece ser compatible con sensaciones de aumento de la sensación de hambre y después de ser consumida, una disminución en el hambre subjetiva. Sin embargo, existen varios problemas que deja la validez de esta teoría abierta al debate.

Teoría de la disonancia cognitiva

La disonancia cognitiva se produce cuando un individuo experimenta algún grado de incomodidad que resulta de una inconsistencia entre dos cogniciones: su percepción sobre el mundo que le rodea, y sus propios sentimientos y acciones personales. Por ejemplo, un comprador puede tratar de tranquilizar, con respecto a una compra, la sensación de que otra decisión pudo haber sido mejor. Su sensación de que otra compra habría sido mejor es incompatible con su acción de comprar el artículo. La diferencia entre sus sentimientos y creencias causa disonancia, por lo que tratan de tranquilizarse a sí mismo. Aunque no es una teoría de la motivación, en sí misma, la teoría de la disonancia cognitiva propone que la gente tiene un impulso motivacional para reducir la disonancia. La miseria cognitiva hace que la gente justifique las cosas de una manera sencilla con el fin de reducir el esfuerzo cognitivo. Lo hace mediante el cambio de sus actitudes, creencias o acciones, en lugar de afrontar las inconsistencias, ya que la disonancia requiere un esfuerzo mental. La disonancia también se reduce al justificar, culpar, y negar. Es una de las teorías más influyentes y ampliamente estudiadas en psicología social. It is one of the most influential and extensively studied theories in social psychology.

Teorías de contenido

La teoría de contenido ha sido una de las primeras teorías de la motivación. Dado que la teoría se centra en la importancia de lo que nos motiva (necesidades), la teoría de contenido también hace referencia a la teoría de las necesidades. En otras palabras, trata de identificar cuáles son nuestras “necesidades” y cómo se relacionan con la motivación para satisfacerlas. Otra definición de Pritchard y Ashwood es el proceso utilizado para asignar la energía para maximizar la satisfacción de las necesidades.¹⁶

Jerarquía de necesidades de Maslow

¹⁶ GRIGNON, L. (2005). Antropología neurofilosófica: un estudio radical de la conducta humana desde los automatismos neonatales al pensar reflexivo del adulto. Barcelona: Reverté

La teoría de contenido de la motivación humana incluye tanto la teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow como la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg. La teoría de Maslow es una de las teorías motivacionales más ampliamente discutidas. Abraham Maslow creía que el hombre es inherentemente bueno y argumentaba que los que los individuos poseen un impulso interno de constante crecimiento que tiene un gran potencial. El sistema de jerarquía de necesidades, ideado por Maslow (1954), el cuál es comúnmente usado para clasificar las motivaciones humanas. El psicólogo norteamericano Abraham Maslow desarrolló la jerarquía de necesidades que consiste en cinco clases jerárquicas. De acuerdo con Maslow, las personas están motivadas debido a necesidades insatisfechas. Las necesidades enumeradas desde las básicas hasta las más complejas son:

- Fisiológicas: hambre, sed, sueño, etc.
- Seguridad: abrigo, refugio, salud, etc.
- Sociales: amor, amistad, etc.
- Autoestima: respeto, éxito, confianza, etc.
- Autorrealización: logro de todo el potencial, nunca se cumple completamente.

La motivación en el trabajo

Motivación de trabajo «es un conjunto de fuerzas energéticas que se originan tanto dentro como más allá de ser un individuo, para iniciar un comportamiento relacionado con el trabajo y para determinar su forma, dirección, intensidad y rendimiento

Mientras que la motivación a menudo puede utilizarse como una herramienta para ayudar a predecir el comportamiento, varía considerablemente entre los individuos y a menudo debe combinarse con la capacidad y los factores ambientales para influir realmente en rendimiento y comportamiento. Debido a la función de motivación en que influyen en el rendimiento y comportamiento laboral, es clave para las organizaciones a comprender y estructurar el ambiente de trabajo para fomentar comportamientos productivos y desalentar a aquellos que son improductivos.

La motivación en los colaboradores de una compañía es de vital importancia debido a que ellos darán todo de sí en pro de un objetivo personal u

organizacional. La motivación laboral se da mediante la relación de recompensas y rendimiento; ya que este tipo de incentivos les da mérito o reconocimiento a labores asignadas.

Un personal altamente motivado le aporta ideas creativas e innovadoras a la compañía que quizás podrán generarle éxito al grupo de trabajo en la organización.

Variables motivacionales

Documentadas por primera vez por E. Duffy en 1930, se definen las variables motivacionales como la dual índole energética y direccional con frecuencia unida en una sola.

Se distinguen tres categorías, que son las siguientes:

- Variables energéticas: Su función consiste en activar la conducta.
- Variables direccionales: Regulan y orientan la actividad.
- Variables mixtas (o vectoriales): que incluyen simultáneamente las dos anteriores y crean un doble efecto de intensidad y dirección sobre la conducta.

Relación del término con la necesidad

La motivación exige necesariamente que haya alguna necesidad de cualquier grado; ésta puede ser absoluta, relativa, de placer o de lujo. Siempre que se esté motivado a algo, se considera que ese algo es necesario o conveniente. La motivación es el lazo que une o lleva esa acción a satisfacer esa necesidad o conveniencia, o bien a dejar de hacerlo.

Causas de la motivación

La entrenadora María Fernández motivando a la gimnasta Estela Giménez. La maestría es una de las motivaciones intrínsecas principales para un deportista.

Los motivos pueden agruparse en diversas categorías:

En primer lugar figuran los motivos racionales y los emocionales.

Los motivos pueden ser egocéntricos o altruistas.

Los motivos pueden ser también de atracción o de rechazo, según muevan a hacer algo en favor de los demás o a dejar de hacer algo que se está realizando o que podría hacerse.

La programación neurolingüística sostiene por el contrario que no existe una manera de motivar al personal de toda una empresa, sino que los objetivos deben ser ajustados a cada grupo o persona de acuerdo con sus características.

Desmotivación. Un término opuesto a motivación es desmotivación, generalmente definido como un sentimiento de desesperanza ante los obstáculos o como un estado de angustia y pérdida de entusiasmo, disposición o energía.

Aunque la desmotivación puede verse como una consecuencia normal en las personas cuando se ven bloqueados o limitados sus anhelos por diversas causas, tiene consecuencias que deben prevenirse.

Para el Renny Yagosessky, Ph.D en Psicología, Conferencista y Escritor, la desmotivación es un estado interior limitador y complejo, caracterizado por la presencia de pensamientos limitantes y sensación de desánimo, que se origina como consecuencia de la generalización de experiencias negativas, propias o ajenas, y una auto-percepción de incapacidad para generar los resultados deseados.¹⁷

2.2.2. Identificación laboral

¹⁷ www.definicionabc.com › Social

Este es un factor relacionado con la satisfacción en el trabajo. Si el trabajador realiza una actividad con la cual no se siente identificado, se va a crear en él una sensación de insatisfacción, lo que traerá consigo aburrimiento laboral, mayor absentismo y pérdida de productividad.

Un concepto interesante que podemos exportar del marketing es el cliente interno, su descripción es la siguiente: se desplaza el cliente objetivo para situarlo dentro de la misma empresa, es decir el trabajador=cliente, lo que no es bueno para nosotros como trabajador, no sería bueno para nuestro cliente.

Bajo esta premisa podemos extrapolarlo al ámbito de recursos humanos, cuando realizamos políticas hacia el personal de la empresa tenemos que trabajar con esta máxima y tiene que ser un valor de la compañía.

Cuando un trabajador se identifica con la empresa, este trabajador pondrá más de su parte, se involucrará en todos los proyectos posibles de la empresa y siempre que pueda aportar todo cuanto esté en su mano, enfocando hacia la misión y visión de la empresa, logrando con todo ello una mejora en la calidad, la productividad y el rendimiento del trabajador/es.

Pero cuando se produce una alienación con respecto a la empresa, logramos justamente el efecto contrario, decae la actividad positiva del trabajador y podemos ver como caen en picado la productividad y la implicación, con su consecuente impacto en los clientes y los resultados, traduciéndose en una mala imagen de la empresa que afecta a todos los campos objetivo, y lógicamente un mal servicio o producto, todos sabemos que cuando se produce una mala publicidad se dispara hasta llegar a un número máximo de personas (no hablemos si esto afecta a las redes sociales, donde el efecto se multiplica exponencialmente). Seguramente todos hemos experimentado algunas de estas situaciones.

Para ello, ¿cuáles son las herramientas usadas por las empresas para controlar este factor? ¿Son usadas o ignoradas?

Probablemente las empresas más innovadoras, tengan optimizadas estas políticas:

Bienvenida y acogida: cuando un trabajador se incorpora a la empresa, es un proceso arduo y difícil, es un cambio importante en la vida del trabajador, además de toda la carga psicológica y física que supone la incorporación en si, una vez llegado a la empresa (coste de incorporación) debemos instruir a la persona en los valores y misión de la empresa, haciéndolo formar parte del proyecto.

Motivación: la motivación es algo fundamental en la empresa si queremos mantener una maquinaria funcionando en perfecto estado, si un trabajador no cree en la misión de la empresa, es más que probable que su eficacia caiga en picado. El trabajador ha perdido el norte, ya no sabe la importancia de su lugar en la empresa ni el coste que conlleva asociado de forma directa, además puede incentivar el mal comportamiento de los demás trabajadores dando lugar a un mal trato de clientes, servicios y un largo etc. Cuando el trabajador ha caído en esta espiral negativa, debemos poder detectarlo y cambiar sus tareas o poder incentivar de alguna manera un cambio, si esto no se diese lugar, muy probablemente acabaría con un cese de relaciones por parte de ambos.

Formación: Probablemente la más conocida y costosa (no siempre) de todas las acciones, pero sin lugar a dudas, en muchos casos, la más eficaz. Incentivando aquellos valores más flojos y acercando la empresa al trabajador, formándolo en aspectos claves conseguimos una unión empresa-trabajador más fuerte, logramos que el personal se sienta cuidado y busque una aplicación de los aspectos formados.¹⁸

La identidad está sellada por los rituales de confirmación, los cuales confirman y unifican el concepto que cada persona tiene sobre sí mismo. Para él, la identidad es una fuente de fortaleza de tipo ideológico, que proporciona un sistema de ideas que brinda una imagen del mundo convincente. La identidad incluye un sentido de futuro anticipado. Se interpreta sencillamente como las personas se perciben frente a los demás, es la que hace que uno sea uno y no otro, se trata pues, de un conjunto de rasgos personales que

¹⁸ <https://supervivienterrhh.wordpress.com/.../identificacion-con-la-empresa>.

conforman la realidad de cada quien y se proyecta hacia el mundo externo permitiendo que los demás reconozcan a la persona desde su forma de ser específica y particular. Por otro lado, es la que destaca los valores propios y distintivos, los cuales logran distinguir a la persona del resto de las mismas. Por su lado Echeverría (2001), refiere lo siguiente: “La identidad es la que procede del compromiso en cada caso principal y dominante en torno al cual se define la red de reciprocidades en la que el ser humano desenvuelve su existencia concreta; es una red de interacciones en la que los otros con los que el sujeto tiene que ver en la elección de un futuro, no son solo los que se encuentran en un momento específico, sino todos esos otros, de presencia virtual, que se hallan objetivados en el mundo de la vida y que lo comprometen ineludiblemente con el pasado.

La identidad del sujeto es, por lo tanto, hecha de las muchas identidades divergentes, a veces en conflicto entre sí, que lo reclaman según las circunstancias.” (p.173). Al mismo tiempo Chihu (2002), señaló que “la identidad es la suma de identificaciones sociales usadas por una persona para definirse a sí misma” (p. 5). De igual forma para Tajfel (1983), la identidad social es una teoría que ayuda a comprender los fundamentos psicológicos de la discriminación entre grupos. Se compone por cuatro elementos:

Categorización: a menudo se antepone la persona sobre los demás (y sobre sí mismos) dentro de categorías. Etiquetar a alguien como musulmán, turco, inteligente o jugador de futbol son formas de decir otras cosas acerca de los demás.

Identificación: también se asocia con determinados grupos (propios) para reafirmar la autoestima.

Comparación: se comparan los grupos propios con los grupos de los demás, percibiendo un sesgo favorable hacia el que se pertenece.

Distinción psicosocial: se desea que la identidad sea a la vez distinta de y positivamente comparable con otros grupos.

Por otro lado, para Tajfel (1983), la identidad social y la identidad personal surgen como extremos de un continuo bipolar. Sin embargo, poco a poco se fue asignando la concepción de que la identidad personal y la social representan niveles diferentes de inclusividad de la categorización del yo. Para el autor, los rasgos con los que un grupo se identifica parten, no solo de su propia creación sino también de la que el grupo exterior le atribuye, y es esto esencialmente lo que parece estar ocurriendo en la realidad. Niveles de la identidad social Fuente: Tajfel 1983. Se puede observar que el nivel intermedio es el que produce despersonalización, mientras que la personalización se encontrará en el nivel subordinado. El tercer nivel teóricamente debería producir integración en el nivel humano, aunque no está claro que eso ocurra siempre.

El paso de un nivel a otro presume un avance o una regresión, según se ascienda o descienda de nivel en el grado de inclusividad de la categorización del yo. El nivel más inclusivo es el más ordenado y el menos por tanto es el subordinado. Finalmente, Zalesnik y Bernard (1995), afirman que para que un empleado se sienta identificado con la empresa donde labora debe existir la participación de varios factores que los induzcan a esto, tales como: solidaridad, aprehensión, buena comunicación, entre otros. Ya que no en todas las empresas existe este Nivel Personal - es aquel en el que se establece comparaciones con personas consideradas como miembros del mismo grupo Nivel subordinado- resultado de las comparaciones ha de ser idiosincrático Nivel Social - incluye las comparaciones con otras personas consideradas como miembros de otros grupos Nivel Humano - es en él se realizan las comparaciones con miembros de especies diferentes a la humana Nivel Intermedio - el que mayor interés encierra para la conducta grupal Nivel supra ordenado - integración de conceptos aprendidos anteriormente 18 compromiso de parte de sus colaboradores, es importante reconocer cuál es el elemento o los elementos que le dan este valor agregado a la organización, para lograr mejorar la eficiencia y productividad de cada uno de los colaboradores.¹⁹

¹⁹ biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Monsanto-Hilma.pdf

Involucrar y comprometer al empleado: clave del éxito de una organización

Es fundamental tener personal identificado con la filosofía organizacional y con las estrategias que la empresa desea implementar en su ámbito de incumbencia.

Gracias a esa identificación, las actitudes y comportamientos asumidos por los empleados facilitarán el logro de objetivos, además, los esfuerzos por implementar cambios en los sistemas y procesos de trabajo se verán disminuidos.

Las empresas importantes en su ramo, han tenido éxito y han logrado el posicionamiento de sus marcas y productos en un mercado que día a día busca bienes y servicios que sean proporcionados al menor costo, mejor calidad, mayor atención y satisfacción de expectativas. Este tipo de organizaciones han logrado ser competitivas gracias al esfuerzo interno, el trabajo valioso que cada persona pone en sus correspondientes puestos.

Emplear una gestión de personal adecuada servirá a que su empresa (aunque sea pequeña) trascienda en su mercado. Sabemos que guiar al personal es todo un arte y más cuando lo que deseamos es alcanzar metas en beneficio de la empresa a cambio de fuertes sacrificios para los colaboradores.

Se pueden alcanzar buenos resultados si al momento de guiar a los empleados consideramos aspectos que los involucrará y comprometerá en los mismos.

A continuación, se presentan recomendaciones generales que han sido fruto del constante estudio teórico de expertos en la materia, pero que son complementados con las propias vivencias y con los comentarios y acciones que se perciben entre las personas que prestan sus servicios.

Aclaremos que estas recomendaciones no son las únicas, pero son consideradas como básicas para iniciar el involucramiento y compromiso de los miembros de una organización para alcanzar resultados favorables en el medio empresarial.

1. Seleccione al personal cumpliendo con una premisa: “Escoger a la persona adecuada para el puesto adecuado”: Sin lugar a dudas es el principio del éxito en la empresa, contar con gente que sea competente en la unidad de trabajo, facilitará la adaptación a los cambios y las exigencias que la naturaleza del puesto

demanda para el logro de resultados. Así que, si subjetivamente contrata a personas sin tener la visión de su utilidad y desarrollo, seguramente el involucrarse eficientemente en las tareas será una limitante de crecimiento tanto para la empresa como para la persona.

2. Establezca una inducción constante a la filosofía de la empresa: No importa si los empleados que tiene se encuentran con varios años en la organización (¿qué le garantiza que realmente conocen y ponen en práctica la misión, visión, valores, objetivos y políticas institucionales para cumplir cabalmente con las estrategias de la empresa?), todos absolutamente (nuevos y viejos empleados) deben tener una constante comunicación que sensibilice la importancia de la cultura organizacional; de esa manera la constante interrelación ayudará no solamente a conocerla sino a ejecutarla, porque se identificarán con ella y podrán empatizar con las intenciones estratégicas de la empresa.

3. Comunique los avances, intenciones y pormenores del desarrollo de las actividades de la empresa: La comunicación es la base de toda interrelación, considérela como la llave que abrirá la atención de los empleados y será la constante que le permitirá involucrarse con las tareas que día a día surgen en los procesos de trabajo. Es importante aclarar que entre más directa y oportuna sea el contacto que se tenga con sus empleados, favorecerá la eliminación de rumores que provocan inestabilidad en el desempeño laboral. Aproveche las "Tic" para facilitar los procesos, pero no haga mal uso de ellas (recuerde, entre más personal sea la comunicación, se logrará interpretar la respuesta que proporcionen los receptores).

4. Establezca un sistema de motivación e incentivos que cubran las expectativas reales de los miembros de la empresa: Tener estrategias motivacionales es básico para que los empleados se involucren y comprometan. Tome en cuenta que aunque no tenga recursos monetarios o materiales suficientes para estar dando recompensas por su desempeño en el trabajo, se deben crear hábitos institucionales en los que diariamente se valore el esfuerzo del trabajador y sobre todo se humanice el trato en la relación laboral, la clásica "palmadita en el

hombro” es un detalle que anima al miembro del grupo y más si quien la proporciona tiene una jerarquía importante en la organización; póngase a reflexionar sobre las distintas maneras de impulsar a la gente en sus esfuerzos y tiempos empleados en la prestación de sus servicios, entre más confianza y reconocimiento se le proporcione, los trabajadores se involucrarán y se sentirán comprometidos por responder eficientemente en las tareas encomendadas.

5. Haga de su lugar de trabajo un lugar como en casa: Físicamente hablando, uno de los estímulos necesarios para que un empleado se sienta seguro, tranquilo y a gusto en su lugar de trabajo, es ofreciendo un lugar cómodo, con la libertad de decorar (hasta los límites establecidos por la empresa) su área de trabajo con distintivos personales o que le remontan a tener presente a uno de sus seres queridos. Laboralmente hablando, el crear un ambiente de trabajo de confianza y cordialidad inducirá al empleado a sentirse placenteramente más centrado en involucrarse en los trabajos de su puesto.

6. Negocie los objetivos con cada uno de sus subordinados: Trabajar por resultados ha sido una forma infalible para que los trabajadores se sientan comprometidos en sus responsabilidades formales del puesto; y más cuando el objetivo negociado ha sido coherente y cuantitativamente formulado según las expectativas y capacidades socio técnicas de la empresa. Al fijar conjuntamente los objetivos tendrán el compromiso moral de alcanzarlos, porque ellos mismos han establecido tiempo y forma en los que darán resultados para el beneficio de la organización y de ellos mismos.

7. Aplique el empowerment en sus empleados en un ambiente agradable: Darle capacidad para que ellos mismos realicen sus actividades, los hará sentir con una mayor libertad para ser creativos en sus métodos de trabajo; si a esto le agregamos la facultad de decisión, sus habilidades laborales tenderán a desarrollarse y su compromiso por hacer efectivamente su trabajo se volverá una constante en sus funciones. Es importante considerar que la confianza y motivación, deberán ser los factores que den a la gente el impulso para tener mejores resultados, porque un ambiente organizacional de apoyo impulsará el involucramiento de la gente en el trabajo.

8. Trabaje en equipo: La naturaleza de las personas es integrarse en grupos, de esa manera el enfrentamiento hacia su entorno lo canalizará de la mejor manera. Imagínese ahora si ese grupo realmente está coordinado y se complementan sus esfuerzos individuales, los resultados serán sinérgicos porque además de lograr los objetivos de la organización, se obtendrán satisfacciones grupales e individuales.

9. Habilite las capacidades de los colaboradores: Un trabajador cuenta con grandes potencialidades, el saber detectar y aprovecharlas será una de las grandes responsabilidades, que, como empresa, deberá considerar en sus actividades de desarrollo. Destinar inversiones en el entrenamiento en materia: técnica, profesional y personal, hará un crecimiento integral de los empleados; las consecuencias se verán reflejadas en una mayor seguridad para realizar eficientemente los trabajos, una mayor satisfacción en su crecimiento profesional, lo que causará un compromiso moral para que trabaje y colabore en el desarrollo de mayores responsabilidades laborales.

10. Enriquezca las responsabilidades de los empleados con funciones realmente significantes: Una persona que se le asuma responsabilidades importantes, (con la ayuda de las anteriores recomendaciones) tendrá la capacidad de asumirlas con gusto. Es decir, si se le orienta y ejerce el coaching sobre él, las nuevas tareas serán consideradas como un reto que podrá asumir como compromisos para obtener mejores beneficios. Aquí es importante que asertivamente se preparen las nuevas tareas y los argumentos con los cuales sus funciones del puesto tendrán un valor especial para la organización; si se transmite adecuadamente, el empleado no lo verá como una carga más de trabajo, sino como una nueva oportunidad de crecimiento.

Podríamos estar citando más recomendaciones que impulsarían la formulación de estrategias para lograr el involucramiento y compromiso de nuestra gente dentro de las actividades de la empresa.

Las recomendaciones que se han presentado en este artículo, son las más básicas a considerar y que partiendo de cada una de ellas, podríamos desprender más acciones que se orienten al hábito de estimular la participación permanente

de los empleados dentro de la organización; para que de manera sinérgica se alcancen los objetivos de la empresa, el grupo y los individuos.

Queda pues, reflexionar sobre la importancia de dirigir adecuadamente a las personas que trabajan en la empresa, que con la creatividad e innovación en las estrategias formuladas, podremos hacer un mejor desarrollo de la organización.²⁰

Identidad organizacional

Se contemplan tres diferencias entre identidad social e identificación grupal (organizacional). Primero, la identificación grupal incluye a grupos interactivos a diferencia de la identificación social que contempla el grupo “en mente”. La segunda diferencia es que la identificación grupal se refiere a procesos intragrupal y la social a procesos intergrupales. Por último, la identidad social es una variable dicotómica (ser o no miembro de un grupo social) (Turner, 1982) mientras que la identificación grupal es medida como una variable continua

La identificación organizacional presenta cuatro características clave. En primer lugar, al ser una categorización de la información social y no formar necesariamente parte de una conducta se considera como una percepción en la que el individuo se percibe a sí mismo psicológicamente enlazado con el grupo. La conducta puede darse a partir de esta identificación. La segunda característica es que el individuo es capaz de experimentar el éxito y el fracaso del grupo. En tercer lugar, la identificación no significa internalización de valores sino identificación con los mismos.

Por último, las personas suelen describirse a sí mismas con el concepto de pertenencia a un grupo haciendo referencia a su realidad social en la coexistencia con otros grupos. Existen ciertos factores que hacen más favorable la identificación con un cierto grupo como puede ser la distintividad (saliencia del grupo), prestigio del grupo, saliencia de los exogrupos (percepción de homogeneidad dentro del propio grupo y heterogeneidad hacia los otros grupos) y demás factores asociados como la semejanza, la proximidad física y la vinculación, que fomentan la formación de un grupo (Ashforth y Mael, 1989). Daan

²⁰ www.degerencia.com/articulo/involucrar_y_comprometer_al_empleado

van Knippenberg y van Schie (2000) estudiaron la existencia de factores que afectan a la identificación con la organización. Entre ellos encontramos el estatus, tamaño, semejanza y contexto. Con respecto al estatus, se prefieren organizaciones con un elevado nivel de este ya que se consigue crear una imagen positiva del grupo. El tamaño relativo es importante en la identificación ya que los grupos pequeños fomentan tanto la identificación individual como la pertenencia al grupo. Sin embargo, los de gran tamaño hacen que la distintividad individual quede menguada. La semejanza se refiere a que, a mayor similitud percibida con el grupo, mayor identificación con el mismo. Por último, la identificación es dependiente del contexto. Tradicionalmente se ha hablado de identificación grupal como una variable unidimensional. Actualmente Cava, Buelga, Herrero, y Musitu (2011) han distinguido tres dimensiones dentro de esta escala: auto categorización, valoración grupal y compromiso grupal, acercándose mucho más a la realidad de este concepto y consiguiendo evaluar la identificación organizacional en consonancia con los planteamientos teóricos de la Teoría de la Identidad social.

Satisfacción laboral

Uno de los modelos teóricos más difundidos para explicar la satisfacción laboral es el modelo de la discrepancia, el cual defiende la satisfacción como producto de un desequilibrio debido a la comparación del trabajo actual frente al ideal (Locke (1969)). Según Seashore, y Taver (1975), existen tres puntos de vista prácticos para definir el significado de satisfacción laboral. El primero declara que la satisfacción laboral es un importante pilar de la sociedad. En segundo lugar la satisfacción laboral es un indicador de cómo evolucionará una organización. Si esta se mantiene constante desde sus inicios se puede predecir un correcto funcionamiento de la misma.

Por último la satisfacción es un predictor del comportamiento organizativo y también puede servir como referente para planes futuros. Se define la satisfacción laboral como “una actitud general del empleado frente a su respectivo trabajo”. Por otra parte, se refiere a la satisfacción laboral como una respuesta emocional como resultado de la medida del estado laboral. En tercer se propone que la satisfacción es un “sentimiento individual que, en términos positivos o negativos,

experimentan los individuos en el transcurso de su pertenencia a la organización cuando comparan las recompensas que reciben (tanto extrínsecas como intrínsecas) con las que estiman deberían recibir e, incluso, con aquellas que les gustaría obtener como compensación por los esfuerzos que realizan a favor de la organización”. Estudios recientes como el de Mañas, Salvador, González y Agulló (2007) han estudiado la repercusión que la satisfacción laboral tiene sobre el compromiso en la empresa, o más concretamente sobre la faceta emocional de este: la identificación organizacional. De las distintas variables que pueden influir, estos autores defienden que la satisfacción laboral es la que en mayor medida pronostica el compromiso o identificación de los empleados. Asimismo, se considera vital que las empresas busquen involucrar a sus trabajadores en el desarrollo de sus prácticas de responsabilidad social ya que esto puede a su vez aumentar el sentimiento de pertenencia con la empresa u organización. De esta forma, las organizaciones no solo actúan conforme a las expectativas de responsabilidad social que tiene la comunidad sobre ellos, incluyendo sus propios trabajadores, sino que es más factible que aumente el compromiso y esfuerzo de los mismos empleados como consecuencia de su elevado nivel de satisfacción con su trabajo y con la organización (Gabriunas, 2010). A partir de toda esta trayectoria teórica planteamos como objetivo de esta investigación comparar las discrepancias entre el nivel de identificación y satisfacción en las empresas privadas y públicas. Por lo tanto, las hipótesis principales de las que partimos serán que una mayor identificación con la organización conllevará a más mayor satisfacción laboral, que la identificación organizacional va a ser mayor en empresas privadas que en públicas y que, por tanto, la satisfacción también será mayor en las empresas privadas que en las públicas.²¹

Identifica tus necesidades de personal

(a) **La cultura de la empresa.** Así como en una familia existen normas, valores, creencias, conductas o actitudes propias de ella, también las hay en todo negocio o empresa.

²¹ digibug.ugr.es/.../ReiDoCrea-Vol.3-Art.5-Alvarez-Ionela-Marin-Marrero...

Cada empresa tiene su "sello personal" que la identifica, que la distingue de las otras, que le da un estilo característico para hacer sus funciones. Esto constituye "la cultura de la empresa".

Definición: la cultura de una empresa es el sistema común de valores y creencias compartidas por las personas que la integran y que la distingue de otras empresas.

Es decir, la cultura de una empresa es un conjunto de elementos compartidos por las personas que la integran, tanto empleados como autoridades, y que se manifiesta en actitudes, en comportamientos, en maneras específicas de hacer las tareas.

Observa que la cultura dice qué se permite y qué no se permite hacer en la empresa y cómo hacerlo.

(b) Manifestaciones de la cultura. Para identificar la cultura de una empresa es necesario observar sus manifestaciones. Estas son de cuatro tipos:

- Manifestaciones simbólicas.
- Manifestaciones conductuales.
- Manifestaciones estructurales.
- Manifestaciones materiales.

Las manifestaciones simbólicas corresponden a las imágenes que identifican al negocio en algún aspecto esencial.

Otra manifestación simbólica y muy importante, es la historia del fundador y de la empresa. En los negocios se cuentan historias de cómo surgió, de sus dificultades, de sus logros y de cómo ha ido creciendo y también se cuentan historias del empresario, de su estilo, de sus ambiciones, etcétera.

Las manifestaciones conductuales se refieren al comportamiento de las personas que integran la empresa y pueden darse en el uso del lenguaje, en su manera de vestir, en sus movimientos, y en rituales como las ceremonias.

Las manifestaciones estructurales corresponden al marco normativo de la empresa que busca asegurar el cumplimiento de la tarea y son:

- Las políticas y procedimientos.
- Las normas.
- Las jerarquías de las personas en la empresa.
- Los niveles de decisión.

Las manifestaciones materiales son todos los recursos físicos con los que cuenta la empresa, entre otros, las instalaciones, el equipo, el mobiliario, etc. Es importante que notes que, aunque la cultura de una empresa le proporciona su sello propio, esto no significa que necesariamente la cultura apoye los objetivos del negocio.

Para que amplíes tus conocimientos de los factores que influyen en la cultura de tu empresa, te sugerimos leer el Paquete de Administración, en donde encontrarás otros aspectos como la misión, la organización, la dirección, etc., de tu negocio.

Conocer la Cultura de tu empresa te permite identificar el "sello personal" que distingue a tu negocio de otros. También te permite identificar, entre otras cosas, el tipo de personas que quieres que trabajen para ti.

Fíjate que al identificar lo esencial para cada negocio, podemos pensar en cuál debería ser la característica más importante que debe tener el empleado para laborar ahí.

(c) Las necesidades de personal de tu empresa

Como la productividad de una empresa depende fundamentalmente del desempeño de sus trabajadores, es muy importante determinar con precisión el tipo de personal que quieres que labore contigo de acuerdo con el giro de tu empresa y con su cultura. También necesitas saber en qué puesto ubicarlo, explicarle detalladamente sus funciones y saber qué puedes ofrecerle realísticamente. Describir con detalle estos aspectos te permitirá integrar un

equipo de trabajo que pueda apoyarte en el logro de tus objetivos y responder eficazmente a las demandas del entorno.

(d) Guía para determinar las necesidades de personal

Los pasos para determinar las necesidades de personal de tu empresa son:

1. Identificar los elementos esenciales de tu cultura empresarial. Esto lo hiciste en la sección anterior.
2. Saber exactamente a qué te dedicas como empresa, qué haces o fabricas. Es decir, necesitas saber si tu negocio es de comercio, servicios o producción.
3. Determinar las características deseables para tu personal. En la sección anterior definiste la característica esencial, sin la cual una persona no puede trabajar en tu empresa. Sin embargo, hay otra serie de aspectos que son deseables o importantes para un óptimo desempeño del trabajador en el negocio. Ejemplos de estos aspectos son la presentación, el buen trato, tener facilidad de palabra, límite de edad, sexo, estado civil, escolaridad o formación, experiencia, vivir cerca del trabajo, etcétera.
4. Formular lo que ofreces como empresa a tus empleados. Esto se refiere a aspectos como premios, recompensas, salarios, incrementos de salarios, posibilidades de desarrollo, cursos de capacitación etcétera.
5. Considerar los posibles cambios importantes de tu empresa. Por ejemplo, necesitas saber si vas a abrir otra sucursal y cuándo, si vas a ampliar el local, si vas a comprar maquinaria nueva, si algún empleado va a renunciar, etc. Todo esto te permitirá estimar el personal que necesitarás para tu crecimiento.

La productividad de un negocio depende directamente de qué tan bien los empleados conocen y desempeñan las funciones de su puesto. Por esto, es necesario saber con claridad qué funciones, tareas, deberes, responsabilidades etc., tiene cada puesto, sin importar quién lo lleve a cabo. Identificar las características de un puesto y su finalidad, se llama Descripción de puesto. A continuación, encontrarás cómo se elaboran estas descripciones.

(e) Cómo elaborar una descripción de puesto

En toda empresa es fundamental saber "qué se hace en cada puesto" para asignar tareas, delimitar responsabilidades y establecer estándares de desempeño. Cuando se ponen por escrito estas características se dice que se tiene una descripción de puesto.

Las ventajas de tener estas descripciones para cada puesto de una empresa son:

- Asignación de tareas. Esto evita duplicar funciones.
- Claridad en los niveles de toma de decisiones.
- Control y revisión del trabajo de cada puesto.
- Determinación de las características de las personas que ocupen ese puesto.

Evaluación en forma realista del desempeño del empleado en relación con las funciones del puesto.

Veamos ahora, la definición de descripción de puesto.

Definición: la descripción de puesto es una especificación por escrito, en forma concreta y detallada, de las funciones y responsabilidades del puesto en términos de los resultados esperados.

(f) Datos que debe contener una descripción de puesto

Una descripción de puesto debe contener los siguientes elementos:

- Nombre del puesto.
- Localización.
- Supervisor o jefe directo.
- Características especiales del puesto.
- Resumen del puesto.

El nombre del puesto es el primer punto que debe tener una descripción de puesto. Aquí es importante situarlo dentro del organigrama general de la empresa.

La localización se refiere al lugar geográfico en donde se ubica el puesto, esto es, el área física específica dentro o fuera de la empresa que va a ocupar la

persona que desempeñe el puesto. Por ejemplo, para un chofer, su área de trabajo es el automóvil de la empresa; para un almacenista su área de trabajo es el almacén; para una recepcionista su área de trabajo está ubicada en el escritorio de la entrada de la empresa para dar la bienvenida a las personas.

El supervisor o jefe directo es la persona a quien debe reportar o a quien debe consultar el empleado para dudas, permisos, y dificultades que pueda tener al desempeñar su trabajo.

Las características especiales del puesto se refieren a los elementos específicos que son necesarios para la empresa en el desempeño del puesto. Aquí se incluye el horario de trabajo.

El resumen del puesto es una breve descripción de las actividades que deben realizarse en el puesto. Responde a la pregunta: ¿qué se hace en el puesto? Los elementos que debe contener este resumen son: las responsabilidades y tareas del puesto, el nivel de decisión y lo que se espera como resultado del puesto.

Cuando una empresa decide crecer, es decir, abrir nuevas sucursales, aumentar su nivel de producción, actualizar su tecnología, etc., las necesidades de personal varían. Puede ser que necesite contratar más personal o, tal vez, baste con reorganizar el trabajo para aumentar funciones y responsabilidades que cubran las nuevas necesidades.

Una buena sugerencia es revisar periódicamente, al menos una vez al año, las responsabilidades y los puestos que tienes para actualizarlos de acuerdo con tus nuevos requerimientos.

Otra consecuencia importante de elaborar las descripciones de puesto en una empresa es que, al tener bien delimitadas las funciones de cada uno de los puestos, el empresario puede delegar responsabilidades y decisiones y sólo supervisarlas, para dedicarse a otros aspectos importantes de su negocio.

También se favorece con esto el trabajo en equipo, con el consiguiente aumento en la productividad y calidad.

(g) Cómo elaborar un perfil de puesto

Definición: Un Perfil de puesto es la especificación de las características ideales que debe tener una persona para ocupar un puesto determinado en la empresa.

A continuación, encontrarás una guía para elaborar un perfil de puesto.

(h) Datos que debe contener un perfil de puesto

Los datos que debe contener un perfil de puesto son los siguientes:

Datos generales: edad, escolaridad, estado civil, sexo.

Experiencia laboral: se refiere a la experiencia mínima requerida para el puesto, si es necesaria.

Conocimientos específicos: se refiere a los conocimientos necesarios mínimos que deba tener la persona que ocupe el puesto.

Aspectos generales de personalidad: se refiere a las actitudes o valores que para el puesto dentro de tu empresa sean importantes. Estos guardan relación directa con la cultura que exista en tu negocio.²²

2.3 Definición de términos Básicos

- **Afecto.** Es una de las tres esferas de la actividad mental (Motivación, Cognición y Afecto), abierta y concernida por emociones, estados de humor y otros estados sentimentales asociados, tales como el ánimo y el cansancio.
- **Aprendizaje a lo largo de toda la vida.** Actividad de aprendizaje permanente, que se realiza a lo largo de toda la vida con el objeto de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes. Y esto con una perspectiva personal, cívica, social o, más particularmente, relacionada con la dimensión profesional.

²² mexico.smetoolkit.org/mexico/.../Identifica-tus-necesidades-de-personal-

- **Aprendizaje emocional y social.** Proceso mediante el cual los niños y niñas, así como las personas adultas, adquieren los conocimientos, actitudes y las habilidades necesarias para reconocer y gestionar sus emociones, demostrar interés y preocupación por las demás personas, formar buenas relaciones, adoptar decisiones responsablemente y afrontar los desafíos de manera constructiva
- **Asertividad.** Es la capacidad para defender y afirmar nuestros derechos legítimos, mediante la expresión de nuestras convicciones, ideas, creencias y sentimientos sin herir, dañar o perjudicar a las demás personas.
- **Autoconcepto.** Se trata de un atributo complejo y dinámico sobre la imagen que una persona tiene sobre sí misma. Se configura a lo largo de la experiencia, a través de la interpretación de cada persona y de las imágenes proyectadas por las demás.
- **Autorregulación.** Es la capacidad para modular nuestra experiencia emocional, y ajustarla u orientarla, con los recursos personales disponibles, a los objetivos y la estrategia establecida.
- **Bienestar subjetivo.** Se asocia al grado y al tipo de satisfacción positiva de cada persona con su vida, valorada globalmente.
- **Competencias.** Supone la conjugación de conocimientos, capacidades y actitudes adecuadas para intervenir satisfactoriamente sobre el contexto.
- **Consulta colaborativa.** Relación cooperativa entre dos profesionales, generalmente de distintos campos.
- **Educación Emocional.** Proceso educativo destinado a potenciar el desarrollo emocional como complemento indispensable del desarrollo cognitivo.
- **Emoción.** Se trata de un fenómeno psicofisiológico que se produce ante estímulos externos o ambientales, así como ante estímulos o procesos internos.

- **Empatía.** Concepto medular para el ejercicio de la Inteligencia emocional.
- **Habilidades sociales.** Son destrezas necesarias para desenvolverse socialmente de manera adecuada y competente.
- **Inteligencia emocional (IE).** Se concibe como la capacidad de las personas para percibir y considerar las emociones y los sentimientos de modo apropiado y preciso; el sentido para valorarlos y asimilarlos; la destreza para expresar un estado emocional; la habilidad para comunicar: acceder y/o generar sentimientos que promuevan la cercanía y la interacción; el criterio para analizar las situaciones anímicas y regular reflexivamente las emociones de forma que favorezcan el crecimiento emocional e intelectual.
- **Inteligencias.** Posee una naturaleza pluridimensional, de acuerdo a sus manifestaciones diversas.
- **Motivación.** Estaríamos ante una de las tres esferas de la actividad mental, junto a la Cognición y el Afecto. Concierno a impulsos básicos y a metas más complejas, como el mantenimiento de la amistad o el logro del poder.
- **Prevención primaria.** Conjunto de actividades destinadas a la ciudadanía, que son diseñadas y puestas en marcha antes de que se generen los problemas (proactiva).
- **Proactivo.** Modo de actuar antes de que se haya generado un problema y las consecuencias de éste.
- **Reactivo (o retroactivo).** La intervención en este caso se plantea tras la identificación o manifestación del problema.

- **Resiliencia.** Es la capacidad personal para sobreponerse a períodos o situaciones de sufrimiento.
- **Sentimiento.** Puede considerarse como el estado de ánimo o estado psíquico que sigue a la emoción, su consecuencia directa.

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Cuadro Nº 1

AUSENCIA DE MOTIVACIÓN.

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. Porqué el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	55.0%	45.0%	.0%	.0%	.0%
2. Porqué me divierto haciendo mi trabajo.	55.0%	40.0%	.0%	5.0%	.0%
3. Porqué me hace sentir orgulloso de mí mismo.	45.0%	55.0%	.0%	.0%	.0%

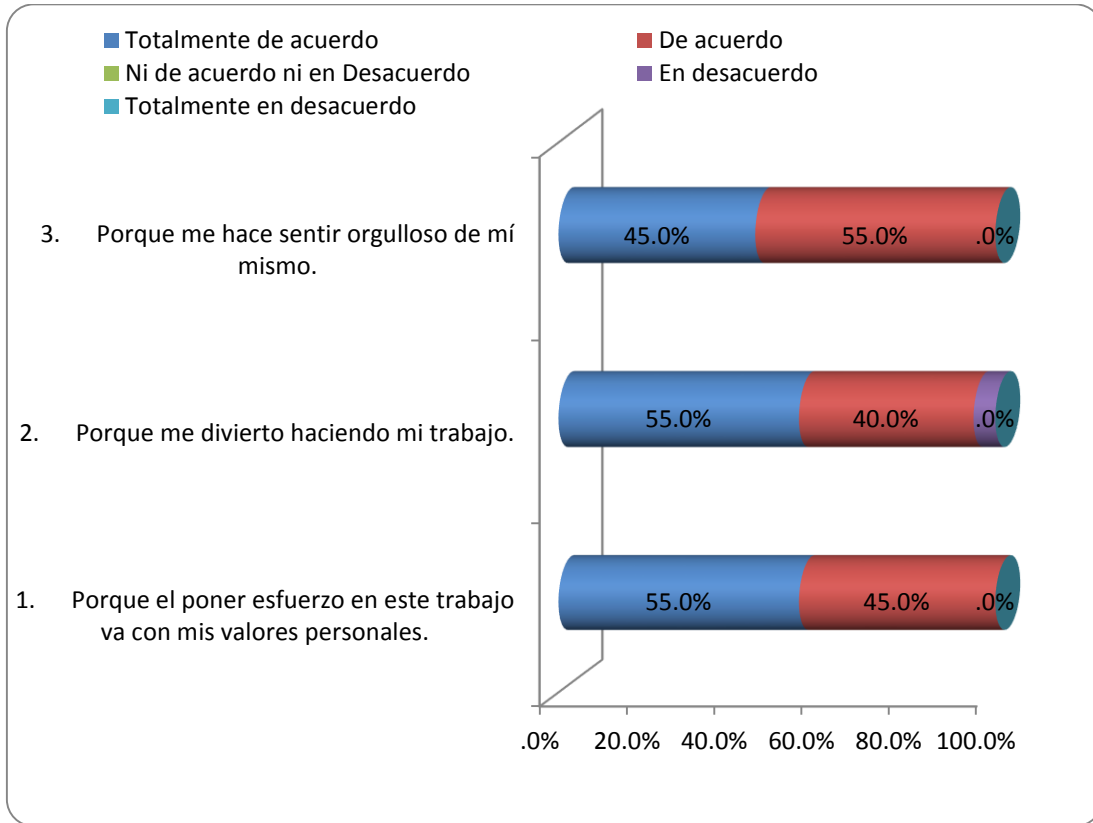
Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

Interpretación

- A la pregunta, porqué el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales: un 55% de la muestra dijo estar totalmente de acuerdo y un 45% estableció estar de acuerdo.
- A la pregunta, porqué me divierto haciendo mi trabajo: un 55% de la muestra dijo estar totalmente de acuerdo y un 40% estableció estar de acuerdo.
- A la pregunta, porqué me hace sentir orgulloso de mí mismo: un 45% de la muestra dijo estar totalmente de acuerdo y un 55% estableció estar de acuerdo.

Gráfico N° 01

AUSENCIA DE MOTIVACIÓN.



Fuente: Cuadro 1.
Elaboración: Propia

Cuadro N° 02

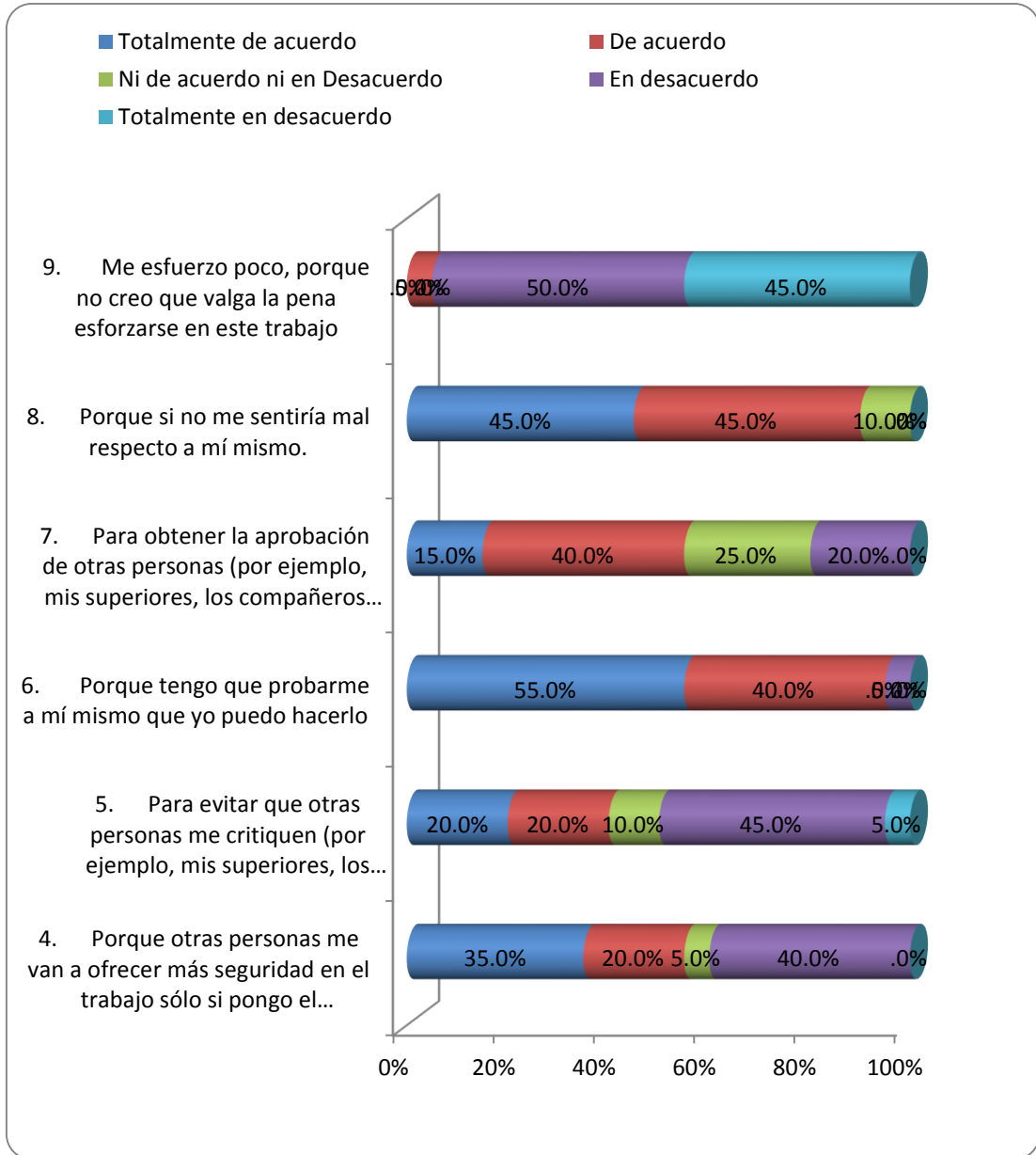
REGULACIÓN EXTERNA

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
4. Porqué otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo.	35.0%	20.0%	5.0%	40.0%	.0%
5. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	20.0%	20.0%	10.0%	45.0%	5.0%
6. Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	55.0%	40.0%	.0%	5.0%	.0%
7. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	15.0%	40.0%	25.0%	20.0%	.0%
8. Porqué si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	45.0%	45.0%	10.0%	.0%	.0%
9. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo	.0%	5.0%	.0%	50.0%	45.0%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

Gráfico N° 02

REGULACIÓN EXTERNA



Fuente: Cuadro 2.
Elaboración: Propia

Cuadro N° 03

IMPORTANCIA DE LA TAREA

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
10. Porqué el trabajo que llevo a cabo es interesante.	50.0%	45.0%	5.0%	.0%	.0%
11. Porqué me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	30.0%	30.0%	.0%	35.0%	5.0%
12. Porqué lo que hago en mi trabajo es emocionante.	20.0%	75.0%	5.0%	.0%	.0%

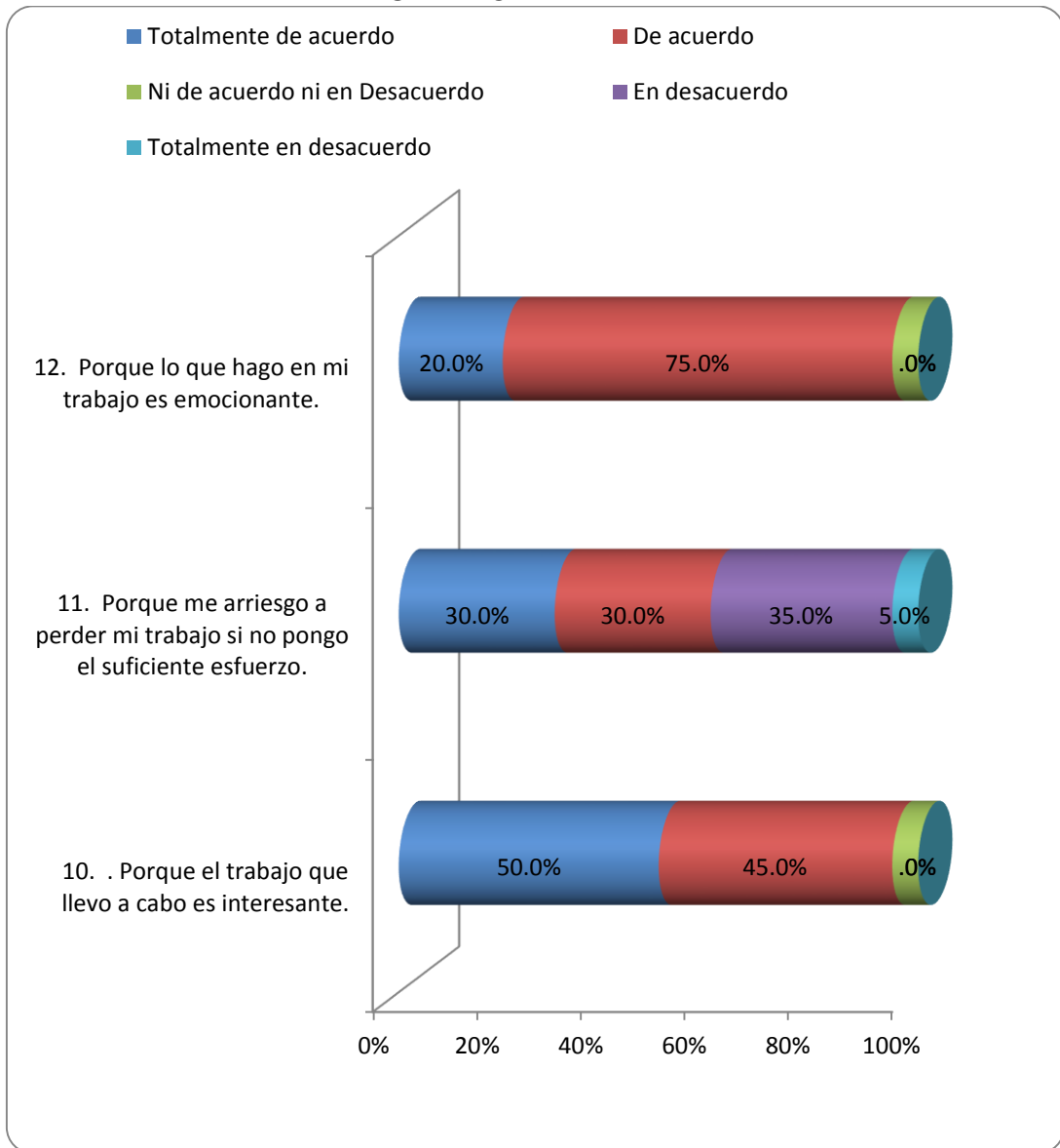
Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

Interpretación

- A la pregunta, porqué el trabajo que llevo a cabo es interesante: un 50% de la muestra dijo estar totalmente de acuerdo y un 45% estableció estar de acuerdo.
- A la pregunta, porqué me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo: un 35% de la muestra dijo estar totalmente de acuerdo y un 45% estableció estar de acuerdo.
- A la pregunta, porqué lo que hago en mi trabajo es emocionante: un 75% de la muestra dijo estar totalmente de acuerdo y un 20% estableció estar de acuerdo.

Gráfico N° 03

IMPORTANCIA DE LA TAREA



Fuente: Cuadro 3.
Elaboración: Propia

Cuadro N° 04

COMPROMISO CON LA TAREA

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
13. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	.0%	.0%	.0%	50.0%	50.0%
14. Porqué otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	5.0%	25.0%	15.0%	40.0%	15.0%
15. Porqué yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	60.0%	40.0%	.0%	.0%	.0%
16. Porqué el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	45.0%	55.0%	.0%	.0%	.0%

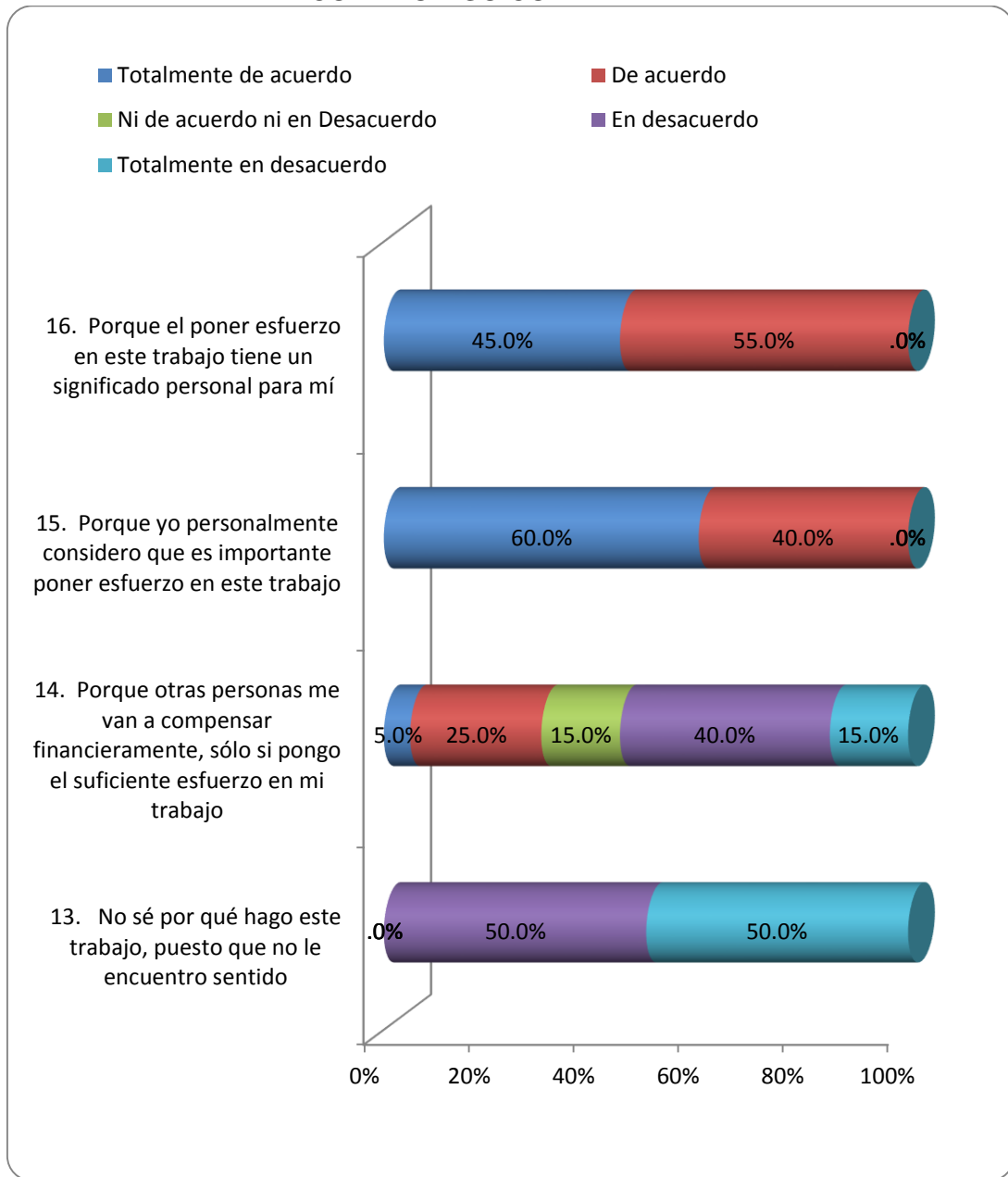
**Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia**

Interpretación

- A la pregunta, por qué no sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido: un 50% de la muestra dijo estar totalmente en desacuerdo y un 50% estableció estar en desacuerdo.
- A la pregunta, porqué otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo: un 40% de la muestra dijo estar en desacuerdo y un 25% estableció estar de acuerdo.
- A la pregunta, porqué yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo: un 60% de la muestra dijo estar totalmente en desacuerdo y un 40% estableció estar en desacuerdo.
- A la pregunta, porqué el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí: un 55% de la muestra dijo estar en desacuerdo y un 40% estableció estar totalmente de acuerdo.

Gráfico N° 04

COMPROMISO CON LA TAREA



Fuente: Cuadro 4.
Elaboración: Propia

Cuadro N° 05

MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo en Desacuerdo	de ni En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
17. Porqué si no sentiría vergüenza de mí mismo.	30.0%	25.0%	5.0%	40.0%	.0%
18. No me esfuerzo, porqué siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	.0%	.0%	.0%	45.0%	55.0%
19. Porqué otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	25.0%	50.0%	.0%	25.0%	.0%

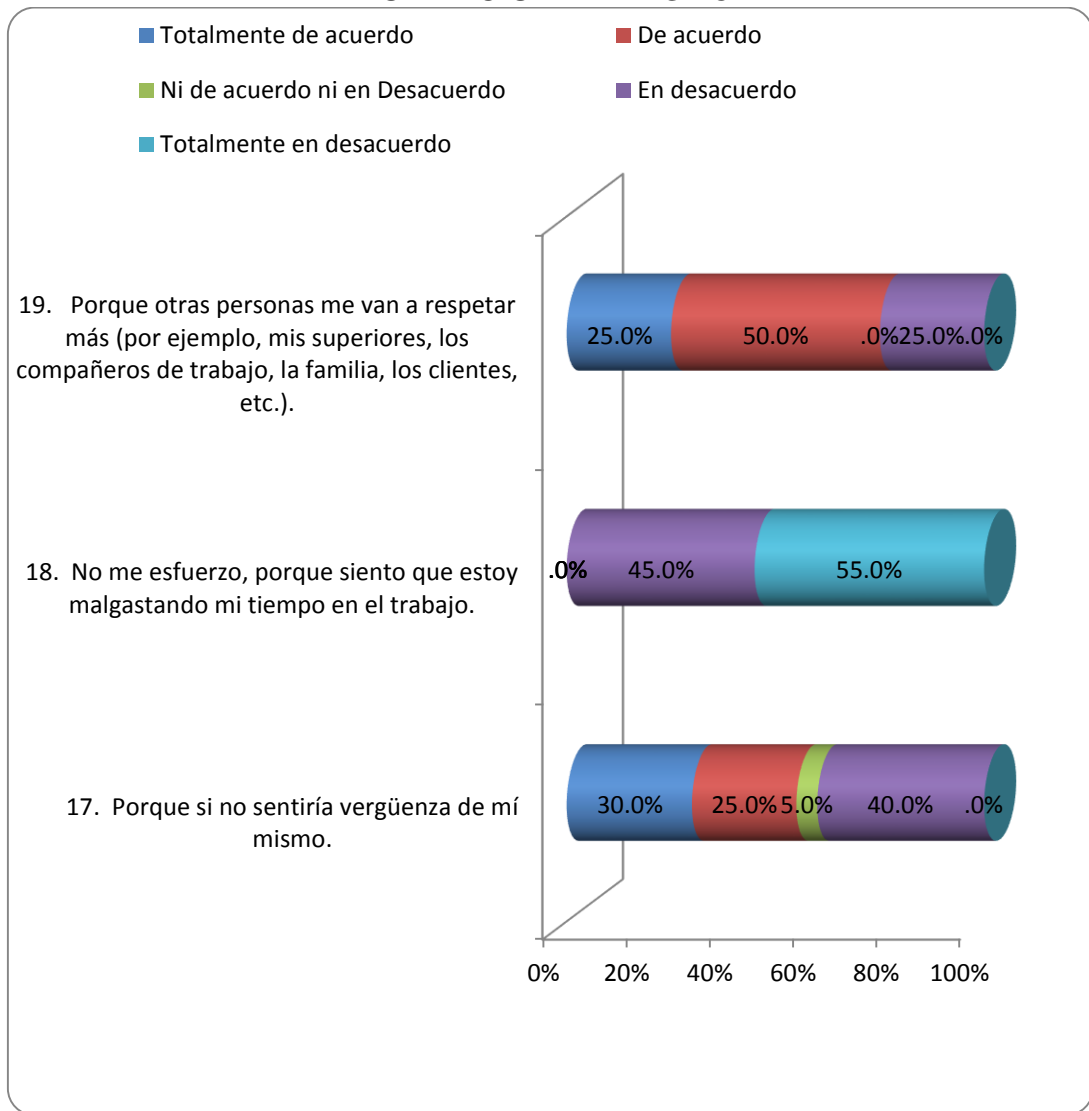
Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

Interpretación

- A la pregunta, porqué si no sentiría vergüenza de mí mismo: un 40% de la muestra dijo estar en desacuerdo y un 30% estableció estar de totalmente de acuerdo, además de un 25% dijo estar de acuerdo.
- A la pregunta, no me esfuerzo, porqué siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo: un 55% de la muestra dijo estar totalmente en desacuerdo y un 40% estableció estar en desacuerdo.
- A la pregunta, porqué el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí: un 50% de la muestra dijo estar de acuerdo un 25% estableció estar totalmente de acuerdo, además un 25% dijo estar en desacuerdo.

Gráfico N° 05

MOTIVACIÓN INTRÍNSECA



Fuente: Cuadro 5.
Elaboración: Propia

Cuadro N° 06

SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA.

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	30.0%	60.0%	5.0%	5.0%	.0%
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	40.0%	55.0%	.0%	5.0%	.0%
7. Me siento útil con la labor que realizo.	55.0%	45.0%	.0%	.0%	.0%
18. Me complace los resultados de mi trabajo.	40.0%	60.0%	.0%	.0%	.0%
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	40.0%	55.0%	.0%	5.0%	.0%
22. Me gusta el trabajo que realizo.	40.0%	55.0%	.0%	5.0%	.0%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

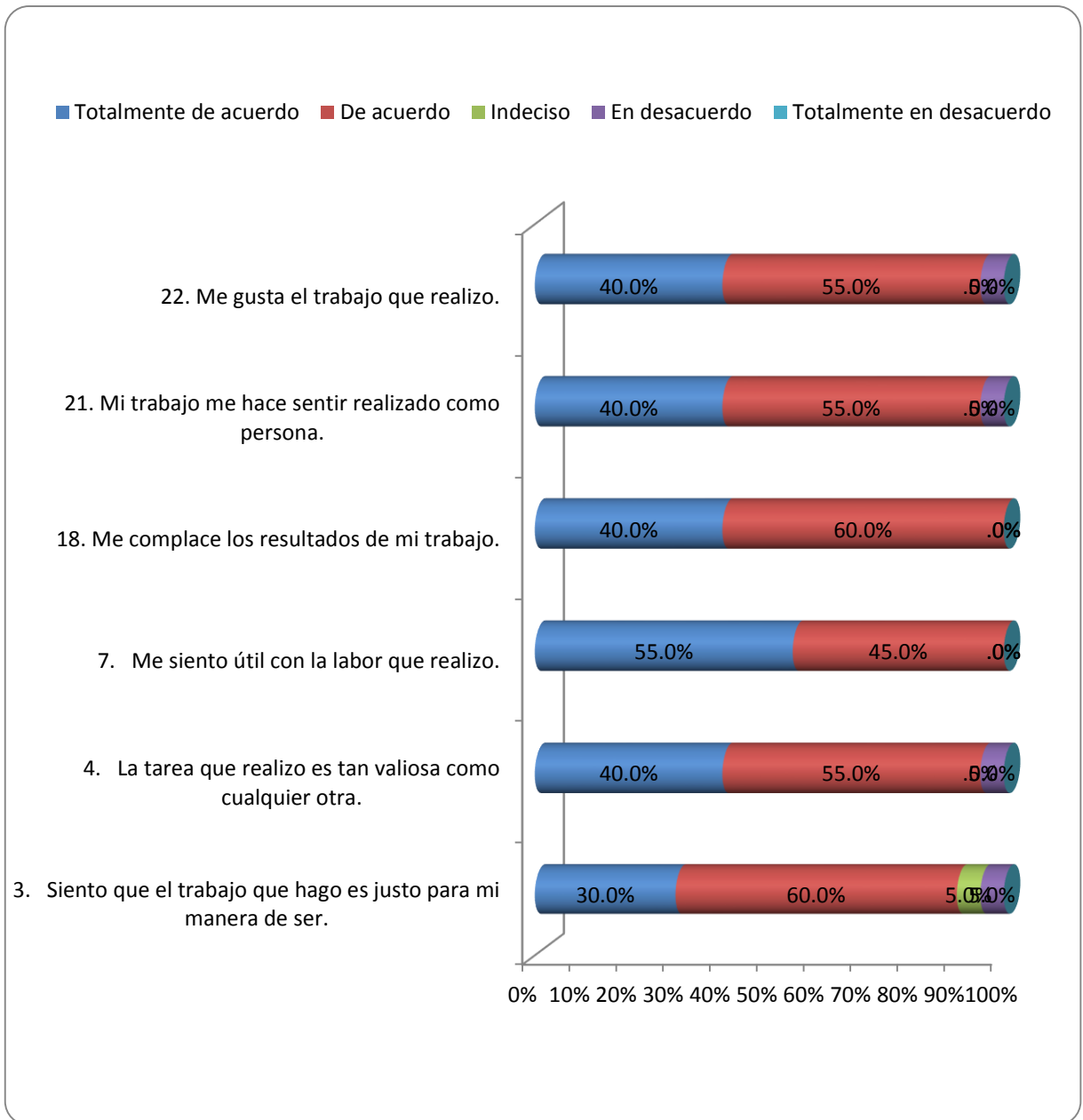
Interpretación

- A la pregunta, siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser: un 60% de la muestra dijo estar en de acuerdo y un 30% estableció esta
- A la pregunta, la tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra: un 55% de la muestra dijo estar en de acuerdo y un 40% estableció estar de totalmente de acuerdo.
- A la pregunta, porque me siento útil con la labor que realizo: un 55% de la muestra dijo estar totalmente de acuerdo y un 45% estableció estar de acuerdo.
- A la pregunta, me complace los resultados de mi trabajo: un 60% de la muestra dijo estar totalmente de acuerdo y un 40% estableció estar de acuerdo.
- A la pregunta, mi trabajo me hace sentir realizado como persona: un 40% de la muestra dijo estar totalmente de acuerdo y un 55% estableció estar de acuerdo.

- A la pregunta, me gusta el trabajo que realizo: un 40% de la muestra dijo estar totalmente de acuerdo y un 55% estableció estar de acuerdo.

Gráfico N° 06

SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA.



Fuente: Cuadro 6.
Elaboración: Propia

Cuadro Nº 07
CONDICIONES DE TRABAJO

	Total mente de acuer do	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerd o
8. El ambiente donde trabajo es confortable.	35.0 %	50.0 %	.0%	15.0%	.0%
12. Me disgusta mi horario.	5.0%	5.0%	.0%	60.0%	30.0%
14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	25.0 %	60.0 %	.0%	15.0%	.0%
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	20.0 %	70.0 %	5.0 %	5.0%	.0%
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.	.0%	.0%	.0%	65.0%	35.0%
20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	20.0 %	55.0 %	15.0 %	5.0%	5.0%
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	25.0 %	50.0 %	5.0 %	20.0%	.0%
24. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	35.0 %	60.0 %	.0%	5.0%	.0%

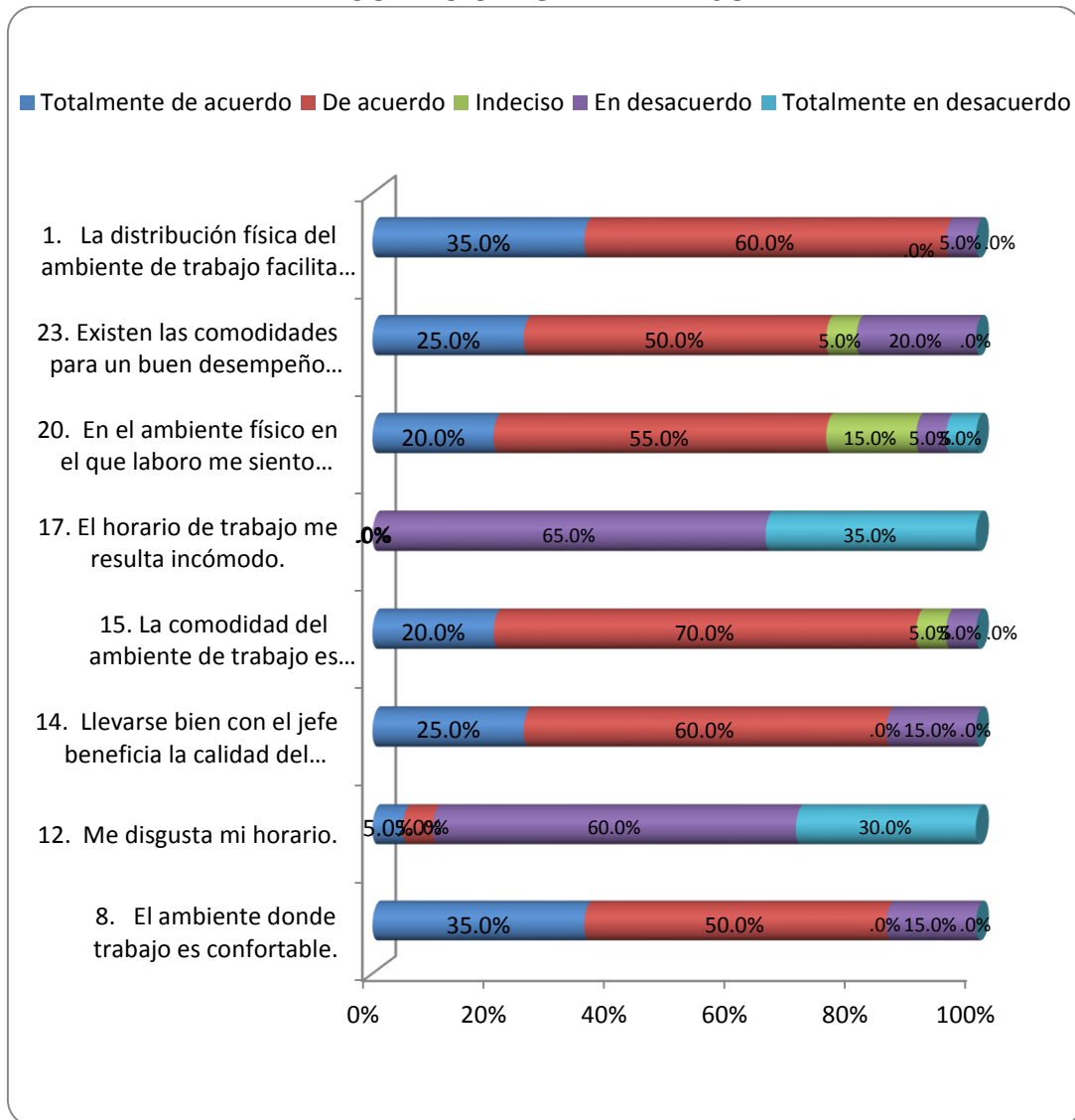
Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

Interpretación

- A la pregunta, el ambiente donde trabajo es confortable. un 50% de la muestra dijo estar de acuerdo y un 35% estableció estar totalmente de acuerdo.
- A la pregunta, me disgusta mi horario: un 60% de la muestra dijo estar en desacuerdo y un 30% estableció estar totalmente en desacuerdo.
- A la pregunta, llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo: un 60% de la muestra dijo estar de acuerdo y un 25% estableció estar totalmente de acuerdo.
- A la pregunta, la comodidad del ambiente de trabajo es inigualable: Un 70% de la muestra dijo estar de acuerdo y un 20% estableció estar totalmente de acuerdo.
- A la pregunta, el horario de trabajo me resulta incómodo: Un 65% de la muestra dijo estar en desacuerdo y un 35% estableció estar totalmente en desacuerdo.

- A la pregunta, en el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo:
Un 20% de la muestra dijo estar totalmente de acuerdo y un 15% estableció estar indeciso.

Gráfico N° 07
CONDICIONES DE TRABAJO



Fuente: Cuadro 7.
Elaboración: Propia

Cuadro N° 08

RECONOCIMIENTO PERSONAL

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	.0%	.0%	.0%	55.0%	45.0%
6. Siento que recibo "maltrato" de parte de la empresa.	.0%	.0%	5.0%	60.0%	35.0%
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	.0%	.0%	15.0%	60.0%	25.0%
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	.0%	.0%	.0%	55.0%	45.0%
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	.0%	20.0%	5.0%	50.0%	25.0%

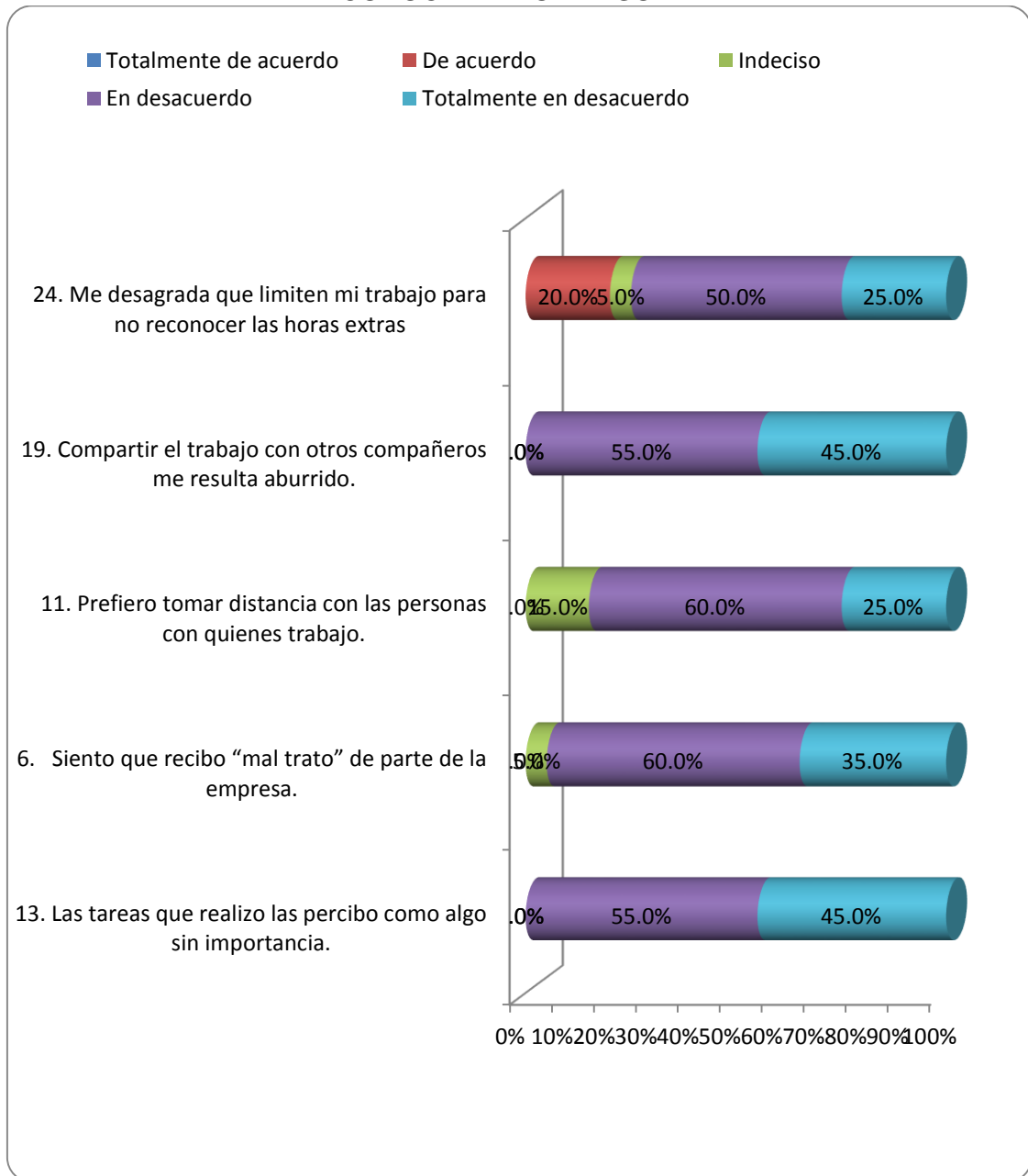
Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

Interpretación

- A la pregunta, las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia: un 55% de la muestra dijo estar en desacuerdo y un 45% estableció estar totalmente en desacuerdo.
- A la pregunta, si siento que recibo "maltrato" de parte de la empresa un: 60% de la muestra dijo estar en desacuerdo y un 35% estableció estar totalmente en desacuerdo.
- A la pregunta, si prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo: un 60% de la muestra dijo estar en desacuerdo y un 25% estableció estar totalmente en desacuerdo.
- A la pregunta, si prefiero compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido: un 55% de la muestra dijo estar en desacuerdo y un 45% estableció estar totalmente en desacuerdo.
- A la pregunta, si me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras: un 55% de la muestra dijo estar en desacuerdo y un 45% estableció estar totalmente en desacuerdo.

Gráfico N° 08

RECONOCIMIENTO PERSONAL



Fuente: Cuadro 8.
Elaboración: Propia

Cuadro N° 09

BENEFICIOS ECONÓMICOS

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizó.	.0%	10.0%	5.0%	80.0%	5.0%
5. Me siento mal con lo que gano.	.0%	10.0%	5.0%	70.0%	15.0%
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	20.0%	55.0%	.0%	25.0%	.0%
10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	.0%	.0%	15.0%	60.0%	25.0%
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	10.0%	75.0%	15.0%	.0%	.0%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

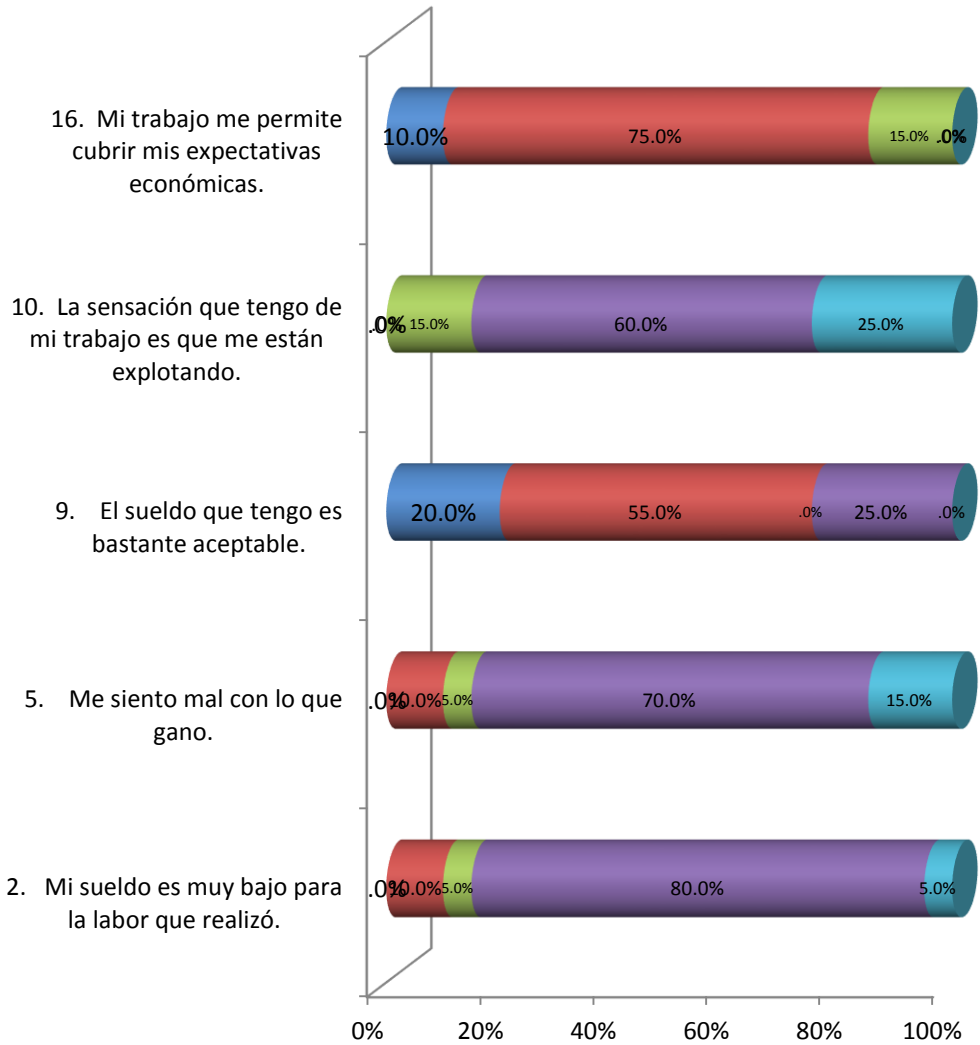
Interpretación

- A la pregunta, mi sueldo es muy bajo para la labor que realizó: un 80% de la muestra dijo estar en desacuerdo y un 10% estableció estar de acuerdo.
- A la pregunta, me siento mal con lo que gano: un 70% de la muestra dijo estar en desacuerdo y un 10% estableció estar totalmente en desacuerdo.
- A la pregunta, el sueldo que tengo es bastante aceptable: un 55% de la muestra dijo estar de acuerdo y un 10% estableció estar en desacuerdo.
- A la pregunta, la sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando: un 60% de la muestra dijo estar en desacuerdo y un 25% estableció estar totalmente en desacuerdo.
- A la pregunta, mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas: un 75% de la muestra dijo estar de acuerdo y un 15% estableció estar indeciso.

Gráfico N° 09

BENEFICIOS ECONÓMICOS

■ Totalmente de acuerdo ■ De acuerdo ■ Indeciso ■ En desacuerdo ■ Totalmente en desacuerdo



Fuente: Cuadro 9.
Elaboración: Propia

3.2. Contrastación de la Hipótesis

La contrastación de la Hipótesis se efectuó comparando el enunciado formulado en la hipótesis con el resultado obtenido en el procedimiento chi cuadrado llevado a cabo. De verificarse la existencia de una relación positiva y significativa entre cada uno de los indicadores, la motivación influye en la Identificación laboral de la institución mencionada y el período señalado, siendo posible elaborar un constructo teórico en el cual, la identificación laboral sería una función de motivación. Se aplicó el chi cuadrado de Pearson a un nivel de significación de 0.05.

En primer lugar, se recabaron datos a través de cuestionario motivación e Identificación laboral. Las calificaciones fueron ingresadas a un programa estadístico computarizado (Statistical Package for Social Science, SPSS Ver. 22 para Windows). El "tratamiento de los datos" se efectuó aplicando el análisis de correlación producto-momento de Pearson asumiendo un nivel de significación de 0.05.

3.2.1. Pruebas de hipótesis específicas

Hipótesis Específica 1

Hipótesis Específica (i).

Existe influencia directa entre la ausencia de motivación y la identificación laboral del colegio particular "Los Ángeles" en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015.

Hipótesis Nula (H_0).

No existe influencia directa entre la ausencia de motivación y la identificación laboral del colegio particular "Los Ángeles" en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015.

Identificación laboral				
Ausencia de motivación	de	Totalmente		Total
		En desacuerdo	en desacuerdo	
En desacuerdo		90.9%	11.1%	55.0%
Totalmente en desacuerdo	en	9.1%	88.9%	45.0%

A un nivel de significancia del .000 nos señala que es inferior al 5% mínimo del error, por lo que se concluye que hay relación entre la Ausencia de motivación y la identificación laboral.

Pruebas de chi-cuadrado

		Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	de	12,735 ^a	1	.000

De acuerdo a resultados se acepta la Hipótesis Específica (1) y se rechaza la Hipótesis Nula.

Hipótesis Especifica 2

Hipótesis Específica (ii).

Existe influencia directa entre la regulación externa y la identificación laboral en el Colegio Particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, durante, periodo 2015.

Hipótesis Nula (H₀).

No existe influencia directa entre la regulación externa y la identificación laboral en el Colegio Particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, durante, periodo 2015.

Identificación laboral			
Regulación Externa	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total
De acuerdo	36.4%		20.0%
Indeciso	18.2%	22.2%	20.0%
En desacuerdo	45.5%	44.4%	45.0%
Totalmente de desacuerdo		33.3%	15.0%

A un nivel de significancia del 0.073 que es superior al 5% mínimo de error, por lo que se concluye que no hay relación entre la regulación externa y la identificación laboral.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,981 ^a	3	.073

De acuerdo a resultados se acepta la Hipótesis Específica (2) y se rechaza la Hipótesis Nula.

Hipótesis Específica 3

Hipótesis Específica (iii).

Existe influencia directa entre la importancia de la tarea y la identificación laboral en el Colegio Particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, durante, periodo 2015.

Hipótesis Nula (H₀).

No existe influencia directa entre la importancia de la tarea y la identificación laboral en el Colegio Particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, durante, periodo 2015.

Identificación laboral			
Importancia de la tarea	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total
Indeciso	9.1%		5.0%
En desacuerdo	90.9%	33.3%	65.0%
Totalmente en desacuerdo		66.7%	30.0%

A un nivel de significancia del 0.005 nos señala que es inferior al 5% mínimo del error, por lo que se concluye que hay relación positiva entre la importancia de la tarea y la identificación laboral.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,676 ^a	2	.005

De acuerdo a resultados se acepta la Hipótesis Específica (2) y se rechaza la Hipótesis Nula.

Hipótesis Especifica 4

Hipótesis Específica (iv).

Existe influencia directa entre el compromiso con la tarea y la identificación laboral en el Colegio Particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, durante, periodo 2015.

Hipótesis Nula (H₀).

No existe influencia directa entre el compromiso con la tarea y la identificación laboral en el Colegio Particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, durante, periodo 2015.

Identificación laboral			
Compromiso con la tarea	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total
En desacuerdo	72.7%		40.0%
Totalmente en desacuerdo	27.3%	100.0%	60.0%

A un nivel de significancia del 0.001 no indica que al estar por debajo del 5% mínimo de error, por lo que se concluye que hay relación entre el compromiso con la tarea e identificación laboral.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,909 ^a	1	.001

De acuerdo a resultados se acepta la Hipótesis Específica (2) y se rechaza la Hipótesis Nula.

Hipótesis Especifica 5

Hipótesis Específica (v).

Existe influencia directa entre la motivación intrínseca y la identificación laboral en el Colegio Particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, durante, periodo 2015.

Hipótesis Nula (H₀).

No existe influencia directa entre la motivación intrínseca y la identificación laboral en el Colegio Particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, durante, periodo 2015.

Identificación laboral			
Motivación Intrínseca	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total
De acuerdo	27.3%	11.1%	20.0%
En desacuerdo	72.7%	33.3%	55.0%
Totalmente en desacuerdo		55.6%	25.0%

Considerando un nivel de significancia de 0.017, siendo este valor inferior al 5% mínimo de error, por lo que se concluye que hay relación entre motivación intrínseca y la Identificación laboral.

Pruebas de chi-cuadrado

			Sig. asintótica (bilateral)
	Valor	gl	
Chi-cuadrado Pearson	de 8,154 ^a	2	.017

De acuerdo a resultados se acepta la Hipótesis Específica (5) y se rechaza la Hipótesis Nula.

3.2.2. Prueba de Hipótesis General

Hipótesis Principal (H_i)

Existiría influencia directa entre la motivación y la identificación laboral en el Colegio Particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, durante, periodo 2015.

Hipótesis Nula (H_o)

No existiría influencia directa entre la motivación y la identificación laboral en el Colegio Particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, durante, periodo 2015.

Identificación laboral			
Motivación	En desacuerdo	Totalmente	
		en desacuerdo	Total
En desacuerdo	100.0%	33.3%	70.0%
Totalmente en desacuerdo		66.7%	30.0%

Siendo el nivel de significancia de un 0.001 siendo este valor inferior al 5% mínimo de error, por lo que se concluye que hay relación entre motivación y la Identificación laboral.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,476 ^a	1	.001

Entonces, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis de Investigación; donde se afirma que. Existiría influencia directa entre la motivación y la identificación laboral en el Colegio Particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, durante, periodo 2015

CONCLUSIONES

Se concluye en lo siguiente.

1. Existe influencia directa entre la motivación y la identificación laboral en el Colegio Particular “Los Ángeles” en el distrito de Los Aquijes de la ciudad de Ica, durante, periodo 2015. Al relacionar las variables en estudio, motivación e identificación laboral las respuestas obtenidas reflejan que el 100.00% de los encuestados dice que está en desacuerdo y un 67.7%., dice estar totalmente en desacuerdo lo que refleja cuando no está motivado, no se identifica laboralmente con la institución educativa y cuando está motivado, se identifica laboralmente con la institución.
2. Existe influencia directa entre la ausencia de motivación y la identificación laboral en el Colegio Particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, durante, periodo 2015.
Al relacionar las variables en estudio, ausencia de motivación e identificación laboral las respuestas obtenidas reflejan que el 90.9% de los encuestados dice que está en desacuerdo y un 88.9%., dice estar totalmente en desacuerdo lo que refleja cuando hay ausencia de motivación, no se identifica laboralmente con la institución y viceversa, cuando hay motivación, se identifica laboralmente.
3. Existe influencia directa entre la regulación externa y la identificación laboral en el Colegio Particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes en la ciudad de Ica, durante, periodo 2015. Al relacionar las variables en estudio, regulación externa e identificación laboral las respuestas obtenidas reflejan que el 36.4% de los encuestados dice que está de acuerdo, un 22,2% dijo estar indeciso además un 45.5%., dice estar en desacuerdo, también un 33.3% de encuestados dijo estar totalmente en desacuerdo lo que nos dice que a mayor regulación externa no se refleja en una mayor identificación laboral con la institución educativa.
4. Existe influencia directa entre la importancia de la tarea y la identificación laboral en el Colegio Particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de

la ciudad de Ica, durante, periodo 2015. Al relacionar las variables en estudio, importancia de la tarea e identificación laboral las respuestas obtenidas reflejan que el 90.9% de los encuestados dice que está en desacuerdo y un 66.7%, dice estar totalmente en desacuerdo lo que nos dice que cuando el empleado le encuentra importancia de la tarea, se identifica laboralmente con la institución educativa. y viceversa, cuando no le encuentra importancia la tarea, no se identifica laboralmente con la institución educativa.

5. Existe influencia directa entre el compromiso con la tarea y la identificación laboral en el Colegio Particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, durante, periodo 2015. Al relacionar las variables en estudio, compromiso con la tarea e identificación laboral las respuestas obtenidas reflejan que el 72.7% de los encuestados dice que está en desacuerdo y un 100.00%., dice estar totalmente en desacuerdo lo que refleja cuando no hay compromiso con la tarea, los empleados no se identifican laboralmente con la institución y viceversa, cuando hay compromiso con la tarea, se identifica laboralmente con la institución educativa.
6. Existe influencia directa entre la motivación intrínseca y la identificación laboral en el Colegio Particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, durante, periodo 2015. Al relacionar las variables en estudio, ausencia de motivación e identificación laboral las respuestas obtenidas reflejan que el 90.9% de los encuestados dice que está en desacuerdo y un 88.9%., dice estar totalmente en desacuerdo lo que refleja cuando hay ausencia de motivación intrínseca, no se identifica laboralmente con la institución y viceversa, cuando hay motivación intrínseca, se identifica laboralmente con la institución educativa.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Director y Administrador de la entidad educativa ahondar más en el tema, realizando encuestas y mediciones de ambas variables para obtener más información y darles seguimiento a los colaboradores y elevar el nivel de identificación y motivación existentes en la empresa.
2. Desarrollar un programa de compensación laboral, atendiendo específicamente las necesidades de cada empleado con la intención de reducir la falta de motivación en el docente en la escuela ya que el empleado suele atravesar tres fases: en la primera predomina la ilusión por la actividad laboral, en la segunda el desánimo con el trabajo, y en la tercera fase, aparece la tríada: falta de motivación laboral, falta de compromiso con el trabajo e insatisfacción laboral.
3. Trabajar en cambiar la percepción de los docentes en cuanto a la regulación externa y hacerles entender que otras personas no le van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pone el suficiente esfuerzo, que ellos no tienen que agrandar a nadie, no necesitan la aprobación de nadie ni sentirse bien consigo mismo, sino sencillamente hacer un buen trabajo. Para ello se recomienda realizar talleres motivacionales, charlas, conversatorios,
4. Propiciar el compromiso organizacional, para ello se debe trabajar en equipo, utilizar su creatividad y esfuerzo extra, así como en la internalización de los valores de la empresa en el quehacer diario. Además de cambiar la percepción de las personas al realizar una acción para evadir sentimientos de culpa por no cumplir con lo requerido por otros, lo cual no es correcto.
5. Reconocer el desempeño de las funciones que realiza cada colaborador y brindar la retroalimentación debida; junto con esto realizar evaluaciones anuales de satisfacción laboral para conocer las debilidades y crear soluciones para el mejoramiento y fortalecimiento de la identificación laboral. Se recomienda implementar un plan de incentivos no monetarios en el cual se incluyan reconocimientos por el buen desempeño laboral.

6. Finalmente se recomienda promover y conocer más acerca de los temas de cultura organizacional, motivación, comunicación, compromiso organizacional y satisfacción; ya que son factores que influyen directamente en la identificación laboral.

ANEXOS

1. Fuentes de Información.

- ÁVILA, R. (2001) Metodología de la Investigación. Lima – Perú: Editorial estudios y ediciones R.A,
- CABALLERO, A. (2000) Metodología de la Investigación Científica. Lima – Perú: Editorial UDEGRAF S.A.
- GORDON, J. (1997). Comportamiento Organizacional, 5. ° Edición. México: Edit. Prentice Hall Hispanoamericana
- GRIGNON, L. (2005). Antropología neurofilosófica: un estudio radical de la conducta humana desde los automatismos neonatales al pensar reflexivo del adulto. Barcelona: Reverté
- GRIGNON, L. (2005). Antropología neurofilosófica: un estudio radical de la conducta humana desde los automatismos neonatales al pensar reflexivo del adulto. Barcelona: Reverté
- PINILLA, A, (1982). Dinámica de la Gestión Empresarial. Lima: Iberoamericana de Editores S.A.
- ROBBINS, S, (1998). Fundamentos del Comportamiento Organizacional. México: Edit. Prentice Hall.
- RYAN, R, & DECI E. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions.

Referencias bibliográficas de internet

- tesis.pucp.edu.pe/.../CASTILLO_DAVILA_NATALIA_CLIMA_MOTIV.
- http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html
- 1definicion.de/satisfaccion-laboral/
- www.cidar.uneg.edu.ve/.../be_alex.exe?
- www.uv.mx/gestión/proyectos/.../UrielLadronDeGuevaraAcuna.pdf
- repositorio.espe.edu.ec > ... > Tesis - Carrera de Ingeniería Comercial
- 1www.cybertesis.cl/tesis/uchile/2004/guzmanl_p/.../guzmanl_p.pdf
- [www.dspace.espol.edu.ec/.../...](http://www.dspace.espol.edu.ec/.../)

- sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/.../n15.../a04.pdf
- tesis.pucp.edu.pe/.../CANO_ROMCAGLIOLO_GONZALO_CUESTION
- www.monografias.com › *Administración y Finanzas*
- motivacion.euroresidentes.com/2013/12/motivacion-segun-autores.html
- PINK, H. (2010). *Las sorprendente verdad sobre qué nos motiva* (1a ed. edición). Barcelona.
- www.definicionabc.com › Social
- definicion.de/satisfaccion-laboral/
- sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- www4.ujaen.es/~eramirez/Descargas/tema5
- <https://explorable.com/es/estudio-correlacional>

2. **Matriz de Consistencia:**

- Matriz de Consistencia: **“LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA IDENTIFICACIÓN LABORAL EN EL COLEGIO PARTICULAR “LOS ÁNGELES” EN EL DISTRITO DE LOS AQUIJES DE LA CIUDAD DE ICA, PERIODO 2015”**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES
<p>Problema General ¿De qué manera la motivación influye en la identificación laboral del Colegio Particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015?</p> <p>Problemas Secundarios Problema Secundario 1 ¿En qué medida la ausencia de motivación influye en la identificación laboral del colegio particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015?</p> <p>Problema Secundario 2 ¿Como la regulación externa influye en la identificación laboral del colegio particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015?</p> <p>Problema Secundario 3 ¿En qué medida la importancia de la tarea influye en la identificación laboral del colegio particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015?</p> <p>Problema Secundario 4 ¿De qué manera el compromiso con la tarea influye en la identificación laboral del colegio particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015?</p>	<p>Objetivos General. Analizar la motivación y su influencia en la identificación laboral del Colegio Particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015</p> <p>Objetivos Específicos Determinar la influencia que existe entre la ausencia de motivación y la identificación laboral del colegio particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015.</p> <p>Objetivo Específico 2 Analizar la influencia que existe entre la regulación externa y la identificación laboral del colegio particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015.</p> <p>Objetivo Específico 3 Establecer la influencia que existe entre la importancia de la tarea y la identificación laboral del colegio particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015.</p> <p>Objetivo Específico 4 Determinar la influencia que existe entre el compromiso con la tarea y la identificación laboral del</p>	<p>Hipótesis General Existiría influencia directa entre la motivación y la identificación laboral de los docentes en el Colegio Particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, durante, periodo 2015</p> <p>Hipótesis Secundarias Hipótesis Secundaria 1. Existe influencia directa entre la ausencia de motivación y la identificación laboral del colegio particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015.</p> <p>Hipótesis Secundaria 2. Existe influencia directa entre la regulación externa y la identificación laboral del colegio particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015.</p> <p>Hipótesis Secundaria 3. Existe influencia directa entre la importancia de la tarea y la identificación laboral del colegio particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015.</p> <p>Hipótesis Secundaria 4. Existe influencia directa entre el compromiso con la tarea y la identificación laboral del colegio particular “Los Ángeles” en el</p>	<p>V.I Motivación</p> <p>V.D. Identificación laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ausencia de motivación - Regulación externa - Importancia de la tarea - Compromiso con la tarea - Motivación intrínseca - Significación de la Tarea - Condiciones de Trabajo - Reconocimiento personal - Beneficios Económicos

<p>Problema Secundario 5 ¿De qué manera la motivación intrínseca influye en la identificación laboral del colegio particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015?</p>	<p>colegio particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015. Objetivo Especifico 5 Determinar la influencia que existe entre la motivación intrínseca y la identificación laboral del colegio particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015.</p>	<p>distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015. Hipótesis Secundaria 5. Existe influencia directa entre la motivación intrínseca y la identificación laboral del colegio particular “Los Ángeles” en el distrito de los Aquijes de la ciudad de Ica, periodo 2015.</p>		
--	--	---	--	--

3. Encuesta o Entrevista.



UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" – FILIAL ICA

CUESTIONARIO SOBRE: "“LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA IDENTIFICACIÓN LABORAL EN EL COLEGIO PARTICULAR “LOS ÁNGELES” EN EL DISTRITO DE LOS AQUIJES DE LA CIUDAD DE ICA, PERIODO 2015”"

Estimado docente se le solicita su colaboración, contestando las siguientes preguntas. La información sólo tiene validez para sustentar un trabajo de investigación y se le pide dar su respuesta con la mayor objetividad, marcando con una X o subrayando su respuesta. Agradeciéndole por anticipado su colaboración:

CUESTIONARIO SOBRE LA MOTIVACION.

¿PORQUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?

1. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
-----------------------	------------	--------------------------------	---------------	--------------------------

2. Porque me divierto haciendo mi trabajo.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
-----------------------	------------	--------------------------------	---------------	--------------------------

3. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
-----------------------	------------	--------------------------------	---------------	--------------------------

4. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
-----------------------	------------	--------------------------------	---------------	--------------------------

5. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
-----------------------	------------	--------------------------------	---------------	--------------------------

6. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
-----------------------	------------	--------------------------------	---------------	--------------------------

7. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
-----------------------	------------	--------------------------------	---------------	--------------------------

8. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
-----------------------	------------	--------------------------------	---------------	--------------------------

9. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
-----------------------	------------	--------------------------------	---------------	--------------------------

10. . Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
-----------------------	------------	--------------------------------	---------------	--------------------------

11. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
-----------------------	------------	--------------------------------	---------------	--------------------------

12. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
-----------------------	------------	--------------------------------	---------------	--------------------------

13. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
-----------------------	------------	--------------------------------	---------------	--------------------------

14. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
-----------------------	------------	--------------------------------	---------------	--------------------------

15. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

16. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

17. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

18. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

19. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

20. No estoy contento con mi trabajo.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

21. Con frecuencia me aburro en mi trabajo.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

22. La mayoría de los días estoy entusiasmado con mi trabajo.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

23. Disfruto de mi trabajo.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

CUESTIONARIO SOBRE LA IDENTIFICACIÓN LABORAL

1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

5. Me siento mal con lo que gano.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

6. Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

7. Me siento útil con la labor que realizo.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

8. El ambiente donde trabajo es confortable.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
------------------------------	-------------------	-----------------	----------------------	---------------------------------

9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
------------------------------	-------------------	-----------------	----------------------	---------------------------------

10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
------------------------------	-------------------	-----------------	----------------------	---------------------------------

11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
------------------------------	-------------------	-----------------	----------------------	---------------------------------

12. Me disgusta mi horario.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
------------------------------	-------------------	-----------------	----------------------	---------------------------------

13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
------------------------------	-------------------	-----------------	----------------------	---------------------------------

14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
------------------------------	-------------------	-----------------	----------------------	---------------------------------

15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
------------------------------	-------------------	-----------------	----------------------	---------------------------------

16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
------------------------------	-------------------	-----------------	----------------------	---------------------------------

17. El horario de trabajo me resulta incómodo.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
------------------------------	-------------------	-----------------	----------------------	---------------------------------

18. Me complace los resultados de mi trabajo.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
------------------------------	-------------------	-----------------	----------------------	---------------------------------

19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
------------------------------	-------------------	-----------------	----------------------	---------------------------------

20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
------------------------------	-------------------	-----------------	----------------------	---------------------------------

21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
------------------------------	-------------------	-----------------	----------------------	---------------------------------

22. Me gusta el trabajo que realizo.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
------------------------------	-------------------	-----------------	----------------------	---------------------------------

23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
------------------------------	-------------------	-----------------	----------------------	---------------------------------

24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
-----------------------	------------	----------	---------------	--------------------------

- Significación de la Tarea 3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26
- Condiciones de Trabajo 1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27.
- Reconocimiento personal 6, 11, 13, 19 y 24.
- Beneficios Económicos 2, 5, 9, 10 y 16.