

**UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”
DE HUÁNUCO.**



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**

**LA MOTIVACIÓN COMO INCENTIVO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES EN LA EMPRESA KILOMBO
HUÁNUCO SRL PERIODO 2016 - 2017.**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.

TESISTAS: Fridy Milagros, JAVE CARDICH.

Franklin Oswaldo, MATOS FABIAN.

ASESORA: Mg. Roció Verónica RASMUZZEN SANTAMARÍA

HUÁNUCO - PERÚ

2017

DEDICATORIA

A Dios, a mis padres Marco y Frida que son base primordial en mi vida, son unos padres increíbles, que me brindan su apoyo incondicional en todo momento de mi vida, también a mis hermanos Marco, José, Gian, Samy a quienes quiero y aprecio mucho, también a mis profesores por su ayuda y asesoramiento en todos estos años de mi carrera profesional.

FRIDY MILAGROS JAVE CARDICH

A Dios por darme la fuerza de terminar con éxito mis estudios, a mi madre por todo el apoyo brindado, a mis hermanos(as) quienes estuvieron a cada momento brindándome un apoyo incondicional y nuestros docentes universitarios quienes nos sirvieron de guía en estos cinco años académicos para cumplir un propósito más en la vida.

FRANKLIN OSWALDO MATOS FABIAN.

AGRADECIMIENTO

Primeramente agradecemos a Dios por que nos ha dado la vida, nos brinda salud, paz, armonía, felicidad y tranquilidad, durante la realización de nuestra investigación.

En segundo lugar expresamos nuestra mayor gratitud y aprecio a:

Nuestra docente y asesora Mg. Rocio Veronica Rasmuzzen Santamaría por su gran apoyo constante y cuidadoso asesoramiento, que sin él no hubiera sido posible la realización es este informe de investigación.

Reiterando nuestro agradecimiento y aprecio a nuestros padres, por su apoyo incondicional, gracias a ellos somos mejores personas hoy en día y posteriormente ser unos profesionales exitosos.

LOS TESISISTAS.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “La Motivación como Incentivo Laboral de los trabajadores en la empresa Kilombo Huánuco SRL periodo 2016 – 2017, es una investigación de carácter descriptivo. Para corroborar con el problema y con los objetivos planteados, se recurrieron a teorías e investigaciones realizadas por otros investigadores, libros relacionados con la variable independiente.

La población y muestra de nuestro presente trabajo de investigación fue no probabilística y lo constituyen los trabajadores de la empresa Kilombo Huánuco SRL.

El objetivo del presente trabajo de investigación fue determinar de qué manera se presenta la motivación como incentivo laboral de los trabajadores en la empresa Kilombo Huánuco SRL.

Se pudo obtener resultados negativos a través del trabajo de campo que se realizó los trabajadores de la empresa, con la aplicación del cuestionario y también al momento en que nosotros utilizamos la guía de observación que fue de mucha utilidad para ver las deficiencias que existen, por lo que se concluyó que en la Empresa Kilombo SRL existe muy poca motivación laboral.

LOS TESISISTAS

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación trata de un tema importante dentro de las organizaciones la motivación laboral, este es un tema que busca mejorar el rendimiento de los trabajadores, a través de incentivos, reconocimiento, etc. A su vez la empresa se ve beneficiada por los mejores resultados de sus trabajadores.

Muchos gerentes no lo toman en consideración, pero para Herzberg y Maslow son necesidades que los trabajadores necesitan satisfacer; se sabe que si los trabajadores están motivados la empresa conseguirá mejores resultados.

Una de las causas principales por las que los gerentes no realizan motivación a sus trabajadores, es porque consideran que les genera gastos, o que los trabajadores no rendirán como lo esperan, mas es sabido que si un trabajador recibe las condiciones necesarias y la motivación necesaria, elevará su rendimiento dentro de su trabajo.

Una de las razones por las que se decidió realizar esta investigación es por la poca o casi nula Motivación que existe en la mayoría de las organizaciones, conocer más acerca el tema y descubrir como este aspecto se está dando dentro de la empresa en mención.

Por otro lado, tener en consideración para nuestra carrera y por qué no aplicarla más adelante en nuestra vida profesional.

El marco teórico, fueron apoyados por autores como F. Herzberg, Abraham Maslow, entre otros que son personajes conocedores del tema de investigación.

Cabe señalar que los datos adquiridos, fueron elaborados a través de las guías de observación, el cuestionario que gracias al apoyo de los trabajadores de la empresa Kilombo, (quienes fueron seleccionados de manera no probabilística) pudimos dar a conocer en este trabajo de investigación.

El fin de este trabajo de investigación es dar a conocer como se da la motivación laboral dentro de la empresa Kilombo Huánuco SRL desde el planteamiento del problema, las bases teóricas necesarias, el marco metodológico, la obtención de resultados y por último discutir los resultados obtenidos y llegar a las conclusiones proponiendo sugerencias y de cómo subsanar las deficiencias encontradas.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
RESUMEN	V
INTRODUCCIÓN	VI
ÍNDICE	VIII

CAPÍTULO I**EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.**

1.1. Descripción del problema	11
1.2. Formulación del problema	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3. Objetivos.....	16
1.3.1. Objetivo general.....	16
1.3.2. Objetivos específicos	16
1.4. Hipótesis.....	17
1.5. Variables.....	17
1.6. Operacionalización de las variables	18
1.7. Justificación	18
1.8. Viabilidad	19
1.9. Limitaciones.....	20

IX
CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO.

2.1. Antecedentes.....	22
2.2. Bases teóricas.....	24
2.3. Definiciones conceptuales.....	65

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO.

3.1. Nivel de la investigación.....	67
3.2. Tipo de investigación.....	67
3.3. Diseño y esquema de la investigación.....	69
3.4. Población y muestra.....	69
3.5. Instrumentos de recolección de datos.....	71
3.6. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.....	71

CAPÍTULO IV

RESULTADOS.

4.1. Resultados del trabajo de campo.....	72
---	----

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

5.1. Contrastación con los antecedentes.....	96
--	----

5.2. Contrastación con las bases teóricas.....	99
5.3. Contrastación con la hipótesis.....	101
CONCLUSIONES.....	102
SUGERENCIAS	103
BIBLIOGRAFÍA	104
ANEXOS	106

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

1.1. Descripción del problema.

Para las organizaciones actuales el talento humano es considerado como un factor importante para el éxito organizacional, ya que estos permiten el logro de los objetivos y metas de la empresa.

Entonces teniendo en cuenta que el talento humano es un activo importante y es la fuente de ventaja competitiva para las organizaciones resulta necesaria que permitan alcanzar el máximo desempeño laboral de estos en beneficio de la organización.

La motivación en cualquier ámbito siempre representará un mecanismo que permite lograr objetivos y metas deseadas, es por ello la gran importancia que representa para el personal ya que permite lograr que estos estén motivados.

Si nos fijamos como es la motivación fuera de nuestro entorno; la motivación laboral se ve reflejada ampliamente, ya que en empresas grandes, es muy importante el factor humano y desean obtener la máxima productividad de sus trabajadores, es por ello que la empresa *Diva's discoteque* en Concepción – Chile, sus trabajadores son parte de su éxito empresarial y ellos son muy

motivados en todos los aspectos de su clima laboral y desarrollo personal, ya que laboran en espacios amplios y muy agradables, sus sistema de ascensos permite a los trabajadores crezcan laboralmente, buenos sueldos, ambientes laborales seguros, por lo demás los trabajadores tienen una buena motivación que le permite a la empresa ser una de las mejores en la ciudad; por ende es uno de los lugares más populares de entretenimiento en Chile, también ellos entregan las herramientas necesarias para su desarrollo como empleado, de manera que puedan brindar el mejor servicio a sus clientes.

En nuestro país la motivación laboral ya no es cosa de otro mundo, puesto que empresas grandes buscan obtener un mayor beneficio de sus trabajadores y ambos son beneficiados, en el Perú empresa dedicadas al rubro del entretenimiento como *RÚSTICA – ANTIQUA Disco Club* ofrecen a sus trabajadores una motivación laboral de calidad. Es así que esta empresa brinda algunos beneficios como; el mejor clima laboral (excelente factor de motivación laboral a sus trabajadores), ofreciendo recompensas al cumplir con la meta propuesta por la empresa, dicha recompensa consiste en premiar a los primeros cuatro colaboradores, vales de consumo en Rústica, entre otros por sus trabajos muy bien realizados; programa de ascensos para los trabajadores; días de

descanso y vacaciones con remuneración, lo que permite que el trabajador se encuentre motivado en todo momento.

La empresa *KILOMBO Huánuco SRL* ubicada en el Jr. Dos de mayo N° 102 – Huánuco, no considera algunos factores que forman parte de una buena motivación laboral como son; el escaso trabajo en equipo se da porque un conjunto de trabajadores no tienen metas y objetivos comunes por lo cual cada trabajador busca desarrollarse individualmente y no en equipo; los incentivos que se les da a los trabajadores a menudo, juega en contra de la empresa porque estos no se ven en la necesidad de lograr sus objetivos, ya que dichos incentivos son limitados para algunos de los trabajadores es por ello que no tienen el deseo de hacer las cosas bien o de tener éxito en sus realizaciones; las relaciones con los superiores se presentan de buena forma, ya que cada tarea que llevan a cabo los trabajadores se dan de manera controlada por ende existe una comunicación fluida y cordial entre gerente y trabajador; los salarios bajos que adquieren los trabajadores por el tiempo de servicio, no se ajustan en algunos casos a sus necesidades, ya que se dan de acuerdo a los cargos que ocupan ellos en la empresa; el reconocimiento que se le da a los trabajadores son los incentivos que se les brinda por los resultados de sus esfuerzos y de sus trabajos, siendo así una respuesta a sus necesidades; la poca responsabilidad de los trabajadores se ve reflejado en muchos de ellos, puesto que

incumplen en los horarios de trabajo llegando tarde o faltando muchas veces a la empresa; el clima laboral en la empresa se ve reflejado en la relación que los jefes tienen con sus trabajadores puesto que se da de manera cordial y con una buena comunicación, las condiciones ambientales son las óptimas para que puedan realizar sus tareas, el único problema es la falta de trabajo en equipo y la responsabilidad de los trabajadores; la seguridad que tienen los trabajadores en la empresa es inadecuada ya que al ser un trabajo nocturno, se presentan algunos riesgos como los conflictos que pudieran suscitarse entre los clientes, los accidentes provocados por ellos, y al momento de retirarse de la empresa está el peligro latente de la inseguridad ciudadana.

Si la empresa Kilombo Huánuco SRL continúa con la poca motivación laboral que brinda a sus trabajadores no conseguirán la productividad que buscan de ellos y por ende no brindarán un servicio de calidad a sus clientes.

Por lo tanto con nuestro informe de investigación pretendemos ayudar a mejorar el control y manejo de la motivación como incentivo laboral de los trabajadores en la empresa Kilombo Huánuco SRL a través del plan que vamos a estructurar y que se dará a conocer a los encargados de la administración de dicha empresa para que lo implementen y pueda mejorar en sus funciones diarias.

1.2. Formulación del problema.

Las siguientes interrogantes fueron planteadas al iniciar el proyecto de investigación.

1.2.1. Problema general.

¿De qué manera la motivación como incentivo laboral de los trabajadores se presenta en la empresa Kilombo Huánuco SRL?

1.2.2. Problemas específicos.

PE1: ¿De qué manera el trabajo en equipo se presenta en la empresa Kilombo Huánuco SRL?

PE2: ¿De qué manera los incentivos se dan en la empresa Kilombo Huánuco SRL?

PE3: ¿De qué manera se da las relaciones con los superiores en la empresa Kilombo Huánuco SRL?

PE4: ¿De qué manera se da los salarios en la empresa Kilombo Huánuco SRL?

PE5: ¿De qué manera se da el reconocimiento de los trabajadores de la empresa Kilombo Huánuco SRL?

PE6: ¿De qué manera se da la responsabilidad de los trabajadores en la empresa Kilombo Huánuco SRL?

PE7: ¿Cómo es el clima laboral en la empresa Kilombo Huánuco SRL?

PE8: ¿Cómo se da la seguridad en el trabajo en la empresa Kilombo Huánuco SRL?

1.3. Objetivos de la investigación.

1.3.1. Objetivo general.

Conocer la manera en que la motivación como incentivo laboral de los trabajadores se presenta en la empresa Kilombo Huánuco SRL de la ciudad de Huánuco, periodo 2016 – 2017.

1.3.2. Objetivos específicos.

OE1: Identificar cómo se da el trabajo en equipo en la empresa Kilombo Huánuco SRL.

OE2: Identificar qué tipos de incentivos se da en la empresa Kilombo Huánuco SRL.

OE3: Determinar cómo se dan las relaciones con los superiores de la empresa Kilombo Huánuco SRL.

OE4: Determinar cómo se dan los salarios en la empresa Kilombo Huánuco SRL.

OE5: Determinar cómo se da el reconocimiento de los trabajadores de la empresa Kilombo Huánuco SRL.

OE6: Identificar cómo se da la responsabilidad de los trabajadores en la empresa Kilombo Huánuco SRL.

OE7: Identificar cómo se dan el clima laboral en la empresa Kilombo Huánuco SRL.

OE8: Determinar cómo se da la seguridad en el trabajo en la empresa Kilombo Huánuco SRL.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis.

1.4.1. Hipótesis general.

Según los autores Dr. Roberto Hernández Sampieri, Dr. Carlos Fernández Collado y Dra. María del Pilar Batista Lucío, la investigación descriptiva menciona las cualidades, características, propiedades del problema de investigación, por lo cual no es necesario plantear la hipótesis (2004):

“Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar como se relacionan estas”.

“En esta clase de estudios el investigador debe ser capaz de definir, o al menos visualizar, que se medirá (que conceptos, variables, componentes, etc.) y sobre qué o quiénes se recolectará, los datos (personas, grupos, comunidades, objetos, animales, hechos, etc.)”

Dado por lo expuesto en el párrafo anterior en esta investigación no se realizó la hipótesis tanto general como las específicas.

1.5. Variables.

VARIABLE
La Motivación como incentivo laboral de los trabajadores en la Empresa Kilombo Huánuco SRL.

1.6. Operacionalización de las Variables.

VARIABLE INDEPENDIENTE: “MOTIVACIÓN LABORAL”.			
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL		
	DIMENSIÓN	INDICADORES	TÉCNICA/INSTRUMENTOS
Es la situación emocionalmente positiva, que se produce en un sujeto cuando existe un estímulo o incentivo que le satisface una necesidad, lo que permite obtener de él, una conducta apetecida.	TRABAJO EN EQUIPO	1.1 Participan equitativamente todos los trabajadores. 1.2 Resuelven sus problemas en equipo.	TÉCNICA 1: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario TÉCNICA 2: Observación INSTRUMENTO: Guía de observación.
	INCENTIVOS	1.3 Estímulo que mueve al sujeto a realizar algo. 1.4 Elevan la productividad del trabajador.	
	RELACIONES CON LOS SUPERIORES	1.5 Supervisión constante al trabajador. 1.6 Respeto mutuo entre jefe y trabajador.	
	SALARIOS	1.7 Pago justo por los servicios brindados. 1.8 Permite el desarrollo y crecimiento personal.	
	RECONOCIMIENTO	1.9 Interés verdadero hacia los trabajadores. 1.10 Genera sentimientos de bienestar personal y profesional.	
	RESPONSABILIDAD	1.11 Cumplir con las tareas encomendadas. 1.12 Llegar a tiempo y con puntualidad.	
	CLIMA LABORAL	1.13 Buena relación laboral entre trabajadores. 1.14 Compromiso con realizar bien las tareas asignadas	
	SEGURIDAD EN EL TRABAJO	1.15 Estabilidad y protección dentro de la empresa. 1.16 Buenas condiciones de trabajo.	

1.7. Justificación.

La motivación es parte importante en la organización, porque permite que los trabajadores realicen sus actividades bien, y esto permite que las empresas se desarrollen más porque todas las organizaciones laboran con personas. El Instituto para la Calidad de Vida Diaria creado por Sodexo, en alianza con el Institute For Service Innovation & Strategy, realizó un estudio sobre las técnicas de motivación laboral, la cual publicó en un libro llamado “Valorar a las personas

para crear Valor". En éste, se establecen estrategias aplicadas para la motivación del capital humano de las organizaciones, analizando las técnicas de motivación desde un punto de vista teórico y práctico, tomando como ejemplo la experiencia de las empresas más importantes del mundo; dicho estudio reveló tres factores importantes de motivación considerados claves para el desarrollo de la motivación laboral: La creación de condiciones de trabajo consideradas por el empleado como amigables, ofrecerle al empleado la posibilidad y la oportunidad de crecimiento dentro de la organización y por último lograr que los valores y visión de la empresa sean compartidos por sus empleados. Entonces teniendo en cuenta estos aspectos vemos la importancia de la motivación laboral en las organizaciones y precisamente en la empresa Kilombo Huánuco SRL.

1.8. Viabilidad.

El presente trabajo de investigación fue viable porque contó con las siguientes características, que permitieron su realización:

1.8.1 Accesibilidad.

El presente trabajo de investigación contó con la autorización del gerente de la empresa.

1.8.2 Económico.

Los recursos económicos para el trabajo de investigación fueron cubiertos por ambos investigadores.

1.8.3 Bibliográfico.

Se contó con recursos bibliográficos relacionados con el tema de investigación.

1.8.4 Antecedentes.

Se contó con investigaciones ligadas a nuestro trabajo de investigación.

1.8.5 Tiempo.

Se contó con el tiempo disponible para la realización del trabajo en mención.

1.8.6 Trabajo en Equipo.

Los bachilleres tuvieron un trato cordial por lo tanto el trabajo de investigación se realizó de manera armoniosa y exitosa.

1.9. Limitaciones.

Algunos aspectos a considerar como limitaciones dentro de nuestro trabajo de investigación son:

- La metodología de la investigación científica, que al ser de desarrollo complicado no se manejó bien a su cabalidad en un principio, por otro lado es un aspecto que se ha mejorado en el transcurso de la investigación.

- A considerar otro aspecto fue la poca colaboración de los trabajadores, que tuvieron cierto recelo al momento de dar información. Esta limitación se ha superado gracias a la autorización obtenida de la gerencia, que permitió a los trabajadores poder compartirnos la información necesaria.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO.

2.1. Antecedentes.

Después de haber revisado en la tesisteca de la Universidad Privada de Huánuco, obteniendo información vía internet y en la Universidad Nacional Herminio Valdizán obtuvimos las siguientes tesis:

A NIVEL INTERNACIONAL:

DELGADO VALERY, María de los Ángeles y DI ANTONIO DUARTE, Ana Cristina. “La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Un estudio de caso” Caracas, Venezuela; Periodo 2010. Tesis para optar el grado de Licenciada en Educación – Mención de Desarrollo de los Recursos Humanos. Los tesisistas llegaron a la siguiente conclusión:

1. Integración del Personal como Herramienta Gerencial: Uno de los recursos más valiosos con que cuenta la empresa es su talento humano, es una de las actividades del gerente a la que debe darse alta prioridad, en dos sentidos provisión y desarrollo, debe actuarse de acuerdo a una planificación establecida en función de un análisis de debilidades y fortalezas del personal que labora en Multiviviendas,

C.A., se debe estar atento en proporcionarles todas las herramientas, conocimientos que garanticen productividad, resultados, además de sueldos, salarios, prestaciones que garanticen su calidad de vida. Implementar una metodología de trabajo en equipo. Incentivar la participación de los empleados es importante ya que están motivados a implementar ideas cuando ellos mismos las han propuesto. Por el contrario, un proyecto que se haya concebido y desarrollado sin la ayuda de los empleados puede provocarles un sentimiento de exclusión. Debido a esto, siempre se deben tener en cuenta las necesidades, los consejos y temores de los empleados.

A NIVEL NACIONAL

GUTIERREZ LEÓN, WALTER ALONSO: “Motivación y satisfacción laboral de los obrero de construcción civil: Bases para futuras investigaciones” Tesis para optar el título de ingeniero civil. El tesista llegó a las siguientes conclusiones:

III.1.6 Los trabajos que aplican las teorías generales de motivación a la industria de la construcción han sido muy criticados, sobre todo los basados en la teoría de Maslow y en la de Herzberg. En el primer caso, la jerarquía de necesidades parece no ser algo tan universal como sugería Maslow, puesto que el ranking de factores de motivación de los trabajadores investigados depende del país analizado y del momento histórico seleccionado. En el segundo caso, la aplicación de Herzberg, algunos defienden su uso para identificar

factores con influencia en la motivación (Chan, 1993; Nicholls y Longford, 1987), mientras que otros centran sus críticas (Young, 1991; Ruthankoon, 2005; Ruthankoon y Ogunlana, 2003) en la falta de validez metodológica y situacional y en que la teoría no resulta estable entre diferentes posiciones jerárquicas.

A NIVEL LOCAL

ATACHAGUA ECHEVARRIA, Sharom Marilia: “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sanroman Perú en la ciudad de Huánuco. Tesis para optar el grado de licenciado en Ciencias Administrativas. La tesista llegó a la siguiente conclusión:

2. La motivación es la fuerza que energiza, dirige y canaliza la conducta humana.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1 Base teórica N° 01 Motivación laboral

• Etimología:

Diccionario etimológico de la universidad de Chile; plantea:

“Motivación es la causa de una acción. La palabra motivación proviene del latín *motivus* (movimiento). *Motivus* también es la base de las palabras: *motivar*, *motivador* y *motivo*. La palabra *laboral* proviene del latín “*laboralis*” y significa relativo al trabajo”.

• Historia:

Dr. C. Luis Alfredo González Collera. Título: La motivación y su historia. Centro de trabajo: UCP "Rafael María de Mendive"; Plantea:

La motivación ha sido interés para muchos estudiosos desde la antigüedad. Los primeros intentos para explicar la naturaleza de la motivación humana, según datos aportados por C. Flores (1987), proceden de los pensadores griegos como Epicuro argumentó una teoría en la que defiende que los sujetos están motivados para buscar el placer y evitar el dolor. Sócrates por su parte, trató de encontrar el porqué de la búsqueda de la felicidad en el hombre, mientras que Aristóteles basado en la observación de los hechos concluyó que determinadas conductas humanas estaban relacionadas con los sentimientos de afecto que dirigen el comportamiento.

En lo sucesivo la motivación ha sido abordada desde dos enfoques o posiciones diferentes no marxistas (biologistas, psicoanalistas, conductistas, humanistas y cognitivistas), y marxista.

En esta ocasión nos referiremos a las Posiciones no marxistas. Alrededor de 1910, el tipo de teoría y conceptos explicativos predominantes era de orientación biológica, centrando la atención solo en las bases orgánicas que permiten entender y explicar las distintas conductas motivadas. Se defiende la idea de que toda conducta es básicamente instintiva, concibiendo el instinto como reflejo (James, W., 1890), concepto reduccionista

reconsiderado por McDougal, 1908), quien alega que estos, además, están conformados por elementos cognitivos y afectivos. Ya en los años 70 este autor centra su atención en la fuerza motivadora de los instintos.

- **Definición**

María del Mar Silva Gonzales, Las relaciones humanas en la empresa. Pág. 91; plantea:

“La motivación laboral podría definirse como: “La situación emocionalmente positiva, que se produce en un sujeto, cuando existe un estímulo o incentivo que le satisface una necesidad, lo que permite obtener de él, una conducta apetecida”.

María del Mar Silva Gonzales, Las relaciones humanas en la empresa. Pág. 102- 103; muestra la siguiente teoría de Maslow:

“Teoría de Maslow o la jerarquía de las necesidades (En relación con la motivación laboral). La motivación es una situación del sujeto respecto a una serie de necesidades jerarquizadas, que le permiten a la persona poder sentirse bien; y en el campo laboral, los trabajadores de la empresa cuando cumplen con sus necesidades, se podrá conseguir que los trabajadores estén motivados y la empresa logre sus objetivos”

Tomando como referencia la teoría de Maslow o Jerarquía de las necesidades que presenta María del Mar Silva Gonzales y que han sido adaptadas a la motivación laboral; en el desarrollo del presente informe de investigación se utilizará lo siguiente:

Señala que las necesidades se satisfacen en un orden jerárquico y hasta que no están satisfechas las del nivel inferior no se podrá satisfacer las del nivel inmediatamente superior.

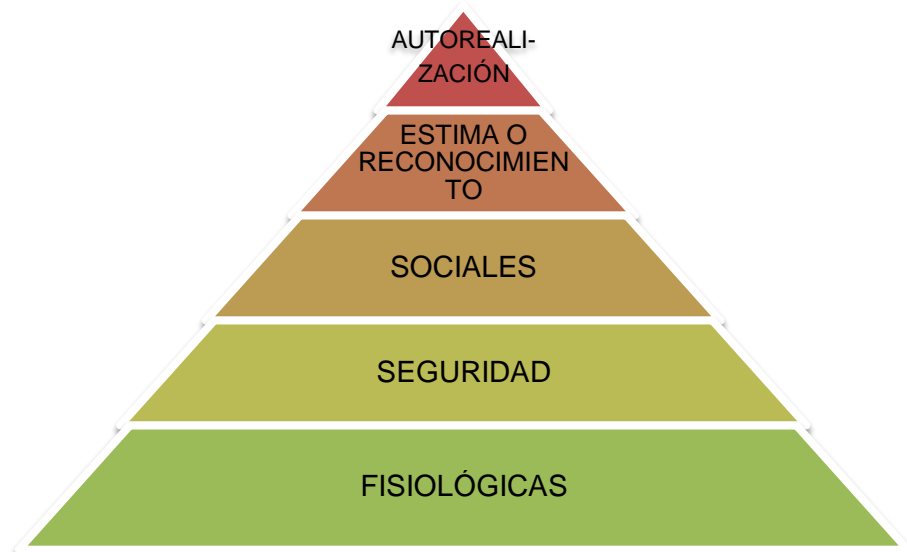


Figura. 01: Pirámide de las necesidades de Maslow.

Necesidad	En el ámbito laboral
FISIOLÓGICA	Correspondería al suelo y los servicios de asistencia médica .
SEGURIDAD	Correspondería a unas condiciones mínimas a una salud laboral ; un plazo aceptable de contrato de un trabajo; y la seguridad de una jubilación .
SOCIALES	Correspondería con el sentimiento de pertenencia de la empresa y al departamento en que se trabaja.
ESTIMA O RECONOCIMIENTO	Correspondería con estatus que se disfruta y las características y comodidades del puesto de trabajo.
AUTORREALIZACIÓN	Según el autor María del Mar Silva Gonzales: "Únicamente se puede dar cuando se han cubierto las necesidades anteriores. La autorrealización es una necesidad que nunca acaba de satisfacerse, pues la persona tiene unas posibilidades y capacidades ilimitadas".

Cuadro 01: Necesidades de Maslow elevadas al ámbito laboral.

Según la jerarquía de las necesidades de Maslow, ¿Cómo podría lograrse la motivación laboral en la empresa a través de la jerarquía de necesidades de Maslow?

Se señalan a continuación:

- **FISIOLÓGICAS:** Retribuyendo con un salario justo.
- **SEGURIDAD:** Proporcionándoles seguridad y estabilidad en el trabajo.
- **SOCIALES:** Creando grupos de trabajo y facilitando la relación con los mandos.
- **ESTIMA O RECONOCIMIENTO:** Otorgando responsabilidades.
- **AUTORREALIZACIÓN:** Ofreciendo nuevos retos para desarrollar la creatividad.

Idalberto Chiavenato, introducción a la teoría general de la administración, Quinta edición, pág. 572-575, da a conocer la siguiente teoría:

“Teoría de Herzberg: factores motivadores e higiénicos (Factores que se realizan en un ambiente laboral y contribuyen a la motivación laboral). Formuló la llamada teoría de los factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo”.

Tomando como referencia la Teoría de Herzberg: factores motivadores e higiénicos y que han sido adaptadas a los factores que se realizan en un ambiente laboral y contribuyen a la motivación laboral que presenta Idalberto Chiavenato; en el desarrollo del presente proyecto de investigación se utilizará lo siguiente:

Herzberg realizó investigaciones con técnicos y administrativos sobre las situaciones que les hacía sentirse satisfechos o insatisfechos en su trabajo. Esto le permitió comprender la necesidad de que las empresas se preocupen por crear un clima laboral adecuado, que permita al personal que trabaje en ella, satisfacer sus necesidades de segundo nivel.

Frederick Herzberg formuló la llamada teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo. Este autor plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas.

- 1. Factores higiénicos** o *factores extrínsecos*: Se localizan en el ambiente que rodea a las personas, y abarcan las condiciones en que ellas desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administrativas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. Los principales factores higiénicos son el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión de las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, la política de directrices de la empresa, el clima de las relaciones entre la empresa y los empleados, los reglamentos internos, etc. Son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo. Herzberg destaca que,

tradicionalmente, los factores higiénicos apenas si eran tomados en cuenta en la motivación de los empleados: para lograr que las personas trabajen más, puesto que el trabajo era considerado una actividad desagradable, era necesario apelar a premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes – incentivos externos al individuo – a cambio de su trabajo. Más aun, otros incentivaban el trabajo de las personas por medio de recompensas (motivación positiva) o castigos (motivación negativa). Según las investigaciones de Herzberg, cuando los factores higiénicos son óptimos, solo evitan la insatisfacción, y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho tiempo. Cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan la insatisfacción de los empleados. A causa de esa influencia, más orientada hacia la insatisfacción, Herzberg los denomina factores higiénicos, pues son esencialmente preventivos: evitan la insatisfacción, pero provocan satisfacción. Su efecto es similar al de ciertos medicamentos, evitan la infección o combaten el dolor de cabeza, pero no mejoran su salud. Por el hecho de estar más relacionados con la insatisfacción, Herzberg también los llama factores de insatisfacción.

2. Factores motivacionales o *factores intrínsecos*: se relacionan con el contenido del cargo y la naturaleza de las tareas que ejecuta el individuo; por tanto, estos factores se hallan bajo el control del individuo, pues se refieren a lo que hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos de crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización, y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Sin embargo, los cargos se han definido tradicionalmente buscando atender los principios de eficiencia y economía, sin tener en cuenta el desafío y la oportunidad para la creatividad del individuo, ante lo cual pierden significado psicológico para quien los desempeña, y crean un efecto “desmotivador” que provoca apatía, desinterés y falta de sentido psicológico, pues la empresa solo ofrece un lugar decente para trabajar.

Según las investigaciones de Herzberg, el efecto de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es mucho más profundo y estable: cuando son óptimos, provocan la satisfacción en las personas; cuando son precarios, la impiden. Por el hecho de estar ligados a la satisfacción de los individuos, Herzberg los llama también factores de satisfacción.

Encontró que existen dos tipos de factores:

Factores motivadores	Factores Higiénicos
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconocimiento. ✓ Estatus. ✓ Responsabilidad. ✓ Posibilidad de progreso o logro. ✓ Trabajo en sí mismo. ✓ Realización. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relaciones con los compañeros. ✓ Relaciones con los superiores. ✓ Relaciones con los subordinados. ✓ Condiciones de trabajo. ✓ Salario y seguridad.

María del Mar Silva Gonzales, Las relaciones humanas en la empresa. Pág. 102- 103; muestra la siguiente teoría:

“Los factores motivadores o relativos al trabajo o su contenido proceden, por sí mismos, situaciones de satisfacción. Por su parte, los factores higiénicos o relativos al contexto en que se desarrolla el trabajo, tratan simplemente de evitar insatisfacción o descontento, por lo que no mantienen la **motivación laboral** y por tanto, la conducta deseada”.

En ese sentido los factores motivadores o relativos al trabajo y que han sido adaptadas a la motivación laboral que presenta María del Mar Silva Gonzales; en el desarrollo del presente proyecto de investigación se utilizará lo siguiente:

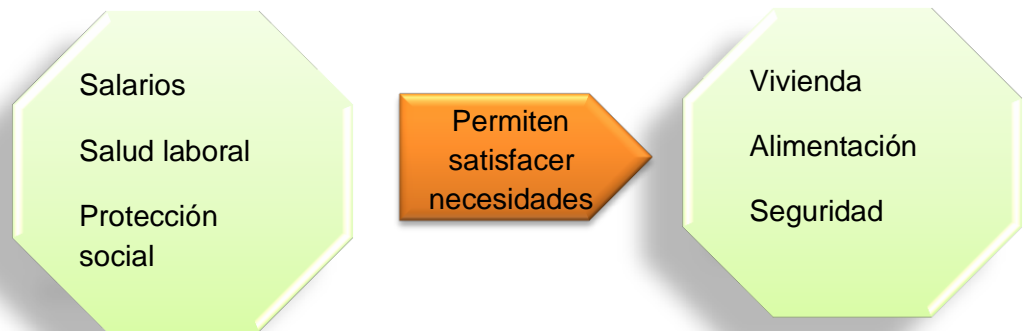
Que Herzberg propone 2 ideas a la hora de poner su teoría a la práctica:

1. Crear dentro de la empresa condiciones que permitan que los factores higiénicos no provoquen insatisfacción (salarios razonables, condiciones ambientales adecuadas, políticas justas, etc.).

2. Rediseñar cada puesto de trabajo de forma que resulten más enriquecedores para el trabajador (incrementar la responsabilidad, la autonomía, la posibilidad del desarrollo personal, etc.).

Si relacionamos los factores de Herzberg con la escala de necesidades de Maslow:

Los factores higiénicos:



Los factores motivadores:

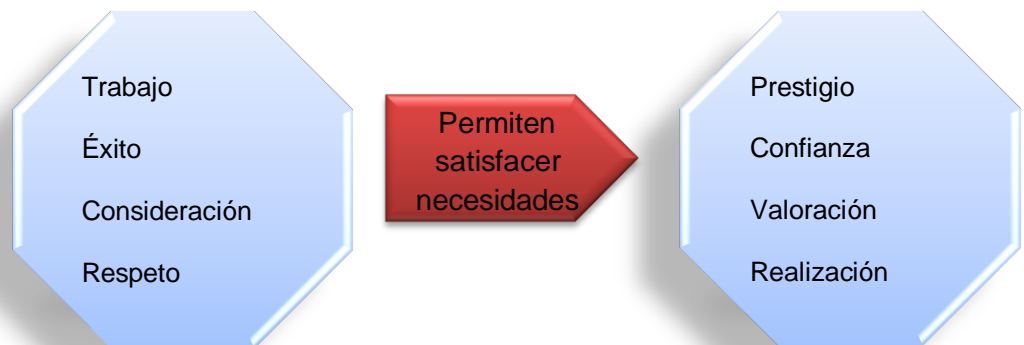


Figura 02. Relación entre factores de Herzberg y necesidades de Maslow

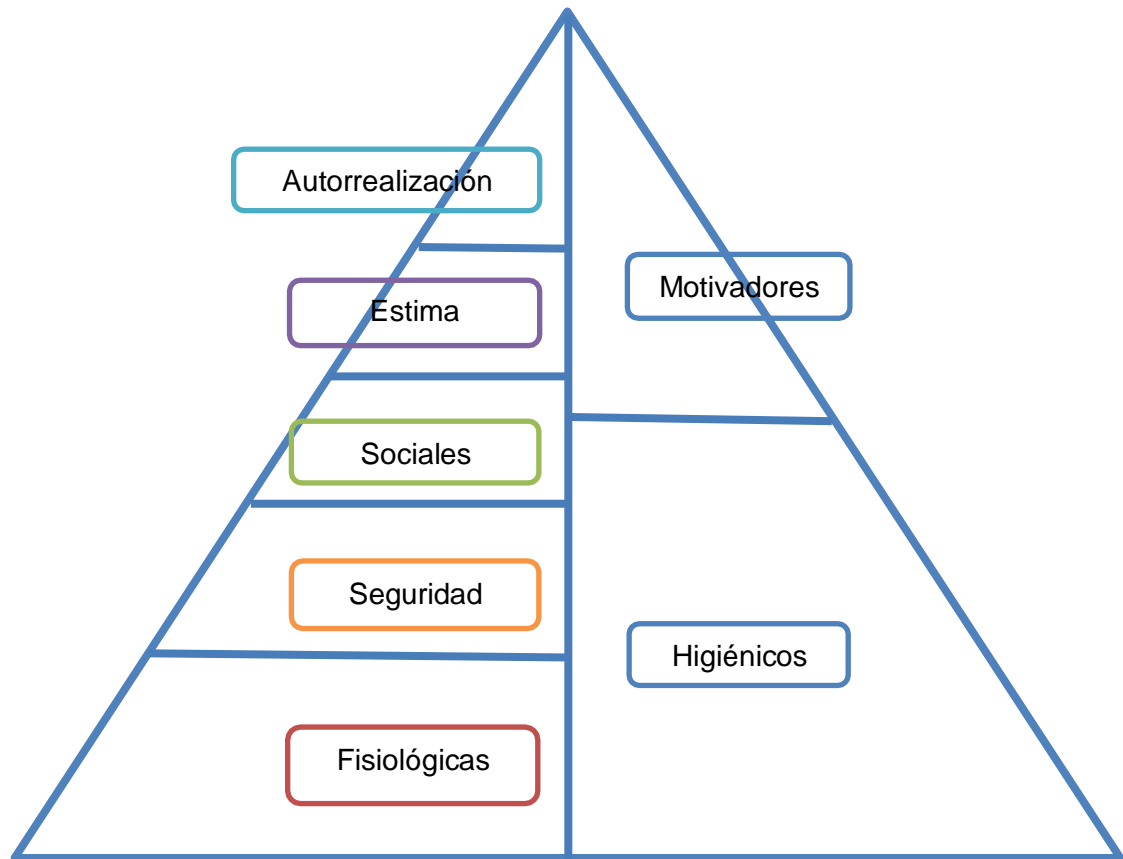


Figura 03. Relación piramidal entre necesidades y factores.

- **Características**

Estos pueden ser:

- Premiar y alabar a las personas cuando se lo merecen, pero no siempre.
- Enseña a intentarlo a pesar de la dificultad.
- Confía en la habilidad de los demás.
- Corrige y evalúa conductas concretas, no a la persona como tal.
- Recordarle a las personas sus buenas cualidades.

- **Importancia**

La motivación laboral es importante porque es una técnica esencial en las empresas, esta técnica se basa en mantener a los empleados con un alto estímulo en el cual ellos puedan desarrollar actitudes positivas, las cuales puedan mejorar su desempeño en el trabajo, se menciona que es una técnica esencial para las empresas, ya que la presencia de los empleados correctamente motivados para ejecutar lo mejor posible sus funciones y tareas laborales es beneficioso, tanto para la organización que tendrá mayor probabilidad de obtener mejores resultados, como para los propios trabajadores quienes experimentan un aumento en la calidad de vida laboral.

Es de suma importancia tener en cuenta cuál sería la mejor manera de lograr que los empleados se encuentren motivados para realizar sus actividades correctamente y de esta manera lograr que la empresa cumpla con sus principales objetivos.

- **Ventajas**

- Porque quien es motivador se convierte en una persona significativa y digna de confianza. Ello le convierte en un modelo atractivo.
- Porque da información útil a los demás sobre sus puntos fuertes. Cambia el clima total de la organización, ayuda al

cambio de la cultura organizacional y tiene valor de ejemplaridad.

- El trabajador se sentirá a gusto en su trabajo, producirá más y con mejor calidad.
- Se obtendrá mayor rendimiento de los trabajadores.
- El trabajador evitará la búsqueda de otro empleo, por las oportunidades de progreso y motivación que le ofrece la empresa.
- Existe una mejor comunicación entre ellos, para la resolución de sus problemas.
- Se establecen los nuevos objetivos y metas, para lograr el desarrollo de la empresa.

TRABAJO EN EQUIPO

Un equipo de trabajo es un conjunto de individuos y/o personas que deben colaborar, cooperar hasta cierto grado para lograr un solo resultado general o para alcanzar las metas comunes.

Conjunto estructurado de relaciones en el que los integrantes tienen responsabilidades que deben cumplir juntos, un objetivo o, metas a fines productivos, etc. Y en el que desde el principio se aclaran hasta cierto grado las relaciones de autoridad.

¿Cómo surge el trabajo de equipo?

Este surge como una necesidad de tener relaciones con otras personas, la cual es una de las más fuertes y constantes.

El desarrollo de equipos debe comenzar con el sentimiento de una firme necesidad de mejorar algunas condiciones o procesos básicos que están interfiriendo en el logro de las metas organizacionales. Cuando se agrupan las personas como un equipo, la rotación disminuye y se realiza un trabajo mucho mejor. Ciertos oficios los pueden realizar los trabajadores en forma aislada, pero el trabajo en grupo con frecuencia ocasiona una mejor motivación individual y un ritmo más rápido de trabajo.

¿Cómo se forman los equipos?

Una unidad fundamental de la organización, el equipo o grupo de trabajo, puede ser el centro lógico del mejoramiento de la eficacia de la organización. Las actividades relativas a la formación de equipos para el desarrollo organizacional mejoran la actividad de los equipos y el sentido de participación entre sus miembros. La formación de equipos puede dirigirse a dos tipos distintos de equipos o grupos de trabajo: primero, un equipo actual o permanente integrado por un gerente y sus subordinados; y segundo, un nuevo grupo que puede crearse a través de una fusión o algún otro cambio estructural de la empresa o constituirse para resolver un problema específico.

Para ambos tipos de grupos, las actividades referentes a la formación de equipos se proponen diagnosticar las barreras de un buen desempeño del grupo, mejorar la realización de las tareas, las relaciones entre los miembros del equipo y los procesos operacionales de éste, como son la comunicación y la asignación de tareas.

Tipos de equipo

Existen dos tipos de equipo:

- Equipos funcionales
- Equipos para resolver problemas y tomar decisiones

Los Equipos Funcionales

Pueden ser fuerzas especiales designadas para integrar esfuerzos y ejecutar una tarea extraordinaria. Un grupo funcional más constante lo ejemplificaría en un equipo de empleados que trabajan junto todos los días en una línea de ensamble, para ensamblar televisores.

Estos equipos tienen sus propios objetivos; por ejemplo, la realización de ciertas funciones organizacionales (por lo general en forma continua). Entre los miembros del equipo existe una diferenciación de funciones. Además de las funciones de interacción, los miembros del equipo funcional desempeñan labores funcionales como parte de sus propias responsabilidades organizacionales.

Equipos para resolver problemas y tomar decisiones.

Los grupos creados con la meta de resolver problemas y tomar decisiones merecen atención especial porque sus actividades son particularmente importantes y porque la información relacionada a este esfuerzo de equipo se obtiene más rápidamente que entre los equipos funcionales. Los equipos para tomar decisiones han sido el centro de muchas controversias.

Ventajas

- **Amplitud de la información:** Al acumular los recursos de varios individuos contamos con más elementos en el proceso de decisión.
- **Diversidad de la información:** Aparte de proporcionar varios elementos, los grupos dan heterogeneidad al proceso de decisión. Esto nos brinda la oportunidad de tener más enfoques y de disponer de más alternativas.
- **Aceptación de la solución:** Muchas decisiones fracasan tras la elección definitiva porque la gente no acepta la solución. Pero si en la decisión participan los que serán afectados por ella y deberán intervenir en su relación, habrá mayores posibilidades de que la acepten y hagan que otros también la acepten. Ello redundará en un apoyo más firme de la decisión y produce más satisfacción entre quienes deben implantarla.

Desventajas

- **Lentitud:** Se requiere tiempo para reunir a un grupo. La interacción que se realiza una vez reunido el grupo resulta a veces ineficiente. A consecuencia de ello los grupos tardan más tiempo en llegar a una solución que si un individuo la tomara. Esto puede reducir la capacidad de la gerencia para intervenir de inmediato con una acción decisiva cuando se necesita.
- **Conformismo:** Se dan presiones sociales en el grupo. El deseo que tienen los miembros de ser aceptados y considerados un elemento positivo propicia la desilusión del desentendimiento, con lo cual se favorece el conformismo entre las diversas perspectivas.
- **Dominio de la discusión:** Uno o algunos miembros a veces dominan la discusión en grupo. Sin la coalición dominante se componen de personas de capacidad baja y media, disminuirá la eficacia global del grupo.
- **Responsabilidad ambigua:** Los miembros del grupo comparten la responsabilidad, pero ¿quién es el responsable del resultado final? En el caso de una decisión individual resulta patente que lo es. En una decisión colectiva, se diluye la responsabilidad de los miembros.

Importancia de los trabajos en equipo

- Son una fuente de enriquecimiento y profundidad en la obtención de información. Si se componen de personas con diversas formaciones, las opciones producidas serán más amplias y el análisis más crítico.
- La formación de grupos de trabajo es como un sistema de sugerencias, lo que también es un medio importante para motivar a los empleados, involucrándolos en los sistemas de recompensas y en la toma de decisiones de la organización, (suponiendo que la dirección toma en serio las sugerencias de sus empleados).
- Lo que también implica un mejor y aumento de la participación de los integrantes del equipo en el trabajo, hacia la empresa.
- Le crea una manera de compromiso hacia la empresa, y lo motiva a ser más y mejor en su desempeño.

LOS INCENTIVOS

Es aquello que se propone estimular o inducir a los trabajadores a observar una conducta determinada que, generalmente, va encaminada directa o indirectamente a conseguir los objetivos de: más calidad, más cantidad, menos coste y mayor satisfacción; de este modo, se pueden ofrecer incentivos al

incremento de la producción, siempre que no descienda la calidad, la puntualidad (premiándola), al ahorro en materias primas.

Estímulo que se ofrece a una persona, grupo o sector de la economía con el fin de elevar la producción y mejorar los rendimientos.

Origen de los Incentivos

El movimiento de la administración científica inició el auge de los sistemas de incentivos financieros al proporcionar estándares objetivos de desempeño mediante los cuales pudiera medirse y retribuirse la productividad del empleado. Frederick W. Taylor tenía la convicción de que los empleados podrían aplicar un mayor esfuerzo si se les pagaba un incentivos financiero basado en el número de unidades que producían.

El sistema de Taylor pronto fue seguido por otros, que llevaron los nombres de los líderes en el campo administrativo como Gantt, Emerson, Halsey, Rowan y Bedaux.

Aunque los planes variaban un tanto en cuanto al sistema para calcular los pagos de incentivos, todos representaban un intento para relacionar más estrechamente los salarios de los empleados con su productividad.

Objetivos de los Incentivos

El objetivo de los incentivos, es motivar a los trabajadores de una empresa para que su desempeño sea mayor en aquellas actividades realizadas, que quizá, esto no sea motivo suficiente para

realizar dicha actividades con los sistemas de compensación, tales como el pago por hora, por antigüedad o ambos.

El objetivo que las empresas pretenden obtener con la aplicación de los planes de incentivos, es mejorar el nivel de desempeño de los empleados, para que éste se lleve a cabo es necesario que los planes reúnan las siguientes características:

- El incentivo debe beneficiar tanto al trabajador como a la empresa.
- Los planes deben ser explícitos y de fácil entendimiento para los trabajadores.
- Los planes deben tener la capacidad para llevar el control de la producción dentro de la empresa.

Además de los objetivos anteriormente mencionados existen otros objetivos dentro los cuales están.

- Motivar al empleado a ser lo más productivo posible.
- Promover el aumento de la productividad del recurso humano a través de más y mejor educación, disponibilidad de equipo, etc.
- Retener el personal valioso.
- Atraer el mejor recurso humano disponible en el mercado.

Ventajas de los incentivos

Dentro de las ventajas del pago de incentivos podemos enumerar las siguientes situaciones, las cuales son los resultados del

estudio realizados para determinar cuándo hacer uso del pago de incentivos adicionales del sueldo base.

- Los incentivos enfocan los esfuerzos de los empleados en metas específicas de desempeño. Proporcionan una motivación verdadera que produce importantes beneficios para empleado y la organización.
- La compensación de incentivos se relaciona directamente con el desempeño de operación. Si se cumplen los objetivos de operación (Calidad, Cantidad o Ambas), se pagan los incentivos; de lo contrario, se retienen los incentivos.
- Los incentivos impulsan el trabajo en equipo cuando los pagos a las personas se basan en los resultados del equipo.
- Los incentivos son una forma de distribuir el éxito entre los responsables de generarlo.

RELACIONES CON LOS SUPERIORES

En la relación con nuestro superior inmediato, no importa la definición universal de lo que está bien y lo que está mal en términos de trato, lo que importa en realidad es lo que cada persona percibe del otro, es por eso que es de suma importancia estar atentos a las reacciones y emociones de los que nos rodean al momento de relacionarnos con ellos.

Cierto es que cualquier exceso es malo y que no podemos ser desalmados con nuestros subordinados ni tampoco ser demasiado

empáticos con ellos. Al tener un jefe que normalmente no habla sino grita y del que el empleado no escucha decir su nombre si no es para recibir un regaño, se puede caer fácilmente en la desmotivación. En el lado opuesto si el jefe es demasiado suave se puede caer en la falta de liderazgo; cuando algo vaya mal existirá el sentimiento de que nadie está a cargo en realidad.

Muchos nos hemos topado con jefes que de tan suaves parecen estar ausentes y otros que de tan duros parecen ser capataces. Lo importante como subordinado es saber detectar su estilo desde el inicio de la relación y como jefe ser receptivo ante las señales que invariablemente el equipo envía; ya sea baja productividad, rumores, ambiente laboral tenso, etc.

Del estilo de cada persona dependerá mucho el tipo de comunicación que podemos entablar; en esto influyen un gran número de factores, como pueden ser la formación académica, la edad, el nivel socioeconómico, etc. Por poner un ejemplo, no sería lo mismo el estilo que utilizaríamos como jefes para dirigirnos a nuestro equipo de trabajo si estos fueran en su mayoría jóvenes de 20 a 25 años cursando una licenciatura o recién egresados, que si nuestro equipo estuviera conformado por un grupo de abogados con veinte años de experiencia en el ámbito laboral.

Construir un clima laboral sano desde la base resulta ser en la mayoría de los casos una medida para prevenir el herir cualquier susceptibilidad, si logramos que los integrantes de nuestro equipo se

sientan identificados e integrados, las formas de comunicación estarán dotadas de confianza y camaradería (siempre procurando no caer en lo ordinario y en la falta de respeto).

Pero si como subordinado ya se está inmerso en una situación en la que el jefe es inflexible e incluso grosero en sus tratos es necesario echar mano de nuestros mejores dotes de autocontrol, después de todo tratar de sobreponerse al poder de tacto que él tiene resultará imposible y probablemente terminaremos con los pies en la calle; debemos mantener una actitud que permita tener las mayores posibilidades de éxito, en algunas ocasiones lo mejor será romper las reglas para entregar los resultados que espera, en otras lo mejor será apegarse a ellas para demostrar lo limitantes que resultan, otras tantas ser fuerte y decidido y algunas otras calmarte y esperar el mejor momento para actuar; en ocasiones podrás enfrentarlo solo y en otras requerirás de apoyo de algunos compañeros elegidos estratégicamente.

Lo que de ninguna manera, ni como subordinados ni como jefes, se puede permitir es la falta de respeto y sobajar la dignidad de la persona, ya que en el momento en el que esto sucede por primera vez sin consecuencia alguna, probablemente se hará costumbre y se seguirá por el mismo camino.

Por otra parte, si el empleado no está haciendo bien su trabajo, es siempre necesario que el jefe, como líder del equipo que debe ser, de retroalimentación sobre el hecho para procurar

enmendar los errores y cubrir las áreas de oportunidad. Si esto no sucede el empleado se sentirá trabajando sin sentido alguno y sentirá que ni sus aciertos ni sus errores tienen consecuencia alguna y que su trabajo no hace la diferencia.

Los programas de reconocimiento de empleados o recompensas en especie por haber terminado un proyecto son técnicas excelentes para reafirmar una moral positiva de trabajo y mantienen felices a los buenos empleados, convirtiendo al mismo tiempo el reconocimiento en algo que los que no han obtenido desearán.

A manera de conclusión podemos decir que para dar un trato con el que los demás se sientan cómodos a nuestro alrededor, ya sea como jefes o subordinados es necesario ser receptivos y estar abiertos a lo que nuestros ojos, nuestros oídos y nuestra intuición nos dictan.

SALARIOS

Miguel Amaya Galeano; 2012.

La administración de los salarios e incentivos, como parte fundamental de la gestión humana en las organizaciones, ha cobrado gran importancia no sólo para la empresa sino para los empleados.

El salario es la retribución ordinaria (fija o variable) que recibe el trabajador del empleador, como contraprestación directa por la

prestación de sus servicios. Se encuentra constituido por dinero (primeramente), y por todos aquellos elementos representativos de salario que recibe en especie, incluyendo además de la remuneración básica (sueldo o jornal), otros pagos como sobresueldos, bonificaciones, horas extras, recargos nocturno y dominicales, descansos obligatorios, porcentajes en ventas y comisiones.

El salario, al igual que la prestación personal del servicio y la subordinación, es un elemento esencial del contrato de trabajo, pues en éste siempre debe haber un ánimo de lucro por parte del trabajador, que se convierte en la principal obligación del empleador. Para saber si un pago que haga el empleador al trabajador se considera salario, éste debe reunir un grupo de requisitos, a saber:

- Crecimiento personal.
- Contraprestación directa por el servicio prestado.
- Que el pago se haga en forma habitual, según los montos convenidos.
- Ser cancelado en efectivo, prohibiéndose su pago con mercancías o mediante la modalidad del trueque.
- Cancelación personal e intransferible al trabajador que ha prestado sus servicios.

El salario que recibe el trabajador le debe permitir no sólo su desarrollo y crecimiento personal, sino también cubrir sus

necesidades. Por ejemplo si al trabajador se le satisface una necesidad básica dándole almuerzo, él puede disponer del monto respectivo para suplir otra necesidad o invertir en alguna otra cosa como más le convenga.

La contraprestación directa del servicio que permite el desarrollo del trabajador mide el carácter retributivo del pago, pues se trata de compensar su labor en cuanto a la actividad, tiempo y cantidad de trabajo realizado.

RECONOCIMIENTO

Reconocer los buenos desempeños, en cualquier ámbito, es una conveniencia y una necesidad. Por ejemplo, en el interior de las familias, un padre o una madre, pueden lograr exitosos modelos educativos mediante el reconocimiento y elogio apropiado de los logros de sus hijos, y también en la educación, los maestros saben de la importancia del ejemplo y el estímulo.

El estímulo es un reanimante y una fuerza que entusiasma a la persona y le impulsa a desarrollar nuevas y mejores ejecutorias. La motivación, cuyo significado viene de “moverse” abarca la gestión, las actitudes y los apoyos gerenciales que enmarcan el buen trato y el justo reconocimiento a los desempeños exitosos de un trabajador.

Un trabajador motivado es un ser con deseos de cumplir correctamente con las tareas encomendadas, e incluso, ir más allá,

transcender hacia la calidad y la excelencia, cuando se da más de lo solicitado.

Podemos sintetizar los porque para el reconocimiento del buen desempeño, así:

1. Porque es un deber dar el reconocimiento a quien se lo merece.
2. Porque el esfuerzo de un trabajador suma y enriquece el esfuerzo colectivo.
3. Porque el desempeño laboral es inspirado, y el mejor pago es exaltar a quien lo cumple.
4. Porque los trabajadores, como cualquier ser humano, necesitan reconocimiento.
5. Porque se hace justicia con un trabajador al exaltar su aporte públicamente.
6. Porque al exaltar al trabajador le propicia a su vez mayor reconocimiento del equipo, y éste le colaborará cuando acuda en su búsqueda.
7. Porque la gerencia debe ser un camino sembrado de estrellas de reconocimiento al servicio desinteresado.

¿Quién debe hacer el reconocimiento?

Se corre el riesgo de oscurecer la iniciativa y responsabilidad de dar curso a los reconocimientos al buen desempeño, cuando entre directivos, o entre propietarios, o entre mismos directores de área, eluden esta importante función administrativa. Hay que

establecer, primero una conciencia directiva sobre la responsabilidad que existe de estimular y exaltar los buenos resultados y también sobre el efecto de bola de nieve que el reconocimiento puede desarrollar en el resto del personal.

Específicamente, el reconocimiento debe empezar por el vértice directivo de una organización y no en la base de trabajadores. Aunque, en los cambios conceptuales y procedimentales que muestras las tendencias gerenciales, no se descarta que lo mismos trabajadores den ejemplo en cuanto al reconocimiento por los buenos resultados de sus compañeros, y por qué no, de sus directivos.

Por ahora, encomendemos los procesos de reconocimiento y estímulo, a los siguientes niveles:

- Los presidentes, administradores, gerentes, quienes contratan, seleccionan, dirigen, a los equipos de trabajo.
- Los directores de departamento cuando desarrollen exitosamente sus actividades.
- Los funcionarios que, según el caso, tengan equipos humanos a su cargo.

¿Cuándo hacer el reconocimiento?

El momento de hacer un reconocimiento a un trabajador es definitivo para que logre causar un efectivo impacto en la mente y

actitudes del reconocido. Y se corre el peligro de hacerlo inoportunamente, es decir, fuera del tiempo adecuado para hacerlo.

Los reconocimientos a destiempo permiten que el trabajador piense y analice los efectos de sus buenos desempeños, así como piense y analice la indiferencia o menosprecio por parte de la directiva de sus logros laborales.

Entonces, pensemos y desarrollemos una cultura gerencial previsiva y oportuna frente a los exitosos desempeños de nuestros colaboradores: Considerar con anticipación, compartir con los equipos de trabajo metas y estímulos, y especialmente, cumplir lo prometido, porque nada hay más grave para un clima laboral que el incumplimiento de pactos y condiciones acordadas con el personal, y particularmente, el incumplimiento de los reconocimientos y motivaciones que ellos, mínimo, esperan de sus buenos resultados.

Inmediatamente se conozca el logro de un compañero, se debe hacer el reconocimiento y no postergar por ningún motivo, la expresión del justo y proporcionado elogio de una tarea bien hecha o una metas correctamente alcanzadas.

Si el logro es de gran magnitud, con impactos positivos para un departamento, para toda la organización, o de gran beneficio para los procesos productivos o de comercialización, o con importantes mejoramientos en la atención al cliente, se debe planear el momento y modo apropiado, para que se brinde un reconocimiento acorde a dichos logros.

- La oportunidad: Hacer el reconocimiento a tiempo, impide que el esfuerzo se olvide y que el trabajador se desmotive. Nada hay más motivante que una felicitación a tiempo, en el momento preciso, sin dejar “enfriar” el tibio momento del éxito.
- Tenga presente: Hay que estar atentos para hacer los reconocimientos en el momento del logro... Más vale un pequeño reconocimiento a tiempo que grandes exaltaciones a destiempo... Lo primero compromete, lo segundo desmotiva.

Diferentes formas de reconocimiento:

Existe gran variedad de reconocimientos: desde los más sofisticados hasta los más sencillos, pasando por los de alto costo como los de bajos o ningún costo, por lo que no hay pretexto para otorgarlos.

Consideremos unos reconocimientos de cero costos:

1. La “palmadita” en el hombro con el gesto sincero y alegre agradeciendo la tarea bien cumplida.
2. La expresión espontánea de felicitación y agradecimiento, delante de los compañeros de equipo.
3. La manifestación de la buena labor del compañero durante una reunión de grupo o asamblea.

4. La difusión a través de una carta, o aviso en cartelera, o anuncio por sonido ambiental, de los méritos del trabajador.
5. La incorporación en la hoja de vida del trabajador, de una nota correspondiente al logro alcanzado.
6. Otras formas de expresión según creatividad del administrador.

Beneficios del reconocimiento apropiado y oportuno:

Que felicitemos y exaltemos al personal por sus buenos aportes a la causa de la organización, deja excelentes beneficios para él y nuestra institución, pues buenas expresiones al equipo generalmente devuelve buenos sentimientos y excelentes reacciones de los beneficiarios. Consideremos algunos beneficios:

- a. Manifiesta la Excelencia Humana de los directivos para valorar al otro y hacerlo sentir bien.
- b. Es motivante para los demás compañeros, especialmente para los más nuevos, quienes verán que el éxito no pasa desapercibido y que vale la pena desarrollar buena actividad laboral.
- c. Tiene el efecto de retroalimentar a toda la organización, produciendo el efecto de bola de nieve: crecerá gradual y escalonadamente, en la misma medida que los directivos

van haciendo realidad los reconocimientos: justos, apropiados y oportunos.

- d. El ambiente de la empresa donde hay reconocimiento apropiado y oportuno: es más agradable y más constructivo, se vuelve tema de conversación, y genera sentimientos de bienestar personal y satisfacción laboral.

RESPONSABILIDAD

Los empleados que recién ingresan al trabajo tienen cierta responsabilidad hacia la empresa y sociedad en general. Por lo tanto los empleados aparte de los requisitos requeridos por el puesto deben contar también con integridad, compromiso, ética y trabajo en equipo.

Responsabilidades de los empleados

1. Conocer su puesto y tareas asignadas: Cada empleado es responsable de conocer sus funciones y tareas asignadas pero también el jefe o responsable debe asegurarse de que el trabajador haya llegado a dominar las habilidades necesarias para realizar la tarea por completo.

Si el empleado no está seguro de cómo manejar el trabajo asignado debe comunicar a sus superiores para obtener sugerencias y orientaciones en el cumplimiento de la labor, esto ayudara en la construcción de buenas relaciones no solo con sus superiores sino también con sus colegas.

2. Tener un plan de trabajo: Tener un plan de trabajo o calendario permite a los empleados gestionar mejor su tiempo y cumplir con los plazos asignados para sus tareas.

3. Utilizar los recursos disponibles y asumir responsabilidades: Los empleados deben tener sentido de responsabilidad hacia los recursos de la organización. Como parte de la organización cada empleado es igualmente responsable de los recursos existentes en ella tanto en uso como cuidado.

4. Participación: La escucha activa y la participación permite a los empleados trabajar en equipo, al mismo tiempo los superiores deben aprovechar esto para comunicar los objetivos de la empresa y como conseguirlos trabajando ambas partes. Si esto se desarrolla de manera satisfactoria los empleados deben tomar la iniciativa cuando se presenta una nueva tarea en lugar de tratar de evitarla.

5. Ser puntual y evitar faltar: La principal responsabilidad de todo empleado es la puntualidad y asistencia ya que las faltas y tardanzas originan muchos problemas a las empresas sobre todo por el trabajo que no se realiza o que se cumple en forma tardía.

6. La limpieza ante todo: Cuando hablamos de limpieza no solo nos referimos al aseo personal sino al aseo de nuestra

oficina o área de trabajo, un local limpio permite incrementar la motivación para trabajar.

7. Uso de sanitarios y áreas comunes para todos los

empleados: Por favor, utilice los sanitarios teniendo en cuenta que usted no es la única persona que lo está utilizando. Si existe un sector que es compartido por todos los trabajadores se debe procurar tener un cuidado mayor tanto en protección como limpieza.

8. Ahorro de materiales: Los empleados deben desarrollar el hábito del ahorro y evitar gastar materia prima o insumos otorgados por la empresa, esto permitirá ahorrar dinero que puede ser aprovechado en otros sectores de la empresa.

9. Pensamiento Crítico y Sugerencias: El trabajador siempre debe estar dispuesto a mostrar sus sugerencias y críticas respecto a alguna actividad de la empresa, tanto los empleados como superiores deben trabajar en conjunto para incrementar la eficiencia del trabajo y desarrollo organizacional.

Todo empleado debe colaborar en el crecimiento de la organización, recordemos que cuando crece la organización también se desarrolla el individuo y la nación.

CLIMA LABORAL

El clima laboral es una parte importante que debe tener en cuenta dentro de la empresa, algo en lo cual directivos deberían estar enfocados, ya que si hay un clima laboral favorable se verá reflejado en los objetivos.

El clima laboral que depende del grado de motivación de los compañeros. Afirma que la imposibilidad del individuo de satisfacer necesidades superiores como las de pertenencia, autoestima y autorrealización hace que se desmotive, y por consiguiente afecte el clima laboral (Chiavenato, 2000)

El clima laboral depende de la capacidad de adaptación o desadaptación de las personas a diferentes situaciones que se presentan en el ámbito laboral.

El clima laboral va enfocado a los directivos, ya que son los que pueden mejorarlo; en las empresas siempre hay problemas entre compañeros pero son cosas que aunque parezcan insignificantes deben ser resueltas para poder lograr un ambiente favorable y así llegar a tener un desempeño que rinda y lograr los objetivos establecidos.

Un clima laboral ameno, con una cultura empresarial que promueva el sentido de pertenencia y el compromiso con las tareas, será siempre una ventaja competitiva para las empresas, ya que la calidad, la productividad y el mejor desempeño de los trabajadores, tiene una relación directa con el ambiente que gira a su alrededor.

Los 9 factores que determinan el clima organizacional o laboral según Litwin y Stinger (Litwin & Stinger, 1968).

La teoría de los profesores Litwin y Stinger, establece nueve factores que a criterio de ellos, repercuten en la generación del clima organizacional o laboral: estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad.

- 1. Estructura:** Hace referencia a la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de las organizaciones en cuanto a las relaciones entre los diferentes niveles jerárquicos, indistintamente de la posición en el nivel. El resultado positivo o negativo estará dado en la medida que la organización visualice y controle el efecto sobre el ambiente laboral.
- 2. Responsabilidad:** Este aspecto necesariamente va ligado a la autonomía en la ejecución de la actividad encomendada y guarda a su vez, una estrecha relación con el tipo de supervisión que se ejerza sobre las misiones dadas a los trabajadores.
- 3. Recompensa:** Un salario justo y apropiado, acorde con la actividad desarrollada, constituye el primer incentivo en una relación laboral. Es importante no olvidar que a pesar de que el salario justo y los resultados del trabajo el equilibrio esperado, los humanos “reclamamos” reconocimiento adicional.

4. **Desafíos:** En la medida que la organización promueva la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, los desafíos ayudarán a mantener un sano clima competitivo, necesario en toda la organización.
5. **Relaciones:** Estas se fundamentarán en el respeto interpersonal a todo nivel, el buen trato y la cooperación, con sustento en base a la efectividad, productividad, utilidad y obediencia, todo en límites precisos, sin que se torne excesivo y llegue al estrés, acoso laboral y otros inconvenientes de este estilo.
6. **Cooperación:** Está relacionado con el apoyo oportuno, con el nacimiento y mantenimiento de un espíritu de equipo en vías de lograr objetivos comunes relacionados a su vez, con los objetivos de la empresa.
7. **Estándares:** Un estándar, sabemos, establece un parámetro o patrón que incida su alcance y cumplimiento. En la medida que los estándares sean fijados con sentido de racionalidad y ante todo de que puedan ser logrados sin exagerar los esfuerzos necesarios para ello, los miembros del grupo percibirán estos, con sentido de justicia o de equidad.
8. **Conflicto:** Siempre será generado por las desventajas entre los miembros de un grupo. Este sentimiento bien podrá ser generado por motivos diferentes: relacionados

con el trabajo o bien con lo social y podrá darse entre trabajadores de un mismo nivel o en la relación jefes o superiores.

9. Identidad: Hoy en día la conocemos como sentido de pertenencia. Es el orgullo de pertenecer a la empresa y ser miembro activo de ella y tener la sensación de estar aportando sus esfuerzos por lograr los objetivos de la organización.

Cada uno de los factores antes mencionados, son los que conforman el clima organización o laboral y a su vez son los que los directivos perciben de diferentes maneras.

¿Cómo mejorar el clima laboral en una empresa?

Una de las maneras para mejorar el clima laboral dentro de una organización, es que primero se debe empezar con algunos detalles, como por ejemplo:

Si uno es jefe lo que debe hacer es agradecer a aquellas personas que son de su departamento o equipo de trabajo por su labor, ya que alentara a otros a hacer lo mismo.

También como jefe se debe ganar la confianza de los trabajadores, como por ejemplo saber algo de ellos y reconocer sus aciertos en la empresa, de esta forma el personal se sentirá más tranquilo, al momento de acudir con el jefe cuando surjan dudas, inquietudes, nuevas ideas, etc.

De igual manera se debe tener tiempo para escuchar al personal, ya que con ellos se puede lograr no solo ideas para ir mejorando el desempeño en los distintos departamentos, sino que también reconocer aquellos problemas que puedan existir dentro de la empresa.

También a las personas nos gusta sentirnos tomadas en cuenta, si uno desea implementar cambio en algún departamento, preguntar al personal sobre el mismo o si también sientes que algo nos está funcionando correctamente, se debe cuestionar a las personas sobre las razones y pedir que den sus opiniones o que propongan algunas soluciones.

Por último si se tiene la oportunidad de realizar actividades o eventos de integración, como por ejemplo una comida en equipo por algún logro obtenido, también algún bono o incentivo para aquellos trabajadores que se destacan en sus labores.

Con estos simples cambios, lo que se pueden hacer una gran diferencia, porque trabajadores que están satisfechos en su lugar de trabajo, se puede hacer que sean más productivos, obteniendo buenos resultados y de igual manera cumplir con los objetivos de la empresa.

SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La Seguridad en el trabajo es el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo.

En el ámbito de la seguridad laboral, la referencia a las condiciones de trabajo se efectúa con la consideración de que el empresario debe controlar tales condiciones para que no supongan una amenaza para la seguridad y la salud del trabajador y, al mismo tiempo, se alcance una calidad de trabajo.

En este sentido, se trata de aquellas características del trabajo que pueden influir significativamente en la generación de riesgos laborales. Se incluye en ellas:

Características del trabajo:

- Características generales de los locales (espacios, pasillos, suelos, escaleras, etc.)
- Instalaciones (eléctrica, de gases, de vapor, etc.)
- Equipos de trabajo (máquinas, herramientas, aparatos a presión, de elevación, de manutención, etc.)
- Almacenamiento y manipulación de cargas u otros objetos, de materiales y de productos.
- Existencia o utilización de materiales o productos inflamables.
- Existencia o utilización de productos químicos peligrosos en general.

Condiciones de trabajo:

Condiciones ambientales: Exposición a agentes físicos (ruido, vibraciones, radiación ultravioleta, radiación infrarroja, microondas,

ondas de radio, láser, campos electromagnéticos), exposición a agentes químicos y ventilación industrial, exposición a agentes biológicos (calor y frío, climatización y ventilación general, calidad del aire, iluminación), carga de trabajo (física y mental), organización y ordenación del trabajo (monotonía, repetitividad, posibilidad de iniciativa, aislamiento, participación, descansos).

En la medida en que estas condiciones de trabajo puedan ser origen de daños para la salud, incluidas las lesiones (es decir, accidentes, patologías o enfermedades), o influyan significativamente en la magnitud de los riesgos, se las suele denominar factores de riesgo o también peligros, situaciones, actividades, condiciones, peligrosas.

Se define accidente de trabajo como “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena”. En esta definición se incluyen tanto las lesiones que se producen en el centro de trabajo como aquellas producidas en el trayecto habitual entre éste y el domicilio del trabajador.

Desde el punto de vista técnico-preventivo, entenderemos por accidente de trabajo todo suceso anormal, no querido ni deseado, que se presenta de forma brusca e inesperada y normalmente es evitable, que interrumpe la continuidad del trabajo y puede causar lesiones a las personas.

2.3. Definiciones conceptuales.

Motivación laboral: Es la situación emocionalmente positiva, que se produce en un sujeto cuando existe un estímulo o incentivo que le satisface una necesidad, lo que permite obtener de él, una conducta apetecida.

Trabajo en equipo: Es un sistema organizado compuesto por individuos que comparten normas, necesidades y metas.

Incentivos: Estímulo que se ofrece a una persona, grupo o sector de la economía con el fin de elevar la producción y mejorar los rendimientos.

Relaciones con los superiores: Grado y forma de control de la organización sobre el contenido y realización de la tarea que lleva a cabo un trabajador.

Salarios: Se podría definir como la remuneración o pago regular que una persona recibe por sus servicios cuando esta empleada por una empresa.

Reconocimiento: Significa mostrar interés genuino por las personas, los resultados de sus esfuerzos y de su trabajo, así como del impacto que tiene dentro de la organización.

Responsabilidad: Es el compromiso u obligación de tipo moral que surge de la posible equivocación cometida por un individuo en un asunto específico.

Clima laboral: Se entiende al ambiente en el que una persona desempeña su trabajo diariamente.

Seguridad en el Trabajo: Grado de confianza del trabajador sobre su continuidad en el empleo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO.

3.1. Nivel de la investigación.

El presente trabajo de investigación se ubicó en el nivel descriptivo, lo cual permitió describir la motivación como incentivo laboral de los trabajadores que existe en la empresa Kilombo Huánuco SRL.

3.2. Tipo de investigación.

El desarrollo del presente trabajo de investigación se encontró dentro de los siguientes tipos de investigación:

- **Por su Alcance Temporal:** Fue sincrónica, puesto a que la investigación se ha realizado en un periodo de tiempo relativamente corto, la duración fue de aproximadamente 11 meses.
- **Por su Profundidad:** Fue descriptiva, porque se describió la motivación como incentivo laboral de los trabajadores de la empresa Kilombo Huánuco SRL.
- **Por su Amplitud:** Fue micro administrativa, porque el ámbito de realización fue una sola empresa, la empresa Kilombo Huánuco SRL.

- **Por su Fuente:** Fue mixta, porque se utilizó datos primarios recopilados por los investigadores y datos secundarios recopilados por terceras personas.
- **Por su Carácter:** Fue de tipo cuantitativa, porque la estructura y la naturaleza del presente trabajo de investigación se encontró inmerso dentro del enfoque cuantitativo, porque durante la recolección de los datos se utilizó métodos y técnicas de la Estadística Descriptiva e Inferencial.
- **Por su Naturaleza:** Es encuesta, porque para recolectar los datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario.
- **Por su Marco:** Fue de campo, porque durante la realización el trabajo de campo se visitó la empresa Kilombo Huánuco SRL, para recolectar los datos necesarios.
- **Por el tipo de Estudio:** Fue de encuestas, porque se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario para el recoger los datos necesarios para la investigación durante el trabajo de campo.
- **Por el objeto al que se refiere:** Fue Institucional, porque la empresa Kilombo Huánuco SRL se constituyó como elemento de análisis de la presente investigación.

3.3. Diseño y esquema de la investigación.

El diseño que se aplicó en el presente trabajo de investigación fue el **No Experimental**, con su variante el Transeccional o transversal. Por lo que el propósito de la presente investigación fue describir la variable de estudio y analizarla.

3.3.1 Esquema de la investigación:

El diseño descriptivo tiene el siguiente esquema:



DÓNDE:

Mo = Observación de la muestra.

Xo = Observación de la variable independiente (Motivación laboral)

3.4. Población y muestra.

3.4.1 Población:

Para el presente trabajo de investigación, hemos tomado como población de estudio a todas las empresas que tuvieron como actividad principal brindar servicio de entretenimiento dentro de la ciudad de Huánuco.

A continuación se muestra la relación de las siguientes empresas.

CUADRO N° 03

Cuadro de las empresas dedicadas al rubro de entretenimiento de la ciudad de Huánuco – 2016.

N°	EMPRESAS	DIRECCIÓN
1.	Discoteca Banana	Urb. Santa María Mz. H Lt. 2.
2.	Makondos	Jr. Viña del Río N° 562.
3.	Discoteca Golden	Jr. Dos de mayo N° 856 Plazuela Santo Domingo.
4.	Discoteca Boom	Jr. Viña del río N° 444 – 443 – 442.
5.	El Mahalo	Jr. Primavera #300 – Los Portales.
6.	La Portada	Jr. Portada del Sol N° 142.
7.	La Barra	Av. Colectora Mz. D Lt. 2.
8.	Mistika Casa Club	Av. Colectora Mz. L Lt. 12.
9.	Discoteca Rústica – Antigua	Centro Comercial Real Plaza – 2do Nivel.
10.	Discotek Ipanema	Jr. Viña del río N° 446.
11.	Discotek Mangos	Jr. Viña del río N° 350.

FUENTE : Los tesisistas.

ELABORACIÓN : Los tesisistas.

3.4.2 Muestra.

En el presente trabajo de investigación se ha considerado el tipo de muestra no probabilística, ya que se tomó como muestra la empresa Kilombo Huánuco SRL (por ser la empresa que nos brindó facilidades para la investigación) ubicada en el Jr. Dos de mayo N° 102 – Huánuco.

CUADRO N°04

Cuadro de los trabajadores que laboran en Kilombo Huánuco SRL de la ciudad de Huánuco – 2016

TRABAJADORES DE LA EMPRESA	TOTAL DE TRABAJADORES
Personal	30

FUENTE : Los tesisistas.

ELABORACIÓN : Los tesisistas.

3.5. Instrumentos de recolección de datos, indicando la validación del instrumento, la escala que se usó.

En el siguiente trabajo de investigación se ha considerado la técnicas de recojo que es la encuesta con su instrumento el cuestionario y teniendo como validadores a los docentes, Dr. David Julio Martel Zevallos con un puntaje promedio de 396 puntos que equivale al rango de muy bueno y al Mg. Jorge Jesús Aquino con un puntaje de 405 puntos que equivale al rango de muy bueno.

3.6. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

3.6.1 Técnicas de recojo.

En el siguiente trabajo de investigación se ha considerado la técnicas de recojo que es la encuesta con su instrumento el cuestionario.

3.6.2 Técnicas de procesamiento y presentación de datos.

Para el procesamiento de los datos recolectados durante el trabajo de campo hemos utilizado cuadros estadísticos, así mismo para la presentación de datos se utilizó el gráfico de barras compuestas mediante el cual se mostrarán los resultados obtenidos del trabajo de campo.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS.

4.1. Presentación de los resultados del trabajo de campo con aplicación estadística, mediante distribuciones de frecuencias, gráficos.

A continuación se presentan los datos recogidos durante el trabajo de campo, los mismos que son:

CUADRO N°01

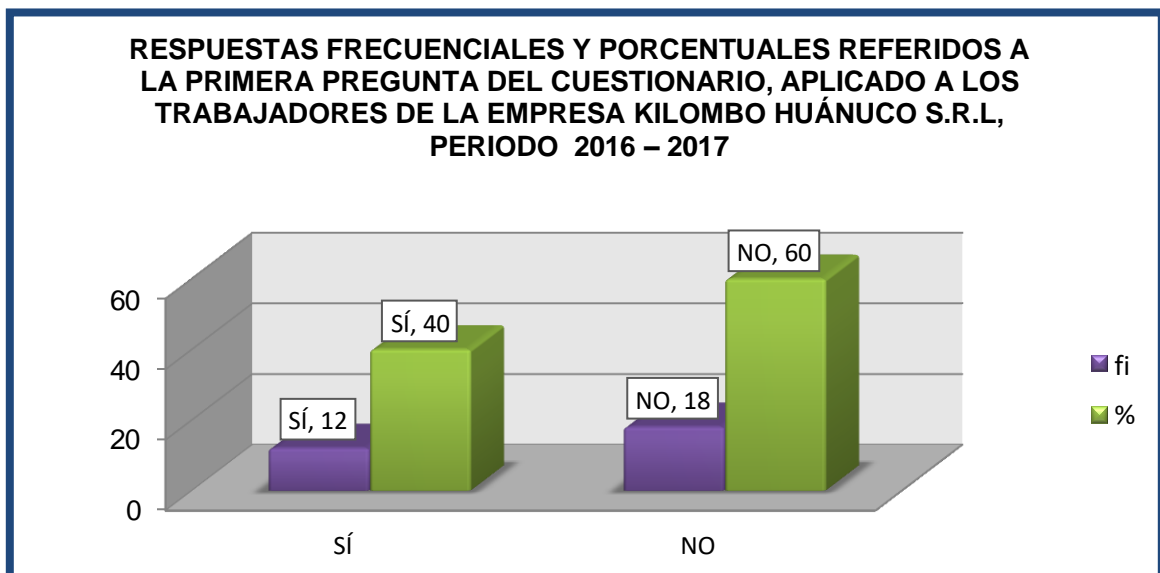
RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES REFERIDOS A LA PRIMERA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO, APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA KILOMBO HUÁNUCO S.R.L, PERIODO 2016 – 2017.

PREGUNTA	RESPUESTA			
	SI		NO	
1. ¿Usted cree que todos los trabajadores participan equitativamente dentro de la empresa?	fi	%	fi	%
		12	40	18

Fuente : El cuestionario.

Elaboración : Los tesistas.

GRÁFICO N° 01



FUENTE : Cuadro N° 01.

ELABORACIÓN : Los tesistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados que se muestran en el cuadro N° 01 y el gráfico N° 01, con respecto a la participación equitativamente de los trabajadores, se puede observar que 12 trabajadores que representan el 40% dijeron que Sí existe participación equitativa, y 18 trabajadores que representan 60% respondieron que NO existe participación equitativa entre los trabajadores de la empresa.

De acuerdo a los resultados del cuestionario, se puede apreciar que la mayor parte de los trabajadores que son el 60%, se ven disconformes en cuanto a la participación equitativa dentro de la empresa, siendo este un pilar importante del trabajo en equipo, que es un conjunto de individuos y/o personas que deben colaborar, cooperar hasta cierto grado para lograr un solo resultado general o para alcanzar las metas comunes.

CUADRO N°02

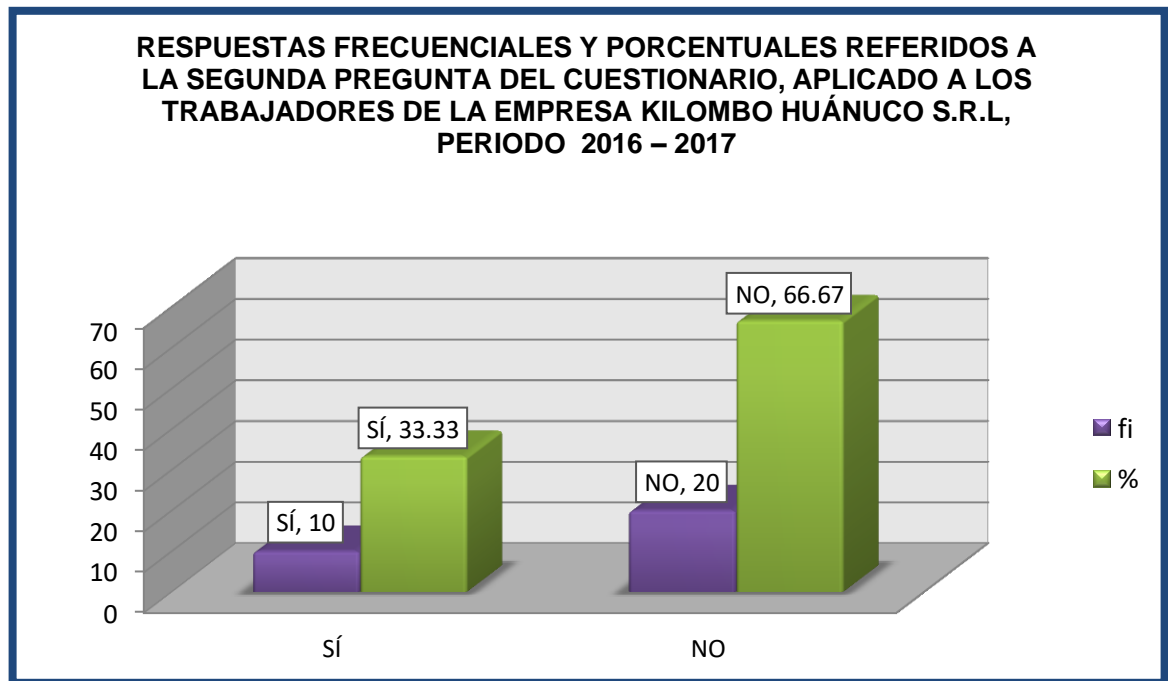
RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES REFERIDOS A LA SEGUNDA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO, APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA KILOMBO HUÁNUCO S.R.L, PERIODO 2016 – 2017

PREGUNTA	RESPUESTA			
	SI		NO	
	fi	%	fi	%
2. ¿Cree usted que se resuelven sus problemas en equipos de trabajo dentro de la empresa?	10	33.33	20	66.67

Fuente : El cuestionario.

Elaboración : Los tesisistas.

GRÁFICO N° 02



FUENTE : Cuadro N° 02.

ELABORACIÓN : Los tesisistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados que se muestran en el cuadro N° 02 y el gráfico N° 02, con respecto a que si se resuelven los problemas en equipo; se puede observar que 10 trabajadores que representan el 33,33% dijeron que SÍ se resuelven los problemas en equipo, y 20 trabajadores que representan 66,67% respondieron que NO resuelven sus problemas en equipo.

Observamos que 20 de los trabajadores no resuelven sus problemas en equipos de trabajo ello implica que no están funcionando de manera correcta, y el fin de estos equipos es resolver problemas y tomar decisiones que merezcan una atención especial, porque las actividades que realizan son particularmente importantes en cada segmento que se dan dentro de la empresa.

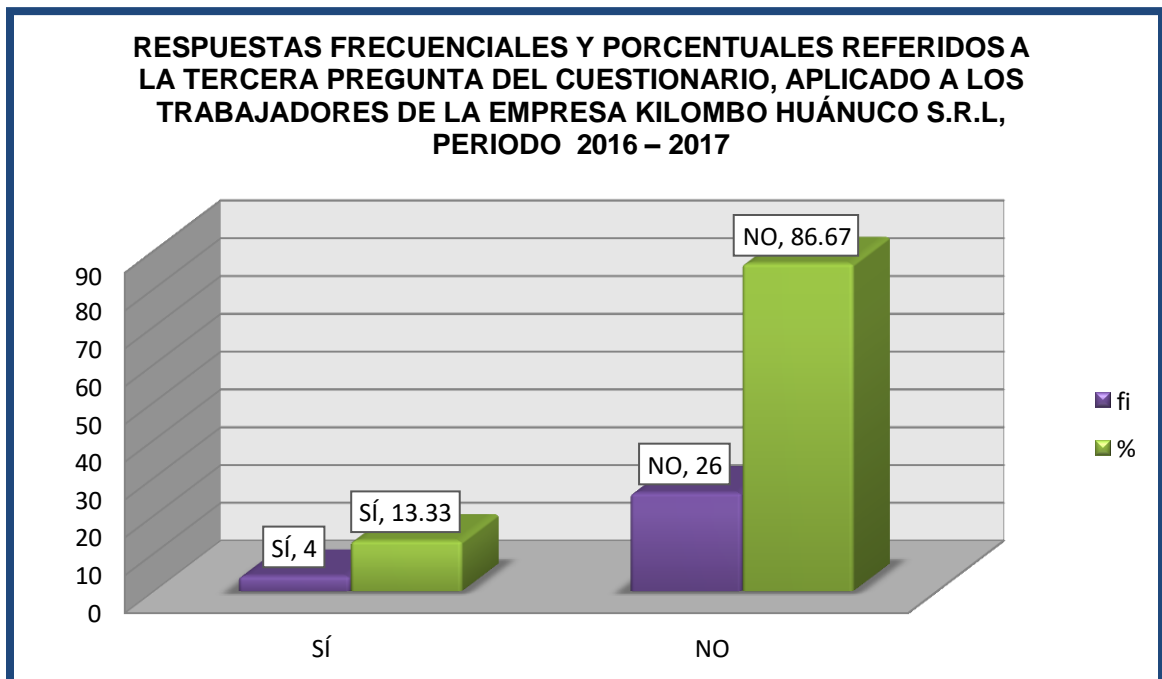
CUADRO N°03

RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES REFERIDOS A LA TERCERA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO, APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA KILOMBO HUÁNUCO S.R.L, PERIODO 2016 – 2017

PREGUNTA	RESPUESTA			
	SI		NO	
3. ¿Recibe usted algún estímulo que lo impulse a realizar sus tareas con empeño y dedicación?	fi	%	fi	%
		4	13.33	26

Fuente : El cuestionario.

Elaboración : Los tesisas.

GRÁFICO N° 03

FUENTE : Cuadro N° 03.

ELABORACIÓN : Los tesisas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados que se muestran en el cuadro N° 03 y el gráfico N° 03, con respecto a que si existen estímulos que los impulsen a realizar sus tareas con empeño y dedicación; se puede observar que 4 trabajadores que representan el

13,33% respondieron que Sí existen estímulos que los impulsan a realizar sus tareas, y 26 trabajadores que representan 86,67% respondieron que NO existen estímulos que los impulsan a realizar sus tareas con empeño y dedicación.

De acuerdo a la aplicación del cuestionario, se puede apreciar que la mayor parte de los trabajadores que son el 86,67% del total, señalan claramente que no reciben estímulos necesarios para que puedan realizar sus tareas con empeño y dedicación, por lo que esto es un indicador que muestra que los trabajadores no están motivados del todo, ya que al darle incentivos y/o estímulos se pueden conseguir los objetivos de: más calidad, más cantidad, menos coste y mayor satisfacción para la empresa y para los clientes.

CUADRO N°04

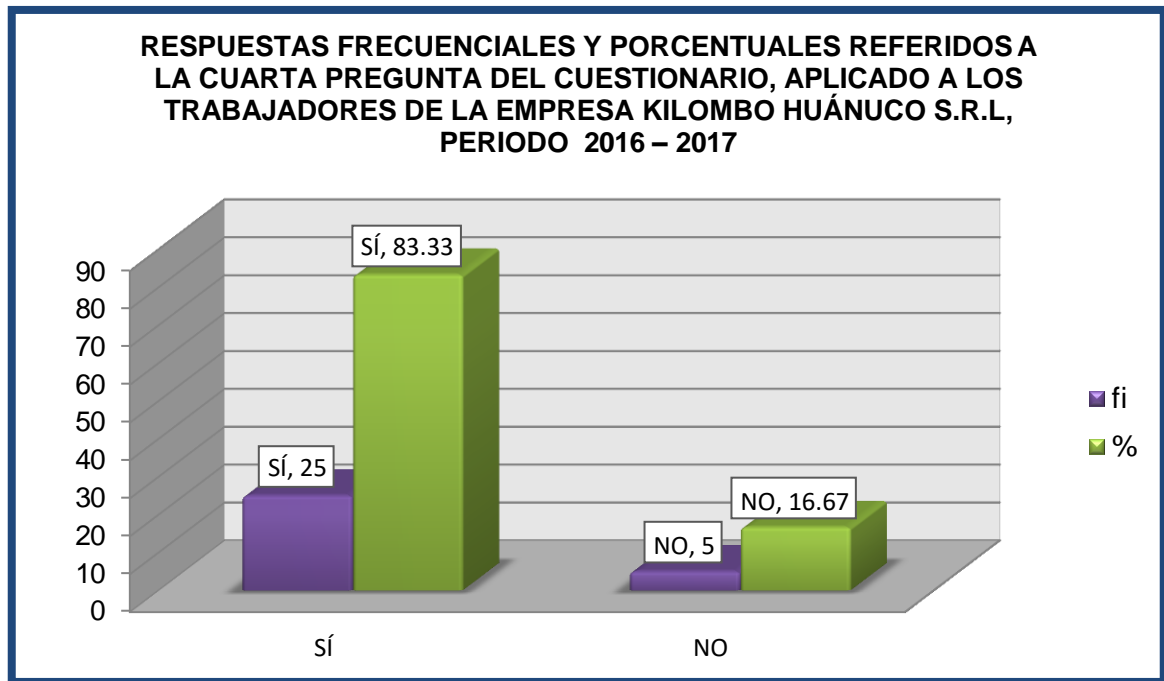
RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES REFERIDOS A LA CUARTA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO, APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA KILOMBO HUÁNUCO S.R.L, PERIODO 2016 – 2017.

PREGUNTA	RESPUESTA			
	SI		NO	
	fi	%	fi	%
4. ¿Cree usted que sus jefes deberían mejorar los incentivos para elevar su productividad?	25	83.33	5	16.67

Fuente : El cuestionario.

Elaboración : Los tesisistas.

GRÁFICO N° 04



FUENTE : Cuadro N° 04.
ELABORACIÓN : Los tesisistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados que se muestran en el cuadro N° 04 y el gráfico N° 04, con respecto a que si los jefes deberían mejorar los incentivos para que mejoren su productividad; se puede observar que 25 trabajadores que representan el 83,33% dijeron que Sí los jefes deberían mejorar los incentivos, y 5 trabajadores que representan 16,67% respondieron que los jefes NO deberían mejorar los incentivos para elevar sus productividad.

Se muestra una vez más que la mayoría de los trabajadores que representan un 83.33% refieren que los jefes deben mejorar los incentivos, ya que uno de los objetivos es brindar incentivos para que los trabajadores estén motivados y que su desempeño sea mayor en las actividades que realizan. Ya que según Frederick W. Taylor tenía la convicción de que los empleados podrían aplicar un mayor esfuerzo

si se les pagaba un incentivo financiero basado en el número de unidades que producían.

CUADRO N°05

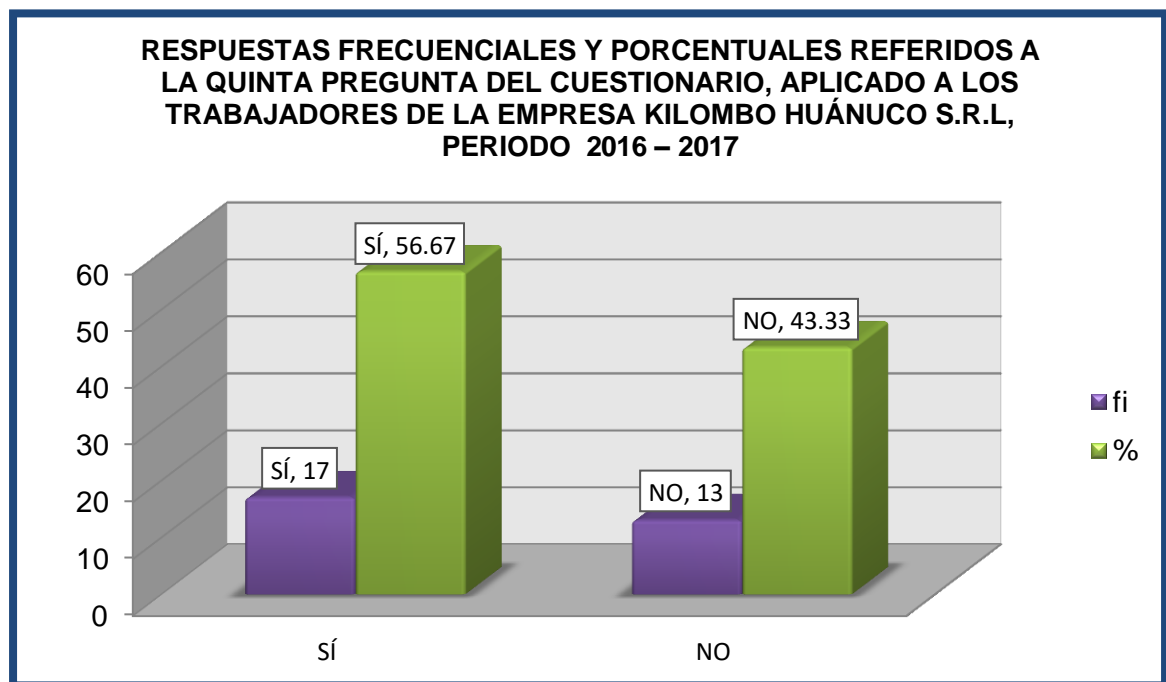
RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES REFERIDOS A LA QUINTA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO, APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA KILOMBO HUÁNUCO S.R.L, PERIODO 2016 – 2017

PREGUNTA	RESPUESTA			
	SI		NO	
5. ¿Recibe usted supervisión constante por parte de sus jefes?	fi	%	fi	%
		17	56.67	13

Fuente : El cuestionario.

Elaboración : Los tesistas.

GRÁFICO N° 05



FUENTE : Cuadro N° 05.

ELABORACIÓN : Los tesistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados que se muestran en el cuadro N° 05 y el gráfico N° 05, con respecto a que si recibían supervisión constante por parte de sus jefes; se puede observar que 17 trabajadores que representan el 56,67% dijeron que SÍ reciben

supervisión constante por parte de sus jefes, y 13 trabajadores que representan 43,33% respondieron que NO reciben supervisión constante por parte de sus jefes.

Observamos que dentro de la empresa poco más de la mitad de los trabajadores que representan un 56.67%, señalaron que están recibiendo supervisión constante por parte de sus jefes, esto debido a que la supervisión es una forma de vigilancia constante a las actividades que realizan los trabajadores, para saber cuáles son sus emociones y reacciones ante posibles problemas que puedan suscitar a lo largo de su desempeño laboral. Cabe señalar que cualquier exceso de supervisión es malo y que los jefes no deben ser desalmados con sus subordinados ni tampoco ser demasiado empáticos con ellos, sino mantener un equilibrio entre los dos.

CUADRO N°06

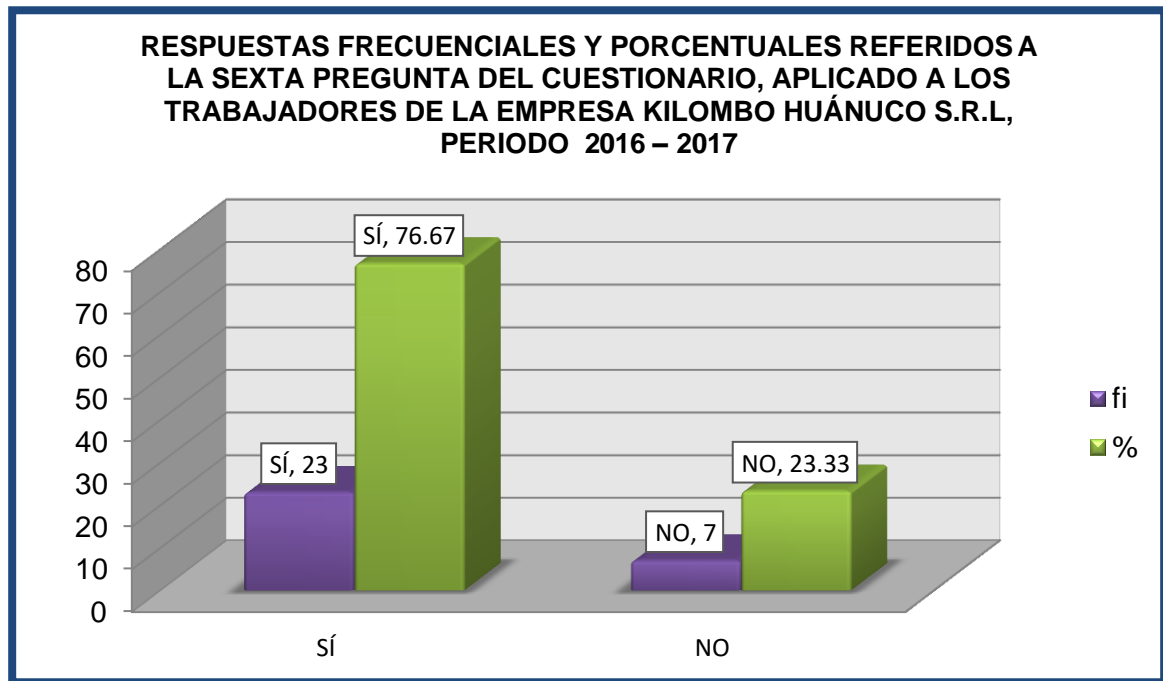
RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES REFERIDOS A LA SEXTA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO, APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA KILOMBO HUÁNUCO S.R.L, PERIODO 2016 – 2017.

PREGUNTA	RESPUESTA			
	SI		NO	
6. ¿Existe respeto mutuo entre usted y su jefe en la empresa?	fi	%	fi	%
	23	76.67	7	23.33

Fuente : El cuestionario.

Elaboración : Los tesisistas.

GRÁFICO N° 06



FUENTE : Cuadro N° 06.

ELABORACIÓN : Los tesisistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados que se muestran en el cuadro N° 06 y el gráfico N° 06, con respecto a que si existe respeto mutuo entre jefes y trabajadores; se puede observar que 23 trabajadores que representan el 76,67% dijeron que Sí existe respeto mutuo entre jefes y trabajadores, y 7 trabajadores que representan 23,33% respondieron que NO existe respeto mutuo entre jefes y trabajadores.

Como se observa la relación laboral entre los jefes y los trabajadores es lo suficientemente buena, ya que del total de los trabajadores el 76,67% afirmaron que existe respeto mutuo, este es un indicador favorable para la empresa porque resalta la confianza que existe entre ellos. Para F. Herzberg el factor Relación con el Jefe, considera que el éxito laboral estará condicionado por el grado de aceptación o rechazo al jefe.

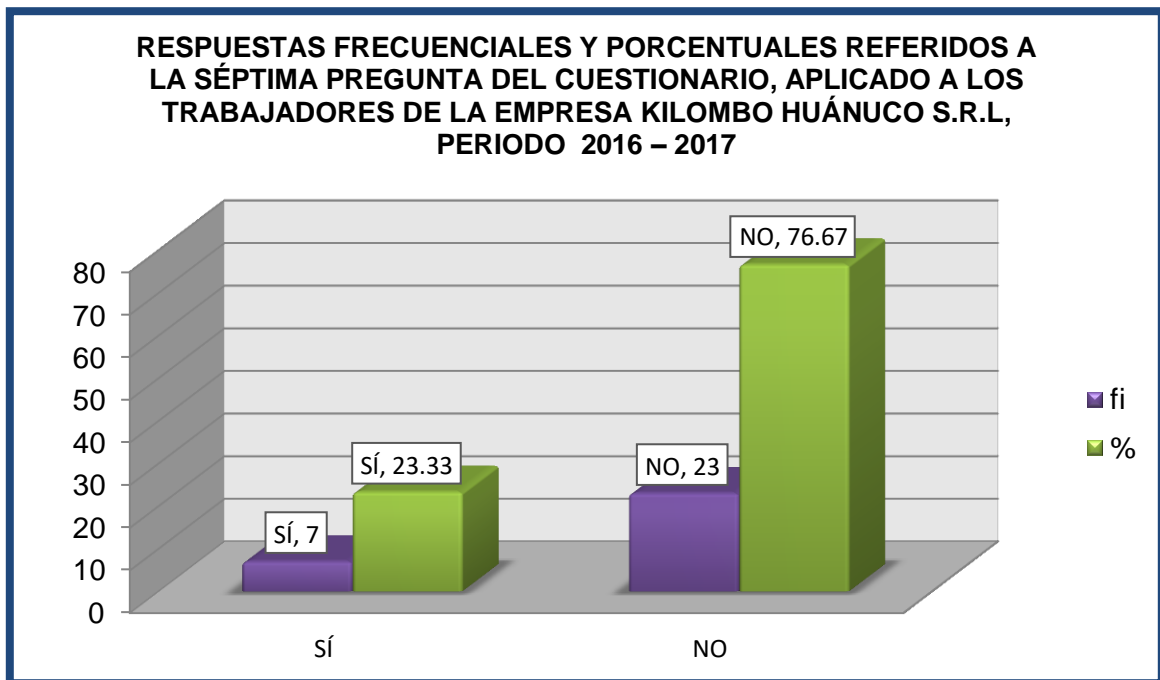
CUADRO N°07

RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES REFERIDOS A LA SÉPTIMA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO, APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA KILOMBO HUÁNUCO S.R.L, PERIODO 2016 – 2017

PREGUNTA	RESPUESTA			
	SI		NO	
7. ¿Usted recibe un pago justo por los servicios que brinda en la empresa?	fi	%	fi	%
		7	23.33	23

Fuente : El cuestionario.

Elaboración : Los tesistas.

GRÁFICO N° 07

FUENTE : Cuadro N° 07.

ELABORACIÓN : Los tesistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados que se muestran en el cuadro N° 07 y el gráfico N° 07, con respecto a que si reciben un pago justo por los servicios que brinda a la empresa; se puede observar que 7 trabajadores que representan el 23,33% dijeron que Sí reciben un pago justo, y 23 trabajadores que representan 76,67% respondieron que NO reciben un pago justo por los servicios que brindan a la empresa.

Nos encontramos con una opinión negativa acerca de los pagos percibidos, como se observa 23 de los trabajadores consideran que el pago no es justo por todo el trabajo que realizan, lo que indica que en cuanto a salarios la empresa no satisface las necesidades de sus trabajadores y que no está actuando de manera correcta por este lado. Para Miguel Amaya Galeano, la administración de los salarios es parte fundamental de la gestión humana en las organizaciones y es de gran importancia no solo para la empresa sino también para los trabajadores.

CUADRO N°08

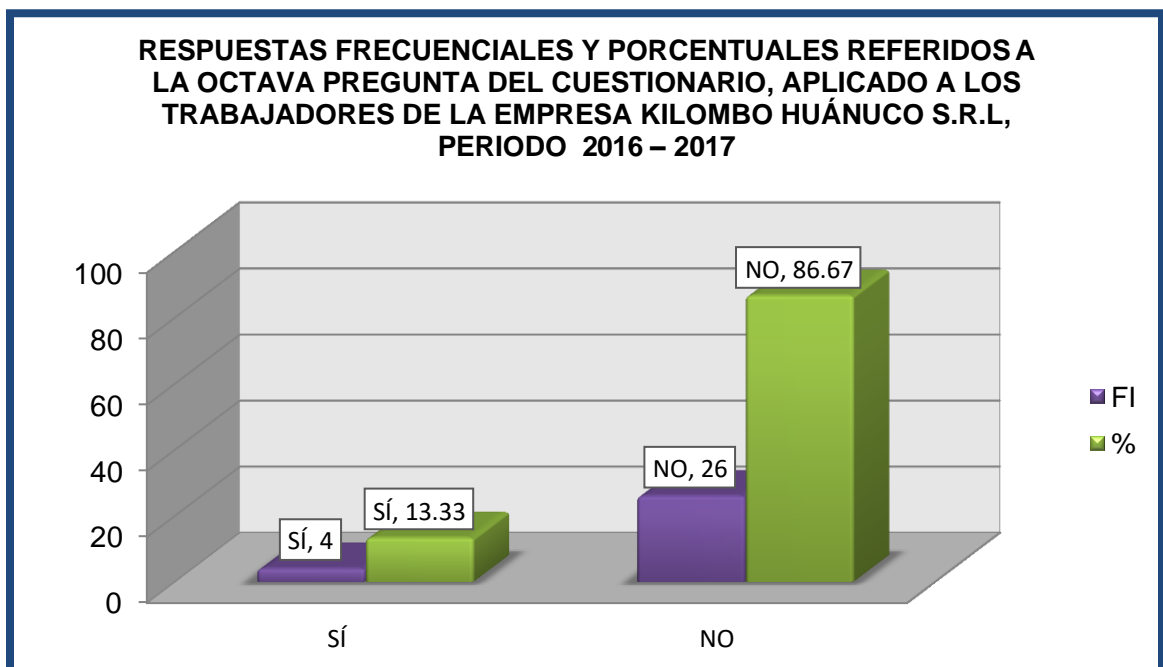
RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES REFERIDOS A LA OCTAVA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO, APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA KILOMBO HUÁNUCO S.R.L, PERIODO 2016 – 2017

PREGUNTA	RESPUESTA			
	SI		NO	
8. ¿Para usted el salario que recibe permite su desarrollo y crecimiento personal y profesional?	fi	%	fi	%
	4	13.33	26	86.67

Fuente : El cuestionario.

Elaboración : Los tesisistas.

GRÁFICO N° 08



FUENTE : Cuadro N° 08.

ELABORACIÓN : Los tesisistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados que se muestran en el cuadro N° 08 y el gráfico N° 08, con respecto a que si el salario que reciben les permite su desarrollo personal y profesional; se puede observar que 4 trabajadores que representan el 13,33% dijeron que el salario que reciben SÍ les permiten su desarrollo personal y profesional, y 26 trabajadores que representan 86,67% respondieron que el salario que reciben NO les permite su desarrollo personal y profesional.

Ahora nos encontramos con un escenario similar al anterior, el salario es una factor deficiente en la empresa y los trabajadores lo perciben de esa manera, como se sabe, del total de los trabajadores el 86,67% indican que el salario no les permite su desarrollo tanto personal como profesional debido a que quizá no reciben el salario necesario para cubrir dichas necesidades, pues la empresa debe tratar de compensar la labor de sus trabajadores en cuanto a la actividad, tiempo y cantidad de trabajo que ellos realizan con un buen pago.

CUADRO N°09

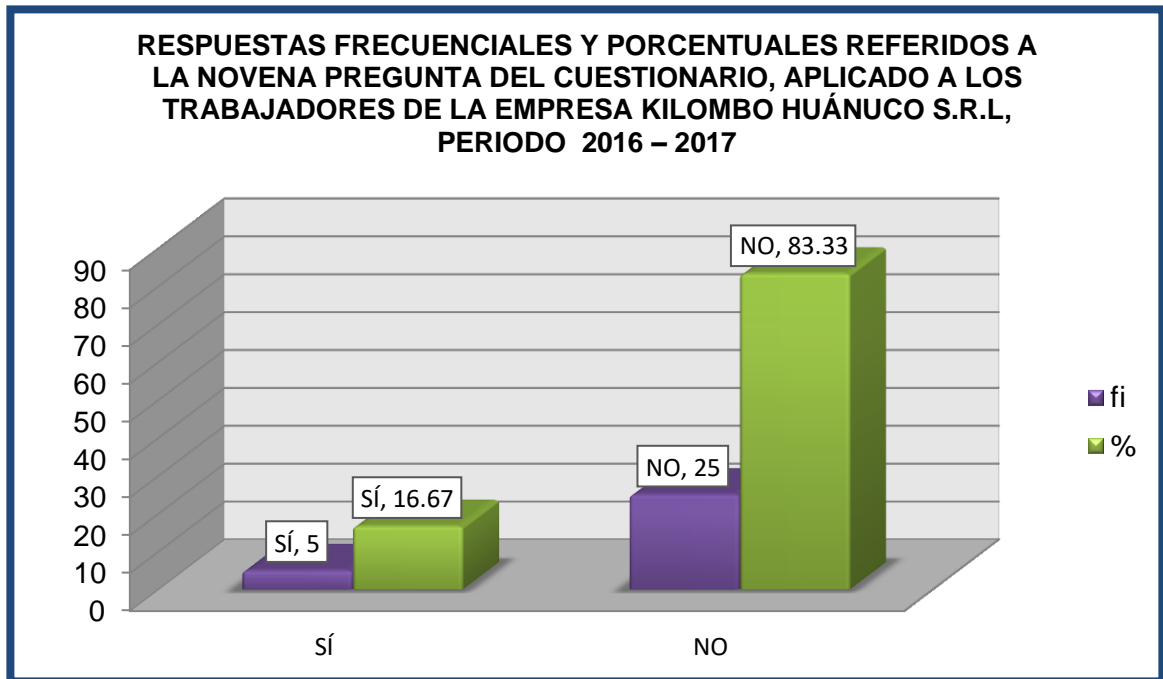
RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES REFERIDOS A LA NOVENA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO, APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA KILOMBO HUÁNUCO S.R.L, PERIODO 2016 – 2017.

PREGUNTA	RESPUESTA			
	SI		NO	
9. ¿Cree usted que los jefes muestra un interés verdadero por todos sus trabajadores?	fi	%	fi	%
		5	16.67	25

Fuente : El cuestionario.

Elaboración : Los tesisistas.

GRÁFICO N° 09



FUENTE : Cuadro N° 09.

ELABORACIÓN : Los tesisistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados que se muestran en el cuadro N° 09 y el gráfico N° 09, con respecto a que si los jefes muestran un interés verdadero por sus trabajadores; se puede observar que 5 trabajadores que representan el 16,67% dijeron que Sí los jefes muestran interés a sus trabajadores, y 25 trabajadores que representan 83,33% respondieron que los jefes NO muestran un interés verdadero a todos sus trabajadores.

La percepción de los trabajadores en su mayoría indicaron que sus jefes no muestran ningún tipo de interés hacia ellos. Esta falta de interés hacia los trabajadores hace que ellos no tengan un estímulo reanimante o una fuerza que los impulsen a desarrollar mejor sus labores. Por lo que para Luis Adiel Parra Osorio señala que el reconocimiento se debe dar a quien se lo merece.

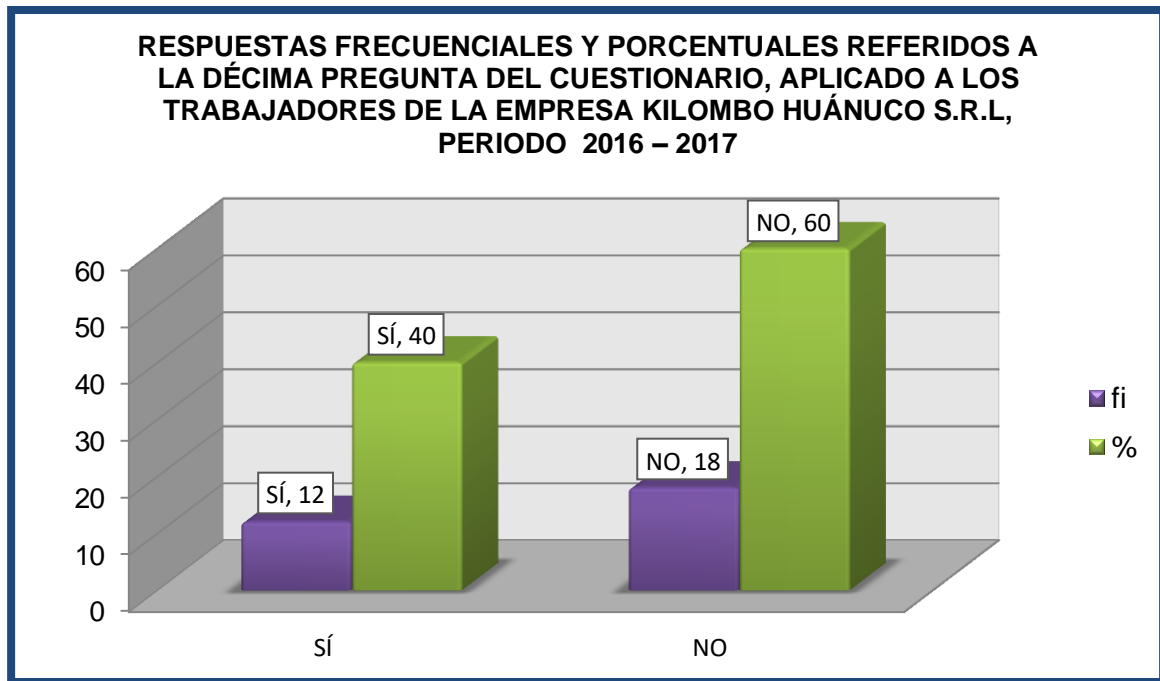
CUADRO N°10

RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES REFERIDOS A LA DÉCIMA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO, APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA KILOMBO HUÁNUCO S.R.L, PERIODO 2016 – 2017

PREGUNTA	RESPUESTA			
	SI		NO	
10. ¿Para usted el reconocimiento que recibe por parte de sus superiores le genera sentimientos de bienestar personal en la empresa?	fi	%	fi	%
		12	40	18

Fuente : El cuestionario.

Elaboración : Los tesistas.

GRÁFICO N° 10

FUENTE : Cuadro N° 10.

ELABORACIÓN : Los tesistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados que se muestran en el cuadro N° 10 y el gráfico N° 10, con respecto al reconocimiento que reciben por parte de sus superiores les genera sentimientos de bienestar personal en la empresa; se puede observar que 12 trabajadores que representan el 40% dijeron que SÍ existe reconocimiento por

parte de sus jefes, y 18 trabajadores que representan 60% respondieron que NO existe reconocimiento por parte de sus superiores que le genere sentimientos de bienestar personal en la empresa.

Observamos que la mayoría de los trabajadores indicaron que no perciben ningún tipo de reconocimiento, lo que muestra que los jefes no están cumpliendo con motivar a sus trabajadores de manera efectiva, para que se puedan sentir motivados y cómodos en su ambiente laboral. Entonces el reconocimiento juega un papel crucial en la realización de las labores de los trabajadores, es por eso que Frederick Herzberg señala que entre los factores motivacionales se involucran los sentimientos de crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización, y estos dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

CUADRO N°11

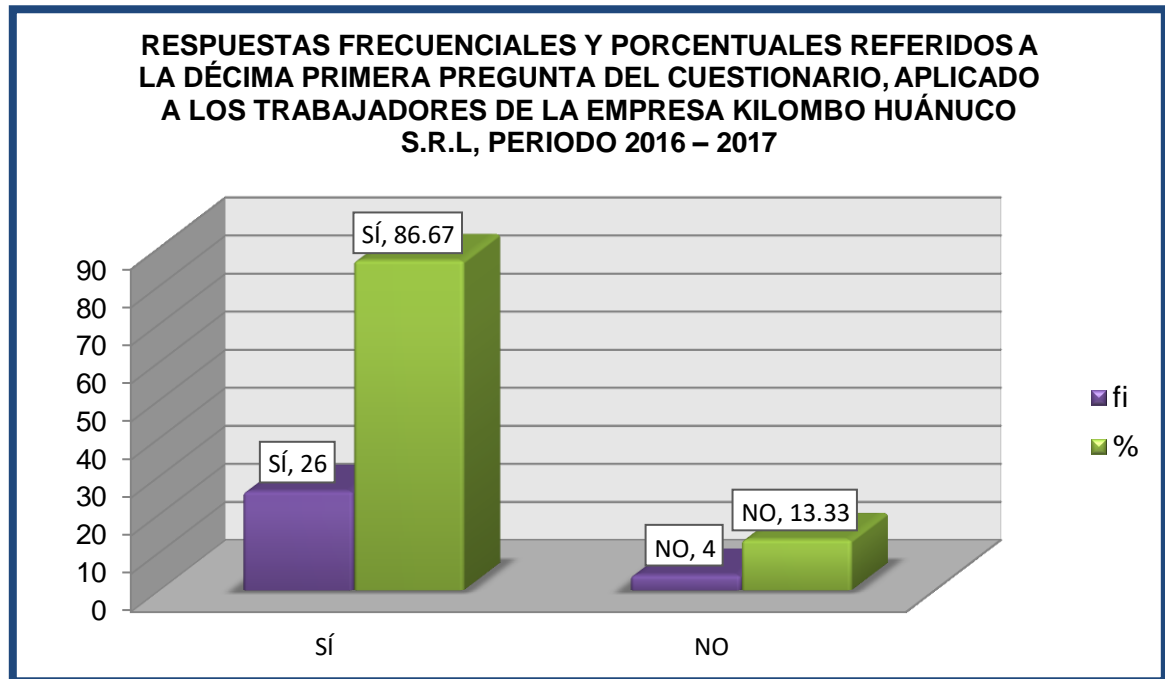
RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES REFERIDOS A LA DÉCIMA PRIMERA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO, APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA KILOMBO HUÁNUCO S.R.L, PERIODO 2016 – 2017

PREGUNTA	RESPUESTA			
	SI		NO	
	fi	%	fi	%
11. ¿Cumple usted con las tareas que le son encomendadas por su jefe?	26	86.67	4	13.33

Fuente : El cuestionario.

Elaboración : Los tesisistas.

GRÁFICO N° 11



FUENTE : Cuadro N° 11.

ELABORACIÓN : Los tesisistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados que se muestran en el cuadro N° 11 y el gráfico N° 11, con respecto a que si los trabajadores realizan las tareas que le son encomendadas por su jefe; se puede observar que 26 trabajadores que representan el 86,67% dijeron que SÍ realizan las tareas encomendadas por su jefe, y 4 trabajadores que representan 13,33% respondieron que NO realizan las tareas que le son encomendadas por su jefe.

Se observa ahora que del total de los trabajadores el 86,67% cumplen con las tareas que sus jefes les ordenan, esto debido a que existe un cierto grado de temor de que si no lo cumplen pueden ser retirados de la empresa o se les descuenten parte de su sueldo. Para Frederick Herzberg la responsabilidad es un

factor motivador porque dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

CUADRO N°12

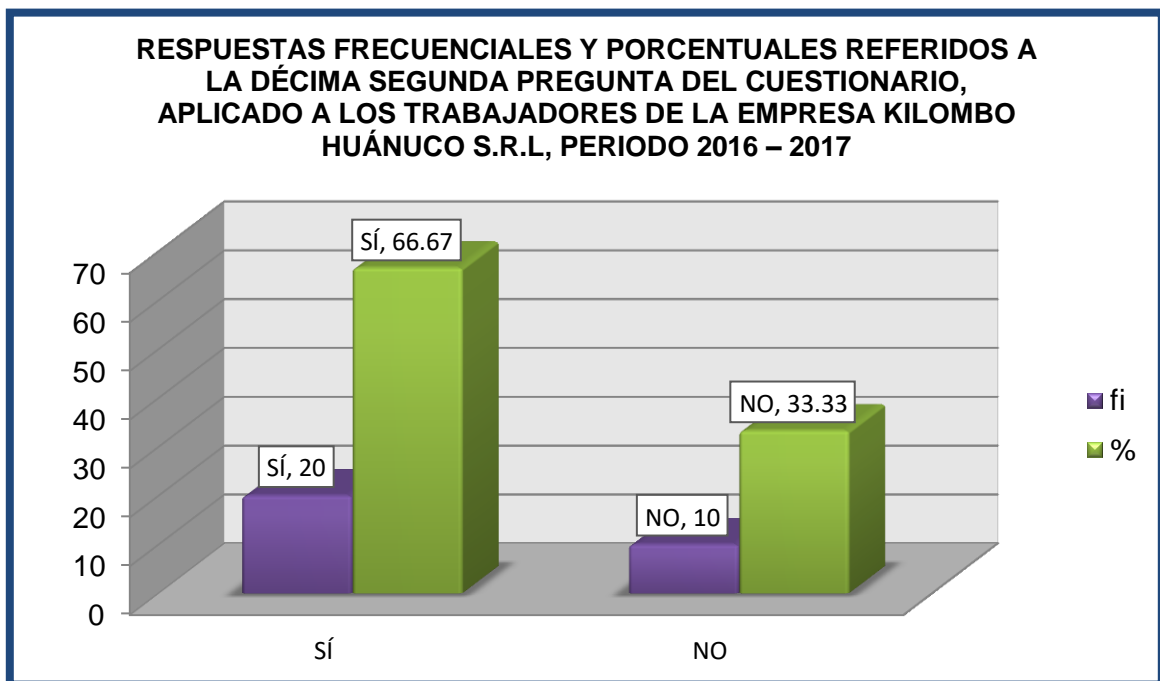
RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES REFERIDOS A LA DÉCIMA SEGUNDA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO, APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA KILOMBO HUÁNUCO S.R.L, PERIODO 2016 – 2017.

PREGUNTA	RESPUESTA			
	SI		NO	
12. ¿Usted llega a tiempo y con puntualidad a la empresa?	fi	%	fi	%
		20	66.67	10

Fuente : El cuestionario.

Elaboración : Los tesistas.

GRÁFICO N° 12



FUENTE : Cuadro N° 12.

ELABORACIÓN : Los tesistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados que se muestran en el cuadro N° 12 y el gráfico N° 12, con respecto a que si los trabajadores llegan a tiempo y con puntualidad a la empresa; se puede observar que 20 trabajadores que representan el 66,67% dijeron que Sí

llegan con tiempo y puntualidad a la empresa, y 10 trabajadores que representan 33,33% respondieron que NO llegan a tiempo y con puntualidad a la empresa.

La puntualidad es un valor personal que todos deberíamos cumplir y esto es lo que los trabajadores en su mayoría lo cumplen, los resultados muestran que el 66,67% de ellos llegan a tiempo a la empresa para iniciar con sus labores lo que garantiza que las actividades en la empresa inician con normalidad, cabe señalar que no todos lo cumplen, pero esto no interrumpe las labores dentro de la empresa.

CUADRO N°13

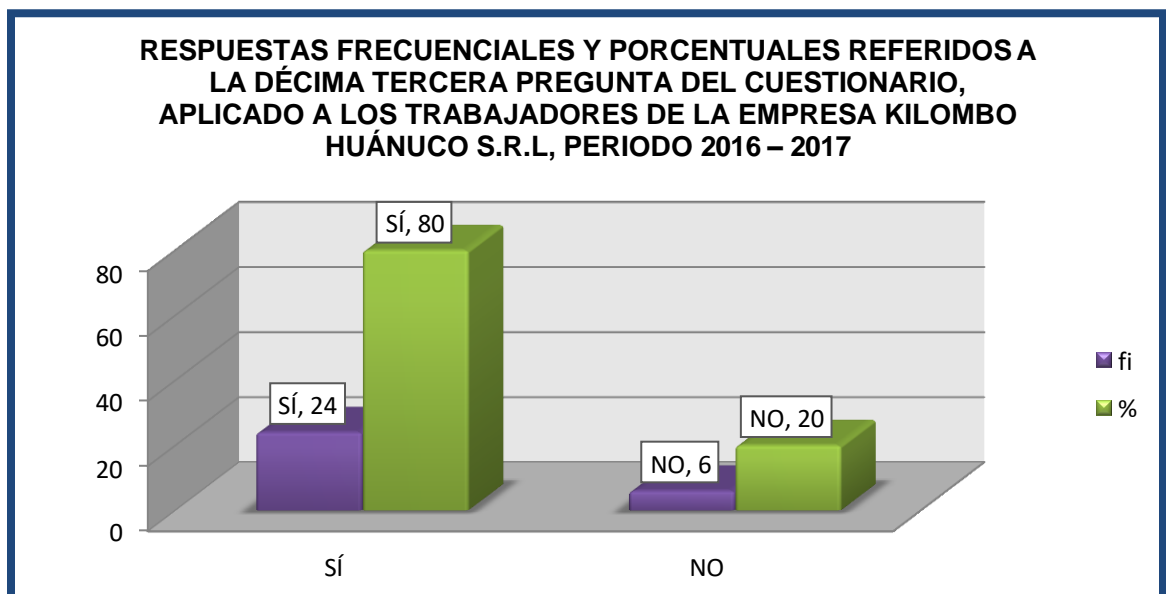
RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES REFERIDOS A LA DÉCIMA TERCERA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO, APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA KILOMBO HUÁNUCO S.R.L, PERIODO 2016 – 2017.

PREGUNTA	RESPUESTA			
	SI		NO	
13. ¿Tiene usted buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo?	fi	%	fi	%
	24	80	6	20

Fuente : El cuestionario.

Elaboración : Los tesistas.

GRÁFICO N° 13



FUENTE : Cuadro N° 13.

ELABORACIÓN : Los tesistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados que se muestran en el cuadro N° 13 y el gráfico N° 13, con respecto a que si los trabajadores tienen buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo; se puede observar que 24 trabajadores que representan el 80% dijeron que Sí tienen buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo, y 6 trabajadores que representan 20% respondieron que NO tienen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.

Para F. Herzberg las relaciones laborales entre compañeros son parte de los factores higiénicos, por lo que si son amenas dentro de la empresa contribuyen al correcto funcionamiento de la misma, es así que las relaciones laborales entre trabajadores muestra que el 80% se realizan armoniosamente y esto contribuye al logro de objetivos en equipo y la imagen de la empresa se ve beneficiada por el accionar de sus trabajadores.

CUADRO N°14

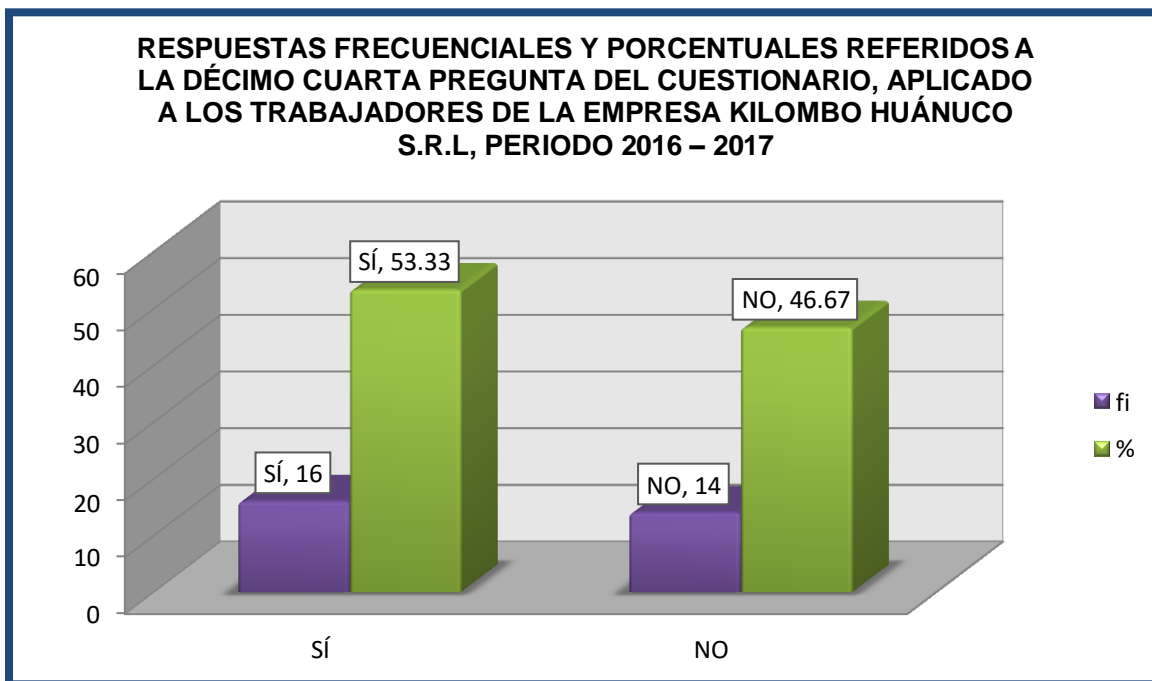
RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES REFERIDOS A LA DÉCIMO CUARTA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO, APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA KILOMBO HUÁNUCO S.R.L, PERIODO 2016 – 2017.

PREGUNTA	RESPUESTA			
	SI		NO	
14. ¿Se siente usted comprometido con la empresa para realizar bien las tareas que le son asignadas?	fi	%	fi	%
		16	53.33	14

Fuente : El cuestionario.

Elaboración : Los tesisistas.

GRÁFICO N° 14



FUENTE : Cuadro N° 14.

ELABORACIÓN : Los tesisistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados que se muestran en el cuadro N° 14 y el gráfico N° 14, con respecto a que si los trabajadores se sienten comprometidos con la empresa para realizar bien las tareas asignadas; se puede observar que 16 trabajadores que representan el 53,33% dijeron que SÍ se sienten comprometidos con la empresa para realizar bien las tareas que le son asignadas, y 14 trabajadores que representan 46,67% respondieron que NO se sienten comprometidos con la empresa para realizar bien las tareas que le son asignadas.

Nos encontramos con una opinión casi dividida ya que el 53,33% muestran un sentimiento de compromiso hacia la empresa y esto se puede observar al momento que realizan sus actividades y el empeño que le dedican; por otro lado el

46,67% señalaron que no se sienten comprometidos con la empresa ya sea que no les satisface el ambiente o que existe el peligro vigente ante un posible despido por no cumplir con las tareas asignadas. El sentimiento de compromiso hace que los trabajadores realicen sus tareas a plenitud, ya que no sienten presión alguna y las tareas las realicen con normalidad sin ser exigidas.

CUADRO N°15

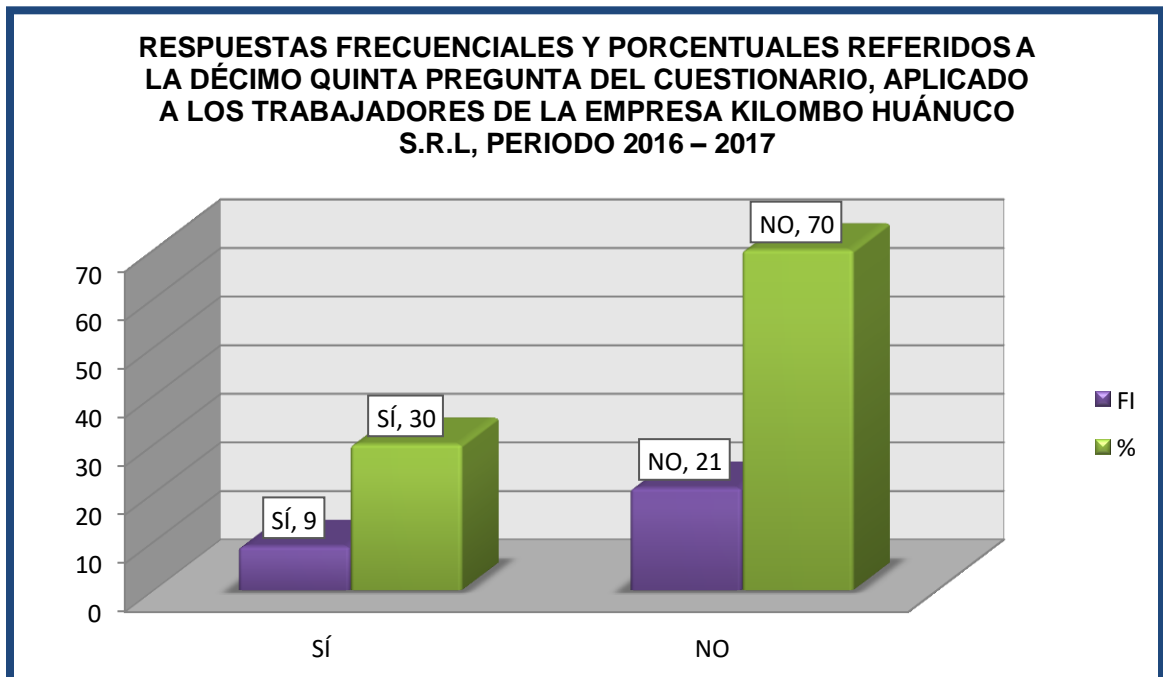
RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES REFERIDOS A LA DÉCIMO QUINTA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO, APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA KILOMBO HUÁNUCO S.R.L, PERIODO 2016 – 2017.

PREGUNTA	RESPUESTA			
	SI		NO	
15. ¿Usted siente estabilidad y protección laboral dentro de la empresa?	fi	%	fi	%
		9	30	21

Fuente : El cuestionario.

Elaboración : Los tesisistas.

GRÁFICO N° 15



FUENTE : Cuadro N° 15.

ELABORACIÓN : Los tesisistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados que se muestran en el cuadro N° 15 y el gráfico N° 15, con respecto a que si los trabajadores sienten estabilidad y protección laboral dentro de la empresa; se puede observar que 9 trabajadores que representan el 30% dijeron que SÍ sienten estabilidad y protección laboral dentro de la empresa, y 21 trabajadores que representan 70% respondieron que NO sienten estabilidad y protección laboral dentro de la empresa.

Como se indica a continuación el 70% de los trabajadores señalan claramente que no perciben un sentimiento de estabilidad por el mismo hecho de que existe un temor al despido o a los descuentos, por eso para Herzberg sobre el Factor de Seguridad señala que a los trabajadores les motiva estar protegidos contra el peligro o privación, cubierta de contingencias futuras.

CUADRO N°16

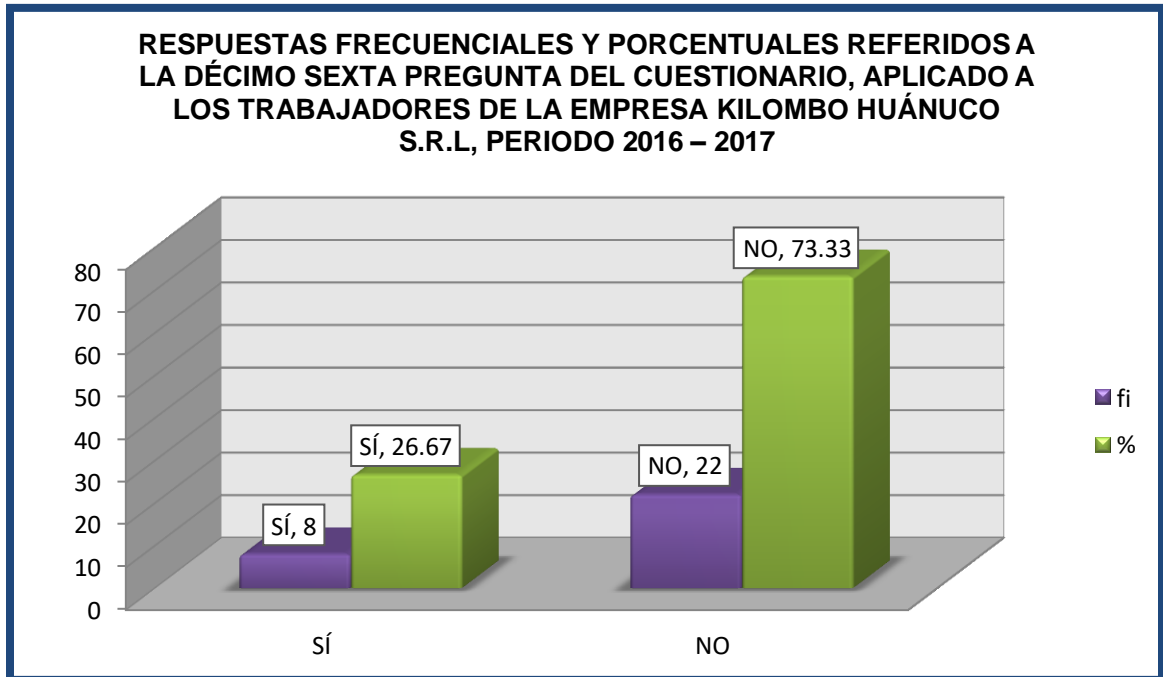
RESPUESTAS FRECUENCIALES Y PORCENTUALES REFERIDOS A LA DÉCIMO SEXTA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO, APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA KILOMBO HUÁNUCO S.R.L, PERIODO 2016 – 2017.

PREGUNTA	RESPUESTA			
	SI		NO	
	fi	%	fi	%
16. ¿Cree usted que la empresa posee las condiciones necesarias como para poder realizar bien su trabajo?	8	26.67	22	73.33

Fuente : El cuestionario.

Elaboración : Los tesistas.

GRÁFICO N° 16



FUENTE : Cuadro N° 16.

ELABORACIÓN : Los tesisistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados que se muestran en el cuadro N° 16 y el gráfico N° 16, con respecto a que si los trabajadores creen que la empresa posee las condiciones necesarias como para poder realizar bien su trabajo; se puede observar que 8 trabajadores que representan el 26,67% dijeron que SÍ la empresa posee las condiciones necesarias para que puedan realizar bien su trabajo, y 22 trabajadores que representan 73,33% respondieron que NO existen las condiciones necesarias para que puedan realizar bien su trabajo.

Como se observa las condiciones para que los trabajadores realicen su trabajo pueden no ser las adecuadas para todo el personal y que en cierto modo les dificulta poder realizar sus actividades con mayor eficiencia, los resultados

muestran que el 73,33% de ellos coinciden en que la empresa no posee las condiciones necesarias que requiere el personal, mención aparte un porcentaje menor de trabajadores el 26,67% puede realizar sus actividades con normalidad sin que nada lo dificulte. Por eso para Herzberg señala que se requiere sentir seguridad en el futuro, estar libre de peligros y vivir en un ambiente agradable para él y para su familia.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

5.1. **Contrastación de los resultados del trabajo de campo con las conclusiones de los antecedentes.**

Durante la investigación se pudo observar que el 86,67% los trabajadores de la empresa Kilombo Huánuco S.R.L. manifestaron que no reciben estímulos para mejorar su trabajo y el 83,33% manifiestan que los jefes deberían mejorar los incentivos, contrastando con la segunda conclusión de las tesis de DELGADO VALERY, María de los Ángeles y DI ANTONIO DUARTE, Ana Cristina en su tesis titulada “La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Un estudio de caso” Caracas, Venezuela; Periodo 2010. Las tesis llegaron a la siguiente conclusión: “Integración del Personal como Herramienta Gerencial: Uno de los recursos más valiosos con que cuenta la empresa es su talento humano, es una de las actividades del gerente a la que debe darse alta prioridad, en dos sentidos provisión y desarrollo, debe actuarse de acuerdo a una planificación establecida en función de un análisis de debilidades y fortalezas del personal que labora en Multiviviendas, C.A., **se debe estar atento en proporcionarles todas las herramientas, conocimientos que garanticen productividad, resultados, además de sueldos, salarios, prestaciones que garanticen su calidad de vida.**”

Implementar una metodología de trabajo en equipo. ***Incentivar la participación de los empleados es importante ya que están motivados a implementar ideas cuando ellos mismos las han propuesto.*** Por el contrario, un proyecto que se haya concebido y desarrollado sin la ayuda de los empleados puede provocarles un sentimiento de exclusión. Debido a esto, siempre se deben tener en cuenta las necesidades, los consejos y temores de los empleados”. Entonces se nota claramente cierta similitud, ya que los incentivos juegan un papel importante en la motivación de los trabajadores y que los jefes deben mejorar los incentivos para mejorar el desempeño de los trabajadores.

En el Cuadro N° 08, el 86,67% de los trabajadores de la empresa Kilombo Huánuco SRL señalaron que el salario que reciben no les permite su desarrollo personal y profesional, y por eso se pudo mostrar que las necesidades de los trabajadores son muchas (profesionales, personales, etc.) y que en relación con el trabajo de investigación denominado “Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: Bases para futuras investigaciones”, el tesista, GUTIERREZ LEON WALTER ALONSO, llegó a la siguiente conclusión: Los trabajos que aplican las teorías generales de *motivación* a la industria de la construcción han sido muy criticados, sobre todo los basados en la teoría de Maslow y en la de Herzberg. ***En el primer caso, la jerarquía de necesidades parece no ser algo***

tan universal como sugería Maslow, puesto que el ranking de factores de motivación de los trabajadores investigados depende del país analizado y del momento histórico seleccionado. ***En el segundo caso, la aplicación de Herzberg, algunos defienden su uso para identificar factores con influencia en la motivación,*** se puede denotar el grado de similitud, puesto a lo propuesto por esos autores, que también fueron tomados como referencia para el presente trabajo de investigación, que no todas las necesidades de los trabajadores, son las planteadas por dichos autores, son mucho más diversas.

En los resultados del presente trabajo de investigación, el 86,67% de los trabajadores manifestaron que no existe un estímulo motivador que impulse a realizar mejor su trabajo, que está plasmado en el capítulo de Resultados en el cuadro N° 03, y contrastando con la segunda conclusión de la tesis, de la tesista ATACHAGUA ECHEVARRIA, Sharom Marilia: titulada “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sanromán Perú en la ciudad de Huánuco”. Llego a la siguiente conclusión “***la motivación es la fuerza que energiza, dirige y canaliza la conducta humana***”; se puede notar una congruencia de operaciones, porque como es sabido la motivación laboral a través de los incentivos, reconocimiento y otros medios, dentro de la empresa contribuye al buen rendimiento de los trabajadores, mejorando no

solo la empresa sino también la calidad de vida de sus trabajadores, como que actualmente no se está cumpliendo con la empresa en mención.

5.2. Contrastación de los resultados del trabajo de campo con los referentes bibliográficos de las bases teóricas.

Los resultados obtenidos durante el trabajo de campo y que se encuentran plasmados en el cuadro N° 03 y N° 04 en el capítulo de resultados, evidencian que el 86,67% de los trabajadores de la empresa Kilombo Huánuco S.R.L. manifestaron que no reciben ningún tipo de estímulo que los impulsen a realizar sus tareas con empeño y dedicación y en el cuadro N° 04 la mayoría de los trabajadores que son el 83,33% creen que si, sus jefes deberían mejorar los incentivos que les proporcionan para que eleven su productividad.

María del Mar Silva Gonzales, en su libro “Las relaciones humanas en la empresa”; plantea: “La motivación laboral podría definirse como: ***“La situación emocionalmente positiva, que se produce en un sujeto, cuando existe un estímulo o incentivo que le satisface una necesidad, lo que permite obtener de él, una conducta apetecida”***.”

Esta cita difiere con los resultados de nuestro trabajo de campo ya que un porcentaje muy alto de los trabajadores señalan que no reciben ningún tipo de estímulo y que los incentivos deberían ser mejorados para que así se eleve la productividad de los trabajadores, por tal razón realmente se deberían brindar estímulos ya sean emocionales o

salariales para que ellos suplan sus necesidades y de esta manera mejore la motivación de los trabajadores.

Los resultados obtenidos durante el trabajo de campo y que se encuentran plasmados en el cuadro N° 13 y N° 14 en el capítulo de resultados, evidencian que el 80% de los trabajadores de la empresa Kilombo Huánuco SRL manifestaron que si existe una buena relación laboral con sus compañeros de trabajo y que se sienten comprometidos en realizar bien las tareas que le son encomendadas. Chiavenato (2000) plantea: ***“El clima laboral que depende del grado de motivación de los compañeros. Afirma que la imposibilidad del individuo de satisfacer necesidades superiores como las de pertenencia, autoestima y autorrealización hace que se desmotive, y por consiguiente afecte el clima laboral”***.

Esta cita concuerda con los resultados de nuestro trabajo de campo ya que un porcentaje considerable refiere que las relaciones laborales son óptimas entre los trabajadores y que ellos se sienten identificados y/o comprometidos en realizar bien las tareas que les son asignadas, por lo que si se sigue este rumbo, puede que el clima laboral mejore ya que como lo menciona Chiavenato esto depende del grado de motivación de los compañeros y sino ellos no podrán satisfacer sus necesidades en diferentes aspectos.

5.3. Contrastación de la hipótesis en base a la prueba de hipótesis.

Según los autores Dr. Roberto Hernández Sampieri, Dr. Carlos Fernández Collado y Dra. María del Pilar Batista Lucío, la investigación descriptiva menciona las cualidades, características, propiedades del problema de investigación, por lo cual no es necesario plantear la hipótesis (2010:80):

“Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se cometa a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre conceptos p las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar como se relacionan estas”.

“En esta clase de estudios el investigador debe ser capaz de definir, o al menos visualizar, que se medirá (que conceptos, variables, componentes, etc.) y sobre qué o quiénes se recolectará, los datos (personas, grupos, comunidades, objetos, animales, hechos, etc.)”

Dado por lo expuesto en el párrafo anterior en esta investigación no se realizó la contrastación de resultados de las hipótesis.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe muy poca motivación laboral dentro de la empresa Kilombo Huánuco SRL, por lo que la mayoría de los trabajadores coinciden en que se debería mejorar muchos aspectos motivacionales.
2. El trabajo en equipo dentro de la empresa Kilombo Huánuco SRL se presenta negativamente y se puede notar en el cuadro N° 01 y N° 02.
3. Los incentivos dentro de la empresa Kilombo Huánuco SRL se dan de manera negativa, como se puede evidenciar en los cuadros N°03 y N° 04.
4. Las relaciones con los superiores dentro de la empresa Kilombo Huánuco SRL se dan de manera positiva, como se pueden evidenciar en los cuadros N° 05 y N° 06.
5. Los salarios dentro de la empresa Kilombo Huánuco SRL se dan de manera negativa, como se pueden evidenciar en los cuadros N° 07 y N° 08.
6. El reconocimiento a los trabajadores en la empresa Kilombo Huánuco SRL se presentan negativamente, como se pueden evidenciar en los cuadros N° 09 y N° 10.
7. La responsabilidad de los trabajadores en la empresa Kilombo Huánuco SRL se dan de forma positiva, como se pueden evidenciar en los cuadros N°11 y N° 12.
8. El clima laboral en la empresa Kilombo Huánuco SRL se da de manera positiva, como se pueden evidenciar en los cuadros N°13 y N° 14.
9. La seguridad en la empresa Kilombo Huánuco SRL se presente negativamente, como se pueden evidenciar en los cuadros N°15 y N° 16.

SUGERENCIAS

1. La gerencia de la empresa Kilombo Huánuco SRL debe implementar un plan de incentivos, estímulos y reconocimientos para que así los trabajadores se sientan mucho más motivados y por consiguiente mejore la productividad de la empresa.
2. Se deben formar los equipos con los trabajadores que congenien más para que no tenga ningún conflicto.
3. Se sugiere al gerente de la empresa Kilombo Huánuco SRL que los incentivos se den de manera más recurrente en ciertos periodos y que se mejoren muchos de ellos, para que los trabajadores realicen sus tareas con más empeño y dedicación.
4. Mejorar la supervisión para que sea de manera adecuada y que esta no restrinja ninguna actividad para que siempre sea cordial y respetuosa.
5. Se sugiere al gerente de la empresa Kilombo Huánuco SRL, que los salarios se den de manera más imparcial y justa a las necesidades de los trabajadores para que estos le permitan su desarrollo y crecimiento ya sea personal y profesional.
6. El gerente de la empresa Kilombo Huánuco SRL, debe saber reconocer a sus trabajadores y este se le brinde de manera periódica, reiterada y constante, para que ellos sientan que el gerente y dueño muestran interés por ellos y esto les genere sentimientos de bienestar personal.
7. Incentivar la responsabilidad de los trabajadores a través de directrices y reglas claras de las sanciones, que pongan mano firme para que así ellos cumplan con las tareas encomendadas y sean más puntuales.
8. Capacitar sobre las relaciones interpersonales entre los trabajadores para que estos se den cordialmente y ellos se sientan mucho más comprometidos en realizar bien las tareas que le son asignadas.
9. Se sugiere al gerente de la empresa Kilombo Huánuco SRL, para que mejore la seguridad de los trabajadores en la empresa, se implemente mejores medidas de seguridad para todo peligro, que se les capacite en dichas áreas y sepan la forma de cómo actuar ante cualquier siniestro y ellos se sientan as seguros y estables en la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

Diccionario etimológico de la universidad de Chile.

María del Mar Silva Gonzales, José Luis Santos Duran, Elena Rodríguez Jiménez, César Hernando Rojo. *Las relaciones Humanas en la empresa*.

Idalberto Chiavenato. Quinta edición. *Introducción a la teoría general de la administración*.

Dr. C. Luis Alfredo González Collera. Centro de trabajo: UCP "Rafael María de Mendive". *La motivación y su historia*.

Juan Manso Pinto, 2002 Revista Universidad EAFIT, octubre, Noviembre, diciembre, número 128, Universidad EAFIT Medellín, Colombia 79-86. *El legado de Frederick Irving Herzberg*

Revista científica NY. *Teoría de los dos factores de Herzberg*.

Roberto Hernández Sampieri. *Metodología de la investigación*.

ENLACES EN INTERNET

<http://www2.esmas.com/emprendedor/herramientas-y-articulos/capital-humano/310313/significado-e-impacto-del-reconocimiento-organizaciones/>

<http://www.gestiopolis.com/importancia-del-trabajo-en-equipo/>

<http://www.gestiopolis.com/los-incentivos-y-la-motivacion-laboral/>

<http://m.monografias.com/trabajos100/motivcion-como-estimulo-trabajador-exito-empresa/motivacion-como-estimulo-trabajador-exito-empresa.shtml>

www.gestiopolis.com/gestion-seguridad-salud-en-trabajo/

<http://www.monografias.com/trabajos44/reconocimiento-laboral/reconocimiento-laboral2.shtml#ixzz3sWxr4d3a>

<http://psicologiayempresa.com/las-responsabilidades-de-los-empleados.html>

<http://www.gestiopolis.com/clima-organizacional-orientado-a-la-motivacion/>

http://www.f2i2.net/web/publicaciones/libro_seguridad_industrial/lsi_cap04.pdf

<http://www.gestiopolis.com/los-incentivos-y-la-motivacion-laboral/>

<http://www.cnnexpansion.com/opinion/2010/03/18/jefe-subordinado-oficina-relacion-cnn>

<http://definicion.de/responsabilidad/#ixzz45obBu1wq> Definición de responsabilidad - Qué es, Significado y Concepto

ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



CUESTIONARIO



INSTRUCCIONES: Estimados trabajadores de la empresa Kilombo Huánuco SRL se viene realizando una investigación titulada “La motivación como incentivo laboral”; a continuación usted encontrará un conjunto de preguntas que deben ser respondidas con sinceridad, por favor marque con una (x) dentro del paréntesis.

De ante mano agradecemos su gentil participación.

1. ¿Usted cree que todos los trabajadores participan equitativamente dentro de la empresa?

Sí ()	No ()
--------	--------

2. ¿Cree usted que se resuelven sus problemas en equipo de trabajo dentro de la empresa?

Sí ()	No ()
--------	--------

3. ¿Recibe usted algún estímulo que lo impulse a realizar sus tareas con empeño y dedicación?

Sí ()	No ()
--------	--------

4. ¿Cree usted que sus jefes deberían mejorar los incentivos para elevar su productividad?

Sí ()	No ()
--------	--------

5. ¿Recibe usted supervisión constante por parte de sus jefes?

Sí ()	No ()
--------	--------

6. ¿Existe respeto mutuo entre usted y su jefe en la empresa?

Sí ()	No ()
--------	--------

7. ¿Usted recibe un pago justo por los servicios que brinda en la empresa?

Sí ()	No ()
--------	--------

8. ¿Para usted el salario que recibe permite su desarrollo y crecimiento personal y profesional?

Sí ()

No ()

9. ¿Cree usted que los jefes muestra un interés verdadero por todos sus trabajadores?

Sí ()

No ()

10. ¿Para usted el reconocimiento que recibe por parte de sus superiores le genera sentimientos de bienestar personal en la empresa?

Sí ()

No ()

11. ¿Cumple usted con las tareas que le son encomendadas por su jefe?

Sí ()

No ()

12. ¿Usted llega a tiempo y con puntualidad a la empresa?

Sí ()

No ()

13. ¿Tiene usted buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo?

Sí ()

No ()

14. ¿Se siente usted comprometido con la empresa, para realizar bien las tareas que le son asignadas?

Sí ()

No ()

15. ¿Usted siente estabilidad y protección laboral dentro de la empresa?

Sí ()

No ()

16. ¿Cree usted que la empresa posee las condiciones necesarias como para poder realizar bien su trabajo?

Sí ()

No ()

¡Muchas Gracias!

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



GUÍA DE OBSERVACIÓN



Institución/Empresa: Kilombo Huánuco SRL

Observador: Fridy Milagros Jave Cardich.

Fecha: Huánuco, 20 de octubre de 2017.

N°	ENUNCIADO	RESULTADOS	
		SI	NO
1.	Todos los trabajadores participan equitativamente dentro de la empresa.		
2.	Los trabajadores resuelven sus problemas en equipo de trabajo dentro de la empresa.		
3.	Los trabajadores realizan sus tareas con empeño y dedicación.		
4.	Los jefes deberían mejorar los incentivos para elevar la productividad de sus trabajadores.		
5.	Los trabajadores reciben supervisión constante por parte de sus jefes.		
6.	Existe respeto mutuo entre el trabajador y su jefe.		
7.	Al momento en que reciben sus salarios los trabajadores se sienten a gusto.		
8.	Los trabajadores tienen mejor aspecto en su imagen y realizan mejor sus actividades por lo que existe desarrollo y crecimiento personal y profesional.		
9.	Los jefes muestran un interés verdadero por todos sus trabajadores.		
10.	El gerente realiza muestras de reconocimiento a los trabajadores y estos responden favorablemente.		
11.	Los trabajadores cumplen con las tareas que le son encomendadas por su jefe.		
12.	Los trabajadores llegan a tiempo y con puntualidad a la empresa.		
13.	Los trabajadores tienen buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo.		
14.	Los trabajadores están comprometidos con la empresa, para realizar bien las tareas que le son asignadas.		
15.	Existe seguridad dentro de la empresa.		
16.	La empresa posee las condiciones necesarias para que los trabajadores puedan realizar bien su trabajo.		

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LA MOTIVACIÓN COMO INCENTIVO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA KILOMBO HUÁNUCO SRL PERIODO 2016 – 2017.

TESISTAS: JAVE CARDICH, Fridy Milagros; MATOS FABIAN, Franklin Oswaldo.

ID	PROBLEMÁTICA	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES
GENERAL	¿De qué manera la motivación como incentivo laboral de los trabajadores se presenta en la empresa Kilombo Huánuco SRL?	Conocer la manera en que la motivación como incentivo laboral de los trabajadores se presenta en la empresa Kilombo Huánuco SRL de la ciudad de Huánuco, periodo 2016 – 2017.	INDEPENDIENTE Motivación Laboral	TRABAJO EN EQUIPO	<ul style="list-style-type: none"> - El buen trabajo en equipo es la participación. - Cada individuo hace su aportación al equipo para finalizar la tarea. - Sistema organizado compuesto por individuos.
ESPECÍFICOS	PE ₁ : ¿De qué manera el trabajo en equipo se presenta en la empresa Kilombo Huánuco SRL?	O ₁ : Identificar como se da el trabajo en equipo en la empresa Kilombo Huánuco SRL.		INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Es un estímulo que mueve al sujeto a desear algo. - Reduce la rotación del personal. - Eleva la moral de la fuerza laboral.
	PE ₃ : ¿De qué manera se da las relaciones con los superiores en la empresa Kilombo Huánuco SRL?	O ₃ : Determinar cómo se dan las relaciones con los superiores de la empresa Kilombo Huánuco SRL.		RELACIONES CON LOS SUPERIORES	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión constante al trabajador. - Forma de control de la organización sobre las tareas encargadas. - Relaciones interpersonal entre jefe y trabajador.

	PE ₄ : ¿De qué manera se da los salarios en la empresa Kilombo Huánuco SRL?	O ₄ : Determinar cómo se dan los salarios en la empresa Kilombo Huánuco SRL.		SALARIOS	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración o pago regular que una persona recibe por sus servicios. - Es un sistema equitativo de acuerdo a los cargos. - Da beneficios a los trabajadores.
	PE ₅ : ¿De qué manera se da el reconocimiento de los trabajadores de la empresa Kilombo Huánuco SRL?	O ₅ : Determinar cómo se da el reconocimiento de los trabajadores de la empresa Kilombo Huánuco SRL.		RECONOCIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> - Interés genuino hacia las personas. - Respuesta favorable hacia el trabajo. - Aspecto determinante del desempeño laboral.
	PE ₆ : ¿De qué manera se da la responsabilidad de los trabajadores en la empresa Kilombo Huánuco SRL?	O ₆ : Identificar cómo se da la responsabilidad de los trabajadores en la empresa Kilombo Huánuco SRL.		RESPONSABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir con las tareas encomendadas. - Sentido de compromiso con la organización. - Uso adecuado de los recursos.
	PE ₇ : ¿Cómo es el clima laboral en la empresa Kilombo Huánuco SRL?	O ₇ : Identificar cómo se dan el clima laboral en la empresa Kilombo Huánuco SRL.		CLIMA LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> - Sentido de bienestar en la organización. - Satisfacción en el trabajo. - Relaciones adecuadas con los trabajadores.
	PE ₈ : ¿Cómo se da la seguridad en el trabajo en la empresa Kilombo Huánuco SRL?	O ₈ : Determinar cómo se da la seguridad en el trabajo en la empresa Kilombo Huánuco SRL.		SEGURIDAD EN EL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de confiabilidad hacia la empresa. - Necesidad de estabilidad y protección dentro de la empresa. - Destreza y método para eliminar o disminuir el riesgo.

NIVEL/TIPOS	POBLACIÓN/MUESTRA	DISEÑO/MÉTODO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
NIVEL: Descriptivo	POBLACIÓN: Para el presente proyecto de investigación, tomamos como población de estudio a todas las	DISEÑO: El diseño que se aplicará en el presente	TÉCNICA 1:

	empresas que tienen como actividad principal brindar servicio de entretenimiento dentro de la ciudad de Huánuco.	proyecto de investigación será el No Experimental, con su variante el Transeccional o transversal. Por lo que el propósito de la presente investigación es describir la variable de estudio y analizarla.	Encuesta. INSTRUMENTO: Cuestionario.
<p>TIPOS:</p> <p>POR SU ALCANCE: Sincrónica.</p> <p>POR SU PROFUNDIDAD: Aplicada.</p> <p>POR SU AMPLITUD: Micro administrativo.</p> <p>POR SU FUENTE: Mixta.</p> <p>POR SU CARÁCTER: Cuantitativo.</p> <p>POR SU NATURALEZA: De tipo encuesta.</p> <p>POR SU MARCO: De campo.</p> <p>POR EL TIPO DE ESTUDIO: Encuestas.</p> <p>EL OBJETO AL QUE SE REFIERE: Es disciplinar.</p>	<p>MUESTRA: En el presente proyecto de investigación se ha considerado el tipo de muestra no probabilística, ya que se está tomando como muestra la empresa Kilombo Huánuco SRL (por ser la empresa que nos brindó facilidades para la investigación) ubicada en el Jr. Dos de mayo N° 102 – Huánuco.</p>	<div data-bbox="1245 555 1585 619" style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; display: inline-block; margin: 10px auto;"> Mo \longrightarrow Xo </div> <p>DONDE: Mo = Observación de la muestra. Xo = Observación de la variable independiente (Motivación laboral).</p>	



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

RESOLUCIÓN N° 799-2017-UNHEVAL/FCAT-D.

Cayhuayna, 13 de diciembre de 2017

Visto los documentos que se acompañan en dos (2) folios, más el ejemplar del proyecto de tesis;

CONSIDERANDO:

Que, con Resolución N° 733-2017-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 21.NOV.2017, se designó a la profesora, Mg. Roció Verónica RASMUZZEN SANTAMARIA, Docente Asesora de Tesis Colectivo de los ex alumnos (as), Fridy Milagros JAVE CARDICH y Franklin Oswaldo MATOS FABIAN, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**;

Que, con Resolución N° 717-2017-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 06.NOV.2017, se **DESIGNÓ** a los miembros del **Jurado Adhoc** para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Colectivo intitulada: "**LA MOTIVACIÓN COMO INCENTIVO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA KILOMBO HUÁNUCO SRL PERIODO 2016 – 2017**", presentadas por los ex alumnos (as), Fridy Milagros JAVE CARDICH y Franklin Oswaldo MATOS FABIAN, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**, conformados por los profesores, **Dr. David Julio Martel Zevallos**, Metodólogo y el **D+r. Amancio Rodolfo Valdivieso Echevarría**, Especialista;

Que, con Informe N° 001-17-DJMZ-JD, de fecha 08-NOV.2017, recepcionado el 09.NOV.2017, el Dr. David Julio Martel Zevallos, Metodólogo y el Informe N° 001-17-ARVE-JD, DE FECHA 08.NOV.2017 recepcionado el 09.NOV.2017, el Dr. Amancio Rodolfo Valdivieso Echevarría, Especialista, habiendo revisado el proyecto de tesis Colectivo intitulada, "**LA MOTIVACIÓN COMO INCENTIVO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA KILOMBO HUÁNUCO SRL PERIODO 2016 – 2017**", presentadas por los ex alumnos (as), Fridy Milagros JAVE CARDICH y Franklin Oswaldo MATOS FABIAN, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**, emiten informe con opinión **FAVORABLE**, y sugieren por su aprobación, por encontrarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la UNHEVAL;

Que, en concordancia al Art. 15° del Reglamento General de Grados y Títulos de la UNHEVAL, Aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 2846-2017-UNHEVAL, el 03.AGO.2017, que expone: "**Con el informe favorable de la Comisión Revisora Ad hoc el Decano emitirá la Resolución aprobando el Proyecto de Tesis (Ver Anexo N° 01). En el libro de Proyectos de Tesis de la Facultad, se registrará el Título del Proyecto de Tesis, el nombre del autor y del asesor, el número de la resolución y las observaciones. Asimismo, debe registrarse la exclusividad del tema en el Instituto de Investigación de la Facultad ...**". Asimismo, el Art. 16° señala: "**Las facultades establecerán en su Reglamento Interno de Grados y Títulos el plazo mínimo para que el alumno proceda a desarrollar su Proyecto de Tesis. Si no lo desarrollara en un plazo de un año, debe presentar un nuevo Proyecto de Tesis**"; y;

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto Reformado de la UNHEVAL, por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobada con Resolución de Consejo Universitario N°0988-2017-UNHEVAL, de 31.MAR.2017; por la Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU de fecha 26 de agosto 2016, que reconoce la elección Dr. David Julio Martel Zevallos como Decano Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; y por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU de fecha 02.set.2016, que resolvió la inscripción del Decano de la FCAT de la UNHEVAL, en el Registro de Firmas de Autoridades Universitarias, Institutos y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

SE RESUELVE:

- 1° **APROBAR** el Proyecto de Tesis Colectivo y su estructura de desarrollo titulada: "**LA MOTIVACIÓN COMO INCENTIVO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA KILOMBO HUÁNUCO SRL PERIODO 2016 – 2017**", presentadas por los ex alumnos (as), Fridy Milagros JAVE CARDICH y Franklin Oswaldo MATOS FABIAN, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**, a partir de la fecha de recepción de los informes del Jurado Ad Hoc., por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **INSCRIBIR**, el presente Proyecto en el libro de Proyectos de Tesis de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo. Asimismo, debe registrarse la exclusividad del tema en la Unidad de Investigación de la Facultad.
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a los interesados y a quienes correspondan.

Regístrese, comuníquese, archívese.



Dr. David Julio Martel Zevallos
DECANO

Distribución:

UIFCAT (1)/ Asesor de Tesis (1)/Interesados (2)/Archivo

