



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**LAS RECOMPENSAS Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN
LABORAL EN LA EMPRESA ANCRO SRL-SEDE SANTA ANITA, 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA

COLONIO HERNANDEZ, JEANNE PATRICIA

ASESOR

Dr. DÁVILA ARENAZA, VÍCTOR DEMETRIO

LINEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

AÑO 2017

PÁGINA DEL JURADO

.....
Dr. Dávila Arenaza, Víctor
Presidente

.....
Dr. Díaz Saucedo, Antonio
Secretario

.....
Dr. Fernández Saucedo, Narciso
Vocal

Dedicatoria

A mis padres: Walter Antonio Colonio Arce y Nelly Hernández Salas por el constante apoyo tanto emocional como económico en toda mi etapa de mi carrera universitaria.

A Dios, por su bendición en mis momentos más críticos de mi vida, con la fe que le tengo sé que puedo llegar lejos.

Agradecimiento

Quiero agradecer en primer lugar a Dios por cuidarme y poder brindarme la dichosa oportunidad de cumplir uno de mis metas.

A mi familia, por sus palabras de aliento, el apoyo incondicional y sacrificio durante todo este proceso de aprendizaje.

Al Dr. Víctor Dávila Arenaza, por su asesoramiento, orientación y guía para poder desarrollar mi tesis.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Jeanne Patricia Colonio Hernández con DNI N°7266002, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, Diciembre del 2017

Jeanne Patricia Colonio Hernández

PRESENTACIÓN

Estimados señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “**LAS RECOMPENSAS Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA EMPRESA ANCRO SRL-SEDE SANTA ANITA, 2017**”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

Jeanne Patricia Colonio Hernández

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autenticidad.....	v
Presentación	vi
Resumen.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad Problemática	1
1.2. Trabajos Previos	3
1.2.1. Internacionales.....	5
1.2.2. Nacionales	4
1.2.3 Locales.....	7
1.3. Teorías Relacionados al Tema	10
1.3.1. Teoría científica relacionada al tema	10
1.3.2. Teoría de la variable Recompensas	10
1.3.3. Teoría de la variable Motivacion Laboral	16
1.4. Formulación de Problema	20
1.4.1. Problemas General	20
1.4.2. Problema Específico	20
1.5. Justificación.....	21
1.5.1. Conveniencia	21
1.5.2. Social	21
1.5.3. Práctica	21
1.6. Hipótesis	22
1.6.1. Hipótesis General	22
1.6.2. Hipótesis Específica.....	22
1.7. Objetivos	22
1.7.1. Objetivo General.....	22
1.7.2. Objetivo Específico	22

II. MÉTODO.....	23
2.1. Diseño.....	23
2.1.1. Enfoque	23
2.1.2. Diseño de Investigación.....	23
2.1.3. Nivel de Investigación.....	23
2.1.4. Tipo de Estudio.....	23
2.2. Variables, operacionalización.....	24
2.3. Población y Muestra.....	28
2.3.1. Población	28
2.3.2. Muestra.....	28
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	28
2.4.1. Técnica	28
2.4.2. Instrumento.....	29
2.4.3. Validez y confiabilidad	29
2.5. Métodos de análisis de datos.....	31
2.6. Aspectos éticos	32
III. RESULTADOS	35
3.1. Estadística Descriptiva.....	35
3.1.1. Variable 1: Recompensas	35
3.1.2. Variable 2: Motivacion Laboral.....	37
3.2. Estadística Inferencial	39
3.2.1. Contrastación De Hipótesis o Prueba de Hipótesis	40
IV. Discusión de resultados.....	46
V. Conclusiones	50
VI. Recomendaciones	51
VII. Bibliografía.....	52
VIII. Anexos.....	55
8.1. Anexo 1.....	56
8.2. Anexo 2.....	57
8.3. Anexo 3.....	60

Resumen

La presente tesis tuvo como objetivo general determinar la relación de las Recompensas y la Motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita, año 2017, en el cual el universo poblacional fue de 60 trabajadores. La muestra fue toda la población de la investigación y se usó la técnica la de encuesta a través de un cuestionario, tipo Likert constituido por 16 preguntas. El análisis de los datos se hizo a través de los métodos estadísticos y el uso del SPSS V23, el cual a través de los resultados se puede decir que existe una relación significativa positiva muy fuerte con un 0.728 entre las recompensas y la Motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita, año 2017.

Palabras Clave: Recompensas y Motivación laboral.

Abstract

The general objective of this thesis was to determine the relationship of Rewards and Work Motivation in the company ANCRO SRL, Santa Anita headquarters, year 2017, in which the population universe was 60 workers. The sample was the entire population of the research and the survey technique was used through a Likert questionnaire consisting of 16 questions. The analysis of the data was done through the statistical methods and the use of the SPSS V23, which through the results can be said that there is a very strong positive relationship with a 0.728 between the rewards and the work motivation in the ANCRO SRL Company, Santa Anita headquarters, and year 2017.

Keywords: Rewards and work motivation

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

A nivel internacional, la motivación laboral no es solo un problema de nuestro País, sino de casi todos los países, por ello se observó que en muchas empresas que en un momento empezaron bien, hoy en día ya no existen en el mercado laboral, ya que no se ajustaron a cambios que en su momento tuvieron, ya que para que una empresa surja y se mantenga es necesario tener el control interno de la empresa sin problemas para realizar un buen el trabajo a nivel externo con los clientes de manera adecuada. Según Montse Ventosa, presidenta de Truthmark Socia Directora Groooooow. Workplace Innovation, que es una Consultoría de estrategia y operaciones ubicada en España-Madrid, tiene bien definido el concepto de recompensas con relación a la motivación de sus colaboradores es por ello que coincide en que “el salario, más que una motivación, es un básico, del mismo modo que el lugar de trabajo y los recursos para desempeñar es una actividad excelente”. Las cosas que de verdad motivan son las intrínsecas, que son las recompensas que nos damos a nosotros mismos; sentir que formas parte de un grupo exclusivo; que eres útil en la organización, y que te sientes reconocido. Además, están las trascendentes, que van mucho más allá: donde se siente que se colabora a hacer una sociedad mejor, entre otros.

A nivel Nacional las empresas privadas se dieron cuenta de la gran importancia que es tener un capital humano motivado ya que de ellos depende el excelente rendimiento que puedan tener con las operaciones que realizan día a día, uno de los casos de mayor influencia es la corporación Lindley y su manera de trabajar con sus trabajadores de planta y administrativos, ellos tiene una cultura muy marcada y es por ello que el gerente general de la empresa, Johnny Lindley Suárez, señala que la difusión de la cultura organizacional es una herramienta para mejorar la motivación laboral y, así, incrementar la productividad de su plantilla. Si las empresas siguieran este tipo de ejemplos de estos grandes empresarios otra seria la visión empresarial

de nuestro País ya que esto influye notablemente en la economía y desarrollo de las actividades. En nuestra realidad es un denominador común es la mala administración del recurso humano por parte de la empresa que recién están empezando en el campo laboral ya que generalmente muchas de ellas no se centran en el capital humano y de cómo se encuentran, sino solo se enfocan en el desarrollo de sus tareas y que lo cumplan correctamente, lo que ignoran actualmente es que no se trata de que un personal cumpla con las tareas encomendadas por parte de su jefe inmediato sino en que ellos lo deben realizar con buena eficiencia y captando lo que realmente hacen, por ello si no encontramos un factor motivacional que conlleva a que ellos puedan desarrollarse mucho más y potenciar su conocimiento solo tendremos un personal mediocre, nada innovador y centrado en su zona confort, sin asumir retos y solamente enfocado en la monotonía de las actividades comunes que debe desarrollar

Debemos tener presente que el capital humano siempre está en cambios constantes por eso cada uno de ellos debe ser capaz de adaptarse a los cambios establecidos por la empresa, eso es el objetivo primordial de una organización que quiere subsistir en el negocio empresarial. Las empresas privadas están enfocadas actualmente en seleccionar y contratar personal que tengan la capacidad de desempeñarse a los estándares establecidos, que sepan responder a los constantes cambios del mundo competitivo ya que en situaciones futuras habrá problemas donde ellos deberán tener la capacidad de responder de una forma rápida, eficiente y acertada. Por ello ante estas situaciones, para que un personal de nuestra empresa pueda generar este tipo de actividades y responder a situaciones es primordial ofrecerle factores motivaciones tanto intrínsecos, extrínsecos y trascendentales. Desde mi perspectiva en relación al factor motivacional a través de recompensas, conlleva en general a obtener un desarrollo de tareas y de conocimientos eficientes, donde el capital humano se vuelva más innovador y busque día a día superarse y adquirir nuevos conocimientos, y eso se debe a los factores motivacionales que la empresa debe ofrecer a través de recompensas monetarias y no monetarias. Sin darnos cuenta si una empresa aplica a este tipo de filosofía de recompensa por desarrollo de

actividades veremos cómo se da un cambio de personalidad y como ellos buscaran ideas nuevas para ser mejores cada día en las actividades que realizan. Esta es la realidad humana comprobada por la Psicología, si existe un factor motivacional el ser humanos responde a ello y busca maneras de superación para poder conseguirlo y obtener la recompensa anhelada.

A nivel regional en las pequeñas empresas se evidencia problemas relacionados a la baja remuneración y la carencia de recursos tecnológicos lo que ocasiona falta de interés en los trabajadores de desarrollar sus actividades con eficiente y optimismo, por ello la directiva debe implementar recursos que contribuyan a mejorar estos aspectos, actualmente la mayoría de los trabajadores no están satisfechos a consecuencia de no contar con estos bienes y no tener una buena estabilidad económica y ello está generando que el desempeño de los trabajadores no estén al 100%, finalmente la falta de motivación genera que los trabajadores no realicen sus funciones de forma eficiente .

A nivel local los trabajadores de las pequeñas empresas no cuentan con un sistema de gestión adecuado de procesos que debe seguir cada área que tienen , se observa que la tecnología que usan es obsoleta, no están satisfecho con la remuneración que reciben y no existen indicadores de motivación que los ayuden a poner en práctica sus habilidades.

Debido a lo anterior, la presente investigación pretende dar a conocer la relación que existe entre las recompensas y la motivación laboral como herramienta importante de toda empresa.

1.2. Trabajos Previos

Con respecto a las variables estudiadas en esta tesis, he podido recopilar información necesaria acerca de trabajos realizados con anterioridad a nivel internacional, nacional y local los cuales serán descritos en lo siguiente:

1.2.1. Internacionales

Ortega (2013) en su tesis cuyo título es “Incentivos monetarios en la motivación laboral” (estudio realizado en el ingenio Tulúla S.A. San Andrés Villa Seca del departamento de Retalhuleu), Universidad Rafael Landívarlleg-Guatemala, donde su **objetivo** es establecer una influencia entre los incentivos monetarios con la motivación laboral en los empleados del Ingenio Tululá. Se utilizó el método de la prueba psicométrica y escalas motivacionales con el propósito de evaluar la motivación laboral de la empresa, esta tuvo como finalidad dar a conocer 6 tipos de factores motivacionales que ayudan en el campo laboral. Esta investigación se realizó utilizando un diseño de investigación descriptiva que examina rasgos humanos, personales y sociales. Ante ello se **concluyó** que el personal del Ingenio Tululá goza de un nivel de motivación favorable, lo cual nos permite conocer que los trabajadores de dicha empresa están comprometidos con sus funciones y que a pesar del salario que tiene y que saben que no están al margen del desempeño que tiene, están ahí por la calidad del ambiente laboral que ofrece la empresa les es suficiente para seguir con la empresa.

Satey (2014) en su tesis cuyo título es “Incentivos Laborales y Clima Organizacional (estudio realizado con el personal de la delegación de Recursos Humanos del organismo judicial)”, Universidad Rafael Landívarllega- Guatemala, tiene como objetivo determinar la influencia de los incentivos laborales en el clima organizacional del área administrativa I Organismo Judicial; para este tipo de investigación se utilizó la escala de Likert para medir el clima laboral y los incentivos laborales. Esta investigación utiliza como método una investigación descriptiva la cual examina y analiza la conducta humana personal y social en condiciones naturales, y en los ámbitos sociales, por ello se llegó a la conclusión que sí existe influencia entre los incentivos laborales y el clima organizacional ya que cuando nos referimos a incentivos siempre provocan motivación y satisfacción en los trabajadores, lo cual tiene relación directa con el ambiente que los rodea.

Sum (2015) en su tesis titulada “La Motivación y desempeño laboral” (estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango”. Universidad Rafael Landívar-Guatemala, plantea como objetivo establecer la influencia motivacional con el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, el método de la investigación es de escala tipo Likert que sirve para examinar el desempeño de los colaboradores de la empresa, asimismo se utilizó una prueba de Escala de Motivación Psicosociales; dicha investigación es de tipo descriptiva ya que examina y analiza la conducta humana personal y social. Se llegó a la conclusión que la motivación laboral produce en el personal administrativo un alto entusiasmo, y de esa manera ellos se sienten reconocidos al recibir recompensas por su desempeño laboral

1.2.2. Nacionales

Alvitez & Ramírez (2013) en su tesis titulada “Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del grupo Amer-Trujillo”, Universidad Privada Antenor Obregón, tiene como objetivo determinar la relación entre el Programa de Compensación e Incentivos y la Motivación de los empleados a través del método de investigación de análisis de las compensaciones de todos los empleados de la organización ; por ello se concluyó que el programa de incentivo y compensaciones generado por la empresa del Grupo Almer solo utiliza como herramienta motivacional el sueldo, lo cual motiva al personal que se encuentra laborando en dicha empresa y más aún porque existe incentivos o recompensas monetarias o no monetarias. Es por ello que se **concluyó** en proponer un programa de incentivos y compensaciones para que de esa manera mejore el sueldo de los trabajadores teniendo en cuenta las evaluaciones respectivas que se realizarán de acuerdo a la productividad que cada uno de ellos genere en beneficio de la empresa, también se incorporara capacitaciones que estén relacionados al área donde estén laborando para que se genere conocimientos nuevos y se optimicé tiempos en las labores que cada uno desempeña, por último

se propone otorgar recompensas salariales y no salariales con el único fin de estimular sus logros generados en la empresa.

Pando (2014) en su tesis titulada “Propuesta de mejora del nivel motivacional de los trabajadores administrativos de la clínica Del Pacifico-Chiclayo”, Universidad Católica Santo Toribio de Mocrovejo; tuvo como **objetivo** desarrollar una propuesta de mejora del nivel motivacional basado en el análisis de los factores higiénicos de la Teoría de los Dos factores propuesta por Herzberg para determinar el nivel motivacional de los trabajadores administrativos de la Clínica Del Pacifico , donde se llevó a cabo **un método** de investigación exhaustiva en la evaluación de remuneraciones que percibe cada uno así como también se hizo una evaluación de su ambiente laboral en la que se encuentran, de acuerdo a lo observado se realizaron entrevistas para poder determinar cuál es la situación problemática que justifique la tesis y se llegó a la siguiente **conclusión** que es la de mejorar la motivación de los trabajadores en base al ambiente laboral en donde desarrollan sus actividades así como también el de generar reuniones de confraternidad donde los trabajadores participen en grupo y se practique la comunicación activa y por ultimo otorgar incentivos monetarios como no monetarios de acuerdo a la productividad que genere cada uno de ellos en la empresa para incentivar su desempeño laboral.

Huanca & Rodríguez (2013) en su tesis titulada “La política de compensación y su influencia en la satisfacción y motivación de las fuerzas de ventas en J.MORAN DISTRIBUCIONES S.A”. Universidad Católica Santa Cruz- Arequipa, tiene como **objetivo** determinar la influencia de la política de compensación en la satisfacción y motivación de la fuerza de ventas y eso se logra a través del **método** de la observación y cuestionarios donde dicha investigación es seccional. Ante ello se **concluye** que La política de compensación económica que recibe la fuerza de ventas por su trabajo no les satisface, ya que la mayoría se siente nada satisfechos frente a la remuneración básica, las comisiones por histórico de ventas y las comisiones por temporada, porque consideran que estos no compensan adecuadamente su trabajo.

López & Romero (2015) en su tesis titulada “Programa de motivación basado en las teorías de dos factores para mejorar el desempeño laboral en la caja municipal Sullana- sede Trujillo”, Universidad Nacional de Trujillo, tiene como objetivo demostrar la mejora en el campo del desarrollo laboral de la Caja Municipal Sullana a través de un programa motivacional que se basa en la teoría Frederick Herzberg que consiste en el desarrollo de tareas y su desarrollo personal todo ello con un solo propósito que es el de mejorar la productividad de la empresa. Utilizo el método de investigación experimental y planteó el método deductivo. Se concluye que la aplicación de un programa de motivación laboral produce una mejora el desempeño laboral a largo plazo y eso contribuye de manera positiva a un buen ambiente laboral y en general a una estabilidad por parte de cada área dentro de la empresa.

Zumaran (2015) en su tesis titulada “Propuesta de un programa de motivación e incentivos para los estudiantes, personal docente y administrativo para la escuela académico profesional de ingeniería agroindustrial de la Universidad Nacional de Trujillo”, tiene como objetivo realizar un programa de motivación e incentivos en los aspectos de formación, plan de estudio, motivación y los beneficios sociales para que de esa manera sientan aspectos motivacionales que se están tomando en cuenta para beneficiarlos y que ellos respondan ante eso con su correcto desempeño laboral en las actividades encomendadas. El método a utilizar son las encuestas tipo escala Likert. Se concluye que ante la propuesta de un programa de motivación e incentivos para los estudiantes, docentes y personal administrativo beneficiara de manera sistemática a una buena dinámica e interacción en los cumplimientos de los objetivos trazados por cada área en beneficio propio y de la empresa.

1.2.3. Locales

Barnett, Bernuy, Cárdenas & Loza (2012), en su tesis titulada “Análisis de los factores motivacionales de los funcionarios del sector bancarios peruano ,2012”, Universidad Pontificia Católica del Perú, donde su **objetivo** es detallar los principales factores de la motivación en relación a los funcionarios del sector bancario peruano y apoyar de esa manera a implementar un sistema de

compensación y puestos de trabajo para la población. **El método** de investigación es cuantitativo de tipo descriptivo y el estudio es no experimental transaccional. Mediante ello se puede **concluir** que los más importantes factores motivacionales internos tienen relación con el desempeño laboral de los funcionarios del sector bancario peruano y para ellos eso consiste en un adecuado reconocimiento y poder que se le otorgan.

Castillo (2014) sustentó en la presente tesis titulada “Clima, Motivación Intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos en la PUCP, 2014”, Universidad Pontificia Católica del Perú, donde su **objetivo** se basó en analizar la relación entre clima organización, motivación intrínseca y satisfacción laboral en una empresa del sector privado con el único propósito de observar los tres niveles jerárquicos (abajo, medio, alto); para dicha investigación se utilizó el **método** tipo escala de Likert para hacer el análisis del clima organización y satisfacción laboral, después de paso a analizar en el SPSS para elaborar los gráficos estadísticos. Se llegó a la conclusión que la mejor manera de poder contribuir al grado motivacional de la empresa es de manera intrínseca ya que la más adecuada para poder llegar a trabajadores que tiene distintas maneras de pensar y tiene diferentes afinidades en el campo personal

Rivera (2014) determinó en su tesis titulada “Uso de las teorías Motivacionales de Herzberg y McClelland para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E.Construcciones Generales S.A, Universidad Tecnológica de Lima Sur, tiene como **objetivo** realizar un mapeo sobre los factores que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores, respaldándose de cursos de actualización para que los gerentes y jefes de cada área puedan brindar políticas laborales actuales para el beneficio de los trabajadores. La **metodología** que se utiliza es la de campo, así mismo se utiliza una herramienta esencial la cual es el cuestionario y eso se aplica a los trabajadores de la empresa, ello nos permitirá medir las expectativas que los factores motivaciones tanto internos como externos considerando siempre el bienestar laboral de cada uno de ellos. Por ello ante lo ya predicho podemos **concluir** que la tarea más importante de la gerencia

administrativa es la de implementar la motivación en base a la comunicación, delegación, desarrollo profesional y capacitaciones adecuados de acuerdo al área en el cual se desenvuelve para así generar incentivos óptimos de cada uno de ellos.

Beltrán; Cárdenas; Delgado & Flores. (2016) en su tesis titulada “Análisis del uso de planes de beneficio en la gestión del talento humano para mejorar la retención de los colaboradores en el sector de empresas de seguridad en Lima”, Universidad de Ciencias Aplicadas, plantea como **objetivo** ayudar a alcanzar sus metas, brindar competitividad a la empresa, brindar colaboradores capacitados, motivados y comprometidos. La presente investigación es de tipo cualitativa, descriptiva con diseño de teoría fundamentada, ya que se va a utilizar la recolección y el análisis de datos a través de las entrevistas a profundidad y observación que permitirán explicar si el uso de los planes de beneficios otorgados por las empresas influyen en la gestión de talento y el nivel de retención de sus colaboradores. Plantea la necesidad de analizar si el uso del plan de beneficios corporativos ofrecidos por algunas empresas del sector seguridad son efectivos para motivar y fidelizar a sus colaboradores y compensar las condiciones propias del trabajo del personal operativo de dicho sector. Ante la investigación realizada **se concluyó**, la importancia en la segmentación de políticas, ya que lo que agrada a uno puede que no sea de agrado para otro; como resultado de esto el equipo se siente enriquecido por los nuevos conocimientos adquiridos sobre: gestión de talento, motivación, clima organizacional, retención y empresas de seguridad.

Trujillo (2016) mediante la presente tesis titulada “Incentivos no económicos promovidos en una Institución educativa privada de Lima para motivar el desempeño docente, Universidad Católica del Perú. Se tiene como **objetivo** identificar que incentivos no económicos se promueven más en la institución educativa y el segundo objetivo es el de identificar qué incentivos no económicos se promovían menos en la institución educativa privada en estudio. Y el tipo de investigación que se utilizó fue una encuesta en la escala de Likert con tipo descriptivo y el estudio es de tipo no experimental-transaccional. Ante ello **se concluyó** que los incentivos no económicos reflejan como los trabajadores viven y que es lo que necesitan, no simplemente es el

dinero, bonos y recompensas salariales debemos tener en cuenta que muchos de ellos simplemente se sienten motivados con otro tipo de incentivos dependiendo de la edad en la que se encuentra y tipo de sexo.

1.3. Teorías Relacionados al Tema

En la presente investigación daré a conocer las dos variables que utilizare y se detallara los autores actuales que hablan acerca de ello.

1.3.1. Recompensa

Nelson (2005) en su libro “las mil y una formas de recompensar a sus empleados” Determina los tipos de recompensa que se pueden utilizar para motivar al personal de una empresa, los cuales se detalla a continuación:

1.3.1.1. Recompensas Informales (espontaneas)

Según Nelson dice:

El incentivo más poderoso es el **reconocimiento personalizado** e inmediato para que el empleado participe se sienta motivado. Las cinco técnicas de motivación más importantes son: 1) El gerente o jefe inmediato lo felicite personalmente; 2) El gerente o jefe inmediato envíe notas personales de felicitación; 3) la organización se basa en los ascensos por termino de carrera; 4) El gerente comunica públicamente tus logros obtenidos; 5) El gerente realiza reuniones donde comunica los logros de su personal y hace a que aumente la moral de los empleados, para celebrar sus triunfos. (p15). Al tener en cuenta estas maneras como motivar a tu personal ya que son maneras sencillas de reconocer el desarrollo de su trabajo que lo está desempeñando correctamente y está cumpliendo con las expectativas que la empresa le exige, ante ello siempre una persona buscar el dar y recibir; en este caso un personal da una correcta elaboración de sus tareas y en funciona ello debe de recibir una recompensa ,he aquí las distintas maneras de poder recompensar a un trabajador ya sea económicamente o personalísimamente según evaluación de la necesidad que tenga actualmente. (p15).

El **reconocimiento sin costo** son palabras de agradecimiento dichas apropiadamente en el momento oportuno a un empleado. Según las investigaciones de Gerald Graham en el libro “De Líder a Líder” escrito por Drucker (2001), el tipo de recompensa preferido por los empleados es el reconocimiento personalizado o mediante tarjetas de felicitación. Los consejos que sugieren aplicar son:

- Llame a un empleado a su oficina, para darle las gracias por su buen desempeño realizado.
- Fijar una nota de agradecimiento en el escritorio del empleado que supero los objetivos de la empresa.
- Proponer que el gerente general de la empresa llame al trabajador que cumplió con las expectativas de la organización y le de las felicitaciones en frente de los todos sus compañeros. (pp. 11-13).

Estos son propuestas sencillas y didácticas que los gerentes, jefes inmediatos o superiores que tengan personal a su cargo deben aplicar, para poder ver cambios en la empresa. Actualmente los trabajadores sienten que la empresa no valora su trabajo y que no les toman en cuenta, pero aplicando esas cositas de reconocimiento personalizado sin valor alguno verán esos cambios en sus emociones y sentirán aceptados y que la empresa los ve y valora su trabajo que realiza día a día. (Pp.11-13).

Las **Recompensas sociales** es la utilización de los reconocimientos personales y sociales como por ejemplos los reconocimientos públicos en reuniones de trabajo como un estímulo significativo. Una manera de brindar una adecuada ayuda a los trabajadores es realizar una presentación formal con todos de la empresa y sus compañeros de área lo acojan correctamente de esa manera de sentirá parte de la empresa y establecerá una amistad con su área, anunciar públicamente las bonificaciones y ascensos que los trabajadores consiguen con su esfuerzo y productividad, invitar a los empleados a una celebración especial y expresarles reconocimiento delante del conyugue y de sus compañeros de trabajo. Debemos tomar en cuenta estos reconocimientos públicos a los colegas ya que la satisfacción

de los empleados es la base primordial para el crecimiento de la organización y eso se logra a través de la gestión motivacional empresarial. Para un empleado un reconocimiento significa que alguien ha notado lo que hace y que le concede la importancia (pp 36-40). Este tipo de recompensas son muy factibles de usar ya que el ser humano por naturaleza busca cubrir este tipo de necesidad que es el reconocimiento y la autorrealización, buscar sobresalir y que la empresa sienta ese valor agregado que él hace y lo premien por ello y se siente mucho mejor cuando lo hacen delante de todos sus compañeros es ahí donde satisface aquella necesidad llamada autorrealización, ya que se siente bien al destacar de entre tantos. (pp 36-40)

1.3.1.2. Recompensas por Acciones y Logros

Según Gorbaneff (2009) define:

Los premios a la productividad son una herramienta esencial para poder estimular un adecuado desempeño laboral y una adecuada productividad, y para poder conseguir ello se debe diseñar modelos de planes de mejora donde ellos se sientan motivados y satisfechos con lo que realizan sobre todos se sientan felices en su centro de trabajo, ya que un buen desempeño laboral genera un adecuado resultado de objetivos que es valorado y recompensado. Es por ello que para el programa de mejoramiento en el desempeño laboral tenga el éxito proyectado deben de empezar aplicando recompensas y reconocimientos, ya que esta comprado que si al trabajador lo motivamos mediante recompensa o reconocimientos este tendrá acción favorable para la empresa porque el trabajo que realiza lo hará eficiente lo cual nos generara beneficios porque reduciremos costo y tiempo. (p 73). Estos tipo de recompensa que se les ofrece a los trabajadores benefician ambas partes, ya que la personas al producir más la empresa también incrementara su productividad y ambas partes ganan y satisfacen sus necesidades por parte de la empresa de crecimiento y por parte del trabajador un ingreso económico adicional, lo cual está comprobado que es un símbolo de motivación para que sigue laborando y mejorando cada día un poco más en sus desarrollo de tareas que realiza (p 73).

Según Werther y Davis (2005), expresa lo siguiente:

Los premios para empleados excepcionales, son recompensas más frecuentes en las empresas a este se lo conoce como “Empleado del mes” Pero estos no aplican a todas empresas ya sean grandes o pequeñas ya que este tipo de reconocimiento se basa tanto en formales como informales y solo se entregan siempre y cuando realicen trabajos excepcionales. Con el título de empleado del mes se premian los más altos niveles de la productividad, la calidad o las ventas; a los empleados de alto rendimiento les encantan que les midan el desempeño porque de otra manera no pueden probarse a sí mismo que tan buenos son. Es por ello que se propone aplicar estos modelos de recompensa por su trabajo realizado por ejemplo: establecer una recompensa especial para premiar grandes logros específicos, establecer la recompensa “más allá del deber” para que los empleados que no se contenten con cumplir con los requisitos de su empleo entregarles camisetas o cuadernos con la empresa (“más allá del deber”). Y hacer que los empleados voten por el mejor gerente, supervisor, empleado y novato del año. (p 285). Esto producirá que los empleados vengan al trabajo con una sensación de orgullo y Felicidad, ya que a los que los reconocemos de esa manera ellos estarán dispuestos a trabajar las horas que sean necesarias para terminar una buena labora (p 285).

La recompensa por asistencia y seguridad, se basa en actividades sencillas que la empresa recompensa por una adecuada asistencia que respete su horario de entrada adecuado y la atención por seguridad es cumplir con la normas que exige el área de SSOMA, de esta manera se premian a los trabajadores que cumplen con esas políticas por parte de la empresa. Un programa de reconocimientos, junto con una buena capacitación y una adecuada supervisión ayuda a mantener en la mente a todos los trabajadores la noción de seguridad al igual que el enfoque como equipo. Típicos premios que se les puede ofrecer por este tipo de recompensa son: accesorios para las oficinas, calendarios, herramientas para su oficina; cosas sencillas que sientan que están siendo felicitados por el esfuerzo que dan cada día al adaptarse al sistema de la empresa. (p 413). Este tipo de recompensas son utilizados

para poder erradicar tardanza y faltan y fortalecer la seguridad de los trabajadores como de la empresa, sin hacer un gatopardo fuerte en los incentivos se propone darles materiales de oficina, simples y sencillos que hagan que se sientan ellos comprometidos con hacer lo que la empresa les dictamine, como son las puntualidad y la seguridad (p413).

1.3.1.3. Recompensas Formales

Según Bohlander y Snell (2008) definen:

Las **recompensas formales** afirmando que no motivan mucho al personal pero eso no quiere decir que no sean importantes puesto que sirven para reconocer formalmente realizaciones significativas. Las recompensas formales dan autenticidad a las formales e informales ya que aún están abiertas las líneas de comunicación, recompensas salariales y la administración de largo plazo. Estas son las siguientes: 1) Adaptar las recompensas de acuerdo a la necesidad de cada persona; 2) asegurarnos de que sean equitativos; 3) asegurarnos de que sean oportunos; 4) realzar el valor de los premios y 5) entregar los premios en público (p 108)". Es por ello que decimos que las recompensas formales son algo más laboriosas y pensadas y no tengan el resultado de las informales pero mantienen un equilibrio motivacional a lo largo del tiempo, ya que su impacto no es tan grande pero es más duradero como por ejemplo los sistemas de puntuación, concursos, desarrollo personal, notoriedad, aniversarios de la empresa. (p 108).

Premios a través de concursos, una adecuada manera sencilla de despertar la curiosidad y expectativas es la de impulsar un adecuado desempeño laboral y anunciar premios a través de concurso inter áreas, para evaluar tu productividad; cabe indicar que los incentivos ayudan a subir la moral de los empleados y mediante este tipo de pruebas es una manera factible de lograrlo. (p 121)". Los premios que se otorgan a los trabajadores a través de concursos es una manera de motivarlo y volverlos competitivos ya que a través del premio que obtendrán ellos buscan la manera de superar el reto y conseguir lo anhelado. (p 121).

Las capacitaciones adicionales ayudan a reforzar un adecuado desempeño laboral y a brindar dos efectos para reforzar ello y ayudar a los trabajadores a adquirir habilidades de mejoramiento. Hoy en día los trabajadores quieren aprender cosas nuevas, sentir que han hecho una contribución y que están haciendo algo que vale la pena; a pocas personas les motiva poco el dinero lo que desean es tener la sensación de que su labor establezca una diferencia. Algunas maneras de brindar este tipo de capacitaciones otorgarles ir a conferencias referente su área donde esta para potenciar sus conocimientos y pueda aplicarlo en la empresa, demostrar interés en los progresos y la carrera de un trabajador y proponerles idea para innovar su área. (Pp138-140). La realidad hoy en día es que las personas jóvenes que están terminado sus carreras sus diplomados y maestrías buscan un sistema de recompensa pero a través de este tipo de propuestas que son capacitaciones, diplomados, cursos que la empresa pueda financiar para otorgarles a ellos, ya que personas jóvenes buscan escalar más y más en cuanto a conocimientos y esa una manera adecuada de recompensarlos. (Pp138-140).

Según García (2007) indica que:

Los ascensos o mayores responsabilidades, son recompensa a largo plazo que nos ayudan a agradecer los esfuerzos de los empleados durante el tiempo de trabajo, es otorgarles mayores responsabilidades para que se puedan desempeñar correctamente adquiriendo más tomas de decisiones dentro de su área. Los ejemplos más claros son: asignar tareas especiales para ver su iniciativa, dejar que los trabajadores participen en el equipo de trabajo con el gerente de la empresa, una que ya que en muchas empresas generalmente en la más grandes los empleados no ven a gerente y muchos de ellos nunca lo han visto, si alguien le gusta asumir ciertas responsabilidades hagan que forme parte de su trabajo, otorgarle al trabajador más autonomía, permitámosle escoger su próxima tarea y dejar a los trabajadores que lo representen en reuniones a los cuales usted nos pueda ir. (p144). Otorgar este tipo de ascenso ayuda al trabajador y superarse cada día en sus tareas encomendadas, a buscar soluciones y a aprender a tomar decisiones en situación críticas, ya que al otorgarle una mayor responsabilidad al trabajador este

buscara medios para encajar en el puesto y cumplir con las expectativas de la empresa o de el mismo, lo que generara el deseo de superación e innovación por parte de él. (p144).

1.3.2. Motivación Laboral

Para poder definir la variable independiente, primero debemos saber que es la Motivación Laboral

Porret (2008) en su libro Recursos Humanos dirigir y gestionar personas en las organizaciones define a la motivación como:

Las 3 acciones del comportamiento humano son: impulsa, dirige y mantiene, en el ámbito laboral esto significa que el deseo de la personas es el de realizar su trabajo lo mejor posible a un grado óptimo. Este impulso genera que el proceso de motivación se vuelva un estímulo externo ya que ello provocara que la persona reaccione dependiendo del patrón de comportamiento (p86)".Ante ellos podemos decir que cuando hay un factor motivacional la personas sigue un patrón que cosiste primero en el estímulo (causa), seguido dela necesidad (deseo), comportamiento (motivación), meta (objetivo) llegando así a la satisfacción. (p86).

Los factores podemos dividirlos en dos:

Factores externos: son procedentes del entorno que influye tanto directamente como indirectamente en el inconsciente. Estos factores son: a) La autonomía; b) la retribución económica; c) las ventajas sociales; d) la seguridad del entorno laboral; e) el desarrollo profesional y promoción; f) estabilidad en el empleo y Comunicación y liderazgo (p90).Los factores externos involucran las recompensas económicas basados en la productividad y alcance de metas asignadas, el trabajador anteriormente respondía mucho más a este tipo de factor porque busca un ingreso extra en su economía lo que cual generaba que se esforzaran mucho más ante situaciones que la empresa les otorgaba (p90).

Factores internos: derivan de su propia personalidad, nace de él y analiza la información que recibe del exterior según el resultado obtenido. Los más comunes son: a) estado de felicidad de la persona; b) creatividad y estrés. (p92) Los factores internos son basados en la necesidades de las personas las cuales son: afiliación, autoestima y autorrealización; estas se relacionan con la motivación del trabajador enfocado en las superaciones a nivel profesional y satisfacción de ego, de reconocer su trabajo bien hecho y estimular a través de agradecimientos y felicitaciones a nivel social. (p92)

Lau (2007), determina que los incentivos “sirven para motivar a los empleados, pero no solo funcionan cuando satisface las necesidades que tiene el trabajador”. Se motiva al empleado cuando el incentivo que se le ofrece es ganado y surge otra de mayor premiación. (p78). Esto indica que debemos enfocarnos en las necesidades de los trabajadores que es lo realmente podría motivarlo, que le hace falta si es en lo económico o ver si es una personas que gusta de las felicitaciones y el reconocimiento para poder centrarnos en ello y ver maneras de ofrecer algún tipo de recompensa que se asemeja a su necesidad actual. (p78).

Robbins & Judge (2011) afirman que:

Una organización nunca triunfa sin un adecuado nivel de compromiso y esfuerzo en lo que realizan. Por ello tanto los administradores como los gerentes tienen propuestas establecidas acerca de la motivación, aquellos factores que te orientan y hacen seguimiento al comportamiento individual. Estas teorías afectan en la forma de como los administradores tratan a su personal. (p 56). Por ellos decimos que la motivación laboral funciona correctamente si se aplica con una adecuada gestión involucrando correctamente sus trabajadores y sus necesidades principales para ellos. (p56).

1.3.2.1. Motivación Intrínseca

Según Thomas (2002) en su libro “la motivación intrínseca en el trabajo” la define como:

La motivación extrínseca radica en que los trabajadores no solamente se queda en la organización, sino se quedan porque se sienten movilizados para servir los propósitos de la empresa, aplicando su pasión, su inteligencia, y su iniciativa (p125). Este tipo de motivación se centra en la necesidades de supervivencia de las personas que son fundamentales para subsistir por tanto están más dirigidos a las personas que no tiene un trabajo permanente y debajo economía que están incursionado en el mundo laboral o simplemente estudiantes que están comenzando a independizarse y carecen de estabilidad laboral. (p125)

Robins y Judge (2013) explican que se formularon cinco teorías durante la década de 1950, sobre la motivación de los colaboradores de una organización, ya que estas representan el fundamento de donde surgieron las formas de motivación sobre los individuos, las teorías más conocidas son:

Según Giovannone (2011) expresa que la “Teoría de la jerarquía de las necesidades, es La teoría de la motivación mejor conocida como la jerarquía de las necesidades, establecida por Abraham Maslow, quien determinó la hipótesis de que dentro de cada individuo o sujeto, existe una jerarquía de cinco necesidades entre estas se pueden encontrar: 1) Fisiológicas: donde esta incluye hambre, sed, refugio, y otras necesidades corporales, del individuo; 2) Seguridad: que abarca el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales; 3) Sociales. Se pueden encontrar el efecto, el sentido por pertenencia, la aceptación y la necesidad; 4) Estima: figura los factores internos como el respeto que tiene la persona a sí mismo, la autonomía y el logro; y factores externos como el estatus, el reconocimiento y la atención y 5) Autorrealización: que es el impulso para convertirse en aquello que el individuo es capaz de ser; incluye el crecimiento y el desarrollo del propio potencial. (p 134). Estas teorías propuestas por Maslow, son esenciales tomarlas en cuenta ya que en base a eso nos ayudara a tener una guía de maneras de como motivar al personal y ver el tipo de necesidad que tiene nuestros trabajadores para evaluar maneras de recompensas dirigidas a sus necesidades proyectadas actualmente (p 134).

La motivación intrínseca es una importante herramienta de gestión para poder superar barreras empresariales internas de nuestro capital humano, y la adecuada manera de usarlo es a través de la transmisión de conocimientos. La motivación intrínseca en conclusión favorece el desarrollo de las personas informales al margen de estructuras formales que permiten ver el otorgamiento de mejores en las prácticas y desarrollo de habilidades profesionales (Wenger y Snyder, 2000, p 124). La motivación intrínseca satisface las dos primeras necesidades de la escala de Abraham Maslow las cuales son: las fisiológicas y las de seguridad; esta necesidad cumple la función de satisfacer las necesidades de aspectos externos de la propia tarea, como las retribuciones económicas las cuales son monetarias o por contrato laboral ya sea fijo o mensual. (p124)

1.3.2.2. Motivación Extrínseca

Según Cruz, Pérez & Trevilla (2009).

Se manifiesta: La influencia entre la motivación intrínseca y extrínseca se define a la motivación extrínseca como aquella que abarca las recompensas monetarias como son los sueldos de los trabajadores, incentivos económicos que la empresa ofrece a los trabajadores por méritos alcanzados o por productividad de cada uno de ellos, el pago de sus gratificaciones en pocas palabras el reconocimiento de sus beneficios laborales. Este tipo de motivación es sumamente necesario e importante ya que genera a que los trabajadores lleven a cabo sus labores correctamente, si nuestros trabajadores se encuentran extrínsecamente motivados serán capaces de satisfacer sus necesidades de forma directa accediendo a este tipo de bonos que la empresa ofrece en beneficios a los cumplimientos de metas que cada área se trazara y superara(p148).La motivación extrínseca se encuentra relacionada con lo que el trabajador puede obtener de los demás con su trabajo. En principio, cuando trabajan, las personas buscan la propia subsistencia y el bienestar material, ya que esta necesidad está orientada a satisfacer las necesidades fundamentales de supervivencia las cuales son las fisiológicas y las de seguridad. (p148).

1.3.2.3. Motivación Transcendente

Según Franco (2012) manifiesta que:

La motivación trascendente es aquella que tiene una actitud del líder para desarrollar las habilidades más destacadas para el desarrollo de tus actividades. Porque si los bienes o servicios que se les otorga no responden a una necesidad de su naturaleza humana, entonces las motivaciones no son trascendentes; serán intrascendentes y esto no es aliento ni motivación (PP. 18-19) La motivación trascendente se orienta a realizar su trabajo porque sabe es útil para otros, impacta en la vida de las demás personas que lo rodean y porque satisface las necesidades de otros (pp. 18-19).

La motivación transcendental mira los aspectos de la realidad que determinan el logro de aprendizajes de las otras personas con las que se interacciona. Querer algo para los otros, servir a los demás (pp. 18-19).

1.4. Formulación de Problema

1.4.1. Problemas General

¿Cómo se relacionan las recompensas con la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede santa Anita- año 2017?

1.4.2. Problema Específico

¿Cómo se relaciona las recompensas informales con la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita- año 2017?

¿Cómo se relaciona las recompensas por acciones y logros con la motivación laboral en la empresa ANCRO SR, sede Santa Anita- año 2017?

¿Cómo se relaciona las recompensas formales con la motivación laboral en la empresa ANCRO SR, sede Santa Anita- año 2017?

1.5. Justificación

Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirma que la Justificación: “Indica el porqué de la investigación exponiendo sus razones. Por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante” (Pg 39)

1.5.1 Conveniencia

Por consiguiente, esta investigación quiere demostrar a la gerencia de la empresa que ANCRO SRL, que mediante un adecuado análisis de recompensas para los trabajadores de la empresa se podrá demostrar el aumento de la motivación laboral y por ende se verá en la productividad de cada uno lo que genera el incremento de la empresa y eso generara un ingreso positivo. Puesto que al motivar al personal se podrá conseguir mejores resultados en sus laborales y eso marca la diferencia para que una empresa surja y crezca positivamente ya que se identifica que se está utilizando las herramientas esenciales para enriquecer el campo profesional y estimular la preparación, entusiasmo y creatividad en el perfil laboral del trabajador, lo que genera un ambiente de tranquilidad donde ellos puedan relajarse mas no estresarse en sus labores, para un mejor desempeño del colaborar y todo ello conlleva a un clima laboral dentro de la organización

1.5.2 Social

Las recompensas se han convertido en uno de los valiosos factores para desarrollar la motivación en nuestros trabajadores, pues intervienen en muchos aspectos en el desarrollo de nuestras actividades, tanto a nivel personal como laboral, donde a través de este factor se puede obtener diversos resultados por parte de nuestros trabajadores si lo enfocamos correctamente satisfaciendo sus verdaderas necesidades para lograr un resultado óptimo por parte de ellos. Esta es una herramienta muy valiosa que le permite a las trabajadores poder sacar todo su potencial escondido a través de recompensas salariales ya que activaremos en su cerebro “causa y efecto” ya que al tener un meta establecida que se le proponga y que sabe que a través de ello obtendrá beneficios que satisfagan la necesidad

proyectada busca medios para poder alcanzarlo y superarlo y así de esa manera obtener lo anhelado.

1.5.3 Práctica

La presente investigación será apoyada con aportes teóricos de manera que permitirá ampliar y aplicar los conocimientos que se ha ido obteniendo a lo largo de nuestros estudios. Es por ello que al aplicar el método de recompensas para mejorar la motivación en sus trabajadores se logra un mejor desempeño laboral y eso involucra un incremento en la productividad de la empresa y buena imagen para ella.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Existe relación significativa de las recompensas y la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita- año 2017

1.6.2. Hipótesis Específica

Las recompensas informales se relacionan significativamente con la motivación laboral con la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita-año 2017.

Las recompensas por acciones y logros se relacionan significativamente con la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita- año 2017.

Las recompensas formales se relacionan significativamente con la motivación laboral de la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita-año 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación de las recompensas con la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita-2017.

1.7.2. Objetivo Específico

Determinar la relación de las recompensas informales con la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita-año 2017

Determinar la relación de las recompensas por acciones y logros con la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita-año 2017

Determinar la relación de las recompensas formales con la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, Santa Anita-año 2017.

II.MÉTODO

2.1. Diseño

2.1.1. Enfoque

El enfoque de la tesis es **CUANTITATIVO**, porque se usa la recolección de datos para probar la hipótesis, con apoyo del análisis estadístico que nos ayudará a determinar el comportamiento que tiene una variable sobre la otra y probar la hipótesis.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) se realiza una recolección de datos que son utilizados para la prueba de hipótesis con medición numérica y análisis estadístico, con la finalidad de probar teorías. (p.4).

2.1.2. Diseño de Investigación

El diseño de la tesis es **NO EXPERIMENTAL** de corte **TRANSVERSAL**.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2007), el diseño **NO EXPERIMENTAL** es aquella que no hace manipulación deliberada de variables y en los que se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos y la **TRANSVERSAL** aquella que recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único. (p.210).

2.1.3. Nivel de Investigación

La presente tesis es de nivel **CORRELACION-DESCRIPTIVO**.

Correlación: Porque mide el grado de relación entre las variables y la manera de cómo interactúan dos o más variables entre sí.

Descriptivo: Porque describe las características y propiedades de las variables tal y conforme se encuentran en la realidad, este tipo de investigación puede incluir las siguientes formas de estudio

2.1.4. Tipo de Estudio

El tipo de estudio es **APLICADA** porque se estudia las posibilidades de aplicación de una nueva teoría en la empresa ANCRO SRL.

2.2. Variable, operacionalización:

Variable 1: Recompensas

Las recompensas hacen hincapié a la excelencia del servicio y el grado de responsabilidad del empleado. Las recompensas (monetarias y no monetarias), constituyen los factores básicos que inducen al individuo a trabajar en beneficio de la organización; estos se aplican para reforzar las actividades humanas que aumenten la conciencia y la responsabilidad del individuo y ayuden a consolidar el control que la organización ejerce sobre su propio destino. (Chiavenato, 2011, p258).

Dimensiones:

Recompensas Informales

Según el autor Nelson, B. (2005) define:

“Es aquello que parte por iniciativa propia de la gerencia o su jefe inmediato en base al desempeño de su trabajador, y una de las maneras de poder recompensar y reconocer un trabajador de nuestra empresa es adecuar las recompensas a la personas que se le otorgara, ver que verdaderamente se sienta agradecida y satisfecha con lo otorgado , se debe tener en cuenta que las recompensas deben estar relacionadas a la calidad de tiempo que se emplea en su labor, ya que las recompensas deben entregarse tan pronto como se logre el desempeño esperado” (p16).

Recompensas por Acciones y Logros

Según Hersey, P. (2003), indica que:

Hoy en día muchas empresas ofrecen recompensas en relación al tipo de trabajo que realizan cada uno de nuestros trabajadores, se tiene recompensas por metas establecidas donde se busca a “Empleados excepcionales” donde en base a ello lo elegimos por criterios ya sean formales o informales, en el sentido que o bien es elegido por la empresa y sus compañeros o es elegido directamente por su jefe inmediato o gerencia (pg. 35).

Recompensas formales

Según Stephen, R (2010) indica que:

Una manera significativa de poder reconocer a un trabajador de una empresa es otorgando elogios de manera pública donde se dé a conocer el esfuerzo y logros que ha venido teniendo durante el mes, se recomienda que la persona que se encargue de brindar esos reconocimientos seas su jefe inmediato o la gerencia para ponerle más peso e importancia lo que difundido. No es recomendable darles el mismo premio a todos por igual ya que puede generar incomodidades unos con otros, a cada personas es bueno otorgarle un reconocimiento de acuerdo a la necesidad del trabajador y que este se sienta totalmente satisfecho con lo recibido ya que no todos los trabajadores de una empresa piensan y quieren lo mismo que todos (pg. 769)

Variable 2: Motivación Laboral

La motivación laboral es un medio que ayuda a la empresa a tener un mejor ambiente laboral y una estrecha relación con el trabajador, donde ambos trabajen de la mano a un único objetivo que es lograr el bienestar de la empresa, la motivación está relacionada al impulso ya que busca alcanzar un esfuerzo colectivo para que se desarrollen profesionalmente y personalmente, transmite valores corporativos a fin de favorecer los intereses de ellos mismo como de los trabajadores (Porret, 2008, pg86)

Dimensiones:

Motivación extrínseca

Según Reeve, J (2010) define a la motivación extrínseca como proveniente de fuentes ambientales externas, donde las causas fundamentales de la conducta se encuentran fuera y no dentro de la personas, es decir, alude a fuentes artificiales de satisfacción (pg 150)

Motivación intrínseca

La motivación intrínseca es aquella que capta las maneras internas y necesidades psicológicas que motivan la conducta en los trabajadores, y una manera de como poder satisfacer o llegar a este tipo de necesidades es a través de las necesidades según Maslow como es: autorrealización, autodeterminación y efectividad. A través de estas necesidades podemos relacionar las recompensas y direccionales hacia los trabajadores según su propia necesidad. (pg. 130)

Motivación trascendente

Según Reeve, J (2010):"La motivación trascendente es aquella que motiva a formar parte de algo, a implicarse con la misión de la empresa. Esta motivación es poco egoísta ya que busca los intereses del equipo, los intereses individuales pasan a un segundo plano y lo que importa es lo que más conviene a la organización y contribuir al máximo y de acuerdo a las posibilidades de cada uno." (Pg 68).

Tabla N°1: Matriz de Operacionalización.

Tabla 1: Matriz de Operacionalización								
VARIABLES	CONCEPTOS	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS		INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICION
					POSICIÓN	N° DE ITEMS		
RECOMPENSAS	Chiavenato (2011), define a las recompensas como factores básicos que inducen al individuo a trabajar en beneficio de la empresa; estos se aplican para reforzar las actividades humanas que aumenten la conciencia y la responsabilidad del individuo (p258)	La presente investigación se midió de acuerdo al cuestionario aplicado el cual nos permitió medir las siguientes dimensiones: recompensas informales (espontaneas), recompensas por acciones y logros específicos y la recompensas formales	Recompensas Informales	-Reconocimiento sin costo	1	1	Cuestionario Tipo: Likert	Ordinal
				-Recompensas sociales	2	1		
			Recompensas por acciones y logros	-Premios a la productividad	3	1		
				-Premios para empleados excepcionales	4	1		
				-Recompensas por asistencias	5	1		
			Recompensas formales	-Premios a través de concursos	6	2		
				-Capacitaciones -Ascensos	7 8	1 1		
			MOTIVACION LABORAL	La motivación laboral es un medio que ayuda a la empresa a tener un mejor ambiente laboral y una estrecha relación con el trabajador, donde ambos trabajen de la mano a un único objetivo que el lograr el bienestar de la empresa (Porret, 2008, pg86)	La presente investigación se midió de acuerdo al cuestionario aplicado el cual nos permitió medir las siguientes dimensiones: motivación extrínseca, motivación intrínseca y motivación trascendental	Motivación extrínseca		
Participación de beneficios Cobertura de Salud	10 11	1						
Motivación intrínseca	Aprendizaje	12				1		
	Retos	13				1		
Motivación trascendente	Solidaridad	14				1		
	Impacto sobre los demás Fomentar el buen ambiente laboral	15 16				1 1		
Fuente: Elaboración Propia						Total	16	

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población

Población: Todos los trabajadores de la empresa ANCRO SRL el cual equivale a 60 personas

Para Carrasco, S. (2006), es el conjunto de elementos que pertenecen a un todo donde se desarrolla la investigación. (p.236).

2.3.2. Muestra

La muestra es Censal.

De acuerdo a lo mencionado se tiene 60 trabajadores de la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita, los cuales serán encuestados como nuestra muestra censal.

Según Caballero, A. (2006) Se puede dar el caso que una investigación se requiere y pretenda obtener todos los datos de los dominios de todas sus variables, entonces toda la investigación es un Censo. (p.303).

Carrasco, S., (2006) dice que la muestra es una porción que representa a la población, de acuerdo a los resultados obtenidos se puede aplicar a todos los elementos de la población. (p.237).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1. Técnica

La técnica que se utilizó en la presente tesis fue la **encuesta**, donde se usó el cuestionario, herramienta que nos permitió recopilar la información necesaria para la presente investigación.

Según Carrasco, S. (2006) La técnica es un conjunto de pautas y reglas que nos van a servir como guía para las actividades que realizan los investigadores en todas las etapas de la investigación científica. (p.274).

También Carrasco, S. (2006) nos dice que la encuesta se define como una técnica de investigación social, que nos ayuda a indagar, conocer y recopilar datos deseados a través de preguntas previamente elaboradas. (p.314).

2.4.2. Instrumento

En la presente tesis para recolectar la información se usó como instrumento el **cuestionario**, el cual consistió de 16 preguntas previamente elaboradas a partir de los indicadores, estas midieron a las variables, Recompensas y Motivación laboral, las preguntas tuvieron diferentes alternativas de respuesta, el cual se aplicó a los trabajadores de la empresa ANCRO SRL, donde obtuvimos información necesaria para determinar la relación que existe de la variable ante otra en el Distrito de Santa Anita, 2017.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) los instrumentos de medición, son los recursos que usa el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente". (p.200).

Según Carrasco, S. (2006) El cuestionario es el instrumento de investigación que más se usa en una investigación cuando se aplica a un mayor número de personas, porque esta permite una respuesta directa a través de una ficha de preguntas. (p.318).

2.4.3. Validez y confiabilidad

2.4.3.1. Validez

Para la presente tesis el instrumento utilizado es el **cuestionario**, el cual fue sometido a prueba de expertos:

Tabla N°2: Lista de expertos para la validez.

<i>Juicio de expertos</i>		
N°.	Experto	Calificación Instrumento
Experto 1	M.Sc. Petronila Liliana Mairena Fox	Aplicable
Experto 2	Dr. Pedro Costilla Castillo	Aplicable
Experto 3	Dr. Edwin Arce Alvares	Aplicable

Elaboración Propia

Según Carrasco, S. (2006), La Validez es un atributo del instrumento de investigación, el cual consiste en medir la precisión, veracidad y autenticidad de la variable en estudio. (p.336).

2.4.3.2. Confiabilidad

Para la presente tesis se ha medido la confiabilidad del instrumento con ayuda de una herramienta estadística, Alfa de Cronbach es la más usada en este tipo de investigaciones.

Según Vara (2016) es una técnica que se usa para medir la confiabilidad de instrumentos de constructos, que son instrumentos que miden conceptos a través de diferentes ítems. (p.316).

Tabla N°3: Confiabilidad del instrumento

Variables: Recompensas – Motivación laboral

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	60	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	60	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla n°5: Coeficientes de Alpha de Cronbach.

Tabla n°4 Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	16

propia

Fuente

Coeficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Despreciable
0.20 a 0.40	Bajo o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy alta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista.

Interpretación:

Después de encuestar a los 60 trabajadores de la empresa ANCRO SRL, sede santa anita-2017, se obtuvo un resultado de 0.954 como coeficiente del Alfa de Cronbach, lo que da a entender que existe una confiabilidad muy alta en el instrumento elaborado, sustentado en la tabla N° 5.

2.5. Métodos de análisis de datos

En la presente tesis se desarrolló bajo el método estadístico descriptivo-inferencial, conocimientos de forma exacta, donde se recolectó datos para probar la hipótesis planteada.

También se utilizó los métodos estadísticos para verificar el resultado obtenido del cuestionario utilizando como herramienta estadística del SPSS.23, donde se realizaron los siguientes análisis:

Análisis Descriptivo: Se dedica a contabilizar, recopilar, ordenar y analizar los datos con la finalidad de describir las características de este a través de la observación.

También puede ser un conjunto de procedimientos donde se presenta datos por medio de tablas y gráficos. De acuerdo a lo mencionado anteriormente en análisis descriptivo es la primera etapa para desarrollar la información.

Según Sampieri, (2007) Se usa para probar la hipótesis y estimar parámetros. (p.299).

2.6. Aspectos éticos

La presente tesis ha sido realizada con los valores y principios inculcados por mis padres desde pequeña, ha sido realizado también de acuerdo a las normativas solicitadas respetándolas, doy fe que el desarrollo de la presente investigación ha sido realizado sin intención de plagio de trabajos e información recopilada de acuerdo a las citas correspondientes. Por lo mencionado anteriormente de hago responsable sobre el contenido de mi tesis.

Honestidad: El presente trabajo de investigación no busca apropiarse de citas o frases que no sean propias del investigador.

Veracidad: La información brindada en el presente trabajo de investigación es real y verídica

III. RESULTADOS

3.1. Análisis Descriptivos de los Resultados

El análisis de los resultados se dio gracias a las 60 encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita -2017. El resultado final de la investigación fue el siguiente:

3.1.1. Variable 1: Recompensas

Tabla N° 6: Variable Recompensas (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	1.70%	1.70%	1.7
	Casi Nunca	13	21.60%	21.7%	23.3
	A veces	15	25%	25%	48.3
	Casi Siempre	4	6.70%	6.70%	55
	Siempre	27	45%	45.00%	100
	Total	60	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según los resultados mostrados en la Tabla n° 6, se tiene que el 45% fueron respondidos por 27 encuestados, estos opinaron que siempre se les otorga recompensas en la empresa; el 21.60% fueron respondidos por 13 encuestados, estos opinaron que casi nunca la empresa les otorga recompensas y el 1.70% fueron respondidos por 1 personas que opina que la empresa nunca le ha otorgado recompensas.

Tabla N° 7: Dimensión Recompensas informales (Agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	1,7%	1,7%
	Casi nunca	17	28,3%	30,0%
	A veces	10	16,7%	46,7%
	Casi siempre	21	35,0%	81,7%
	Siempre	11	18,3%	100,0%
	Total	60	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según los resultados mostrados en la Tabla n° 7, se tiene que el 35% fueron respondidos por 21 encuestados, estos opinaron que casi siempre se les otorga recompensas informales en la empresa; el 18.30% fueron respondidos por 11 encuestados, estos opinaron que siempre la empresa les otorga recompensas informales y el 1.70% fueron respondidos por 1 personas que opina que la empresa nunca le ha otorgado recompensas informales.

Tabla N°8: Dimensión Recompensas por acciones y logros específicos (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	5,0%	5,0%
	Casi nunca	12	20,0%	25,0%
	A veces	13	21,7%	46,7%
	Casi siempre	8	13,3%	60,0%
	Siempre	24	40,0%	100,0%
	Total	60	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según los resultados mostrados en la Tabla n° 8, se tiene que el 40% fueron respondidos por 24 encuestados, estos opinaron que siempre se les otorga recompensas por acciones y logros específicos en la empresa; el 20% fueron respondidos por 12 encuestados, estos opinaron que casi nunca la empresa les otorga recompensas por acciones y logros específicos y el 5% fueron respondidos por 3 personas opinaron que la empresa nunca le ha otorgado recompensas por acciones y logros específicos.

Tabla N°9: Dimensión Recompensas formales (Agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	3,3%	3,3%
	Casi nunca	14	23,3%	26,7%
	A veces	14	23,3%	50,0%
	Casi siempre	4	6,7%	56,7%
	Siempre	26	43,3%	100,0%
	Total	60	100,0%	

Interpretación

Según los resultados mostrados en la Tabla n° 9, se tiene que el 43.30% fueron respondidos por 26 encuestados, estos opinaron que siempre se les otorga recompensas formales en la empresa; el 23.30% fueron respondidos por 14 encuestados habiendo un empate en ambos porcentajes, estos opinaron que a veces y casi nunca la empresa les otorga recompensas formales y el 3.3% fueron respondidos por 2 personas que opina que la empresa nunca le ha otorgado recompensas formales.

3.1.2. Variable 2: Motivación laboral

Tabla N°10: Variable Motivación laboral (Agrupado)

V2 (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	1.7%	1.7%	1.7%
	Casi Nunca	20	33.3%	33.3%	35.0%
	A veces	9	15.0%	15.0%	50.0%
	Casi Siempre	15	25.0%	25.0%	75.0%
	Siempre	15	25.0%	25.0%	100.0%
	Total	60	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según los resultados mostrados en la Tabla n° 10, se tiene que el 33.30% fueron respondidos por 20 encuestados, estos opinaron que casi siempre sienten que hay motivación laboral en la empresa; el 25% fueron respondidos por 15 encuestados habiendo un empate en ambos porcentajes, estos opinaron que a casi siempre y siempre hay motivación laboral en la empresa y el 1.7% fueron respondidos por 1 personas que opina que la empresa no ofrece tiene motivación laboral.

Tabla N°11: Dimensión Motivación extrínseca (Agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	15	25,0%	25,0%
	A veces	18	30,0%	55,0%
	Casi siempre	14	23,3%	78,3%
	Siempre	13	21,7%	100,0%
	Total	60	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según los resultados mostrados en la Tabla n° 11, se tiene que el 30% fueron respondidos por 18 encuestados, estos opinaron que a veces sienten que la empresa les ofrece una motivación extrínseca; el 23.30% fueron respondidos por 14 encuestados, estos opinaron que a casi siempre la empresa les ofrece una motivación extrínseca y el 21.7% fueron respondidos por 13 personas que opinan que la empresa siempre ofrece motivación extrínseca.

Tabla N° 12: Dimensión Motivación Intrínseca (Agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	1,7%	1,7%
	Casi nunca	15	25,3%	28,3%
	A veces	15	25,0%	53,3%
	Casi siempre	17	27,7%	80,0%
	Siempre	12	20,0%	100,0%
	Total	60	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según los resultados mostrados en la Tabla n° 12, se tiene que el 27.70% fueron respondidos por 16 encuestados, estos opinaron que casi siempre sienten que la empresa les ofrece una motivación intrínseca, 20% fueron respondidos por 12 encuestados, estos opinaron que siempre la empresa les ofrece una motivación intrínseca y el 1.7% fueron respondidos por 1 persona que opina que la empresa nunca ha motivado extrínsecamente.

Tabla N°13: Dimensión Motivación trascendental (Agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	1,7%	1,7%
	Casi nunca	19	31,7%	33,3%
	A veces	16	26,7%	60,0%
	Casi siempre	9	15,0%	75,0%
	Siempre	15	25,0%	100,0%
	Total	60	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según los resultados mostrados en la Tabla n° 13, se tiene que el 31.70% fueron respondidos por 19 encuestados, estos opinaron que casi nunca sienten que la empresa no hay motivación trascendente, 25% fueron respondidos por 15 encuestados, estos opinaron que siempre la empresa les ofrece una motivación trascendente y el 1.7% fueron respondidos por 1 personas que opinan que la empresa nunca han sentido motivado trascendente.

3.2. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS

Para determinar el tipo de estadístico (paramétrico o no paramétrico) a emplear se realizará la prueba de normalidad.

Hipótesis de normalidad:

Ho: La distribución de la muestra **sigue una distribución normal**

H1: La distribución de la muestra **no sigue una distribución normal**

Significación

a. Sig. I = 0.05 o 5%

b. Sig. 5% = 0.05 → Nivel de aceptación del 95% y su Limite del nivel de

Aceptación **z** = 1.96

Regla de decisión

- a. Sig E < Sig. I (0.05) entonces se rechaza la Ho
- b. Sig E > Sig. I (0.05) entonces se acepta la Ho.

Regla de decisión:

- 1. Tamaño de la muestra N < 50 se aplica el estadístico Sapiro-Wilk
- 2. Tamaño de la muestra N > 50 se aplica el estadístico Kolmogorov- Smirnov

Tabla 14: Prueba de normalidad kolmogorov – smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Recompensas	,212	60	,000	,853	60	,000
Motivación Laboral	,152	60	,001	,910	60	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La presente **Tabla 14** decido usar la Prueba Kolmogorov-Smirnov que ya que muestra es mayor a 50 por ello al analizar las variables de estudio “**Recompensas**” y “**Motivación laboral**”, en donde tienen un nivel de significancia encontrado menor al nivel de significancia asumido para la presente investigación, es decir ($0.001 < 0.05$), por lo tanto, según las reglas asumidas se rechaza las hipótesis nula; en conclusión se acepta la hipótesis alterna que dice que la distribución de la muestra no es normal.

3.3 Contratación de Hipótesis

Para determinar la distribución de los datos recolectados, se realizara el estadístico de Kolmogorov – Smirnov.

Según Hernández (2010, p. 312), indica que el coeficiente de correlación de Spearman, “es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón”, la cual se detalla a continuación:

Tabla 15: Rango relación
ESCALA: RANGO RELACIÓN

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández (2010, p.312).

Para proceder a realizar el contraste de las hipótesis, se verifico que las variables de investigación no tienen una distribución normal, por lo tanto para este estudio se aplicarán pruebas no paramétricas. Es decir, para poner a prueba las hipótesis y determinar el grado de correlación entre las variables de estudio se realizó mediante cálculo de la Prueba de Rho de Spearman.

Hipótesis general

La recompensa se relaciona significativamente con la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita- año 2017.

- **Hipótesis Nula (H0):** No existe una relación entre la recompensa y la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita- año 2017.

- **Hipótesis de investigación (H1):** Existe una relación entre la recompensa y la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita- año2017.

Regla de decisión

Sig. < 0.05 entonces se rechaza Ho.

Sig. > 0.05 entonces se acepta Ho.

Tabla 16: Prueba de correlación de variables - hipótesis general

			La recompensa	La motivación laboral
Rho de Spearman	La recompensa	Coefficiente de correlación	1,000	,728**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	60	60
	La motivación laboral	Coefficiente de correlación	,728**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	60
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración

Interpretación:

La Tabla N°16 señala la Prueba de Rho de Spearman, que muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.001 <0.05”, por ende se rechaza la hipótesis nula. Además, que ambas variables poseen una correlación de 0.728**, lo cual indica que es una **Correlación positiva muy fuerte**. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una relación positiva considerable entre *La recompensa y la motivación laboral* en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita- año 2017.

Hipótesis Específica N° 1

Las recompensas informales se relacionan significativamente con la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita- año 2017.

- **Hipótesis Nula (H0):** No existe una relación entre las recompensas informales y la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita- año 2017.

• **Hipótesis de investigación (H1):** Existe una relación entre las recompensas informales y la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita-2017.

Regla de decisión

Si el valor de $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

Si el valor de $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta H_1

Tabla 17: Prueba de correlación de la hipótesis específica N°1

			Las recompensas informales	La motivación laboral
Rho de Spearman	Las recompensas informales	Coefficiente de correlación	1,000	,727**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	60	60
	La motivación laboral	Coefficiente de correlación	,727**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	60
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La Tabla N°17 señala la Prueba de Rho de Spearman, que muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.001 < 0.05”, por ende se rechaza la hipótesis nula. Además, que, ambas variables poseen una correlación de 0.727**, lo cual indica que es una **Correlación positiva muy fuerte**. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una relación positiva muy fuerte entre *las recompensas informales y la motivación laboral* en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita-2017.

Hipótesis Específica N° 2

Las recompensas por acciones y logros específicos se relacionan significativamente con la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita-2017.

• **Hipótesis Nula (H0):** No existe una relación entre “las recompensas por acciones y logros específicos” y “la motivación laboral” en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita-2017.

• **Hipótesis de investigación (H1):** Existe una relación entre “las recompensas por acciones y logros específicos” y “la motivación laboral” en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita-2017.

Regla de decisión

Si el valor de $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

Si el valor de $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta H_1

Tabla 18: Prueba de correlación de la hipótesis específica N°2

			Las recompensas por acciones y logros específicos	La motivación laboral
Rho de Spearman	Las recompensas por acciones y logros específicos	Coefficiente de correlación	1,000	,740**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	60	60
	La motivación laboral	Coefficiente de correlación	,740**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	60
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

Elaboración propia

Interpretación:

La Tabla N°18 señala la Prueba de Rho de Spearman, que muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.001 <0.05”, por ende se rechaza la hipótesis nula. Además, que, ambas variables poseen una correlación de 0.740**, lo cual indica que es una **Correlación positiva muy fuerte**. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una relación positiva muy fuerte entre las recompensas por acciones y logros específicos con la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita-2017.

Hipótesis Específica N° 3

Las recompensas formales se relacionan significativamente con la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita-2017.

- **Hipótesis Nula (H0):** No existe una relación entre las recompensas formales y la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita-2017.

- **Hipótesis de investigación (H1):** Existe una relación entre las recompensas formales y la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita-2017.

Regla de decisión

Si el valor de $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

Si el valor de $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta H_1

Tabla 19: Prueba de correlación de la hipótesis específica N°3

			Las recompensas formales	La motivación laboral
Rho de Spearman	Las recompensas formales	Coefficiente de correlación	1,000	,731**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	60	60
	La motivación laboral	Coefficiente de correlación	,731**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	60
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La Tabla N°19 señala la Prueba de Rho de Spearman, que muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.001 <0.05”, por ende se rechaza la hipótesis nula. Además, que, ambas variables poseen una correlación de 0.731**, lo cual indica que es una **Correlación positiva muy fuerte**. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una relación positiva muy fuerte entre las recompensas formales y la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita-2017.

IV. Discusión de resultados

4.1 El **objetivo general** de la investigación fue determinar la relación entre las recompensas y la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita, año 2017, de acuerdo a los resultados obtenidos se ha determinado que existe una relación positiva muy fuerte de la variable Recompensas sobre la variable Motivación Laboral.

Dichos resultados son coherentes y guardan semejanza con la teoría científica realizada por Alvitez Y Ramírez (2013) en su tesis titulada “Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación laboral de los empleados de la empresa del grupo Amer-Trujillo”, para obtener el título de Licenciado en Administración en la Universidad Privada Antenor Obrego. El cual tuvo como **objetivo general** determinar la relación existente entre el Programa de Compensación e Incentivos y la Motivación de los empleados de la Empresa del Grupo Almer. Por lo cual se hace mención de las dos variables que se utilizaron para esta investigación las cuales son las Recompensas y la Motivación Laboral. Por ello el objetivo de la presente tesis guarda relación con la investigación de Alvitez Y Ramírez (2013)

La tesis presentada es de diseño de investigación no experimental y transversal. Además es de tipo aplicativo y de nivel descriptivo – explicativo el cual permite describir la situación observada con respecto a las variables de estudio. La población es de 10 empleados y la muestra es censal porque es igual a su población.

4.2 El **primero objetivo específico** de la investigación fue determinar la relación de las recompensas informales con la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita-año 2017, de acuerdo a los resultados obtenidos se ha determinado que existe una relación positiva alta de la dimensión de las recompensas informales sobre la motivación laboral.

4.3 El **segundo objetivo específico** de la investigación fue determinar la relación de las recompensas por acciones y logros con la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita 2017, de acuerdo a los resultados obtenidos se ha

determinado que existe una relación positiva alta de la dimensión de las recompensas por acciones y logros sobre la motivación Laboral.

4.4 El tercer objetivo específico de la investigación fue determinar la relación de las recompensas formales con la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita 2017, de acuerdo a los resultados obtenidos se ha determinado que existe una relación positiva alta de la dimensión de las recompensas formales sobre la motivación Laboral.

4.5 La presente tesis tuvo como **hipótesis general** lo siguiente, Existe relación entre las recompensas y la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita- año 2017. El cual guarda coherencia con la hipótesis general de Alvitez Y Ramírez (2013) existiendo una relación entre el Programa de Compensación e Incentivos empleada por el grupo Almer y la Motivación de sus empleados.

Por medio de la prueba de correlación de Rho de Spearman se obtuvo un nivel de significancia menor a 0,05; por ende se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación teniendo como resultado una correlación de 0.728 indicándonos que es una correlación positiva alta, por ello podremos decir que existe una relación entre las recompensas y la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita- año 2017, por consecuencia el objetivo general queda demostrado.

4.6 Se tuvo como **hipótesis específico 1** determinar la relación de las recompensas informales con la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita- año 2017. Se observó que dicho objetivo específico guarda relación con la tesis de Pando (2014) en su tesis titulada “Propuesta de mejora del nivel motivacional de los trabajadores administrativos de la clínica Del Pacifico-Chiclayo”, Universidad Católica Santo Toribio de Mocache. Para obtener el título profesional de licenciado en Administración, en la Universidad Católica Santo Toribio de Mocache, Chiclayo. El cual tuvo como objetivo específico 1 desarrollar una propuesta de mejora del nivel motivacional basado en el análisis de los factores higiénicos de la Teoría de los Dos factores propuesta por Herzberg para determinar el nivel motivacional de los

trabajadores administrativos de la Clínica Del Pacifico, el cual se observa que se busca evaluar el nivel de motivación laboral de los colaboradores, mientras que en el presente trabajo busca conocer si existe una relación entre las Recompensa y la Motivación Laboral. Por ende el objetivo específico de la presente tesis no tiene coincidencia con la tesis de Pando (2014)

La presente tesis obtuvo como resultados que existe una relación en las recompensas informales con la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita-año 2017. Habiendo una relación con la tesis de Pando (2014), el cual obtuvo como resultado mejorar la motivación de los trabajadores en base al ambiente laboral en donde desarrollan sus actividades así como también el de generar reuniones de confraternidad donde los trabajadores participen en grupo y se practique la comunicación activa y por ultimo otorgar incentivos monetarios como no monetarios de acuerdo a la productividad que genere cada uno de ellos en la empresa todo ello para incentivar su desempeño laboral. Por consecuencia el objetivo específico 1 queda demostrado.

4.7 Se tuvo como **hipótesis específico 2** determinar la relación de las recompensas por acciones y logros con la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita-año 2017. Se observó que dicho objetivo específico guarda relación con la tesis de Huanca & Rodríguez (2013) en su tesis titulada “La política de compensación y su influencia en la satisfacción y motivación de las fuerzas de ventas en J.MORAN DISTRIBUCIONES S.A”.”, Universidad Católica Santo Maria, Arequipa. Para obtener el título profesional de licenciado en Administración, en la Universidad Católica Santo Maria, Arequipa. El cual tuvo como objetivo específico determinar la satisfacción de los trabajadores con la política de compensación económica existente en la empresa J.Morán Distribuciones S.A., el cual se observa que busca evaluar el nivel de satisfacción y motivación laboral de los colaboradores en base a las compensaciones, mientras que la presente investigación busca conocer si existe una relación entre las Recompensa por acciones y logros y la Motivación Laboral. Por ende el objetivo específico de la presente tesis guarda relacion con la tesis de Huanca & Rodríguez (2013)

La presente tesis obtuvo como resultados que si existe una relación en las recompensas por acciones y logros y la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita-año 2017. Habiendo una relacion con la tesis de Huanca & Rodríguez (2013), el cual obtuvo como resultado que la política de compensación económica que recibe la fuerza de ventas por su trabajo les satisface, ya que la mayoría se siente satisfechos frente a la remuneración básica, las comisiones por histórico de ventas y las comisiones por temporada, porque consideran que estos compensan adecuadamente su trabajo. En conclusión se observa que si hay coherencia de la presente tesis con la de Huanca & Rodríguez (2013).

4.8 Se tuvo como **hipótesis específico 3** determinar la relación de las recompensas formales y la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita-año 2017. Se observó que dicho objetivo específico no guarda relación con la tesis de Trujillo (2016) en su tesis titulada "Incentivos no económicos promovidos en una Institución educativa privada de lima para motivar el desempeño docente, Universidad Católica del Perú. Para obtener el título profesional de Magister en Educación en la Universidad Católica del Perú. El cual tuvo como objetivo específico identificar Incentivos no económicos promovidos en una Institución educativa privada de lima para motivar el desempeño docente. Por ende el objetivo específico de la presente tesis no tiene coincidencia con la tesis de Trujillo (2016).

La presente tesis obtuvo como resultados que existen una relación en las recompensas formales y la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita-año 2017. Pero hay una discrepancia con la tesis de Trujillo (2016), el cual obtuvo como resultado que los incentivos no económicos reflejan como los trabajadores viven y que es lo que necesitan, no simplemente es el dinero, bonos y recompensas salariales debemos tener en cuenta que muchos de ellos simplemente se sienten motivados con otro tipo de incentivos dependiendo de la edad en la que se encuentra. En conclusión se observa que no existe relación con la tesis de Trujillo (2016).

V. Conclusiones

5.1. Se ha cumplido con el objetivo general, el cual fue determinar la relación que existe entre las Recompensas y la Motivación Laboral. Así mismo se logró concluir que una adecuada aplicación de las recompensas generar mayor motivación en los trabajadores de la empresa ANCRO SRL

5.2. Se ha determinado que existe relación positiva muy fuerte entre las Recompensas informales y la motivación laboral. Por ellos de los 60 trabajadores anteriormente expuesto podemos concluir que, una adecuada aplicación de recompensas en base a la productividad generaría una mayor motivación laboral.

5.3. Se ha determinado que existe relación positiva muy fuerte entre las recompensas por acciones y logros y la motivación laboral. Se puede afirmar que los recompensas por acciones y logros están relacionadas con la motivación laboral e las empresas.

5.4. Se ha determinado que existe relación positiva muy fuerte entre las recompensas formales y la motivación laboral. Por ello se puede afirmar que las recompensas formales están relacionadas adecuadamente con la motivación laboral.

VI. Recomendaciones

6.1. La empresa ANCRO SRL deberá de empezar a poner en práctica las **Recompensa**, ya que mediante la investigación realizada se ha podido apreciar que hay un índice de desmotivación en los trabajadores y eso se debe a que las recompensas que en la empresa ofrecen no motivan a los trabajadores, por ello se plantea dirigir las recompensas al tipo de necesidad que tiene cada trabajador abocándonos a la pirámide de Maslow, según necesidad de los trabajadores ofrecer recompensas que se asocie al tipo de personalidad que actualmente tienen p

6.2. La empresa ANCRO SRL deberán implementar **las Recompensas Informales**, que consistirá en adecuar la recompensa a la persona, comenzando con las preferencias personales del individuo; recompénselo en una forma que para él sea verdaderamente satisfactoria. Así como adecuar el premio a lo logrado. Para que el refuerzo sea eficaz ante un buen desempeño se debe tener presente cuánto significa el logro del empleado, y también ser oportuno y específico en lo recompensado.

6.3 La empresa ANCRO SRL deberán implementar **las Recompensas por acciones y logros**, que consistirá en otorgar a “Empleado excepcional” o “Empleado del mes”. Este tipo de reconocimiento se basa en criterios, formales o informales, y puede otorgarse tanto por realizaciones excepcionales como por muchas actividades dignas de elogio. Las recompensas otorgadas intervendrán los compañeros de trabajo y no y directivos. Para que el personal sea productivo y se sienta satisfecho y motivado, el desempeño eficiente debe ser altamente valorado y recompensado. Cuando un equipo de empleados obtiene un logro hay que recompensar a todo el equipo.

6.3 La empresa ANCRO SRL deberán implementar **las Recompensas formales**, que consistirá como regla básica lo siguiente: por cada cuatro recompensas informales, debe otorgarse un reconocimiento formal como un día libre remunerado; y por cada cuatro recompensas formales, deberá darse una todavía más formal como una placa o un elogio en público durante alguna reunión de la empresa y así sucesivamente hasta llegar a aumentos de sueldo, ascensos asignaciones especiales.

VII. Bibliografía

- Beltrán, L; Cárdenas, L; Delgado, D & Flores, M. (2013) Análisis del uso de planes de beneficio en la gestión del talento humano para mejorar la retención de los colaboradores en el sector de empresas de seguridad en Lima”. (Tesis de Pregrado). Universidad de Ciencias Aplicadas, Lima.
- Castillo, N. (2014) Clima, Motivación Intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos en la PUCP. (Tesis de Pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Chiavenato, I. (2007) administración de recursos humanos, 8va edición, editora McGraw-Hill, México.
- Cruz, N; Pérez, V & Cantero, C. (2009) Influencia de la Motivación Intrínseca y Extrínseca sobre la transmisión de conocimientos. El caso de una organización sin fines de lucro, 2da edición, editora: Revista de economía pública, social y cooperativa, España
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2010). Metodología de la Investigación. (6ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., Bautista, P. (2006) “Metodología de La Investigación”. MC GRAW HILL/Interamericana Editores. México.
- Hersey, P. (2003). Administración del comportamiento organizacional, 2da edición, editorial Prentice Hall, México

- Ibañez, B. (2015). Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos. España. Ediciones Paraninfo S.A.
- Krajewski, L; Ritzman, L & Malhotra, M. (2008). Administración de operaciones. 3ra edición, editora Pearson Educación, México.
- Nelson, B. (2005). 1001 formas de recompensar a sus empleados. 2da edición, Editorial Norma, Nueva York.
- Pérez, R. (2003) Perfil Motivacional del Personal Directivo y Empleado en organizaciones de Santa Bárbara de Zulia. *Visión General*, 2(1), 1-10.
- Puchol, L. (2010). El libro de las habilidades directivas. 2da edición, editorial Días de Santo, España.
- Reeve, J. (2010). Motivación y Emoción. 5ta edición, editorial McGrawHill, México.
- Rivera, R. (2016). Uso de las teorías Motivacionales de Herzberg y McClelland para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A". (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, Lima.
- Robbins, S & Coulter, M. (2011). Administración. 3ra edición, Editorial Pearson Educación, México.
- Segundo, A. & Angulló, E. (Mayo, 2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde Psicología Social. *Coden Psoteg. (14)*. Asturias: Psicothema.
- Suniaga, G. (2002). Perfil Motivacional del personal de las cadenas de comida rápida. Teoría de McClelland. (Tesis de Pregrado). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Silva, M. & Brain, L. (2006). *Validez y confiabilidad del estudio socioeconómico*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Trujillo, H. (2016). Incentivos no económicos promovidos en una Institución educativa privada de Lima para motivar el desempeño docente, PUCP (Tesis inédita de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

Zapata, R. (2000) "Temas de desempeño y Clima Organizacional". Centro Editorial Universidad Nacional Abierta, Caracas; Venezuela. p.360

Zumaran, N. (2015). Propuesta de un programa de motivación e incentivos para los estudiantes, personal docente y administrativo para la escuela académico profesional de ingeniería agroindustrial de la Universidad Nacional de Trujillo". (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Perú

VII. ANEXO

Anexo 1:

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR AL PERSONAL DE LA EMPRESA ANCRO SRL

Instrumento de Medición

Mis saludos cordiales Sr. trabajador, el presente cuestionario servirá para elaborar una tesis acerca de “**LAS RECOMPENSAS Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA EMPRESA ANCRO SRL-SEDE SANTA ANITA-2017**”

VARIABLES, DIMENSIONES E ITEMS	5 Siem pre	4 Casi Siemp re	3 A veces	2 Casi Nunca	1 Nun ca
VARIABLE I: RECOMPENSAS					
Dimensión: Recompensas Informales (espontaneas)					
01.- ¿Recibe usted elogios frecuentemente por parte de su jefe inmediato en la empresa ANCRO SRL?					
02.- ¿La empresa reconoce públicamente el logro de los objetivos alcanzados de todos por los colaboradores mensualmente?					
Dimensión: Recompensas por acciones y logros específicos					
03.- ¿La empresa valora a cada uno de sus colaboradores por el logro de las metas de su área de trabajo?					
04.- ¿Los trabajadores tienen incentivos por los trabajos extraordinarios?					
05.- ¿La empresa premia a los colaboradores por su puntualidad?					
Dimensión: Recompensas Formales					
06.- ¿La empresa otorga premios por el logro de sus metas alcanzadas del área?					
07.- ¿Para la mejora continua de los trabajos, la empresa capacita a sus colaboradores?					
08.- ¿Consideras usted que en la empresa ANCRO SRL le permite ascender?					
VARIABLE II: MOTIVACIÓN LABORAL					
Dimensión: Motivación Extrínseca					
09 ¿En la empresa recibe el salario en el tiempo oportuno?					
10.- ¿La empresa le otorga aguinaldos en los meses de julio y diciembre?					
11.- ¿La empresa le reconoce un Seguro Social desde el inicio de sus labores?					
Dimensión: Motivación Intrínseca					
12.- ¿Los cursos de actualización organizados por la empresa mejoran el desarrollo de sus habilidades?					
13.- ¿Considera usted que la empresa lo motiva a mejorar su desempeño laboral?					
Dimensión: Motivación Transcendente					
14.- ¿considera usted que los trabajos que se realiza en la empresa permiten el logro de los objetivos de la empresa?					
15.- ¿Los trabajadores de la empresa son reconocidos públicamente por los méritos en el desarrollo de sus funciones y responsabilidades destacadas?					
16. ¿La empresa tiene una política de promover un buen clima laboral entre tus compañeros?					

Fuente: El investigador.

Anexo 2: Matriz de operacionabilidad

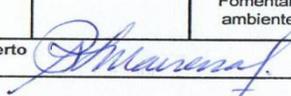
Tabla 1: Matriz de Operacionalización								
VARIABLES	CONCEPTOS	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS		INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICION
					POSICION	Nº DE ITEMS		
RECOMPENSAS	Chiavenato (2011), define a las recompensas como factores básicos que inducen al individuo a trabajar en beneficio de la empresa; estos se aplican para reforzar las actividades humanas que aumenten la conciencia y la responsabilidad del individuo (p258)	La presente investigación se midió de acuerdo al cuestionario aplicado el cual nos permitió medir las siguientes dimensiones: recompensas informales (espontaneas), recompensas por acciones y logros específicos y la recompensas formales	Recompensas Informales	-Reconocimiento sin costo	1	1	Cuestionario Tipo: Likert	Ordinal
				-Recompensas sociales	2	1		
			Recompensas por acciones y logros	-Premios a la productividad	3	1		
				-Premios para empleados excepcionales	4	1		
				-Recompensas por asistencias	5	1		
			Recompensas formales	-Premios a través de concursos	6	2		
				-Capacitaciones -Ascensos	7 8	1 1		
			MOTIVACION LABORAL	La motivación laboral es un medio que ayuda a la empresa a tener un mejor ambiente laboral y una estrecha relación con el trabajador, donde ambos trabajen de la mano a un único objetivo que el lograr el bienestar de la empresa (Porret, 2008, pg86)	La presente investigación se midió de acuerdo al cuestionario aplicado el cual nos permitió medir las siguientes dimensiones: motivación extrínseca, motivación intrínseca y motivación trascendente	Motivación extrínseca		
Participación de beneficios Cobertura de Salud	10 11	1 1						
Motivación intrínseca	Aprendizaje	12				1		
	Retos	13				1		
Motivación trascendente	Solidaridad	14				1		
	Impacto sobre los demás Fomentar el buen ambiente laboral	15 16				1 1		

ANEXO 3: VALIDACION DE DATOS

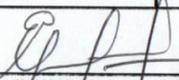
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Las Recompensas y su relación con la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL-Santa Anita, 2017"							
Apellidos y nombres del investigador: Colonio hernandez Jeanne Patricia							
Apellidos y nombres del experto: DA. ROSALBA CASILLO PEDRAZA							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
RECOMPENSAS	RECOMPENSAS INFORMALES (ESPONTANEAS)	Reconocimiento sin costo	Recibo elogios frecuentemente por parte de mi jefe inmediato	TIPO LIKERT a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Recompensas Sociales	Mi jefe manifiesta publicamente objetivos alcanzados a todos nuestros colaboradores cada mes		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	RECOMPENSAS POR ACCIONES Y LOGROS ESPECIFICOS	Premios a la productividad	Mi jefe inmediato valora a cada uno de nuestros colaboradores por la productividad de su area de trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Premios para empleados excepcionales	Los trabajadores tiene estímulos (monetarios y no monetarios) por la productividad laboral		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Recompensa por asistencia	Mi jefe inmediato siempre reconoce a cada uno de sus colaboradores siempre que llegan puntual al trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	RECOMENSAS FORMALES	Premios a través de concursos	La empresa ANCRO promueve actividades de competencia inter-areas con estímulo de premiación		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Capacitaciones adicionales	Para realizar el trabajo asignado, la organización se encarga siempre de mantenerlos actualizados		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Ascensos	Cosideras que en ANCRO SRL puedes generar crecimiento laboral		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	MTOIVACION LABORAL	MOTIVACION EXTRINSECA	Salarios y Beneficios		Recibo mi salario a tiempo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Participacion de Beneficios			La empresa ANCRO SRL me otorga un aguinaldo en los meses de de julio y diciembre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Cobertura de Salud			La empresa Ancro SRL me proporciona un Seguro Social desde el pimero momento de mi ingreso	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
MOTIVACION INTRINSECA		Aprendizaje	Cuando hay cursos de actualizacion trato de acceder e incrementar mis conocimientos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Retos	Me esfuerzo en mi trabajo en mejora de mi desempeño laboral	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
MOTIVACION TRANSCENDENT AL		Solidaridad	Procuro dar todo de mi en beneficio de la organización	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Impacto sobre los demás	Cuando un compañero de trabajo necesita apoyo para realizar su tarea diaria, contribuyo con informal cual es el proceso	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Fomentar el buen ambiente laboral	Contribuyo en promover un buen clima laboral entre mis compañeros	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Firma del experto			Fecha	22/06/17			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Las Recompensas y su relación con la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL-Santa Anita, 2017"							
Apellidos y nombres del investigador: Colonio hernandez Jeanne Patricia							
Apellidos y nombres del experto: Petrolera Liliana Mairepa Fox							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
RECOMPENSAS	RECOMPENSAS INFORMALES (ESPONTANEAS)	Reconocimiento sin costo	Recibo elogios frecuentemente por parte de mi jefe inmediato	TIPO LIKERT a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre			
		Recompensas Sociales	Mi jefe manifiesta publicamente objetivos alcanzados a todos nuestros colaboradores cada mes				
	RECOMPENSAS POR ACCIONES Y LOGROS ESPECIFICOS	Premios a la productividad	Mi jefe inmediato valora a cada uno de nuestros colaboradores por la productividad de su area de trabajo				
		Premios para empleados excepcionales	Los trabajadores tiene estímulos (monetarios y no monetarios) por la productividad laboral				
		Recompensa por asistencia	Mi jefe inmediato siempre reconoce a cada uno de sus colaboradores siempre que llegan puntual al trabajo				
	RECOMENSAS FORMALES	Premios a través de concursos	La empresa ANCRO promueve actividades de competencia inter-areas con estímulo de premiación				
Capacitaciones adicionales		Para realizar el trabajo asignado, la organización se encarga siempre de mantenerlos actualizados					
Ascensos		Cosideras que en ANCRO SRL puedes generar crecimiento laboral					
MTOIVACION LABORAL	MOTIVACION EXTRINSECA	Salarios y Beneficios	Recibo mi salario a tiempo				
		Participacion de Beneficios	La empresa ANCRO SRL me otorga un aguinaldo en los meses de de julio y diciembre				
		Cobertura de Salud	La empresa Ancro SRL me proporciona un Seguro Social desde el pirmer momento de mi ingreso				
	MOTIVACION INTRINSECA	Aprendizaje	Cuando hay cursos de actualizacion trato de acceder e incrementar mis conocimientos				
		Retos	Me esfuerzo en mi trabajo en mejora de mi desempeño laboral				
	MOTIVACION TRANSCENDENT AL	Solidaridad	Procuro dar todo de mi en beneficio de la organización				
		Impacto sobre los demás	Cuando un compañero de trabajo necesita apoyo para realizar su tarea diaria, contribuyo con informal cual es el proceso				
		Fomentar el buen ambiente laboral	Contribuyo en promover un buen clima laboral entre mis compañeros				
Firma del experto 			Fecha 22/06/17				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Las Recompensas y su relación con la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL-Santa Anita, 2017"							
Apellidos y nombres del investigador: Colonio hernandez Jeanne Patricia							
Apellidos y nombres del experto: Edwin Arce Alvares							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
RECOMPENSAS	RECOMPENSAS INFORMALES (ESPONTANEAS)	Reconocimiento sin costo	Recibe elogios frecuentemente por parte de su jefe inmediato en la empresa?	TIPO LIKERT Nunca a) Casi nunca b) Aveces c) Casi siempre d) Siempre e)			
		Recompensas Sociales	La empresa ANCRO SRL reconoce públicamente los objetivos alcanzados de todos los colaboradores periódicamente?				
		RECOMPENSAS POR ACCIONES Y LOGROS ESPECIFICOS	Premios a la productividad				
	Premios para empleados excepcionales		Los trabajadores tienen estímulos (monetarios y no monetarios) por la productividad laboral?				
	Recompensa por asistencia		La empresa reconoce a cada uno de sus colaboradores por su puntualidad?				
	RECOMENSAS FORMALES	Premios a través de concursos	La empresa promueve actividades de competencia inter-áreas con estímulo de premiación?				
		Capacitaciones adicionales	Para realizar el trabajo asignado, la empresa se encarga siempre de mantenerlos actualizados?				
		Ascensos	Consideras que en la empresa reconoce línea de carrera?				
	MTOIVACION LABORAL	MOTIVACION EXTRINSECA	Salarios y Beneficios				
Participacion de Beneficios			La empresa te otorga aguinaldos en los meses de julio y diciembre				
Cobertura de Salud			La empresa te proporciona un Seguro Social desde el primer momento de tu ingreso?				
MOTIVACION INTRINSECA		Aprendizaje	Los cursos de actualización organizados por la empresa desarrollan habilidades?				
		Retos	Usted se esfuerza en su trabajo para mejorar su desempeño laboral?				
MOTIVACION TRANSCENDENTAL		Solidaridad	Los esfuerzos de los trabajadores procuran beneficios en la organización?				
		Impacto sobre los demás	Los trabajadores de la empresa se identifican con los objetivos hasta su cumplimiento?.				
		Fomentar el buen ambiente laboral	Contribuyes en promover un buen clima laboral entre tus compañeros				
		Firma del experto 			Fecha 22.06.2017		

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Anexo 4: Matriz de consistencia

LAS RECOMPENSAS Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA EMPRESA ANCRO SRL-SEDE SANTA ANITA, 2017							
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO	POBLACION Y MUESTRA	
GENERAL: ¿Cómo se relaciona la recompensa con la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede santa anita-2017?	GENERAL: Determina la relación de la recompensa con la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita-2017	GENERAL: La recompensa se relaciona significativamente con la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita-2017	VARIABLE 1: Recompensas	RECOMPENSAS INFORMALES	La investigación es hipotético - deductivo	Trabajadores de la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita	
				RECOMPENSAS POR ACCIONES Y LOGROS	ENFOQUE		
				RECOMPENSAS FORMALES	Cuantitativo		
ESPECIFICOS: a) ¿Cómo se relaciona las recompensas informales con la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita-2017 b) ¿Cómo se relaciona las recompensas por acciones y logros con la motivación laboral en la empresa ANCRO SR, sede Santa Anita-2017? c) ¿Cómo se relaciona las recompensas formales con la motivación laboral en la empresa ANCRO SR, sede Santa Anita-2017?	ESPECIFICOS a) Determinar la relación de las recompensas informales con la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita-2017. b) Determinar la relación de las recompensas por acciones y logros con la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita-2017 c) Determinar la relación de las recompensas formales con la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita-2017	ESPECIFICOS: a) Las recompensas informales recompensa se relaciona significativamente con la motivación laboral con la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita-2017. b) Las recompensas por acciones y logros recompensa se relaciona significativamente con la motivación laboral en la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita-2017. c) Las recompensas formales se relacionan significativamente con la motivación laboral de la empresa ANCRO SRL, sede Santa Anita-2017.	VARIABLE 2: Motivación laboral	MOTIVACION INTRINSECA	TIPO	TÉCNICAS	
					Aplicada		Encuesta con escala tipo Likert
					NIVEL		
				Descriptivo - correlacional			
				MOTIVACION ESTRINSEA	DISEÑO	INSTRUMENTOS	
				MOTIVACION TRANSCENDENTAL	No experimental transversal		Cuestionario de 16 ítems

