



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
ORGANIZACIONAL**

Programa de incentivos motivacionales para mejorar el clima laboral de los
colaboradores de la empresa Japón Motos S.R.L, Chiclayo

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología Organizacional

AUTORAS:

Br.Silvia Elizabeth Chonto Cántaro (ORCID: 0000-0002-7968-5000)

Br.Yuli Elizabeth Muñoz Guevara (ORCID: 0000-0003-3812-3551)

ASESORA:

Dra. Lilian Roxana Paredes López (ORCID: 0000-0002-4290-1216)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Comportamiento Organizacional

CHICLAYO – PERÚ

2020

Dedicatoria

Quiero dedicar este trabajo a mis abuelos y a mi madre por haberme brindado su apoyo incondicional y motivarme a cumplir las metas deseadas

Silvia. Elizabeth

Quiero dedicar este trabajo a Dios por darme la fuerza y fortaleza para terminar este proyecto, a mis padres por haberme apoyado en todo momento y mis abuelos por sus consejos y motivación constante en todo el camino de la vida y en este primer paso para cumplir una de mis metas.

Yuli Elizabeth

Agradecimiento

Agradezco a mis Asesores por brindarme sus enseñanzas que aportaron al desarrollo de esta investigación.

Silvia Elizabeth

Agradezco a Dios, que me ha dado fortaleza para llegar a este momento especial en mi vida.

A mis asesores que con su paciencia y conocimiento para apoyarme a concluir la presente investigación.

Yuli Elizabeth

Página del jurado

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Chonto Cántaro Silvia Elizabeth, estudiante de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 45762013, con el trabajo de investigación titulada, Programa de incentivos motivacionales para mejorar el clima laboral de los colaboradores de la empresa Japón Motos S.R.L, Chiclayo.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El trabajo de investigación es mi autoría propia.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes utilizadas. Por lo tanto, el trabajo de investigación no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El trabajo de investigación no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otro), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normalidad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo 27 de Agosto 2019

Nombres y apellidos : Chonto Cántaro Silvia Elizabeth

DNI : 45762013

Firma : 

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Muñoz Guevara Yuli Elizabeth, estudiante de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 75890513, con el trabajo de investigación titulada, Programa de incentivos motivacionales para mejorar el clima laboral de los colaboradores de la empresa Japón Motos S.R.L, Chiclayo.

Declaro bajo juramento que:

- 5) El trabajo de investigación es mi autoría propia.
- 6) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes utilizadas. Por lo tanto, el trabajo de investigación no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 7) El trabajo de investigación no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 8) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otro), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normalidad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo 27 de Agosto 2019

Nombres y apellidos : Muñoz Guevara Yuli Elizabeth

DNI : 75890513

Firma :



Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vii
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras.....	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Realidad Problemática.....	1
1.2. Trabajos previos	3
1.3. Teoría Relacionadas al Tema	6
1.4. Formulación del problema	11
1.5. Justificación del Estudio.....	11
1.6. Hipótesis.....	11
1.7. Objetivos	11
II. MÉTODO	12
2.1. Diseño de Investigación	12
2.2. Variables, Operacionalización	13
2.3. Población.....	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
2.5. Método de análisis.....	16
2.6. Aspectos éticos.....	16
III. RESULTADOS.....	17
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIÓN.....	41
VI. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	46
Declaratoria de originalidad del autor.....	122
Declaratoria de autenticidad del Asesor.....	124
Acta de sustentación de tesis.....	125
Autorización de publicación en repositorio institucional.....	126
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	128
Reporte de Turnitin	130

Índice de tablas

Tabla 1. Operalización de las variables	13
Tabla 2. Resultados del pre test en la evaluación de la variable Clima laboral.....	17
Tabla 3. Resultados del pre test en la evaluación de la dimensión de Autorrealización	18
Tabla 4. Resultados del pre test en la evaluación de la dimensión de Involucramiento laboral	19
Tabla 5. Resultado del Pre test de la evaluación de la dimensión de Supervisión	20
Tabla 6. Resultado del pre test de la evaluación de la dimensión de Comunicación	21
Tabla 7. Resultado del pre test de la evaluación de la dimensión de Condiciones laborales	22
Tabla 8. Cronograma de programa	23
Tabla 9. Resultado del pos test de la evaluación de la variable Clima laboral.....	25
Tabla 10. Resultado del pos test de la evaluación de la dimensión de Autorrealización ...	26
Tabla 11. Resultados de pos test de la evaluación de la dimensión de Involucramiento laboral	27
Tabla 12. Resultados del pos test de la evaluación de la dimensión de Supervisión	28
Tabla 13. Resultados del pos test de la evaluación de la dimensión de Comunicación	29
Tabla 14. Resultados del pos test de la evaluación de la dimensión de Condiciones laborales.....	30
Tabla 15. Resultados comparativos del Pre-Post test de la variable Clima laboral.....	31
Tabla 16. Resultados comparativos del Pre-Post test de la dimensión de Autorrealización	32
Tabla 17. Resultados comparativos del Pre-Pos test de la dimensión de Involucramiento laboral	33
Tabla 18. Resultados comparativos del Pre-Pos test de la dimensión de Supervisión.....	34
Tabla 19. Resultados comparativos del Pre-Pos test de la dimensión de Comunicación...	35
Tabla 20. Resultados comparativos del Pre y Post test de la dimensión de Condiciones laborales.....	36
Tabla 21. Prueba de Hipótesis	37

Índice de figuras

Figura 1. Resultado del pre test en la evaluación de la variable Clima laboral.....	17
Figura 2. Resultados del Pre test en la evaluación de la dimensión de Autorrealización ...	18
Figura 3. Resultados del pre test en la evaluación dimensión de Involucramiento laboral.	19
Figura 4. Realización del Pre Test de la evaluación de la dimensión de Supervisión.....	20
Figura 5. Resultado del pre test de la evaluación de la dimensión de Comunicación.....	21
Figura 6. Resultado de pre test de la evaluación de la dimensión de Condiciones laborales.	22
Figura 7. Resultado del pos test de la evaluación de la variable Clima laboral.	25
Figura 8. Resultado del pos test de la evaluación de la dimensión de Autorrealización.....	26
Figura 9. Resultados de pos test de la dimensión de Involucramiento laboral.....	27
Figura 10. Resultados del pos test de la evaluación de la dimensión de Supervisión.....	28
Figura 11. Resultados del pos test de la evaluación de la dimensión de Comunicación.....	29
Figura 12. Resultados del pos test de la evaluación de la dimensión de Condiciones laborales.....	30
Figura 13. Resultados comparativos del Pre-Pos test de la variable Clima laboral	31
Figura 14. Resultados comparativos del Pre-Pos test de la dimensión de Comunicación ..	35
Figura 15: Resultados comparativos del Pre-Pos test de la dimensión de Condiciones Laborales	36

RESUMEN

La presente investigación se fundamentó en el programa de incentivos motivacionales para mejorar el clima laboral debido a los constantes inconvenientes que se venían suscitando dentro del entorno laboral, lo cual se vio reflejado en un clima negativo y perjudicial, tomando en cuenta la siguiente pregunta ¿De qué manera el programa de incentivos motivacionales mejorara el clima laboral en los colaboradores de la empresa Japón Motos S.R.L, Chiclayo teniendo en cuenta como objetivo general demostrar que el programa de incentivos motivacionales mejorara el clima laboral en los colaboradores de la empresa Japón Motos S.R.L., Chiclayo? el diseño de investigación fue pre experimental de tipo aplicativa, la población estuvo conformada por 25 colaboradores de la empresa con edades de 20 a 45 años entre hombres y mujeres, para la recolección de datos se utilizó el cuestionario de Escala de Clima laboral CL- SPC de Sonia Palma Carrillo, que consta de 50 ítems con 5 dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, comunicación, supervisión y condiciones laborales, se comprobó la confiabilidad del cuestionario a través del coeficiente Alfa de Cronbach cuyo resultado es 0.956, indicando alta confiabilidad. A través de la prueba estadística de wilcoxon se contrastó la hipótesis a un nivel de significancia $p_valor = 0,001 < 0,05$ demostrando de esta manera que el Programa de Incentivos Motivacionales tuvo efectividad y se logró mejorar el clima laboral en los colaboradores de la empresa Japón Motos, determinando en el análisis estadístico los resultados de post test que existe una mejora evidenciando niveles favorables y muy favorables.

Palabras claves: Incentivos, motivación, estímulos y clima laboral.

ABSTRACT

This research was based on the motivational incentive program to improve the work environment due to the constant inconveniences that were arising within the work environment, which was reflected in a negative and harmful climate, taking into account the following question how the motivational incentives program will improve the working environment in the employees of the Japan Motos SRL, Chiclayo company taking into account the general objective of demonstrating that the motivational incentives program will improve the working environment in the employees of the Japan Motos SRL company, Chiclayo ? The research design was pre-experimental, of an application type, the population was made up of 25 employees of the company aged 20 to 45 years between men and women, for the data collection the Scale questionnaire was used of CL-SPC labor climate of Sonia Palma Carrillo, consisting of 50 items with 5 dimensions : self-realization, labor involvement, communication, supervision and working conditions, the reliability of the questionnaire was checked through Cronbach's alpha coefficient, the result of which is 0.956, indicating high reliability. Through the wilcoxon statistical test, the hypothesis was contrasted at a level of significance $p_value = 0.001 < 0.05$, thus demonstrating that the Motivational Incentives Program was effective and the working environment was improved in the employees of the company Japan Motorcycles, determining in the statistical analysis the results of post test that there is an improvement showing favorable and very favorable levels

Keywords: Incentives, motivat ion, stimuli and work environment

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

A Nivel Local

En la actualidad las organizaciones se preocupan por el bien de su personal lo que se está siendo importante cada vez más, para mantener un clima laboral agradable y viable esto trae muchas ventajas que llega hacer primordiales y decisivas para alcanzar el éxito en las empresas. Pero sin embargo, para mantener el entorno laboral positivo implica muchas maneras, no solo alcanza con remunerar a los trabajadores sino también es preciso incentivarlos continuamente para lograr mantener el compromiso.

El mundo competitivo y globalizado se han transformado en parte fundamental de los colaboradores ya que sirven como motivación para realizar sus actividades y aumentar la producción. Las incitaciones son beneficios o prestaciones que completan el salario, permitiendo alcanzar por propia voluntad sus determinados objetivos y obtener mejores resultados.

La empresa Japón Motos S.R.L, está conformada por 25 colaboradores entre ellos Administrativos, personal de ventas y mantenimiento, se dedica a la fabricación y exportación de vehículos menores. En esta empresa se observó algunas carencias que existen en el ambiente laboral como discusiones entre los trabajadores, falta de comunicación entre jefes, descontento por la supervisión que tenían y desmotivación al realizar sus labores, junto con ello la falta de reconocimiento ya que no sentían un ambiente cómodo y afable para su desarrollo profesional. Esto nos lleva a enfocarnos en la creación de un programa de incentivos motivacionales que permita a los colaboradores de la empresa a mejorar la percepción del ambiente físico y humano para beneficio propio y la productividad la organización creando un clima agradable.

A Nivel Internacional

Por lo expuesto antes en la realidad problemática se citó a Satey de León, E. (2014) tuvo como objetivo determinar el poder de los estímulos laborales en el clima organizacional en el área administrativa del grupo judicial. El tipo de estudio que realizo fue descriptiva – transversal. La población de estudio estuvo constituida por 50 colaboradores, se utilizó el muestro no probabilístico por conveniencia para seleccionar a los colaboradores incluidos en la muestra quedando como número 50. Para la toma de

datos utilizó el cuestionario de escala de Likert, que tiene de 35 ítems. Se concluyó que el problema no conviene solo remunerar a los trabajadores, es necesario estimular continuamente con un programa de reconocimiento a méritos, promociones, excursiones entre otros; para lograr mantener un clima organizacional y mantenerlos comprometidos.

Viendo los diferentes contextos a nivel internacional, en el estudio de Rodríguez, E. (2016) que tuvo como objetivo estudiar el clima organizacional de una sociedad de asistencia del estado Carabobo, tipo de estudio descriptiva diseño no experimental. Población 123 trabajadores Los datos recolectados mediante un cuestionario. Concluyéndose con el problema originado en los integrantes y su ambiente perjudicial que se ve impactado en su rendimiento, requiriéndose de esta condición un conjunto de estrategias encaminadas a regenerar la satisfacción laboral de todos sus colaboradores.

Para Zelada, R. (2016) en su investigación tuvo como objetivo un apropiado Plan de incitaciones, enfocado en las necesidades tanto del impulso de ventas como la empresa. Tipo de estudio descriptivo, diseño no experimental, población 26 trabajadores, para la cogida de datos se aplicó una encuesta personal. La problemática que se identifica es que la situación en cuanto el nivel de productividad ha disminuido lo inesperado, debido al cumplimiento de objetivos y soluciones de ventas, se dice planteado por los usuarios propietarios de las marcas. Las principales causas que disminuyen el rendimiento tenemos; crecida de rotación de personal y ausentismo; ocasionados por horarios no flexibles, registros rígidos, escaso entrenamiento al personal, pago de tareas reducidas, no existen comisiones por desempeño, lo cual limita a la empresa para crecer he incrementar la productividad.

A nivel Nacional

Según Corimanya, D. (2015) en su estudio tuvo como objetivo, Determinar la relación que hay entre la motivación y clima laboral en los funcionarios administrativos de la universidad nacional José María Arguedas. El tipo de estudio es descriptiva y el diseño es no experimental-transversal correlacional, su población es 73 trabajadores administradores, siendo su muestra la misma cantidad, para la recolección de datos se utilizó un cuestionario creado. La problemática es que se ha descuidado al personal, al olvidar el reconocimiento simbólico, y oportunidad para desarrollarse como profesionales, ascensos de acuerdo al grado académico, frente a esta situación se observa

que el personal administrativo posee actitudes diferentes y una conducta laboral desmotivada en sus desempeños laborales, estas actitudes personales responden de alguna forma a la tarea como debe de ser, de esta manera se puede observar una percepción regular de clima organizacional.

Para el estudio de nuestras variables se revisó investigaciones internacionales de diferentes autores, empezando por Manrique, B. (2011) en su estudio tuvo como objetivo identificar cuáles son los incentivos motivacionales en el personal operativo de la empresa CLEAR LTDA, sucursal Manizales para que la empresa genere un plan de incentivos. El tipo de estudio que se realizó fue descriptivo. La población de estudio estuvo constituida por 520 personas, se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia quedando como muestra 130 seleccionados. Para obtener los resultados se aplicó la escala psicométrica de Likert. Llegó a la conclusión que el 38% de los colaboradores manifiestan que para ellos es importante el reconocimiento en público por su buen desempeño, el 27% menciona que le interesa tener el apoyo de sus líderes de forma constante, asimismo el 22% de la población encuestada manifiesta que hace falta el apoyo Psicológico dentro de la organización con el fin de generar bienestar emocional, el 81% de los empleados manifiesta que le interesa que se realicen torneos internos, que genere espacios de integración entre compañeros, el 35% de la población encuestada menciona que a empresa debe tener presente los cursos y las actualizaciones en temas de sus interés. Por ende, los incentivos juegan un papel importante en el ámbito laboral, los empleados prestan sus servicios para obtener un sueldo, pero también se puede obtener incentivos motivacionales que estimulen al trabajador generando un mejor desempeño.

1.2. Trabajos previos

A Nivel Internacionales

Satey de León, E. (2014) en su investigación tuvo como objetivo comprobar la influencia de los incentivos laborales en el clima organizacional del área administrativa del gremio judicial. El tipo de estudio que realizó fue descriptiva correlacional. La población de estudio estuvo constituida por 50 colaboradores, se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia para seleccionar a los colaboradores incluidos en la muestra quedando como número 50. Para la toma de datos utilizó el instrumento escalar de Likert. Llegó a la conclusión que El 60% menciona que su jefe inmediato influye de manera positiva en ellos, el 82% de los colaboradores manifestó que la labor que ejecutan

en el trabajo es interesante, un 66% mencionó estar oportunamente comunicados, el 44% indica que se les brinda oportunidad de ascenso, el 40% consideró que en sus respectivas áreas se fomenta el trabajo en equipo, el 54% manifiesta no recibir capacitaciones para desarrollar su talento. Corroborando que los incentivos motivacionales influyen en los colaboradores generando un mejor clima en su trabajo.

Por otro lado según Gonzales, O. (2015) en su investigación tuvo como objetivo analizar los incentivos laborales otorgados a los trabajadores dedicados al sector hotelero. El tipo de estudio que realizó descriptiva – transversal, teniendo como población a 32 colaboradores de la entidad se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia para seleccionar a los trabajadores incluidos en la muestra quedando está en 20. Colaboradores. Para obtener datos aplicó el cuestionario de tipo dicotómico. Llegó a la conclusión que el 90% de los colaboradores mencionaron estar en desacuerdo con las políticas que ofrece la organización, un 60% no haber recibido algún tipo de beneficios por parte de su empresa, un 90% mencionan que no ha recibido premios ni reconocimiento motivacional por el trabajo que desempeñan. Asimismo mencionan que la empresa no tiene creado un programa de incentivos que beneficie al empleado.

A Nivel Nacional

Ponce de León, R. (2015) en su estudio que tuvo como objetivo detallar y explicar la influencia del programa “Sistema de motivación e incentivos” en la apreciación del clima laboral del personal que pertenece al vice rectorado académico y de asuntos estudiantiles de la Universidad César Vallejo, el tipo de estudio que se realizó fue descriptiva, la población estuvo constituida por 180 trabajadores siendo igual la muestra. Para la toma de datos se utilizó el tipo de encuesta Great place to work (GPW) especializado en mediación, valoración e intervención. Llegó a la conclusión que el sistema de estimulación e incitaciones que la Universidad César Vallejo ha logrado un impacto objetivo en el clima laboral al demostrar mejora en los indicadores; en el balance del año anterior. La apreciación positiva se identifica con una aprobación entre los 70-82 puntos porcentuales, calificando ser adecuado. Los que se ha tenido un resaltable impacto por ello tenemos: camaradería, confraternidad y orgullo. Las valoraciones con menor puntuación fueron respeto y credibilidad con 70% y 76% respectivamente, al reflexionar que sus sueldos no son comparables con el mercado laboral.

Continuando con Torres, E. (2017) el objetivo de su investigación estuvo dirigido a establecer la correlación entre estímulos laborales y el clima organizacional de la muestra experimentada, el tipo de estudio que se realizó fue descriptiva correlacional, su diseño manejado fue no experimental, de corte transversal, la población fue de 170 colaboradores y la muestra fue de 60 colaboradores de la gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad de Pachacamac. Para la toma de datos se manipularon como instrumentos de los variables incentivos laborales y clima organizacional; se realizó la confiabilidad a través de Alfa de Cronbach. El procedimiento de datos se realizó con el software SPSS. En conclusión, existe relación entre los estímulos laborales y el clima organizacional, el coeficiente obtenido es de 0.61 trabajado con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$; lo cual demuestra que existe una correlación positiva considerable.

Para el autor Deposorio, M. (2017) en su investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera influyen los Incentivos laborales en la productividad de los colaboradores de la Plataforma BBVA continental. El tipo de estudio fue diseño descriptivo – correlacional. La población de estudio estuvo constituida por 58 colaboradores., teniendo como muestreo no probabilístico a 58 trabajadores. Para obtener los datos se utilizó una encuesta, se demostrará la fiabilidad de los datos de Alfa de Cronbach para aplicar la prueba estadísticas chi cuadrado y la escala de Likert. Llegó a la conclusión el 53% de los encuestados mencionaron que los estímulos laborales conllevan a una alta producción, el 47% de los encuestado manifiestan que reciben retroalimentación por parte de su supervisor, el 40% menciona que casi siempre se sienten satisfechos con los incentivos económicos por parte de su empresa, los incentivos económicos no son lo más importante para la productividad, también se debe brindar prioridad a los incentivos no económicos, el clima laboral no es agradable para todos los asesores lo cual se ve reflejado en su productividad diaria.

A nivel Local

Rivera, L. (2017) en su investigación tuvo como objetivo aplicar un programa que permita mejorar el clima laboral de una empresa en la ciudad de Chiclayo, en la investigación se refleja la situación actual de la empresa, donde se evidencio que los colaboradores tenían bajo rendimiento y la ausencia temporal era constante, existía carencia de estímulos motivacionales que los impulsaban a realizar sus actividades diarias. Concluye con los resultados que se obtuvieron en el pre test un 40% de los

trabajadores percibieron un clima muy desfavorable y el 36% opino que el clima laboral mejoro después de la aplicación del programa motivacional siendo $p=>1$ altamente significativo en relación a los resultados de post test los colaboradores se mostraron eficientes en sus labores el clima laboral se reflejó más positivo.

1.3. Teoría Relacionadas al Tema

1.3.1 Teoría de Incentivos

Esta investigación concilia la aportación de campos teóricos para el estudio de la variable Incentivos se citó algunos autores que nos proporcionaran el marco teórico, que ampliaron la investigación. Para Chiavenato, I. (2002) considera que los incentivos son un sistema de recompensa que se le otorga al empleado por su esfuerzo realizado con un mayor desempeño que para él es gratificante sentir que su esfuerzo es reconocido con una retribución ya sea económica como motivacional. Por lo tanto los incentivos que reciba el empleado dentro de la organización va a depender del estímulo que reciba por parte de sus jefes, no solo se debe enfocar en lo económico sino también en lo motivacional por lo cual se debe emplear métodos que brinden al empleado sentirse identificado y motivado como su empresa, brindarles capacitaciones constantes que le permitan mejorar su desarrollo personal, reconocimientos por su buen desempeño, que genere un clima agradable en toda la empresa.

Por otro lado Sornoza, A. (2003) Define que la función de los incentivos es producir en los colaboradores un efecto de retroalimentación por su buen desempeño, tales incentivos deben ser entregados al personal que ha ejecutado sus actividades laborales de forma efectiva dentro la organización y no solo enfocarse en los años de servicio que posea, hace mención a 4 clasificaciones genéricas de los incentivos Positivos: procedimiento que se basan en recompensas con el fin de mejorar su desempeño, Negativos: proceso que se basa en los castigos o sanciones al no cumplir con los objetivos esperados, Directos: sistema de beneficios que permita al empleado incrementar su productividad, Indirectos: plan de incentivos que permita estimular al empleado y que no son considerados como monetarios.

1.3.1.2 Teoría de Incentivos

Asimismo Chiavenato, I. (2002) mencionó que existen dos tipos de incentivos monetarios que se refieren a las retribuciones económicas y los no monetarios van

dirigido a la retribución por los años de servicio y las vacaciones etc. Señala la existencia de incentivos monetarios entre ellos

1. Tipo de Incentivo monetario

a). Bonificaciones

b). Pensión

c). Aguinaldo

d). Planes de préstamos

2. Tipo de Incentivo no monetario

a). Asistencial.- ofrecer al colaborador y a su entorno familiar, seguridad si existiese algún accidente dentro y fuera de la empresa, seguro médico o atención hospitalaria.

b). Recreativo.- el propósito es que el colaborador tenga interacción con los sus compañeros y también pasar días en familia.

c). Supletorios.- brindar al colaborador medios que le permitan sentirse estimulado dentro de su empresa, flexibilidad en los horarios de trabajo, vehículos disponibles.

d). Adiestramiento.- el propósito es brindar oportunidades de desarrollo al colaborador capacitándolo para que tenga un mejor desempeño.

1.3.2. Teorías de la Motivación

1.3.2.1. Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow

Continuando con la investigación en relación a la Motivación Abraham Maslow (1943), (citado en Chiavenato, 2011) mencionó que para que el individuo logre alcanzar la realización y satisfacción laboral depende mucho de su comportamiento de qué tan motivado este para desenvolverse en su entorno, asimismo mismo hace mención de que existe una serie de necesidades que se deben satisfacer para llegar a la meta deseada.

Asimismo Maslow consideró 5 necesidades que el individuo debe cumplir para lograr la satisfacción.

Necesidad es la fisiológica: relacionadas con la subsistencia y existencia del ser humano, si alguna no logra ser satisfecha la persona no podrá desarrollarse; la segunda

Necesidad es de seguridad: relacionadas a la protección de los riesgos que existen a su alrededor y están ligadas a la supervivencia del individuo; la tercera

Necesidad es sociales: relacionadas a la existencia del ser humano buscando la aceptación de los demás en la sociedad; la cuarta

Necesidad de autoestima: relacionada con la autoevaluación es decir cómo se evalúa la persona si se siente conforme con el prestigio que tiene; la quinta

Necesidad de autorrealización: relacionada con el desarrollo profesional y personal de ser humano, si pueden satisfacerse mediante recompensas intrínsecas que las personas se dan a sí mismas.

1.3.2.3. Teoría Bifactorial de Herzberg

Continuando con nuestra investigación en la Teoría Bifactorial de Herzberg citado en Robbins (2004) menciona que el ser humano necesita de motivación constante para realizar con ánimos su trabajo de no existir puede producir desmotivación en el individuo. Herzberg menciona dos factores los de higiene y de motivación. Si bien son ciertos los factores higiénicos son esenciales para el empleado, también ocasionan en el colaborador cierto descontento ya que se enfoca en la exigencia en las tareas para recibir un beneficio económico, mientras que a los factores motivacionales se les presta menos atención, siendo estos los más necesarios para el desarrollo del empleado brinda crecimiento personal y un mejor ambiente de trabajo.

Herzberg citado en Robbins (2004) señala los factores de higiene que son: El salario, las vacaciones, los compañeros, la organización, la relación con el jefe y políticas y los factores motivacionales que son: Reconocimiento, oportunidad de alcanzar metas, realización personal y responsabilidad.

1.3.3. Teorías del Clima Laboral

1.3.3.1. Teoría de clima laboral de Likert

Likert (1903) citado en Fernández, J. (2006), menciona que el comportamiento que asume el subordinado depende del proceder administrativo y de la percepción que tiene de sus superiores. Considera que existen algunos factores que intervienen en la percepción del clima, las jerarquías que existe dentro de la empresa el sueldo que recibe

mensual y la percepción que tienen el jefe y colaboradores acerca del clima laboral. El autor establece tres tipos de variables que intervienen en el clima: Variable causal: enfocadas a demostrar el sentido de la empresa como va evolucionando, de acuerdo a la estructura de la organización, las competencias y las reglas dentro de la empresa, la variable intermedia: se enfocan en la medición del estado interno de la organización, donde se ve reflejado la motivación, el rendimiento y la elección de la decisión y la variable final: está orientada al establecimiento de los resultados.

Para Likert (citado por Robbins, 1998) menciona tipos de clima laboral

a). Autoritario; autoritarismo explotador: el jefe no confía en sus trabajadores, todas las decisiones que se tomen son sin previo aviso a sus colaboradores, lo cual hace que perciban un ambiente tenso y desconfiado no reciben recompensas algunas por su desempeño existiendo una escasa comunicación entre jefe y empleado, el autoritarismo paternalista: existe confianza entre el jefe y su empleado, suele usarse castigos y recompensas para motivar al empleado, tiene cierto interés de las necesidades del empleado y

b). Participativo consultivo: Logran satisfacer las necesidades de prestigio, estima del empleado, el ambiente laboral se percibe más dinámico, existe el establecimiento de las metas y

c). Participativo en grupo: La toma de decisiones es de forma equitativa, la comunicación va de forma ascendente, se trabaja en equipo mejorando la forma de trabajar de los colaboradores.

En su teoría Litwin y Stringer (citado por Sandoval, M. 2004) definen el clima organizacional como la apreciación que tienen las personas de los procedimientos de la organización donde trabajan mencionando la existencia de nueve dimensiones, entre ellas tenemos, la Estructura se refiere a los procesos y normas de la organización que restringen su desempeño; la Responsabilidad es la percepción de los empleados en relación a la independencia de sus decisiones y a su trabajo; la Recompensa es el estímulo que el colaborador recibe, el cual genera un clima positivo dentro de la empresa; el Desafío son las metas establecidas en la organización para ser cumplidas por el personal implicando un riesgo en el desempeño de su labor las cuales ayudan a mantener un clima competitivo, necesario en toda organización; las Relaciones son la apreciación de los

trabajadores de la organización en cuanto al entorno laboral; la Cooperación es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de apoyo por parte de los jefes y de los empleados del grupo; los Estándares son la apreciación que el colaborador tiene acerca de énfasis que ponen en las normas de rendimiento en las labores de trabajo; los Conflictos son el sentimiento que los miembros de la empresa que tienen y aceptan las discrepancias de las cuales siempre tienen soluciones para enfrentarla; la Identidad es el sentimiento de pertenencia hacia la empresa y dispuestos a compartir los objetivos organizacionales.

1.3.3.2. Factores de Clima Laboral

Palma, S. (2004) quien menciona que el Clima laboral es la percepción que tienen los colaboradores con relación a su organización y que dependen de cada actividad que realicen de acuerdo a sus experiencias diarias. El clima laboral se refiere a una serie de características del ambiente de trabajo y diversas situaciones que influyen en la conducta del empleado.

La autora Sonia Palma (2004) menciona las siguientes Factores del clima laboral:

1. Autorrealización: se refiere a la valoración que el empleado tiene en relación a las posibilidades laborales que le permitan el crecimiento profesional; es decir la percepción que el colaborador tiene sobre los estímulos que se le brindan.
2. Involucramiento laboral: en este factor se consideran como el colaborador se siente identificado y comprometido dentro de la organización y fuerte deseo de seguir perteneciendo a la organización.
3. la Supervisión es la apreciación que se tiene acerca de la vigilancia en las labores diarias que realiza, así como el grado de ayuda que recibe en su trabajo.
4. Comunicación es la apreciación de la información que recibe dentro la organización si es coherente y clara si se utiliza canales de comunicación asertivos que obtendrán mejores resultados en cumplimiento de los objetivos de la empresa; las
5. Condiciones laborales hace referencia a la apreciación que tiene el colaborador acerca del ambiente físico, tales como los equipos tecnológicos que le facilite el trabajo, espacios acondicionados y variables que no afecten el clima laboral.

1.4. Formulación del problema

¿De qué manera el Programa de incentivos motivacionales mejora el clima laboral en los colaboradores de la empresa Japón Motos S.R.L Chiclayo?

1.5. Justificación del Estudio

El presente estudio de investigación permitió conocer cuál es la apreciación que tiene el colaborador del contexto laboral si se siente motivado con los incentivos que recibe en su empresa. Esta investigación se realizó con la intención de aportar teorías que fundamentan al programa donde se manipuló la variable clima laboral, poniendo en práctica nuestros conocimientos adquiridos durante los años de estudio y proponer a la empresa Japón Motos un programa de incentivos motivacionales que genere en los colaboradores un mejor clima laboral logrando retener el talento humano que existe dentro de la organización.

1.6. Hipótesis

Proporcionada la investigación se proyectó la siguiente hipótesis el programa de incentivos motivacionales mejoró el clima laboral en los colaboradores de la empresa Japón Motos S.R.L Chiclayo.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Por lo tanto, el objetivo general fue demostrar que el Programa de incentivos Motivacionales mejorará el clima laboral en los colaboradores de la empresa Japón Motos S.R.L, Chiclayo.

1.7.1. Objetivos específicos

a) Diagnosticar el nivel de clima laboral a través del pre test en los colaboradores de la empresa Japón Motos S.R.L, Chiclayo.

b) Diseñar el programa de incentivos Motivacionales para mejorar el clima laboral en los colaboradores de la empresa Japón Motos S.R.L, Chiclayo.

c) Aplicar el programa de incentivos para mejorar el clima laboral en los colaboradores de la empresa Japón Motos S.R.L, Chiclayo.

d) Evaluar el nivel del clima laboral después de aplicar el programa de incentivos en los colaboradores de la empresa Japón Motos S.R.L Chiclayo.

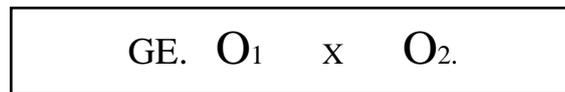
d) Comparar el nivel del clima laboral alcanzado a través del pre- test y pos- test.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

El diseño de esta investigación es experimental en el nivel pre experimental, con un pre y post test aplicado a un solo grupo de estudio. Analiza una sola variable y no existe ningún tipo control, no existe manipulación en la variable independiente, este diseño consiste en administrar un procedimiento a través de la implementación de estímulos, en la modalidad de solo pres test o en la del pos test. (Hernández Sampieri ,2012)

Esquema del diseño:



Dónde:

GE. Campo experimental

O1. Medición del Pre Test

X. variable Independiente

O2. Medición del Post test

2.1.1. Tipo de Investigación

Según Hernández, Fernández y Batista (2010), dice que la investigación de tipo aplicada plantea convertir el conocimiento puro en aquel conocimiento que pueda ser provechoso y utilizable. Su propósito es la exploración y afianzamiento del saber, la aplicación de los conocimientos para beneficio para el enriquecimiento del equipo cultural y científico.

2.2. Variables, Operacionalización

Tabla 1. Operalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Incentivos Motivacionales Variable 1	Chiavenato I. (2002) los incentivos son un sistema de recompensa que se le otorga al empleado por su esfuerzo realizado con un mayor desempeño, ya que para él es gratificante sentir que su esfuerzo es reconocido con una retribución ya sea económica como motivacional.	El estímulo que la organización brinda al colaborador sin que represente algún medio de pago económico.	Incentivos monetarios No	Reconocimiento Reuniones de confraternidad. Recreación Capacitaciones

Fuente: elaboración propia

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Clima Laboral Variable 2	Palma, S. (2004) define al clima laboral como la percepción de los colaboradores con respecto a su organización, en función a los aspectos afines a la autorrealización personal, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales.	La manera como el colaborador percibe su ambiente de trabajo, en donde se realiza sus labores diarias. Se mide en aspectos: <ul style="list-style-type: none"> • Muy favorable • Favorable • Media • Desfavorables • Muy desfavorable 	Autorrealización	Desarrollo del personal	(1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 41,46).	Ordinal
				Participación en los objetivos establecidos		
				Apreciación del desempeño		
			Involucramiento laboral	Compromiso en la organización	(2, 7, 12, 22, 27, 32, 37, 42,47).	Ordinal
				Niveles de logro en el trabajo		
				Cultura organizacional		
			Supervisión	Responsabilidades definidas	(3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42, 48).	Ordinal
				Seguimiento constante		
				Apoyo y orientación en las tareas		
			Comunicación	Brindar Información precisa	(4, 9, 14, 19, 24, 34, 39, 44, 19).	Ordinal
				Claridad y coherencia		
				Promover comunicación interna		
Condiciones laborales	Duración del trabajo	(5, 10 15, 20, 25, 30 35, 40, 45, 50).	Ordinal			
	Servicios sociales					
	Remuneraciones					

Fuente: elaboración propia

2.3. Población

Para Carrillo, L. (2015) la población es un conjunto de individuos o elementos, los cuales presentan ciertas características para ser estudiada. Considerando esta definición la población a estudiar estuvo conformada por 25 colaboradores de la empresa Japón motos S.R.L, Chiclayo que ocupan cargos diferentes y siendo de edades entre 20 a 45 años de edad mujeres y hombres

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

2.4.1. Técnica de campo

En el presente estudio se utilizó la técnica de la observación para mejorar, el clima laboral aplicado a los colaboradores, administrativos, personal de ventas y mantenimiento de la empresa Japón Motos S.R.L.

2.4.2. Instrumento

Para (Arias, 2012) el instrumento sirve para la recolección de datos, es cualquier recurso en papel o digital que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información necesaria.

El instrumento que se utilizó en la presente investigación fue el test de Escala de opiniones de clima laboral – SPC de Sonia Palma Carrillo (2004) fue diseñada con la escala ordinal de Likert en 5 niveles de clasificación, favorable, muy favorable, media, desfavorable y muy desfavorable, la aplicación es individual o colectiva y comprende con 50 ítems que investigan la variable clima laboral donde se determinaron los factores, de autorrealización, involucramiento laboral, supervisan, comunicación y condiciones de trabajo, su significancia es evaluar el nivel de percepción que tiene el colaborador de su ambiente laboral.

2.4.3. Validez del contenido

La validez del contenido se realizó a través del juicio de expertos.

2.4.4. Validez

La escala de clima laboral de Sonia palma paso por un proceso de validez de contenido con un criterio de tres expertos (ver anexo n° 1) luego paso por un proceso de validez concurrente con un nivel de significancia de 0,10 lo cual indica que la escala es válida

2.4.5. Confiabilidad

Para la confiabilidad se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach arrojando un valor grado de 0.956 indicando confiabilidad.

2.5. Método de análisis

Estadística descriptiva: Frecuencias porcentuales, y coeficiente de variación para realizar el análisis e interpretación del pre test y post test de los resultados.

Estadística inferencial: Para realizar la contratación de hipótesis del Pre y Post test se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach.

2.6. Aspectos éticos

a). Confidencialidad: La información de los colaboradores y de la organización estarán resguardados por los investigadores.

b). Veracidad: La información de los datos plasmados en este trabajo es íntegramente existente.

c). Originalidad: La investigación es totalmente original se recogen aportes de investigaciones que han sido citados según normas APA respetando la propiedad intelectual.

III. RESULTADOS

Objetivo N° 1. Diagnosticar el nivel de clima laboral a través del pre test en los colaboradores de la empresa Japón Motos S.R.L, Chiclayo.

Tabla 2. Resultados del pre test en la evaluación de la variable Clima laboral

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	4	16
Media	17	68
Favorable	4	16
Total	25	100

Fuente: Elaboración Propia

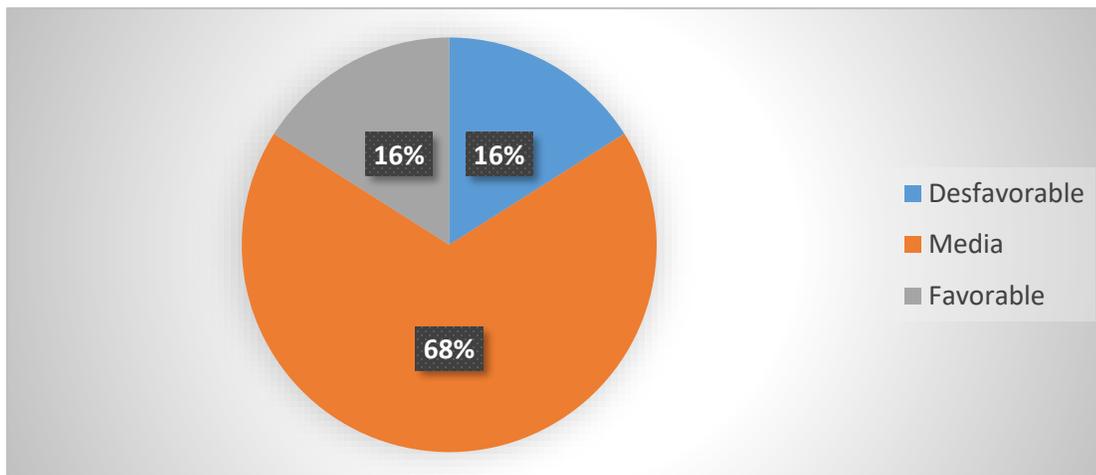


Figura 1. Resultado del pre test en la evaluación de la variable Clima laboral

En la tabla 2 y figura 1 se observa un resultado general donde la percepción de los colaboradores de la empresa Japón Motos en su entorno laboral, fue de un 68% encontrándose en un nivel media, un 16% en un nivel favorable y un 16% desfavorable en la variable de Clima laboral, lo cual indica que existen algunas dimensiones que se deben mejorar en la organización.

Tabla 3. Resultados del pre test en la evaluación de la dimensión de Autorrealización

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	7	28
Media	17	68
Favorable	1	4
Total	25	100

Fuente: elaboración propia

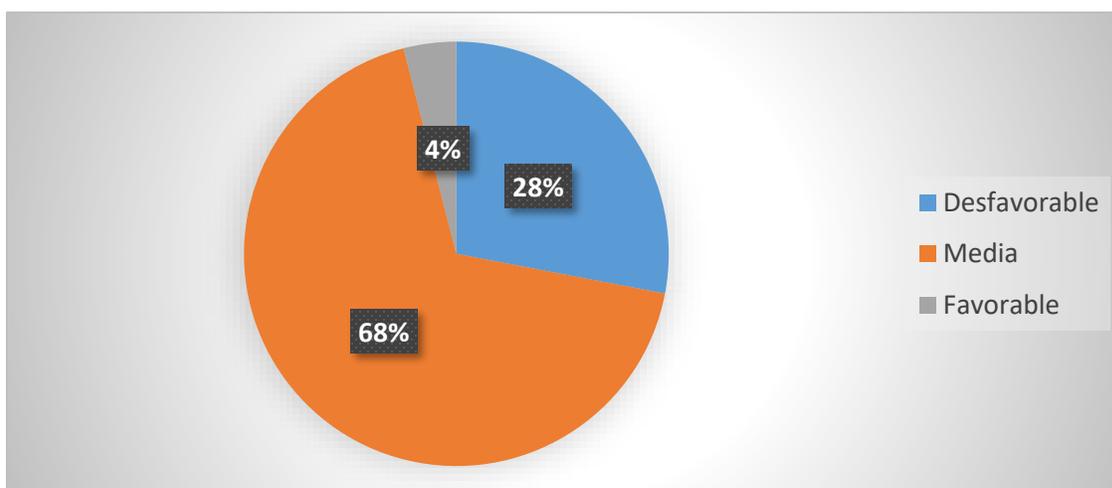


Figura 2. Resultados del Pre test en la evaluación de la dimensión de Autorrealización

En la tabla 3 y figura 2 se observa que un 68% de los colaboradores se ubican en el nivel media, lo que explica que el colaborador no se siente valorado en su totalidad, asimismo el 28% muestra un nivel desfavorable lo cual hace referencia a que no están conformes con las oportunidades profesionales que se les brinda, percibiendo de forma negativa la motivación que reciben por parte de la organización y un bajo 4% menciona muy desfavorable ya que no existe oportunidad de ascenso en la empresa. Lo que indica que los colaboradores no han logrado desarrollar sus capacidades personales.

Tabla 4. Resultados del pre test en la evaluación de la dimensión de Involucramiento laboral

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	1	4
Media	9	36
Favorable	15	60
Total	25	100

Fuente: elaboración propia

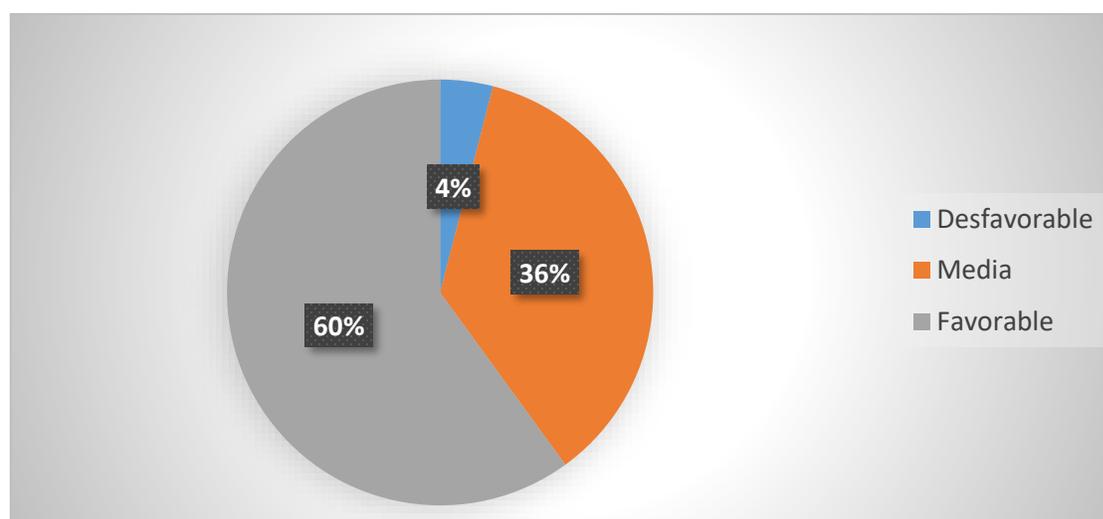


Figura 3. Resultados del pre test en la evaluación dimensión de Involucramiento laboral

En la tabla 4 y figura 3 se observa que un 60% se ubican en un nivel favorable, lo cual hace referencia que existe identificación con la empresa, asimismo un 36% de los colaboradores muestra un nivel media lo cual indica que realizan sus funciones cumpliendo con los objetivos de la organización y solo un 4% se ubica en un nivel desfavorable, lo que indica que no se sienten comprometidos con su organización y solo laboran por la retribuciones que reciben.

Tabla 5. Resultado del Pre test de la evaluación de la dimensión de Supervisión

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	4	16
Media	13	52
Favorable	8	32
Total	25	100

Fuente: elaboración propia

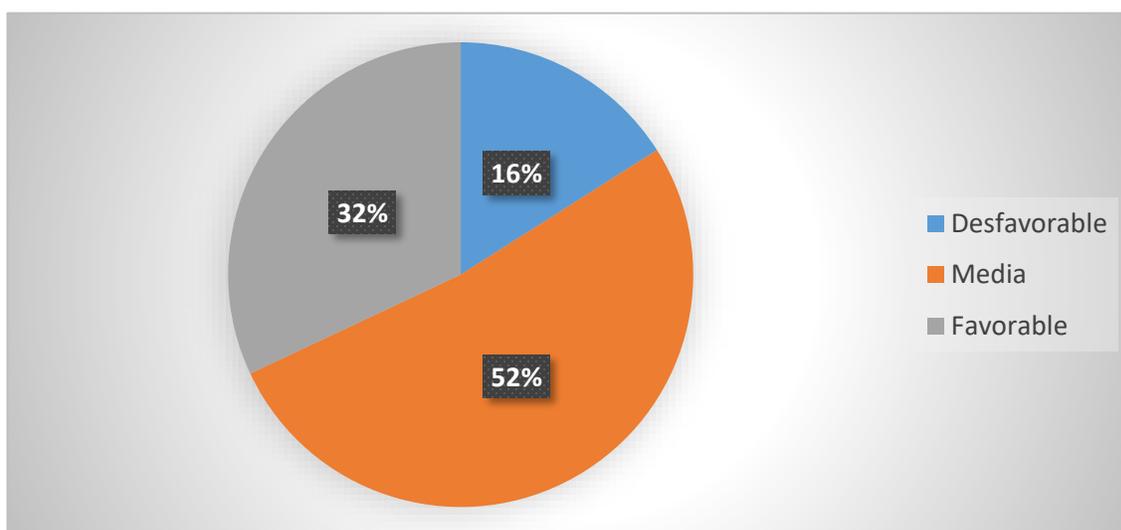


Figura 4. Realización del Pre Test de la evaluación de la dimensión de Supervisión

En la tabla 5 y figura 4 se observa que un 52% se ubican en un nivel media considerando que existe apoyo regular por parte de su supervisor en las actividades que realizan, así mismo un 32% se ubica en un nivel favorable en relación a la supervisión recibida ya que se les brinda constantemente y solo un 8% se ubica en un nivel desfavorable considerando que las normas y políticas de la empresa no son las más apropiadas.

Tabla 6. Resultado del pre test de la evaluación de la dimensión de Comunicación

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	2	8
Media	18	72
Favorable	5	20
Total	25	100

Fuente: elaboración propia

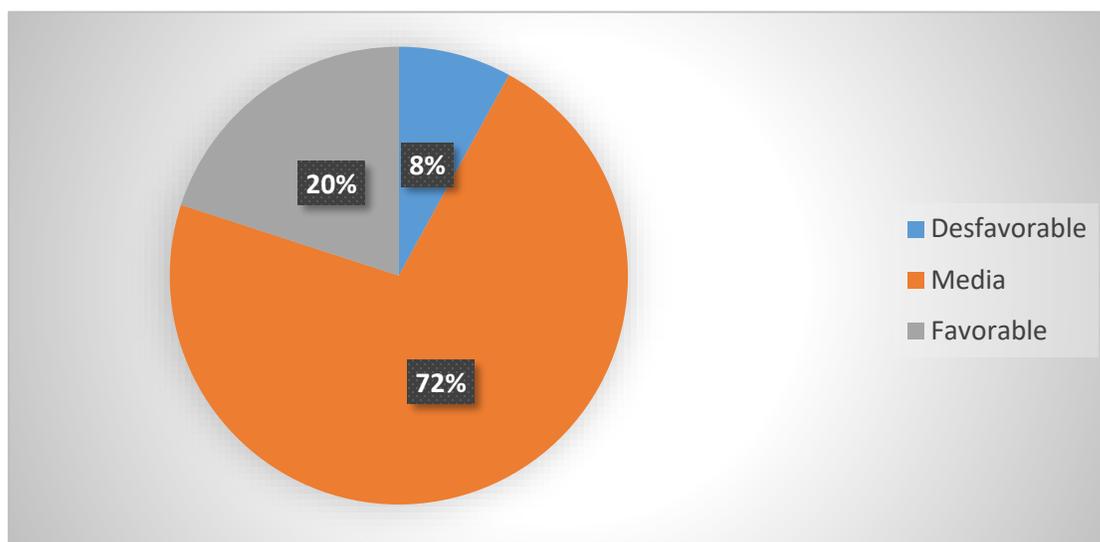


Figura 5. Resultado del pre test de la evaluación de la dimensión de Comunicación

En la tabla 6 y figura 5 se observa que un 72% se ubica en un nivel media considerando que la información fluye de manera regular, manifestando que no existe ni buena ni mala comunicación entre los colaboradores, asimismo un 20% indica un nivel favorable donde nos dice que existe fluidez en la información emitida, y un bajo 8% se ubica en un nivel desfavorable ya que no se utilizan adecuados canales de comunicación y hace que la información transmitida no sea precisa.

Tabla 7. Resultado del pre test de la evaluación de la dimensión de Condiciones laborales

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	6	24
Media	19	76
Total	25	100

Fuente: elaboración propia

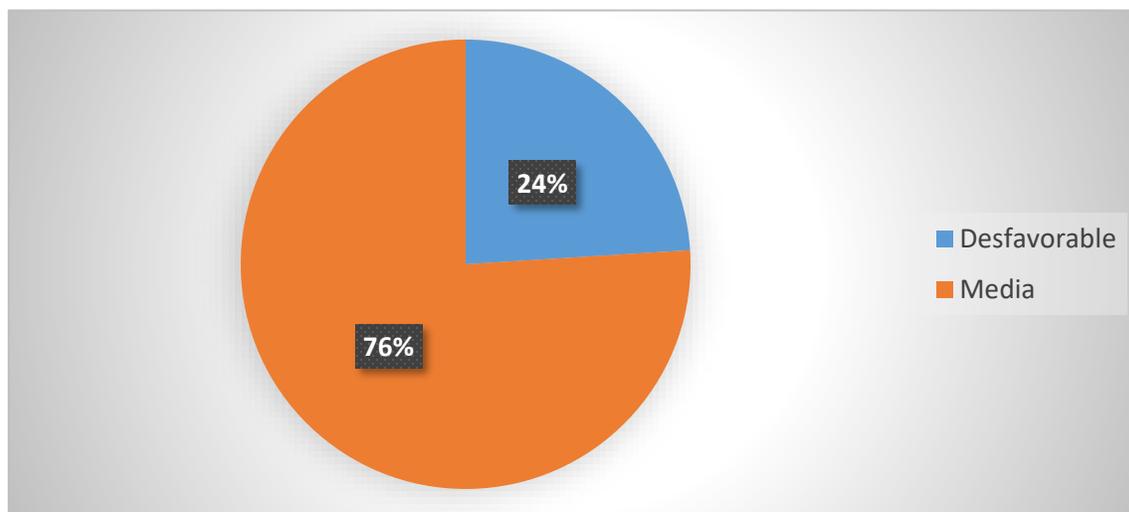


Figura 6. Resultado de pre test de la evaluación de la dimensión de Condiciones laborales.

En el tabla 7 y figura 6 se observa que un 76% se ubica en nivel media indicando que en el ambiente de trabajo los muebles y equipos son regularmente adecuados para la realización de sus tareas y un 24% se ubica en un nivel desfavorables considerando que la tecnología y los recursos materiales que les ofrece la empresa no son los más propicios para realizar sus actividades.

Objetivo N° 2: Diseñar el programa de incentivos Motivacionales para mejorar el clima laboral en los colaboradores de la empresa Japón Motos S.R.L.

El presente programa basado en incentivos motivacionales para mejorar el clima laboral en los colaboradores de la empresa Japón Motos, lo que quiere lograr es que el capital humano sea esencial en el mundo empresarial, para ello se ha considerado motivar a los colaboradores en factores como Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Todo esto ayudaría a realizar su trabajo con mayor rendimiento, generar compromiso en los trabajadores ya que si se sienten a gusto en su ámbito, también tendrán un buen clima laboral.

Tabla 8. Cronograma de programa

N°	Dimensión a trabajar	Denominación de las sesiones	Objetivo	Semana
01	Involucramiento laboral	Identificándome con mi organización	Motivar al colaborador a sentirse identificado con su empresa	15-06-19
02		Compromiso Organizacional en los colaboradores	Desarrollar Compromiso Organizacional en los colaboradores	15-06-19
03	Comunicación	Aprendiendo a Comunicarnos	Desarrollar la comunicación asertiva para el buen manejo de emociones	22-06-19
04		Manejando nuestras relaciones	Dar a conocer la importancia de las relaciones interpersonales	22-06-19
05	Condiciones laborales	Trabajo en Equipo	Trabajar hacia el logro de las metas del grupo.	29-06-19
06		Mejorando el clima a través de la motivación	Promover la motivación de cada integrante para mejorar el clima laboral dentro de la empresa.	29-06-19
07		Valores organizacionales	Proporcionar un ambiente sano de manera correcta y eficaz en la organización.	29-06-19
08	Supervisión	“El valor de la supervisión	Sensibilizar a los colaboradores con la importancia de la supervisión para una mejor producción en la empresa.	13-07-19
09		Saber llevar a las personas a donde deben estar	Asumir las necesidades de dirigir y controlar su trabajo con alto rendimiento.	13-07-19
10		Tipos de liderazgo	Identificar qué tipo de liderazgo practican en la organización.	13-07-19
11	Autorrealización	Creando un clima confiable	Crear un clima laboral de confianza entre los colaboradores	20-07-19
12		Reconocimiento al colaborador	Sensibilizar a los colaboradores sobre los reconocimientos y premios que reciben por su desempeño diario en la empresa.	20-07-19

Objetivo N° 3: Aplicar el programa de incentivos para mejorar el clima laboral en los colaboradores de la empresa Japón Motos S.R.L.

El presente programa de Incentivos motivacionales para mejorar el clima laboral de los colaboradores de la empresa Japón Motos, fue aplicado a 25 participantes, el programa estuvo dividido en 12 sesiones basados en los 5 factores del clima laboral de Sonia palma estos son; autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, que se realizaron desde el día 15 de junio hasta el día 20 de julio en las que se planteó diferentes estrategias para que el colaborador no se sientan incómodos, se inició con la presentación de las ponentes y de los objetivos del programa, luego se realizó dinámicas para romper el hielo y lograr que entren en confianza asimismo se formó en equipos de trabajo de 5 personas donde todos participaron activamente no se rehusaron a participar, posteriormente para realizar el desarrollo de cada una de las sesiones se procedió a exponer temas relacionados al clima laboral, la comunicación, la supervisión, relaciones interpersonales, motivación y compromiso, después se procedió a realizar preguntas a los participantes respondiendo de forma amable, se les brindo trípticos con información de los temas en la parte delantera y al reverso se plasmó crucigramas relacionados al tema dictado, se les hizo entrega de un compromiso en el cual los participantes anotaron el compromiso que tendrán con su empresa, al cierre de cada sesión se le dio una retroalimentación del tema brindado junto con un refrigerio, al finalizar el programa se pudo evidenciar que los participantes se integraron más como un equipo sólido, mejorando notablemente el ámbito en el cual se desempeñaban.

Objetivo N° 4: Evaluar el programa de incentivos motivacionales para mejorar el clima laboral en los colaboradores de la empresa Japón Motos S.R.L, Chiclayo.

Tabla 9. Resultado del pos test de la evaluación de la variable Clima laboral

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Media	1	4
Favorable	21	84
Muy favorable	3	12
Total	25	100

Fuente: elaboración propia

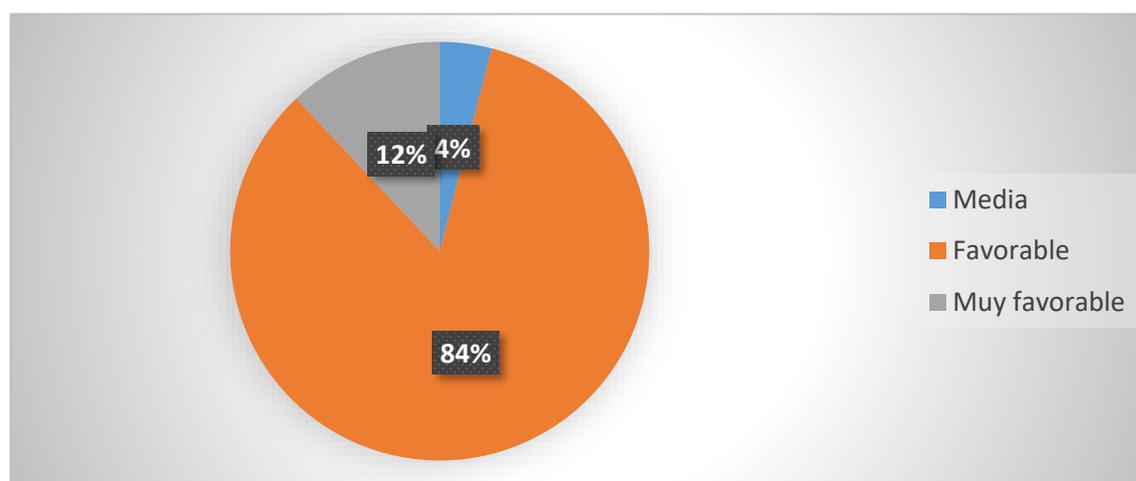


Figura 7. Resultado del pos test de la evaluación de la variable Clima laboral.

En la tabla 9 y figura 7 podemos observar que un 84% se encuentra en un nivel favorable lo cual se refleja en términos generales que la percepción que tienen los colaboradores acerca del clima laboral mejoro notablemente, un 12 % en un nivel muy favorable lo que indica que en las dimensiones evaluadas después del programa aplicado se evidenciaron cambios positivos en el personal, y un 4% en nivel media.

Tabla 10. Resultado del pos test de la evaluación de la dimensión de Autorrealización

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Media	5	20
Favorable	12	48
Muy favorable	8	32
Total	25	100

Fuente: elaboración propia

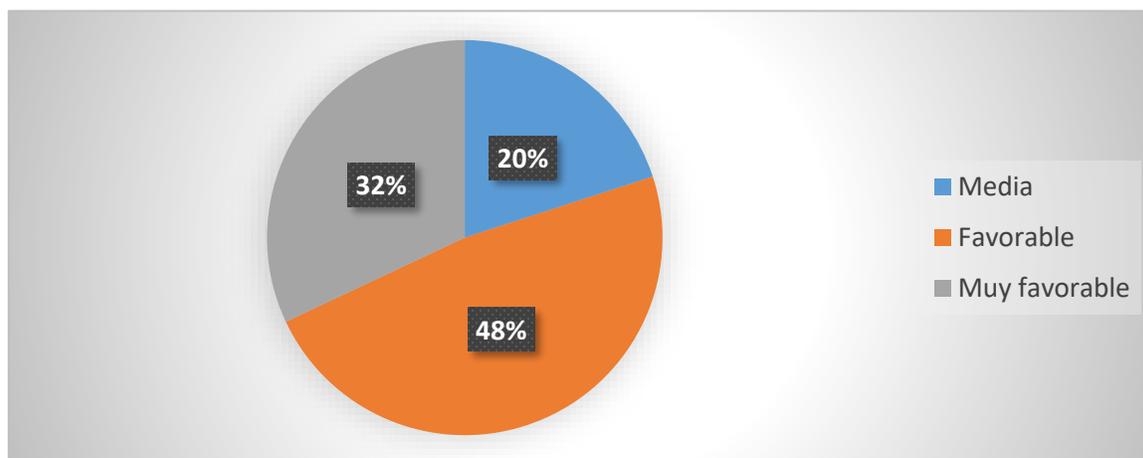


Figura 8. Resultado del pos test de la evaluación de la dimensión de Autorrealización

En la tabla 10 y figura 8 se observa que un 48% de los colaboradores se ubican en el nivel favorable lo cual indica que se sienten valorados en su puesto de trabajo, asimismo el 32% muestra un nivel muy favorable lo que se considera han reconocido el desempeño en sus actividades motivándolos a seguir esforzándose y desarrollándose profesionalmente, y un 20% en nivel media indicando aspectos que se deben mejorar para sentirse realizados.

Tabla 11. Resultados de pos test de la evaluación de la dimensión de Involucramiento laboral

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Media	6	24
Favorable	8	32
Muy favorable	11	44
Total	25	100

Fuente: elaboración propia

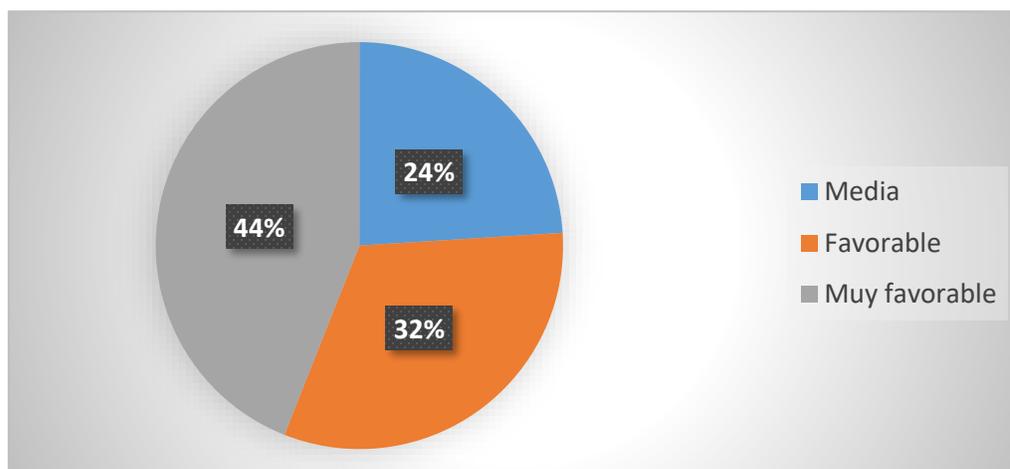


Figura 9. Resultados de pos test de la dimensión de Involucramiento laboral

En la tabla 11 y figura 9 se observa que un 44% se ubican en un nivel muy favorable lo cual explica que sienten identificación por la empresa, asimismo un 32% de los colaboradores muestra un nivel favorable indicando que existe compromiso único hacia las metas de la organización, y solo un 24% se ubica en un nivel media que muestra un porcentaje regular indicando que los trabajadores no se sienten identificados y comprometidos en su totalidad.

Tabla 12. Resultados del pos test de la evaluación de la dimensión de Supervisión

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Media	4	16
Favorable	12	48
Muy favorable	9	36
Total	25	100

Fuente: elaboración propia

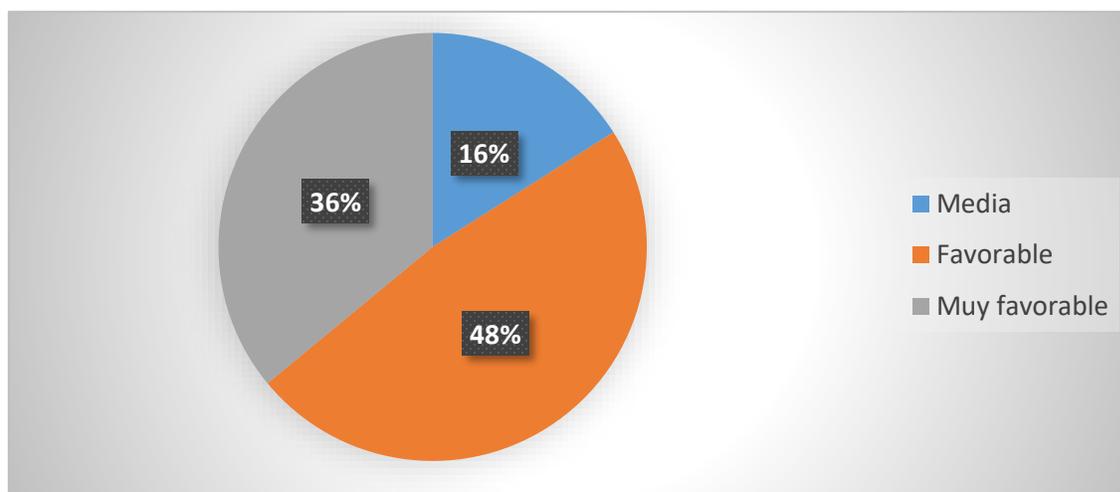


Figura 10. Resultados del pos test de la evaluación de la dimensión de Supervisión

En la tabla 12 y figura 10 se observa que un 48% se ubican en un nivel favorable considerando que existe apoyo por parte de su supervisor en las actividades que realizan, así mismo un 36% muy favorable se ubica en un nivel favorable en relación a la supervisión recibida ya que se les brinda constantemente ayuda, y solo un 16% se ubica en un nivel media considerando que las normas de la empresa no son las más apropiadas.

Tabla 13. Resultados del pos test de la evaluación de la dimensión de Comunicación

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Media	6	24
Favorable	8	32
Muy favorable	11	44
Total	25	100

Fuente: elaboración propia

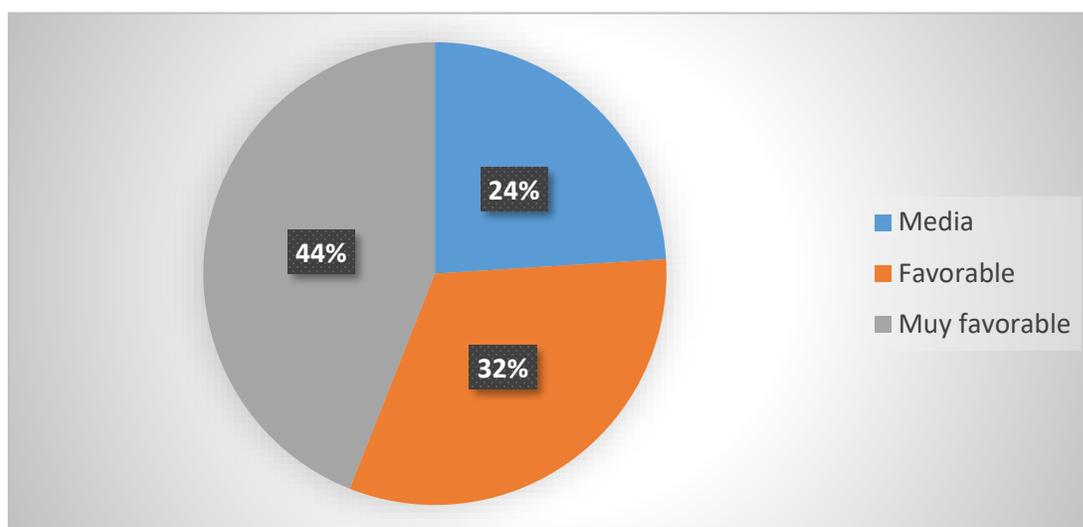


Figura 11. Resultados del pos test de la evaluación de la dimensión de Comunicación

En la tabla 13 figura 11 se observa que un 44% se ubica en un nivel favorable considerando que existe comunicación asertiva entre los colaboradores así mismo un 32% indica un nivel muy favorable considerando que existe fluidez en la información recibida se utilizaron canales de comunicación que permitieron a los colaboradores integrarse en equipo, y un 24% se ubica en un nivel media indicando que la información es con regularidad y debe proponerse estrategias de mejora para el beneficio de la empresa.

Tabla 14. Resultados del pos test de la evaluación de la dimensión de Condiciones laborales

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Media	3	12
Favorable	11	44
Muy favorable	11	44
Total	25	100

Fuente: elaboración propia

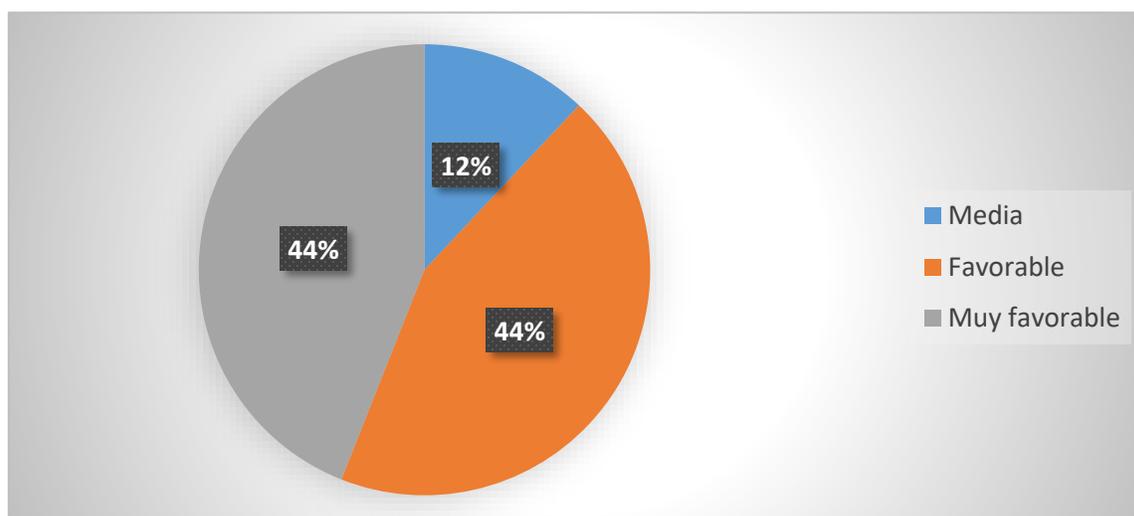


Figura 12. Resultados del pos test de la evaluación de la dimensión de Condiciones laborales

En la tabla 14 y figura 12 se observa que un 44% se ubica en el nivel muy favorable indicando que los colaboradores han logrado adaptarse a un mejor ambiente de trabajo utilizando los equipos necesarios para la realización de sus tareas, y un 44% se ubica en un nivel favorable lo que indica que los colaboradores han encontrado soluciones positivas al manejo de recursos que ofrece la organización, y un 12% se ubica en un nivel media mostrando la falta de ciertos recursos tecnológicos que contribuyen al mejor desarrollo de sus funciones.

Objetivo específico 5. Comparar el nivel del clima laboral alcanzado a través del pre- test y pos- test

Tabla 15. Resultados comparativos del Pre-Post test de la variable Clima laboral

Indicadores	Pre Test		Post Test	
	f	%	F	%
Muy desfavorable				
Desfavorable	4	16		
Media	17	68	1	4
Favorable	4	16	21	84
Muy Favorable			3	12
Total	25	100	25	100

Fuente: elaboración propia

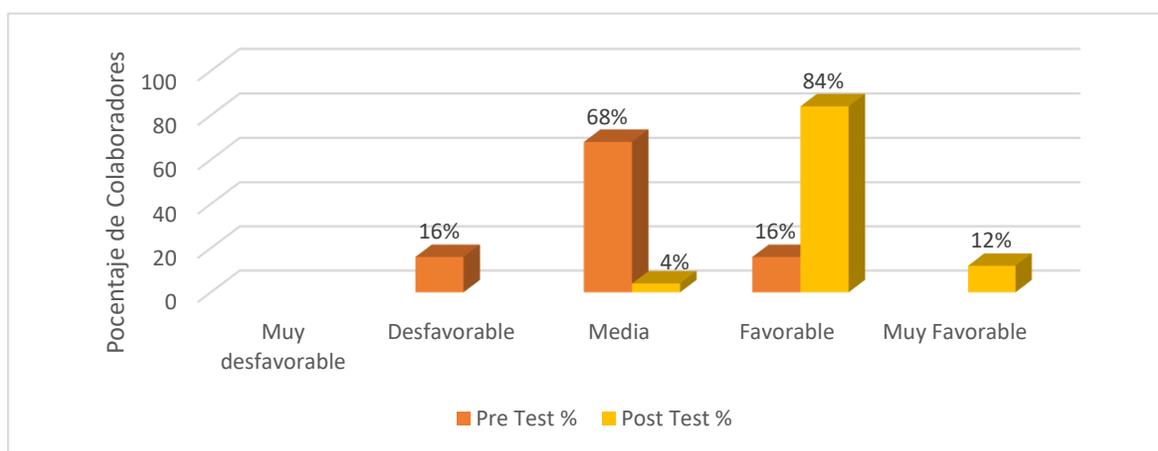


Figura 13. Resultados comparativos del Pre-Pos test de la variable Clima laboral

Apreciamos que los resultados del pre test a nivel general nos arrojó un 68% que los colaboradores de la empresa Japón Motos se encontraron en un nivel medio, un 16% en un nivel Favorable y un 16% desfavorable de Clima laboral, lo cual indica que existen algunas dimensiones que han disminuido por distintos factores personales y laborales. Por otro lado estos resultados han sido mejorados notablemente tras la aplicación del Programa de Incentivos Motivacionales, obteniendo en el Post test que un 84% de los colaboradores de la empresa Japón Motos se encuentran en un nivel favorable, seguido de un 12 % nivel muy favorable y un 4% en el nivel medio de la misma variable, lo que podemos inferir que se ha logrado mejorar de manera óptima su autorrealización, involucramiento laboral, comunicación, supervisión y condiciones Laborales, incrementándose así un buen clima laboral en la empresa.

Tabla 16. Resultados comparativos del Pre-Post test de la dimensión de Autorrealización

Indicadores	Pre Test		Post Test	
	f	%	F	%
Muy desfavorable				
Desfavorable	7	28		
Media	17	68	5	20
Favorable	1	4	12	48
Muy Favorable			8	32
Total	25	100	25	100

Fuente: Elaboración propia

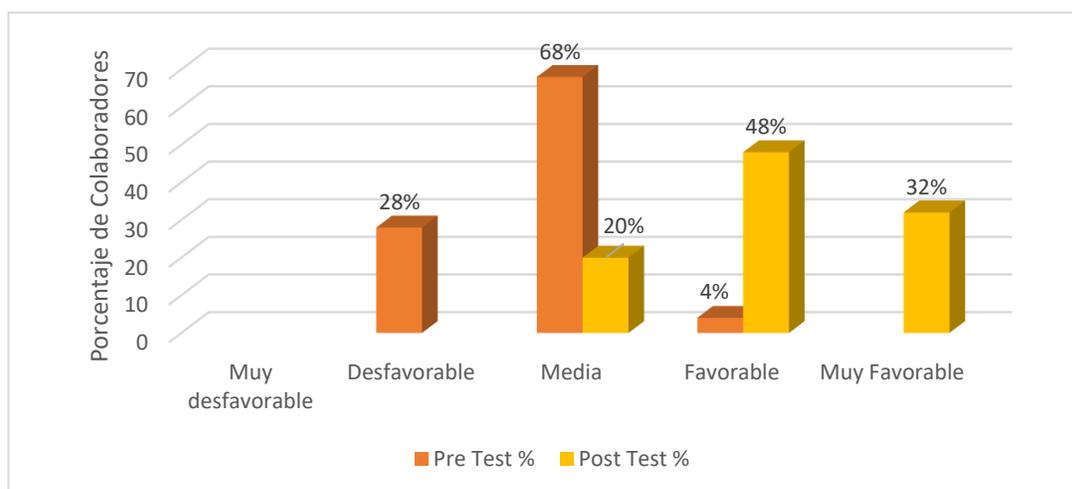


Figura 14. Resultados comparativos del Pre-Pos test de la dimensión de Autorrealización

En relación a la dimensión de autorrealización observamos que durante los resultados del pre test un 68% de los colaboradores de la empresa Japón Motos se ubican en el nivel media, lo que explica que el colaborador no se siente valorado en su totalidad, asimismo el 28% muestra un nivel desfavorable lo cual hace referencia a que no están conformes con las oportunidades profesionales que se les brinda, y un bajo 4% menciona muy desfavorable, ya que no existe oportunidad de ascenso en la empresa. Sin embargo tras la aplicación del programa de incentivos motivacionales se obtuvo un 48% de los colaboradores se ubican en el nivel favorable lo cual indica que se sienten valorados en su puesto de trabajo, asimismo el 32% muestra un nivel muy favorable, y un 20% en nivel media en su dimensión de autorrealización.

Tabla 17. Resultados comparativos del Pre-Pos test de la dimensión de Involucramiento laboral

Indicadores	Pre Test		Post Test	
	f	%	F	%
Desfavorable	1	4		
Media	9	36	6	24
Favorable	15	60	8	32
Muy Favorable			11	44
Total	25	100	25	100

Fuente: Elaboración Propia

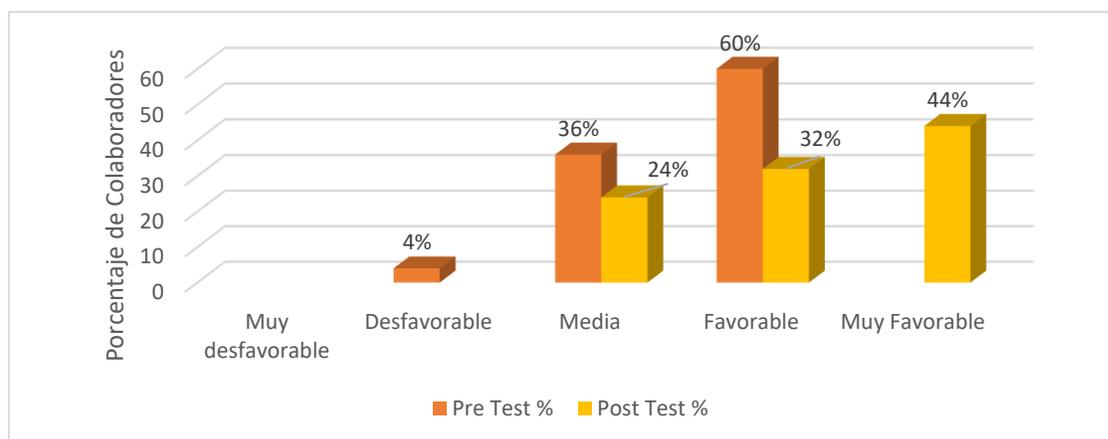


Figura 15. Resultados comparativos del Pre-Pos test de la dimensión de Involucramiento laboral

En relación a la dimensión de Involucramiento laboral que durante los resultados del pre test un 60% de los trabajadores de la empresa Japón Motos se ubican en un nivel favorable, lo cual hace referencia que existe identificación por la empresa, asimismo un 36% de los colaboradores muestra un nivel media en relación al involucramiento laboral, y solo un 4% se ubica en un nivel desfavorable, lo que indica que no se sienten comprometidos con su organización. Sin embargo, tras la aplicación del programa de incentivos motivacionales se obtuvo un 44% se ubican en un nivel favorable, lo cual explica que sienten identificación por la empresa, asimismo un 32% de los colaboradores muestra un nivel favorable en relación al involucramiento laboral, y solo un 24% se ubica en un nivel media de la dimensión.

Tabla 18. Resultados comparativos del Pre-Pos test de la dimensión de Supervisión

Indicadores	Pre Test		Post Test	
	f	%	F	%
Desfavorable	4	16		
Media	13	52	4	16
Favorable	8	32	12	48
Muy Favorable			9	36
Total	25	100	25	100

Fuente: Elaboración propia

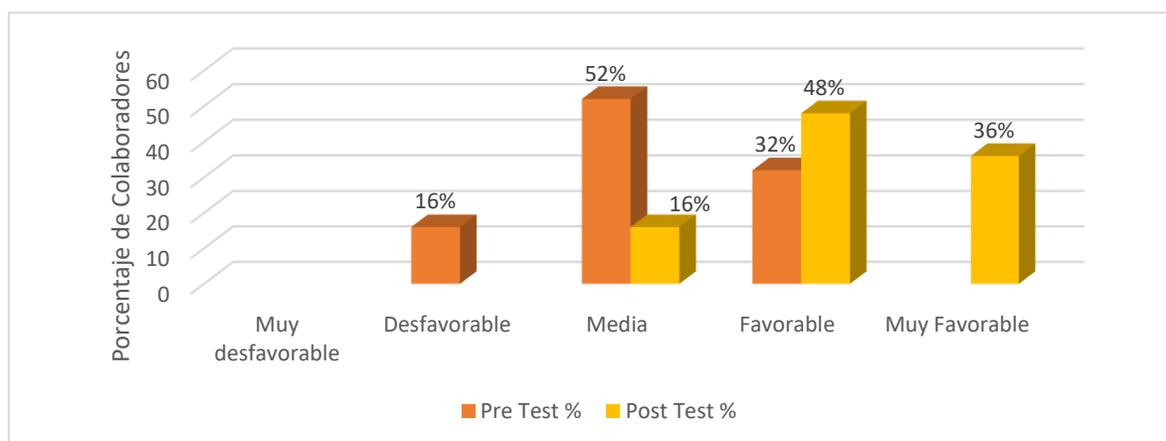


Figura 16: Resultados comparativos del Pre-Pos test de la dimensión de supervisión

En relación a la dimensión de supervisión que durante los resultados del pre test se obtuvo que un 52% se ubican en un nivel medio considerando que existe apoyo escaso por parte de su supervisor en las actividades que realizan, así mismo un 32% se ubica en un nivel favorable en relación a la supervisión recibida, y solo un 16% se ubica en un nivel desfavorable considerando que las normas de la empresa no son las más apropiadas. Sin embargo tras la aplicación del programa de incentivos motivacionales se obtuvo un 48% se ubican en un nivel favorable considerando que se logró apoyo por parte de la supervisión que recibe en las actividades que realizan, así mismo un 36% muy favorable se ubica en un nivel favorable en relación a la supervisión recibida ya que se les brinda constantemente ayuda, y solo un 16% se ubica en un nivel media considerando que las normas de la empresa no son las más apropiadas.

Tabla 19. Resultados comparativos del Pre-Pos test de la dimensión de Comunicación

Indicadores	Pre Test		Post Test	
	f	%	F	%
Muy desfavorable				
Desfavorable	2	8		
Media	18	72	6	24
Favorable	5	20	8	32
Muy Favorable			11	44
Total	25	100	25	100

Fuente: elaboración propia

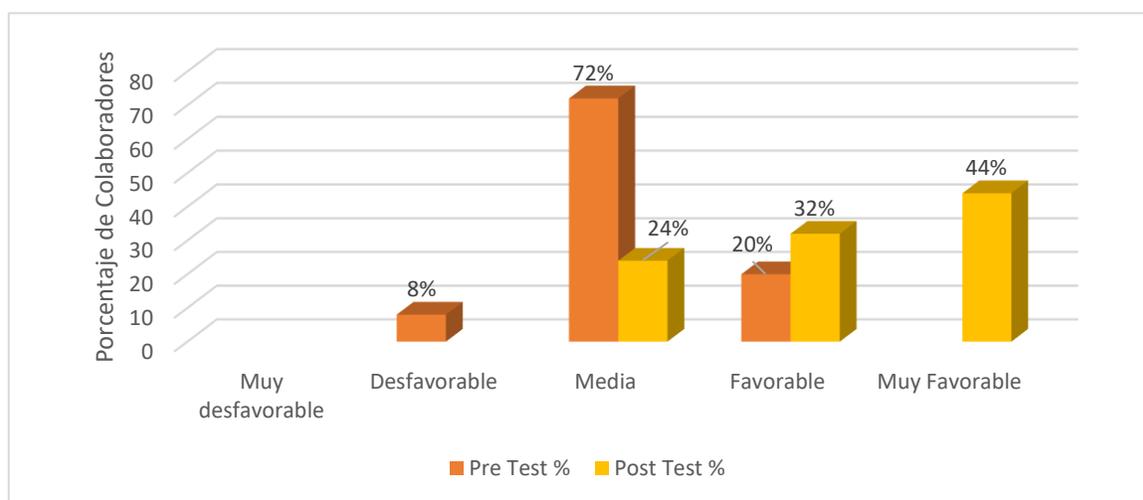


Figura 14. Resultados comparativos del Pre-Pos test de la dimensión de Comunicación

En relación a la dimensión de comunicación que durante los resultados del pre test obtuvo un 72% ubica en un nivel medio en relación a la Comunicación, manifestando que no existe ni buena ni mala comunicación entre los colaboradores, asimismo un 20% indica un nivel favorable considerando que existe fluidez en la información emitida, y un bajo 8% se ubica en un nivel desfavorable ya que no se utilizan adecuados canales de comunicación. Sin embargo, tras la aplicación del programa de incentivos motivacionales se obtuvo un 44% se ubica en un nivel muy favorable considerando que existe comunicación asertiva entre los colaboradores, así mismo un 32% indica un nivel favorable considerando que se logró fluidez en la información emitida, y un 24% se ubica en un nivel media de la dimensión.

Tabla 20. Resultados comparativos del Pre y Post test de la dimensión de Condiciones laborales

Indicadores	Pre Test		Post Test	
	f	%	F	%
Muy desfavorable				
Desfavorable	6	24		
Media	19	76	3	12
Favorable			11	44
Muy Favorable			11	44
Total	25	100	25	100

Fuente: elaboración propia

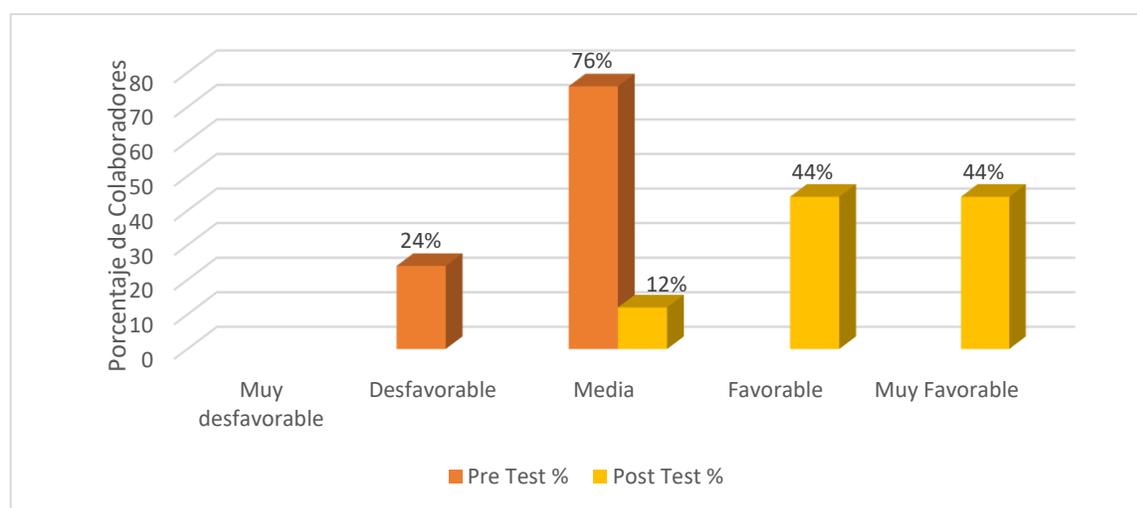


Figura 15: Resultados comparativos del Pre-Pos test de la dimensión de Condiciones Laborales

En relación a la dimensión de condiciones laborales durante el resultado del pre test se obtuvo un 76% se ubica en el nivel media indicando que en el ambiente de trabajo los muebles y equipos son medianamente adecuados para la realización de sus tareas, y un 24% se ubica en un nivel desfavorables considerando que los recursos materiales que le ofrece la empresa no son los más propicios. Sin embargo, después de haberse aplicado el programa de incentivos motivacionales se obtuvo un 44% ubicándose en el nivel muy favorable indicando que los colaboradores han logrado adaptarse a un mejor ambiente de trabajo utilizando los equipos necesarios para la realización de sus tareas, y un 44% se ubica en un nivel favorable y un 12% se ubica en un nivel media.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Tabla 21. Prueba de Hipótesis

		Rangos		
		N	Rango promedio	Suma de rangos
Pos_Test - Pre_Test	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	25 ^b	13,00	325,00
	Empates	0 ^c		
	Total	25		

a. Pos_Test < Pre_Test

b. Pos_Test > Pre_Test

c. Pos_Test = Pre_Test

Estadísticos de prueba^a

	Pos_Test-Pre_Test
Z	-4,378 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

1. Planteamiento de hipótesis

Ho: El programa de incentivos motivacionales no es efectiva.

H1: El programa de incentivos motivacionales si fue efectiva.

2. Nivel de significancia: $\alpha=0,05$

3. Comparamos con el p_valor

Como el p_valor= ,000 < 0,05 entonces se rechaza Ho

4. Conclusión:

Existe suficiente evidencia estadística a un nivel de significancia de 0,05, para rechazar Ho.

Por lo tanto, se puede afirmar que el programa de incentivos motivacionales para mejorar el clima laboral en los trabajadores de Japón motos fue efectivo.

IV. DISCUSIÓN

Determinamos que un 84% de colaboradores de la empresa Japón motos se encontró en un nivel Favorable de clima laboral a nivel general, en relación a la aplicación del post test, mejorando notablemente las dimensiones de la variable de estudio. Según Chiavenato, I (2002) mencionó que para la existencia de un clima laboral agradable es necesario que un colaborador debe ser incentivado no solo económicamente, si no también motivacionalmente para que tenga una mejor productividad tenga una mejor percepción de su ambiente de trabajo, logrando un mejor compromiso con su empresa. Si bien es cierto actualmente algunas empresas brindan reconocimiento a sus empleados enfocándose en el aspecto económico, también es necesario otorgan estímulos no monetarios, donde el colaborador se sienta reconocido, comprometido con su empresa, que su jefe retroalimente su desempeño motivándolo al éxito, que los recursos materiales sean los más adecuados para la ejecución de su labor. Por su parte Herzberg citado en Robbing (2004) menciona que el individuo necesita motivación constante, creando planes de incentivos que estimulen al colaborador, aumentando la productividad y que el clima sea agradable. Nos enfocamos en un programa de incentivos motivacionales que busca brindar al colaborador sentirse apreciado por su empresa, aplicando talleres vivenciales en los cuales los colaboradores tengan un espacio donde logren interactuar entre todos, expresen sus ideas y sentimientos, mejorando su entorno de trabajo

En relación a la dimensión de autorrealización se obtuvo que un 48% se ubicó en un nivel favorable lo cual afirma que se fortaleció esta dimensión logrando los objetivos deseados, colaboradores valorados y reconocidos en su puesto de trabajo, en lo manifestado por Manrique, B. (2011) quien afirma que el colaborador debe ser reconocido públicamente por su buen desempeño y recibir el apoyo de sus líderes, el cual consideran debe ser constante para una mejor realización de su tareas por ende el papel de los incentivos motivacionales son fundamentales para mejorar el clima laboral en una empresa ya que estimulan al colaborador motivándolo constantemente y percibiendo un mejor clima laboral, tomando en cuenta a Corimanya, D. (2015) quien afirmo que las oportunidades de desarrollarse profesionalmente, capacitaciones y los ascensos que les brindan a lo colaboradores refleja en ellos actitudes positivas, sirve como motivación

personal., con el aporte de Palma, S. (2004) quien expreso que si el colaborador se siente valorado y con oportunidades de desarrollo profesional logra un alto grado de motivación y productividad en su ambiente de trabajo.

En cuanto a la dimensión de Involucramiento laboral un 44% se ubicó en el nivel muy favorable, logrando que los colaboradores se identifiquen con la misión, visión y los objetivos laborales, como lo menciona Gonzales, O. (2015) que los colaboradores son parte fundamental en una empresa y que las políticas y reconocimientos otorgados pueden hacer a un trabajador más dedicado, corroborando con Ponce de León, R. (2015) quien reconoce que uno de los principales motivos para trabajar identificado con la empresa es llevar un programa de motivación e incentivos, pues de esta manera serán guiados para cumplir las metas y objetivos. Por consiguiente Palma, S. (2004) nos dice que en este factor se considera como el colaborador se siente comprometido dentro de la organización sintiéndose realizado y valorado.

Se refleja en la dimensión de Supervisión que un 48% se ubicó en el nivel favorable en el cual mejoraron su relación con la Supervisión que recibían. El aporte teórico de Likert (1903) citado en Fernández, J. (2006) menciona que la percepción que tiene el colaborador respecto a su superior influye en el clima laboral sea de forma positiva o negativa todo líder debe motivar a sus colaboradores para que puedan realizar sus tareas y demuestren un sentido de pertenencia hacia la empresa, lo corrobora Deposorio, M. (2017) en su investigación que la retroalimentación que reciben los empleados por parte de sus supervisores conlleva a que a que tengan una mejor productividad diariamente y el clima laboral sea agradable.

En lo que respecta a la dimensión de Comunicación se obtuvo un 44% se ubicó en un nivel muy favorable, afirmando haber mejorado los canales de comunicación entre sus compañeros y la relación aboral es más armoniosa Como lo afirma Satey, E. (2014) si al colaborador se le mantiene comunicado adecuadamente y recibe incentivos motivacionales estos influirán para crear un mejor un ambiente laboral positivo, por su parte Rodríguez, E. (2016) manifestó que la comunicación es la responsabilidad de todo el equipo incluyendo jefes y colaboradores, la existencia de adecuados canales de comunicación facilita a la comprensión de cada proceso que se realice dentro de la organización, como lo afirma Torres, E. (2017) la comunicación es un factor importante

para el logro de los objetivos, si el colaborador percibe la comunicación de forma clara y precisa mejora el clima laboral de la empresa.

En cuanto a la dimensión de Condiciones Laborales un 44% se ubicó en un nivel muy favorable y otro 44% en nivel favorable, logrando la apreciación del colaborador acerca del ambiente físico y espacios acondicionados, como lo menciona Zelada, R. (2016) que las principales causas que disminuyen el rendimiento en una empresa son las crecidas de rotación de personal, horas no flexibles, escaso entrenamiento al personal, contribuyendo de esta manera en con un plan que daría una mejora considerable, en Likert (citado por Robbins, 1998) menciona que en las empresas existen dos autoritarismos como; explotador donde el jefe no confía en sus trabajadores, las decisiones se toman sin previo aviso lo cual puede lograr un ambiente denso y desconfiado, pero también existe el autoritarismo paternalista donde existe confianza entre el jefe y el trabajador, usando castigos y recompensas para motivar al empleado y percibir un ambiente laboral más dinámico. Corroborando Litwin y Stringer (citado por Sandoval, M. 2004) quien dice que existen dimensiones importantes dentro de la organización como la estructura que llega hacer los procesos y normas de la organización, responsabilidad en relación al trabajo desempeñado, recompensa el estímulo que el colaborador recibe, desafío las metas establecidas en la organización para ser cumplidas con un tiempo determinado, relaciones entre compañeros de trabajo, cooperación la que se muestra entre jefes y compañeros para el bien de la empre

V. CONCLUSIÓN

1. El nivel de Clima laboral encontrado en la empresa Japón Motos S, R, L. fue de un nivel desfavorable, medio y favorable en un Pre Test. lo debería a que muchas veces se hace caso omiso a algunos factores importantes de la empresa.
2. El programa de incentivos motivacionales fue diseñado con el propósito de mejorar el clima laboral, asimismo fortalecer y desarrollar el talento humano de los colaboradores de la empresa Japón Motos,
3. Se aplicó el programa de Incentivos motivacionales a los colaboradores de la empresa de Japón motos, el cual estuvo estructurado por 6 talleres mediante 12 sesiones establecidas anticipadamente enfocadas en las dimensiones de Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales de Sonia Palma.
4. Después de aplicar el programa de incentivos motivacionales se evaluó el nivel de clima laboral teniendo como resultados que los trabajadores se encuentran en niveles favorables y muy favorables.
5. Al contrastar los resultados del pre-test y post-test a través de la prueba no paramétrica de wilcoxon no se demostró la eficacia del programa de inventivo motivacionales que mejoro el clima laboral de la empresa Japón Motos.

VI. RECOMENDACIONES

1. Evaluar periódicamente el tema de clima laboral para conocer cómo perciben los colaboradores el ambiente laboral, como se encuentra actualmente empresa y mantengan un buen clima con el tiempo.
2. Diseñar programas similares que tengan sustento de enfoques teóricos y prácticos para que ayude a la empresa a mantener a sus colaboradores estimulados, motivados y con un mejor desempeño laboral.
3. Aplicar programas con talleres, charlas y dinámicas utilizando estrategias que permita a los colaboradores sentirse estimulados e interactuar entre ellos y se logre un mejor clima laboral.
4. Realizar evaluaciones sistemáticas después de la ejecución de cada programa para poder corroborar si tuvo mejoras y sugerir alternativas que beneficien tanto a los colaboradores como a la empresa.
5. Incrementar la muestra que permita poder verificar con mayor eficacia la efectividad del programa que se realice.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2006) El proyecto de Investigación, Introducción a la metodología científica. 6ª Ed. Caracas Venezuela. Editorial Episteme. Recuperado del [https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE INVESTIGACI%C3%93N-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf](https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE- INVESTIGACI%C3%93N-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf)
- Carrillo, L. (2015) Población y muestra. Material didáctico. Recuperado de <http://ri.uaemex.mx/oca/view/20.500.11799/35134/1/secme-21544.pdf>
- Corimanya, D. (2015) En su tesis Motivación y su relación con el clima organizacional en los trabajadores administrativos de la universidad nacional José María Arguedas. Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración de empresas. Recuperado de http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/257/Denisse_Ccorimanya_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Recuperado de [https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Chiavenato,+I+\(2002\)&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Chiavenato,+I+(2002)&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart)
- Chiavenato, I. (2011). Administración de los Recursos Humanos. 5ª Ed. Colombia. Editorial Nomos S.A. Recuperado de <https://clea.edu.mx/biblioteca/Chiavenato%20Idalberto%20Administracion%20De%20Recursos%20Humanos%20-%205ed.pdf>
- Deposorio, M. (2016) Los Incentivos laborales y su influencia en la productividad de la empresa Call Center Teleantento del Perú SAC, Plataforma BBVA continental, de la ciudad de Trujillo – 2016. Tesis de Licenciatura. Recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/9100/desporiojara_maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, J. (2006), Fundamentos de la organización de empresas: Breve historia del management. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=jPrWg77m2JEC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Gonzales, O. (2015) Análisis de incentivos laborales otorgados a los trabajadores de la empresa dedicado al sector hotelero en Tucacas, Estado Flacón. Tesis de Licenciatura. Recuperado de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3460/12038.pdf?sequence=4>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010) Metodología de la investigación (5º ed.). México D.F., México: McGraw.
- Maldonado. S (2017) en su Investigación incentivos monetarios y motivación laboral realizado con los colaboradores del área de ventas de empresa productora y distribuidora de bebidas carbonatadas con sede en Quetzaltenang. Tesis de grado en Psicología Industrial Organizacional. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Maldonado-Shirley.pdf>

- Manrique, B. (2011) Incentivos motivacionales del personal operativo de CELAR LTDA, sucursal Manizales. Tesis de Especialización y Maestría en gerencia de Talento Humano. Recuperado de http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1113/307_Manrique%20R eyes_Beatriz_Elena_2011.pdf?sequence=1
- Palma, S. (2004) Manual Escala Clima Laboral CL – SPC (1° Edición) Lima – Perú. Recuperado de www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici on
- Ponce de León, R. (2014) en su investigación sobre la influencia del programa “Sistema de motivación e incentivos” en la percepción de clima laboral del personal perteneciente al vice Rectorado Académico y de asuntos estudiantiles de la Universidad Cesar Vallejo- Sede Lima Este. Distrito de San Juan de Lurigancho. Tesis para optar el título profesional de licenciado en trabajo social, Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5309/PONCE%20DE%20LEON%20 ARZANI%2c%20ROSA%20EMILIA%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivera, L. (2017) Diseño y aplicación de un programa de un programa motivacional para mejorar el clima laboral de una empresa de supermercado, Pimentel. Tesis para optar el título de licenciada,
- Rodríguez, E. (2016), En el artículo El clima organizacional presente en una empresa de servicio. Revista educación en valores. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Robbins, S (1998) Fundamentos del comportamiento organizacional. Edición México: Prentice Hall. Hispanoamérica. 5ta Edición Recuperado de <https://www.marcialpons.es/libros/fundamentos-de-comportamiento-organizacional/9789701701812/>
- Robbins, S (2004) Comportamiento organizacional. Pearson educación Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&dq=teoria+de+motivacion&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Rodríguez, E. (2016), En el artículo El clima organizacional presente en una empresa de servicio. Revista educación en valores. Recuperado de bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf
- Sandoval, M. (2004) Concepto y Dimensiones del clima organizacional. Ensayo Administrativo. Recuperado de http://clases.ugb.edu.sv/multimedia/Dimensiones_del_clima_organizacional.pdf
- Satey, E. (2014) Incentivos laborales y Clima Organizacional “Estudio realizado con el personal de la delegación de recursos humanos del organismo judicial. Tesis de Licenciatura Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Satey-Elcira.pdf>
- Sornoza, A. (2003) Sistema de incentivos como herramientas para el mejoramiento de la productividad. Recuperado de <https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/791/1/1466.pdf>
- Torres .E (2017) Incentivos laborales y clima organizacionales en la gerencia de medio ambiente de la municipalidad de Pachacamac, 2016”. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, Recuperado de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7251/Torres_GER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zelada, R. (2016) Plan de incentivos para mejorar la productividad de la fuerza de ventas de la empresa people outsourcing S.A.C. Sucursal Trujillo. Tesis para optar el Título de licenciado en administración. Recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8120/zeladavillanueva_robinson.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ESQUEMA DEL PROGRAMA

I. DATOS INFORMATIVOS:

Población beneficiaria	: Japón Motos S.R.L
Nº de Sesiones a desarrollar	: 12
Nº Total de asistentes	: 35
Tiempo por sesión	: 50 minutos
Duración del Programa	: 2 meses
Responsable	: Practicantes Pre Profesionales Chonto Cántaro Silvia; Muñoz Guevara Yuli.

II. INTRODUCCIÓN:

La propuesta del programa que se da a conocer, está diseñada para ser aplicada a los trabajadores tanto administrativos, operarios y de servicio de la empresa Japón Motos S.R.L. Con este programa se busca incentivar a los trabajadores a realizar mejor sus labores, que posibiliten un cambio positivo dentro de la empresa.

La elaboración de este programa le va a brindar a los colaboradores la motivación necesaria para sentirse bien ejecutando sus actividades diarias y desarrollar cada día más el sentido de pertenencia; logrando así un vínculo emocional que los involucrará y establecerá en ellos mayor motivación laboral y mayor eficiencia.

Es así, como a través de este programa de incentivos Motivacionales busca incentivar a los trabajadores, asimismo propiciar la iniciativa de los colaboradores hacia la realización de acciones que conduzcan a un mejor desempeño laboral. Así, quien muestre interés, reflejado en su excelente nivel de desempeño laboral, se hará digno del reconocimiento correspondiente. Estos incentivos serán no monetarios, como es el caso del reconocimiento privado o público. El programa, pretende beneficiar a los colaboradores de la empresa Japón Motos SRL. Que estimulen a una actuación positiva frente a la empresa, que generen sentido de pertenencia y compromiso.

III. JUSTIFICACIÓN

El presente programa en la empresa de este programa de incentivos Motivacionales busca incentivar a los trabajadores, asimismo propiciar la iniciativa de los colaboradores hacia la realización de acciones que conduzcan a un mejor desempeño laboral. Así, quien muestre interés, reflejado en su excelente nivel de desempeño laboral, se hará digno del reconocimiento correspondiente. Estos incentivos serán no monetarios, como es el caso del reconocimiento privado o público. El programa, pretende beneficiar a los colaboradores de la empresa Japón Motos SRL. Que estimulen a una actuación positiva frente a la empresa, que generen sentido de pertenencia y compromiso.

El mal clima laboral no permite el desenvolvimiento del colaborador en su jornada diaria de trabajo, siendo su percepción negativa hacia su equipo de trabajo y jefe inmediato, generando serios problemas en la organización, así como también fomenta la baja productividad de los colaboradores, y por ende un clima laboral negativo.

Es importante precisar que, dentro de dicha organización existen personas que laboran todo el día, y es de suma relevancia poder capacitarlos en este tema, para que así puedan ejecutar sus labores, acciones y futuros conflictos positivamente, contribuyendo en la mejora de las relaciones interpersonales, buen clima laboral, y efectividad en el alcance de objetivos.

IV. OBJETIVO

a. Objetivo General

- ✚ Aplicar el programa de incentivos para mejorar el clima laboral en los colaboradores de la empresa Japón Motos S.R.L, 2018.

b. Objetivos Específicos

- ✚ Motivar al colaborador a sentirse identificado con su empresa.
- ✚ Desarrollar Compromiso Organizacional en los colaboradores.
- ✚ Desarrollar la comunicación asertiva para el buen manejo de emociones.
- ✚ Dar a conocer la importancia de las relaciones interpersonales.
- ✚ Trabajar hacia el logro de las metas del grupo.
- ✚ Promover la motivación de cada integrante para mejorar el clima laboral dentro de la empresa.

- ✚ Llegar a proporcionar un ambiente sano de manera correcta y eficaz en la organización.
- ✚ Sensibilizar a los colaboradores con la importancia de la supervisión para una mejor producción en la empresa.
- ✚ Llegar a proporcionar un ambiente sano de manera correcta y eficaz en la organización.
- ✚ Identificar qué tipo de liderazgo practican en la organización.
- ✚ Crear un clima laboral de confianza entre los colaboradores.
- ✚ Reconocer al colaborador por su desempeño en las actividades que realiza.

V. RECURSOS:

a. Recursos Humanos

- Responsables: Practicantes Pre Profesionales Chonto Cántaro Silvia, Muñoz Guevara yuli.

b. Recursos Materiales

- Proyector
- Computadora
- Incentivos y recuerdos de cada sesión.
- Trípticos
- Papelotes
- Plumones
- Cartulinas.
- Cinta adhesiva
- Hojas bond de color.
- Sillas

VI. EVALUACIÓN

Se evaluara las sesiones de acuerdo a los objetivos:

- Cuestionarios.
- Evaluación previa y posterior a la capacitación.

VII. DESCRIPCIÓN DE LAS SESIONES

N°	DIMENSIÓN A TRABAJAR	DENOMINACIÓN DE LAS SESIONES	OBJETIVO	SEMANA
01	Involucramiento laboral	Identificándome con mi organización	Motivar al colaborador a sentirse identificado con su empresa	15-06-19
02		Compromiso Organizacional en los colaboradores	Desarrollar Compromiso Organizacional en los colaboradores	15-06-19
03	Comunicación	Aprendiendo a Comunicarnos	Desarrollar la comunicación asertiva para el buen manejo de emociones	22-06-19
04		Manejando nuestras relaciones	Dar a conocer la importancia de las relaciones interpersonales	22-06-19
05	Condiciones laborales	Trabajo en Equipo	Trabajar hacia el logro de las metas del grupo.	29-06-19
06		Mejorando el clima a través de la motivación	Promover la motivación de cada integrante para mejorar el clima laboral dentro de la empresa.	29-06-19
07		Valores organizacionales	Proporcionar un ambiente sano de manera correcta y eficaz en la organización.	29-06-19
08	Supervisión	“El valor de la supervisión	Sensibilizar a los colaboradores con la importancia de la supervisión para una mejor producción en la empresa.	13-07-19
09		Saber llevar a las personas a donde deben estar	Asumir las necesidades de dirigir y controlar su trabajo con alto rendimiento.	13-07-19
10		Tipos de liderazgo	Identificar qué tipo de liderazgo practican en la organización.	13-07-19
11	Autorrealización	Creando un clima confiable	Crear un clima laboral de confianza entre los colaboradores	20-07-19
12		Reconocimiento al colaborador	Sensibilizar a los colaboradores sobre los reconocimientos y premios que reciben por su desempeño diario en la empresa.	20-07-19

SESÓN 01 “IDENTIFICANDOME CON MI ORGANIZACIÓN”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Población beneficiaria	: Empresa Japón Motors S.R.L
Nº total de sesiones	: 12
Tiempo de sesión	: 55 minutos
Tiempo por sesión	: 2 meses
Responsable	: Practicantes Pre Profesionales Silvia Chonto Cántaro y Yuli Muñoz Guevara

II. OBJETIVO ESPECÍFICO

- ✚ Motivar al colaborador a sentirse identificado con su empresa.

III. METODOLOGÍA

PRESENTACIÓN

Las practicantes de psicología dan la bienvenida a la sesión, se toma la asistencia a los participantes.

DINÁMICA DE INICIO.

Las internas de Psicología realizan la dinámica denominada “Identifícate con algo “que tiene como objetivo que el colaborador se Identifique con su empresa, el desarrollo consiste en que se invita a los participantes a conocer el espacio donde estarán ubicados y a elegir algo que les llame la atención y con que se sientan identificados por 5 minutos (un cuadro, una agenda, una silla, etc.) luego se procede a realizarle las preguntas ¿Por qué escogió ese objeto?¿Por qué se siente identificado con ese objeto?¿Cómo relaciona la dinámica con su trabajo diario?

DESARROLLO DEL TEMA

Misión y Visión de la empresa

La misión en la empresa es equivalente a la pregunta que un individuo puede hacerse acerca de la razón de su propia existencia, es importante tener una misión definida y compartida por todos los miembros. (Campbell, 1992) citado por Rey, C. (2011).

La visión se define como será el futuro de la empresa, y unir el estilo y el corazón de las personas, ya que se le da la razón de ser a la organización

Identificación laboral

Harrison y Corley (2008) definen la identificación laboral como un sentimiento de pertenencia o la percepción de unidad del empleado con una organización.

Los autores mencionan que mientras un empleado se siente más identificado con su organización logra comprometerse con los objetivos planteados por la empresa, se sentirá motivación se percibe así mismo valioso para la organización

Chiavenato (2004) define que la identificación laboral tiene relación con la calidad de vida laboral, la cual genera actitudes en los empleados donde demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización a la que pertenecen.

Factores

La identificación laboral incluye varios factores tales como:

- Satisfacción laboral con el trabajo
- Posibilidades de tener futuro en la organización
- Reconocimiento en los resultados alcanzados
- Relaciones humanas con el grupo y la organización
- Beneficios alcanzados salario percibido
- Ambiente psicológico y físico de trabajo
- Libertad y responsabilidad de decidir
- Posibilidades de participar
- Salario percibido

Componentes

Tajfel (1983) citado en Monsato, H. (2012) menciona que existe cuatro componentes de la identificación.

Categorización: consiste en etiquetar a las personas como inteligente, turco, o políticos.

Identificación: Se asocia con determinados grupos para reafirmar la autoestima.

Comparación: Se comparan los grupos propios con los grupos de los demás, percibiendo un lugar pacífico y favorable hacia el que se pertenece.

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

CIERRE

Se les hace entrega de un compromiso en el cual los participantes deben anotar su compromiso con su empresa, en la parte reversa tiene información del tema expuesto, se les ofrece un refrigerio.

IV. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Leadership, Trust, and Labor Flexibility as Predictors of Organizational Identification: A Study with Argentinean Workers
<http://www.scielo.org.co/pdf/pepsi/v14n2/v14n2a03.pdf>

Montesa, H. (2012) Identificación laboral de los trabajadores ONESC. Tesis para obtener la licenciatura.
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Monsant>

Rey, C. (2011). Misión en una empresa
https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/386317/Tesi_Carlos_Rey_Pe%C3%B1a.pdf?sequence=1&isAllowed=y

SESIÓN	DENOMINACIÓN	OBJETIVO DE LA SESIÓN	ETAPA DE LA SESIÓN	DETALLE	DURACIÓN	MATERIALES
N° 01	“IDENTIFICÁNDOSE CON MI ORGANIZACIÓN”	Motivar al colaborador a sentirse identificado con su empresa	INICIO	<p>Las practicantes de psicología dan la bienvenida a la sesión, se toma la asistencia a los participantes.</p> <p>Dinámica de inicio: Las internas de Psicología realizan la dinámica denominada “Identifícate con algo” que tiene como objetivo que el colaborador se identifique con su empresa, el desarrollo consiste en que se invita a los participantes a conocer el espacio donde estarán ubicados y a elegir algo que les llame la atención y con que se sientan identificados por 5 minutos (un cuadro, una agenda, una silla, etc.) luego se procede a realizarle las preguntas ¿Por qué escogió ese objeto?, ¿Por qué se siente identificado con ese objeto?, ¿cómo relaciona la dinámica con su trabajo diario?.</p>	15 m	Papel bond Lapiceros
			DESARROLLO	<p>Las ponentes proceden a exponer la definición de ¿Qué es la misión y la visión de la empresa? Luego pasamos a la Identificación de laboral, sus factores y sus componentes.</p> <p>Se realiza una ronda de preguntas, donde todos los participantes puedan aclarar sus dudas.</p>	35 m	Laptop Papelotes Plumones Cinta adhesiva
			CIERRE	<p>Se les hace entrega de un compromiso en el cual los participantes deben anotar su compromiso con su empresa, en la parte reversa tiene información del tema expuesto.</p> <p>Se les ofrece un refrigerio.</p>	10 m	Sándwich Café Vasos

SESÓN 02 “Compromiso Organizacional en los colaboradores”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Población beneficiaria	: Empresa Japón Motors S.R.L
Nº total de sesiones	: 12
Tiempo de sesión	: 50 minutos
Tiempo por sesión	: 2 meses
Responsable	: Practicantes Pre Profesionales Silvia Chonto Cántaro y Yuli Muñoz Guevara

II. OBJETIVO ESPECÍFICO

✚ Desarrollar Compromiso Organizacional en los colaboradores

III. METODOLOGÍA

PRESENTACIÓN

Las practicantes de psicología dan la bienvenida a la sesión, se toma la asistencia a los participantes.

DINÁMICA DE INICIO.

Se formaran grupo de 3 personas y se dará un rompe cabezas de palabras, la cual ellos formaran frases en un tiempo de 10 minutos, luego se preguntara las frases que han formado y se relacionaran al tema que se llevara a cabo.

DESARROLLO DEL TEMA:

Definición de compromiso:

Luthans (2008) citado por De la puente, L. (2017) define al compromiso organizacional como la entrega y responsabilidad del trabajador con su empresa para que desarrolle un trabajo optimo además de las estrategias que la empresa realice para fomentar el compromiso promoviendo un espacio de trabajo estimulante.

Importancia del compromiso organizacional:

De acuerdo a Bayona y Goñi (2007), citado en Montoya (2016), ahora citado en De la puente, L. (2017) el eje principal de una organización es el capital humano y su eficacia se mide según la consecución de los objetivos institucionales. Es por ello que el compromiso organizacional toma relevancia ya que si las personas asumen responsabilidad para con la organización entonces la eficacia de la empresa aumentara logrando sus objetivos planteados.

Beneficios del compromiso organizacional:

- Mayor satisfacción Laboral. Que los empleados estén satisfechos con sus trabajos es clave para cualquier compañía.
- Mayor retención y menor rotación. Los empleados comprometidos no abandonarán el barco así como así.
- Mayor productividad. Los colaboradores comprometidos trabajan más rápido y más duro porque les gusta lo que hacen.
- Mayor rentabilidad: Cuando los empleados están comprometidos, trabajan más duro y cuando trabajan más duro, producen un trabajo de mayor calidad.

CIERRE

Hoja de compromiso:

Se dará a los colaboradores una hoja en donde ellos se comprometen con las siguientes palabras; Hoy me comprometo delante de mis compañeros a realizar un cambio en mi vida, a luchar por las metas que he escrito, a luchar por mis sueños, a salir adelante, a superar los obstáculos que se presenta, a no cometer los errores del pasado, a dar lo mejor de mí, porque yo soy único y soy el mejor y nunca me rendiré.

Despedida: Se dará un refrigerio a los trabajadores, para agradecer el tiempo que han tenido de asistir al taller.

IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

De la Puente Ruíz, L (2018) *Compromiso organizacional y motivación del logro en personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Recuperado del link.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/298/delapunte_rl.pdf;jsessionid=F8942F1BAA3907ECA65F5E501C127361?sequence=1

SESIÓN	DENOMINACIÓN	OBJETIVO DE LA SESIÓN	ETAPA DE LA SESIÓN	DETALLE	DURACIÓN	MATERIALES
N° 02	Compromiso Organizacional en los colaboradores	Desarrollar Compromiso Organizacional en los colaboradores.	INICIO	Las practicantes de psicología dan la bienvenida a la sesión, se toma la asistencia a los participantes. Dinámica: Se formaran grupo de 3 personas y se dará un rompe cabezas de palabras, la cual ellos formaran frases en un tiempo de 10 minutos, luego se preguntara las frases que han formado y se relacionaran al tema que se llevara a cabo.	15 m	Papel bond Lapiceros
			DESARROLLO	Definición de compromiso, importancia del compromiso organizacional, beneficios del compromiso organizacional.	25 m	Proyector Diapositivas Trípticos
			CIERRE	Dinámica: Se dará a los colaboradores una hoja en donde ellos se comprometen con las siguientes palabras; Hoy me comprometo delante de mis compañeros a realizar un cambio en mi vida, a luchar por las metas que he escrito, a luchar por mis sueños, a salir adelante, a superar los obstáculos que se presenta, a no cometer los errores del pasado, a dar lo mejor de mí, porque yo soy único y soy el mejor y nunca me rendiré.	15 m	Incentivos

				Despedida: Se dará un refrigerio a los trabajadores, para agradecer el tiempo que han tenido de asistir al taller.		
--	--	--	--	---	--	--

SESÓN 03 “Aprendiendo a Comunicarnos”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Población beneficiaria	: Empresa Japón Motors S.R.L
Nº total de sesiones	: 12
Tiempo de sesión	: 55 minutos
Tiempo por sesión	: 2 meses
Responsable	: Practicantes Pre Profesionales Silvia Chonto Cántaro y Yuli Muñoz Guevara

II. OBJETIVO ESPECÍFICO

- ✚ Desarrollar la comunicación asertiva para el buen manejo de emociones.

III. METODOLOGÍA

PRESENTACIÓN

Las practicantes de psicología dan la bienvenida a la sesión, se toma la asistencia a los participantes.

DINÁMICA DE INICIO.

Se forman grupos de 2 personas, se elige una coordinadora, se genera un lema para presentarse ante los demás. Cada integrante buscara tener en cuenta un valor al presentarse. (Por ejemplo “Yo soy Pedro y soy responsabilidad”).

DESARROLLO DEL TEMA

Comunicación:

Según Robbins y Judge (2009) citado por Oyola. J (2018) La comunicación cuenta con cuatro principales funciones dentro de la organización o empresa: Control, motivación, expresión emocional e información. La comunicación actúa de varias maneras para controlar el comportamiento de los miembros, así mismo la comunicación impulsa a la motivación porque aclara a los empleados lo que se hace y lo que puede hacerse para mejorar el desempeño, si este fuera insatisfactorio. Por tanto, la comunicación brinda un medio para la expresión emocional de los sentimientos y para satisfacer las necesidades sociales. Por

ultimo proporciona información que los individuos y grupos necesitan para tomar decisiones por medio de transmisión de datos.

Asertividad:

Para Alberti y Emmons (1978) citado por Oyola. J (2018) La conducta asertiva es la conducta que permite a una persona actuar en base a sus intereses más importantes, defenderse sin ansiedad inapropiada, expresar cómodamente sentimientos honestos o ejercer los derechos personales sin negar los derechos de otros.

Comunicación Asertiva

María Naranjo (2008) en su artículo “Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conductas asertiva”, aborda la comunicación asertiva, adoptándola como una habilidad social que puede desarrollarse con el fin de mejorar la relación consigo mismo y con los otros. La autora define como una autoafirmación personal, en donde se hace presente la habilidad para expresar sentimientos de forma apropiada.

Ventajas y desventajas de comunicación asertiva

Ventajas de la Comunicación Asertiva:

- ❖ Disminución de la ansiedad.
- ❖ Aumento de relaciones más personales y significativas.
- ❖ Una mejor adaptación social.
- ❖ Un aumento de autoestima y seguridad en ti mismo.
- ❖ Mejorar la aceptación y el respeto propio y el de los demás.
- ❖ Aumento de la empatía (capacidad de ponerse en el lugar del otro).

Desventajas de la Comunicación Asertiva:

- ❖ Respuestas inadecuadas a cambios rápidos.
- ❖ No permite transmitir confianza y seguridad.
- ❖ Se perderían las habilidades para comunicarse.
- ❖ Se generan conflictos y un ambiente de inseguridad.

Habilidades básicas de comunicación asertiva.

-Es el tipo de comportamiento a través del cual una persona tiene la capacidad de manifestar sus ideas, sin problemas, y las puede defender de una manera equilibrada y con sentido común.

-Las personas con habilidades de comunicación asertivas no son agresivas ni se someten a la voluntad de los demás. No perjudican o buscan herir o hacer sentir mal a los demás. Al contrario siempre está buscando aportar valor para su organización.

-Para poder tener habilidades de comunicación asertivas el empresario debe comenzar a desarrollar la confianza en sí mismo. De esta forma podrá expresar sus sentimientos. Una buena forma desarrollar la confianza es perdonarse uno mismo todos los errores cometidos.

-Recuerda que la confianza de un líder es un buen estímulo para el equipo de trabajo, pues saben que están yendo en buena dirección.

Cierre:

Se aclaran dudas, se realizan recomendaciones a los colaboradores y se dará unas palabras de agradecimiento por su asistencia, con un refrigerio.

IV. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA:

Oyola J (2018) *La Comunicación asertiva y su efecto positivo para el área de operaciones de la empresa*. Recuperado del link:

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/38433/La%20comunicaci%C3%B3n%20asertiva%20y%20su%20efecto%20positivo%20para%20el%20C3%A1rea%20de%20operaciones.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Naranjo, M (2018) *Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conductas asertivas*. Recuperado del link:

https://www.researchgate.net/publication/28210646_Relaciones_interpersonales_adecuadas_mediante_una_comunicacion_y_conducta_asertivas

Destino Negocio. Recuperado del link:

<http://www.mailxmail.com/curso-comunicacion-assertividad-claves-comunicacion-assertiva-efectiva/ventajas-comunicacion-assertiva-derechos-assertivos>

Aleja (2011) Recuperado del link:

<https://es.slideshare.net/aleja234/ventajas-y-desventajas-de-los-3-estilos-de-comunicacin-en-una-reunin-de-apertura-y-durante-la-recopilacin-y-verificacin-de-informacin-en-una-auditoria>

SESIÓN	DENOMINACIÓN	OBJETIVO DE LA SESIÓN	ETAPA DE LA SESIÓN	DETALLE	DURACIÓN	MATERIALES
N° 03	“Aprendiendo a comunicarnos ”	Desarrollar la comunicación asertiva para el buen manejo de emociones.	INICIO	Las practicantes de psicología dan la bienvenida a la sesión, se toma la asistencia a los participantes. Dinámica: conociéndose.	15 m	Papel bond Lapiceros
			DESARROLLO	Se expondrán los siguientes temas: La comunicación, Asertividad, comunicación asertiva, ventajas y desventajas de la comunicación asertiva.	30 m	Proyector Diapositivas Trípticos
			CIERRE	Se aclararan dudas y recomendaciones a los colaboradores y se da unas palabras de agradecimiento, con un refrigerio,	10 m	Incentivos

SESÓN 04 “MANEJANDO NUESTRAS RELACIONES”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Población beneficiaria	: Empresa Japón Motors S.R.L
Nº total de sesiones	: 12
Tiempo de sesión	: 55 minutos
Tiempo por sesión	: 2 meses
Responsable	: Practicantes Pre Profesionales Silvia Chonto Cántaro y Yuli Muñoz Guevara

II. OBJETIVO ESPECÍFICO

- ✚ Manejar las relaciones interpersonales de forma positiva creando un clima laboral agradable.

III. METODOLOGÍA

PRESENTACIÓN - BIENVENIDA

Las practicantes de psicología dan la bienvenida a la sesión, se toma la asistencia a los participantes.

DINÁMICA DE INICIO.

Las internas de Psicología realizan la dinámica denominada “Ponte en los zapatos del otro” que tiene como objetivo romper el hielo y crear un ambiente de integración con todo el grupo y consiste en armar equipos dentro de los cuales alguien debe de asumir el papel de un cliente molesto, mientras que el resto debe tratar de resolver su problema ofreciéndole distintas alternativas. El responsable de coordinar la dinámica debe incitar a los empleados a que se pongan en los zapatos del cliente. Al final del ejercicio, se debe analizar cómo reaccionaron los empleados y de qué forma se pudo haber actuado mejor.

DESARROLLO DEL TEMA

Relaciones interpersonales

Silveira, M. (2014) define “las relaciones interpersonales como un conjunto de interacciones eficientes que se establecen entre dos o más individuos que estructuran un medio favorable para la comunicación, expresión de emociones e ideas”. Emociones que promueven las habilidades para comunicarse el saber

escuchar atentamente, ayuda a solucionar conflictos y expresarse de manera asertiva con los demás.

Dimensiones de las relaciones interpersonales

Existen cuenta tres dimensiones: Comunicación, Actitudes y Trato.

Comunicación: En el ambiente laboral, muchas veces tenemos que relacionarnos con personas que tienen puntos de vista diferentes al de nosotros, y es allí donde surgen los conflictos; en este sentido, es necesario estar abiertos, flexibles y establecer estrategias comunicativas que contribuyan a generar relaciones armoniosas, ya que el logro de los objetivos en una Institución está asociado, de manera importante al buen manejo de las Relaciones Interpersonales, teniendo estas como base a la comunicación.

Actitudes: Kurt Lewin, fundador de la teoría de las relaciones humanas, define estas como el conjunto de acciones y actitudes resultantes de los contactos entre personas y grupos.

Trato: En la interacción de las personas está condicionado por tres componentes fundamentales: amabilidad, cortesía y buenos modales. La amabilidad está ligada con el afecto y cariño; las palabras amables producen en la persona una sensación agradable, calman, aquietan y consuelan a quien las oye, la cortesía son las pruebas de atención o respeto de una persona a otra y sus factores son la justicia, la modestia y el trato igual a todos. Los buenos modales se demuestran con el comportamiento según las costumbres o normas sociales vigentes.

Factores que influyen en las relaciones interpersonales en el campo laboral

Factores externos: condiciones de trabajo, el nivel socioeconómico; el tipo de líder formal, falta de tiempo para el esparcimiento, la inseguridad en el trabajo, segmentación y burocratización del mismo así como la sensación de ser fácilmente sustituibles; etc.

Factores internos: la personalidad, los valores, las actitudes, los estilos de comunicación, la cultura, la edad, el género y el estado civil, los cuales determinan

las interrelaciones laborales tanto entre compañeros como con los superiores, en ámbitos como la cooperación, el esfuerzo, la habilidad y la motivación.

Importancia de las relaciones interpersonales

Según Llaneza (2006) en el medio de trabajo las relaciones interpersonales van a jugar un papel tanto más importante cuanto más afectadas estén de un carácter generalmente coercitivo: no se elige en general, a los colegas en el trabajo, ni a quienes ejercen unas funciones jerárquicas. Estas relaciones interpersonales en el medio de trabajo van a constituir elementos esenciales de la satisfacción en el trabajo. Todas las personas necesitan crecer en un entorno socialmente estimulante pues el crecimiento personal, en todos los ámbitos, necesita de la posibilidad de compartir, de ser y estar con los demás (familia, amigos, compañeros de clase, colegas de trabajo, etc.). Basta recordar los esfuerzos que, tanto desde el ámbito educativo como desde el entorno laboral, se realizan para favorecer un clima de relación óptimo que permita a cada persona beneficiarse del contacto con los demás, favoreciendo así un mejor rendimiento académico o profesional.

CIERRE

Se les hace entrega de un tríptico didáctico con información del tema, se les ofrece un refrigerio.

IV. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Silveira, M. (2014) El arte de las relaciones interpersonales. Madrid; Alba Editorial

<https://www.amazon.es/arte-las-relaciones-personales-publicaciones/dp/84887307>

Según Llaneza (2006) “Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral”

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/863/vasquez_jl.pdf

SESIÓN	DENOMINACIÓN	OBJETIVO DE LA SESIÓN	ETAPA DE LA SESIÓN	DETALLE	DURACIÓN	MATERIALES
N° 04	“MANEJANDO NUESTRAS RELACIONES”	Dar a conocer la importancia de las relaciones interpersonales.	INICIO	<p>Las practicantes de psicología dan la bienvenida a la sesión, se toma la asistencia a los participantes.</p> <p>Dinámica de inicio</p> <p>Las internas de Psicología realizan la dinámica denominada “Ponte en los zapatos del otro” que tiene como objetivo romper el hielo y crear un ambiente de integración con todo el grupo y consiste en armar equipos dentro de los cuales alguien debe de asumir el papel de un cliente molesto, mientras que el resto debe tratar de resolver su problema ofreciéndole distintas alternativas. El responsable de coordinar la dinámica debe incitar a los empleados a que se pongan en los zapatos del cliente. Al final del ejercicio, se debe analizar cómo reaccionaron los empleados y de qué forma se pudo haber actuado mejor.</p>	15 m	Papel bond Lapiceros
			DESARROLLO	Las ponentes proceden a exponer la definición de relaciones interpersonales, dimensiones, factores e importancia de las relaciones interpersonales, luego se procede aclarar las dudas que tengan del tema.	35 m	Laptop Papelotes Plumones Cinta adhesiva
			CIERRE	Se les hace entrega de un tríptico didáctico con información del tema, se les ofrece un refrigerio	10 m	Galletas gaseosa

SESÓN 05 “Trabajo en Equipo”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Población beneficiaria	: Empresa Japón Motors S.R.L
Nº total de sesiones	: 12
Tiempo de sesión	: 60 minutos
Tiempo por sesión	: 2 meses
Responsable	: Practicantes Pre Profesionales Silvia Chonto Cántaro y Yuli Muñoz Guevara

II. OBJETIVO ESPECÍFICO

✚ Trabajar hacia el logro de las metas del grupo.

III. METODOLOGÍA

PRESENTACIÓN

Las practicantes de psicología dan la bienvenida a la sesión, se toma la asistencia a los participantes.

DINÁMICA DE INICIO.

Esta dinámica se llama, torre de papel y se deberán formar equipos de 4 personas cada uno, se les entregara hojas bond y un límite de cinta con el cual deberán formar una torre de papel durante 10 minutos, la evaluadora estará observando cada detalle de la elaboración de la torre de papel que al final debe sostenerse por sí sola y de quien más dure y este mejor elaborada tendrá un mejor puntaje, 0-20.

DESARROLLO DEL TEMA:

Trabajo en Equipo:

Equipo de trabajo es el conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador. El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas - Katzenbach y K. Smith.

Trabajo en Equipo en el Ámbito Laboral:

Es muy común encontrar este concepto en las empresas, pues en estas se encuentran diferentes grupos de personas organizadas para cumplir objetivos específicos comunes. El objetivo del trabajo en equipo es reunir a un grupo de persona con capacidades, inteligencias, ideas y destrezas similares con el fin de realizar tareas de manera más rápida para obtener mejores resultados.

Mientras más personas estén comprometidas en la realización de una actividad, mejores son los resultados que se obtiene.

La habilidad de trabajar en conjunto es un elemento que muchos líderes y reclutadores valoran hoy en día, pues estos consideran que apoyarse en los demás y al mismo tiempo brindarles a ellos lo mejor de ti, es la clave para alcanzar más fácil todo lo que te propongas.

Finalmente, esta práctica ayuda a maximizar las fortalezas de cada trabajador y miembro de equipo, sacando lo mejor de sí y complementándolas con las de los demás. En esa misma línea, el portal Universia comparte una lista con las razones más importantes por las que el trabajo en equipo es muy necesario.

- Crea sinergia. El impacto más significativo de un equipo está en el hecho de alcanzar más cosas unidos que de manera individual.
- Otorga empoderamiento a cada uno de los miembros, eliminando los obstáculos que pueden impedirles hacer sus tareas correctamente.
- Promueve estructuras de trabajo más flexibles y con menos jerarquía.
- Impulsa el trabajo multidisciplinario, sobre todo donde hay divisiones organizacionales.
- Fomenta la responsabilidad y la capacidad de respuesta al cambio.
- Promueve el sentido de logro, la equidad y la amistad.

Características del trabajo en equipo:

- Es una integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por diferentes personas.

- Para su implementación requiere que las responsabilidades sean compartidas por sus miembros.
- Necesita que las actividades desarrolladas se realicen en forma coordinada.
- Necesita que los programas que se planifiquen en equipo apunten a un objetivo común.
- Aprender a trabajar de forma efectiva como equipo requiere su tiempo, dado que se han de adquirir habilidades y capacidades especiales necesarias para el desempeño armónico de su labor.

¿Por qué es importante trabajar en equipo?

La importancia del trabajo en equipo se ha visto reflejada a lo largo de la historia de la humanidad. Esta actividad llevó a las comunidades al desarrollo de la civilización. Hoy en día, el concepto está relacionado con dinámicas de trabajo grupal en diferentes ámbitos: laboral, estudiantil y familiar.

La importancia del trabajo en equipo surge por la consideración de que mientras más personas estén comprometidas en la realización de una actividad, son más y mejores los resultados que se obtiene.

CIERRE:

La dinámica se llama la pelota preguntona en la cual, se formara un círculo con los colaboradores y se les entregara una pelota, se pasara por todo el círculo y el capacitador decidirá donde se queda, después en la persona que este el balón se hará una pregunta acerca del tema tratado, para ver si han logrado captar el objetivo de la sesión.

Despedida: Se dará un refrigerio a los trabajadores, para agradecer el tiempo que han tenido de asistir al taller.

IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Jon R. Katzenbach El trabajo en equipo ventajas y dificultades, recuperado del link:

<http://www.egrupos.net/cgi-bin/eGruposDMime.cgi?K9U7J9W7U7xumopxChteowbyjutqlCTSWYCVthCnoqdy-qlhhyCVVQkfb7>

Rivas, L. (2010) Monografía trabajo en equipo, recuperado del link:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/72089/TRABAJO_EN_EQUIPO.pdf

SESIÓN	DENOMINACIÓN	OBJETIVO DE LA SESIÓN	ETAPA DE LA SESIÓN	DETALLE	DURACIÓN	MATERIALES
N° 05	“Trabajo en Equipo”	Trabajar hacia el logro de las metas del grupo.	INICIO	Las practicantes de psicología dan la bienvenida a la sesión, se toma la asistencia a los participantes. Dinámica: Esta dinámica se llama, torre de papel y se deberán formar equipos de 4 personas cada uno, se les entregara hojas bond y un límite de cinta con el cual deberán formar una torre de papel durante 10 minutos, la evaluadora estará observando cada detalle de la elaboración de la torre de papel que al final debe sostenerse por sí sola y de quien más dure y este mejor elaborada tendrá un mejor puntaje, 0-20.	15 m	Papel bond Lapiceros
			DESARROLLO	Se expondrán los siguientes temas: Trabajo en Equipo, trabajo en equipo en el ámbito laboral, características del trabajo en equipo, ¿Por qué es importante trabajar en equipo?.	30 m	Proyector Diapositivas Pastillas con frases del tema
			CIERRE	Dinámica: La pelota preguntona, se formara un círculo con los colaboradores y se les entregara una pelota, se pasara por todo el círculo y el capacitador decidirá donde se queda, después en la persona que este el balón se hará una pregunta acerca del tema	15 m	Incentivos

				<p>tratado, para ver si han logrado captar el objetivo de la sesión.</p> <p>Despedida: Se dará un refrigerio a los trabajadores, para agradecer el tiempo que han tenido de asistir al taller.</p>		
--	--	--	--	---	--	--

SESÓN 06 “MEJORANDO EL CLIMA A TRAVÉS DE LA MOTIVACIÓN”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Población beneficiaria	: Empresa Japón Motors S.R.L
Nº total de sesiones	: 12
Tiempo de sesión	: 55 minutos
Tiempo por sesión	: 2 meses
Responsable	: Practicantes Pre Profesionales Silvia Chonto Cántaro y Yuli Muñoz Guevara

II. OBJETIVO ESPECÍFICO

- ✚ Promover la motivación de cada integrante para mejorar el clima laboral dentro de la empresa.

III. METODOLOGÍA

PRESENTACIÓN

Las practicantes de psicología dan la bienvenida a la sesión, se toma la asistencia a los participantes.

DINÁMICA DE INICIO.

Se realiza la dinámica denominada “Sondeo de Motivaciones”, la cual tiene como objetivo, conocer las motivaciones de los integrantes que conforman el grupo. Se formara dos equipos el primer grupo se llamara motivación 1 y el segundo grupo desmotivación 2, se les pide a los participantes que respondan una serie de preguntas que son: ¿Cuál es mi estado de ánimo hoy?, ¿qué espero obtener el día de hoy?, ¿Qué estoy dispuesto aportar el día de hoy?, ¿qué es lo que me motiva estar en el trabajo?.

DESARROLLO DEL TEMA

Motivación

Herzberg citado en Robbins (2004) “El ser humano necesita de motivación constante para realizar con ánimos su trabajo, de no existir puede producir desmotivación en el individuo”. Herzberg menciona dos factores los de higiene y de motivación.

Cada colaborador necesita sentirse motivado, realizado tanto en lo personal como en lo laboral, sin embargo las organizaciones no le prestan la debida importancia al trabajador, enfocándose más en la producción de su empresa que en el bienestar emocional del colaborador, realizando cada una de sus necesidades básicas hasta lograr su realización personal que le permita.

Asimismo Maslow consideró 5 necesidades que un individuo debe cumplir para lograr la satisfacción.

- ❖ Necesidades fisiológicas: Necesidades relacionadas con la subsistencia y existencia del ser humano, si alguna no logra ser satisfecha la persona no podrá desarrollarse.
- ❖ Necesidades de seguridad: Necesidades relacionadas a la protección de los riesgos que existen a su alrededor y están ligadas a la supervivencia del individuo.
- ❖ Necesidades sociales: Necesidades relacionadas a la existencia del ser humano buscando la aceptación de los demás en la sociedad.
- ❖ Necesidades de autoestima: Necesidad relacionada con la autoevaluación es decir cómo se evalúa la persona si se siente conforme con el prestigio que tiene.
- ❖ Necesidades de autorrealización: Necesidad relacionada con el desarrollo profesional y personal de ser humano, si pueden satisfacerse mediante recompensas intrínsecas que las personas se dan a sí mismas

Motivación extrínseca

Se denomina motivación extrínseca cuando la motivación proviene de fuentes ambientales externas, se considera que “las causas fundamentales de la conductas encuentran fuera y no dentro de la persona” es decir alude a fuentes artificiales de satisfacción que han sido programadas socialmente, como por ejemplo, el halago y el dinero. (Reeve, 1994) citado por Ramírez, 2008.

Parte de las emociones producidas por elementos externos como el salario, directrices, condiciones físicas de trabajo, relacionamiento al interior de la empresa lo que genera insatisfacción al estar ausentes.

Motivación intrínseca

En aquellas situaciones en que las recompensas extrínsecas son insuficientes, las personas pueden activar conductas intrínsecamente motivadas. Bandura llama a este tipo de motivación el interés intrínseco (Reeve, 1994), que emerge espontáneamente por tendencias internas y necesidades psicológicas que motivan la conducta en ausencia de recompensas extrínsecas. Así cuando las personas realizan actividades para satisfacer necesidades de causación personal, efectividad o curiosidad entonces actúan por motivación intrínseca. Surge de las necesidades, curiosidades, necesidades y reacciones personales. (Reeve, 1994) citado por Ramírez, 2008.

Corresponde a un nivel alto de satisfacción para el individuo desde las actividades que desarrolla e involucra los sentimientos de crecimiento y desarrollo personal, reconocimiento profesional y la necesidad de autorrealización.

CIERRE

-Se realiza la retroalimentación del tema, luego se le ofrece una pastilla psicológica con frases motivadoras, finalizando se les ofrece un incentivo motivacional que consiste en una bolsa con bombones.

IV. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA:

Robbins, S (2004) Comportamiento organizacional. Pearson educación Recuperado del link.

https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&dq=teoria+de+motivacion&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Dinámica de motivación

<https://www.lifeder.com/dinamicas-motivacion/>

Ramirez, R. (2008) La motivación laboral, factor fundamental para el logro de los objetivos organizacionales

[http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%20143-185.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%20143-185.pdf)

SESIÓN	DENOMINACIÓN	OBJETIVO DE LA SESIÓN	ETAPA DE LA SESIÓN	DETALLE	DURACIÓN	MATERIALES
N° 06	“MEJORANDO EL CLIMA A TRAVÉS DE LA MOTIVACIÓN”	Promover la motivación de cada integrante para mejorar el clima laboral dentro de la empresa.	INICIO	Las practicantes de psicología dan la bienvenida a la sesión, se toma la asistencia a los participantes. Dinámica de inicio: Se realiza la dinámica denominada “Sondeo de Motivaciones”, la cual tiene como objetivo, conocer las motivaciones de los integrantes que conforman el grupo. Se formara dos equipos el primer grupo se llamara motivación 1 y el segundo grupo desmotivación 2, se les pide a los participantes que respondan una serie de preguntas que son: ¿Cuál es mi estado de ánimo hoy?, ¿qué espero obtener el día de hoy?, ¿Qué estoy dispuesto aportar el día de hoy?, ¿qué es lo que me motiva estar en el trabajo?	15 m	Papel bond Lapiceros
			DESARROLLO	Se procede a exponer el tema Definición de motivación, la jerarquía de las necesidades de Maslow, motivación intrínseca y extrínseca, luego se realiza una ronda de preguntas para aclarar las dudas que tengan. Video:	35 m	Laptop Papelotes Plumones Cinta adhesiva
			CIERRE	Se realiza la retroalimentación del tema, luego se le ofrece una pastilla psicológica con frases motivadoras finalizando se les ofrece un incentivo motivacional que consiste en una bolsa con bombones.	10 m	Bombones Bolsas

SESÓN 07 “VALORES ORGANIZACIONALES”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Población beneficiaria : Empresa Japón Motors S.R.L
Nº total de sesiones : 12
Tiempo de sesión : 60 minutos
Tiempo por sesión : 2 meses
Responsable : Practicantes Pre Profesionales
Silvia Chonto Cántaro y Yuli Muñoz Guevara

II. OBJETIVO ESPECÍFICO

✚ Llegar a proporcionar un ambiente sano de manera correcta y eficaz en la organización.

III. METODOLOGÍA

PRESENTACIÓN

Las practicantes de psicología dan la bienvenida a la sesión, se toma la asistencia a los participantes.

DINÁMICA DE INICIO.

Esta dinámica se llama el mensaje, se crea un círculo con todos los participantes ellos dan un mensaje al de su derecha, este al de su derecha y así progresivamente. El mensaje solo puede decirse una sola vez, cuando llegamos al último, este debe decir el mensaje que le ha llegado y comprobaremos si corresponde con el mensaje lanzado por el primero.

DESARROLLO DEL TEMA:

Valores Organizacionales:

Lo que se conoce como cultura organizacional es básicamente un concepto constituido por el conjunto de creencias, valores y patrones de comportamiento que identifican a una organización de otra. Generalmente, las empresas cuentan con un plan estratégico en el cual se pueden encontrar bonitas y elegantes frases que "retratan" sus propósitos y valores fundamentales, entre ellas: la misión, la visión, la filosofía de la empresa y lógicamente los valores. En estos planes

estratégicos se encuentran frases como: "Uno de nuestros valores fundamentales es el compromiso, que significa para nosotros ética y profesionalismo, interés por la problemática social de nuestro entorno, disposición de servicio." Pero ¿Qué pasa en realidad al interior de la empresa? Lo más común es que estas frases se queden en el papel como letra muerta que no se aplica, el servicio es pésimo, las entregas no se cumplen en los períodos establecidos, la fábrica está contaminando el arroyo vecino, etc.

Cuando los valores están alineados con el desempeño, las personas que laboran en una compañía presentan actitudes como:

- Compromiso con el logro de la calidad y satisfacción del cliente
- Sentido de pertenencia y responsabilidad en sus acciones
- Saben que su opinión es escuchada
- Observan una conexión directa entre su labor y los objetivos de la firma estas actitudes y el hecho de compartir los mismos valores hacen que se presenten los siguientes beneficios dentro del talento humano de la empresa:

- Moral alta
- Confianza
- Colaboración
- Productividad
- Éxito
- Realización

Esta realización al interior de la empresa abre la posibilidad de una mejor relación con el entorno, ya que es vista como una organización exitosa en términos de indicadores no tradicionales como puede ser la responsabilidad hacia la comunidad y el medio ambiente, lo cual también genera una mayor capacidad de atraer, desarrollar y mantener al talento humano. Pero cuando los valores están solamente en el papel y no se traducen en conductas y decisiones consistentes, el clima organizacional se deteriora y conlleva bajos desempeños.

CIERRE:

VIDEO

LINK: <https://www.youtube.com/watch?v=TxsFageQYPE>

Se presentara un video referente a los valores en una empresa, después se comentara que les pareció y que como ellos llevaran a cabo los valores en su organización para mejorar.

IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Lopez, C. (2007) Valores Organizacionales: Si inciden en el desempeño Corporativo. Recuperado del link

http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/valores_organizativos.suimpactoeneldesempeno.pdf

SESIÓN	DENOMINACIÓN	OBJETIVO DE LA SESIÓN	ETAPA DE LA SESIÓN	DETALLE	DURACIÓN	MATERIALES
N° 7	“Valores Organizacionales”	Llegar a proporcionar un ambiente sano de manera correcta y eficaz en la organización.	INICIO	Las practicantes de psicología dan la bienvenida a la sesión, se toma la asistencia a los participantes. Dinámica: Esta dinámica se llama el mensaje, se crea un círculo con todos los participantes ellos dan un mensaje al de su derecha, este al de su derecha y así progresivamente. El mensaje solo puede decirse una sola vez, cuando llegamos al último, este debe decir el mensaje que le ha llegado y comprobaremos si corresponde con el mensaje lanzado por el primero.	15 m	Papel bond Lapiceros
			DESARROLLO	Se expondrán los siguientes temas: Valores organizacionales, Actitudes y beneficios que traen los valores.	30 m	Proyector Diapositivas Pastillas con frases del tema
			CIERRE	VIDEO: LINK: https://www.youtube.com/watch?v=TxsFageQYPE Se presentara un video referente a los valores en una empresa, después se comentara que les pareció y que como	15 m	Incentivos

				<p>ellos llevaran a cabo los valores en su organización para mejorar.</p> <p>Despedida: Se dará un refrigerio a los trabajadores, para agradecer el tiempo que han tenido de asistir al taller.</p>		
--	--	--	--	--	--	--

SESÓN 08 “EL VALOR DE LA SUPERVISIÓN”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Población beneficiaria : Empresa Japón Motors S.R.L
Nº total de sesiones : 12
Tiempo de sesión : 55 minutos
Tiempo por sesión : 2 meses
Responsable : Practicantes Pre Profesionales
Silvia Chonto Cántaro y Yuli Muñoz Guevara

II. OBJETIVO ESPECÍFICO

- ✚ Sensibilizar a los colaboradores con la importancia de la supervisión para una mejor producción en la empresa.

III. METODOLOGÍA

PRESENTACIÓN

Las practicantes de psicología dan la bienvenida a la sesión, se toma la asistencia a los participantes.

DINÁMICA DE INICIO.

Las internas de Psicología realizan la dinámica denominada “Buzón de sugerencias” se le entrega a cada uno de los de los participantes una hoja papel de bond y un lapicero donde deben anotar que es lo que no les agrada de la supervisión que reciben en su trabajo, cuando terminen de anotar tendrán que introducir en el “buzón de sugerencias” el papel donde escribieron, luego se procederá a chacolotear el buzón y se leerá lo que escribieron en el papel de forma anónima y empezara la ronda de preguntas donde ellos podrán expresar sus ideas y brinden sugerencias para mejorar la supervisión.

DESARROLLO DEL TEMA

Supervisión

La Real Academia Española define a la supervisión como “acción y efecto de supervisar”, y supervisar como ejercer la inspección superior en trabajos realizados por otros.

Según Robbins y Decenzo (2008) citado por Peláez (2017) la supervisión del personal consiste en dirigir las actividades diarias de los empleados operativos y está a cargo de los gerentes de primera línea o supervisores. Por tratarse de un trabajo de gerencia, llevan a cabo el proceso para conseguir que se hagan las cosas con eficiencia.

Estilos de supervisión

Estilo autocrático: Se caracteriza por ser un supervisor que no consulta con nadie se dedica a señalar y determinar que debe hacerse, cómo y cuándo en forma categórica, indica la fecha su cumplimiento. Un poco exagerado al momento de tomar las decisiones

Estilo democrático: permite a los colaboradores que participen en el análisis de del problema y de solución, anima a sus empleados para que participen en la decisión. Felicita al que se lo merezca.

Estilo liberal: el supervisor no ejerce control del problema, prefieren que sus hombres hagan lo que consideran conveniente y deja que las cosas sigan su propio camino.

Individuos hostiles: Se resienten de la autoridad, su hostilidad se canaliza mejor tratándolos autoritariamente, se siente líder dominante y autoritario.

Características de la supervisión

- ❖ Trata que el personal comprenda y comparta los objetivos de la organización, así como sistema, políticas, estándares etc., con el fin de acordar la forma de laborar para evitar un mal clima laboral.
- ❖ Cree firmemente que se debe estimar y tener elevadas expectativas en el personal, demostrándoles confianza sabiendo delegar, aceptar que al personal hay que incentivarlo más que contratarlo.
- ❖ Tiene buen trato, está disponible, es fácil hablar con él y no se guarda información.
- ❖ Valora las ideas de los demás aunque contrarias a las de él.

Técnicas de supervisión.

Bravo (1994) citado por Peláez (2017) mencionan las siguientes técnicas

Las vistas.- pueden ser planificadas e impetuosamente y se evalúan directamente a través de la observación en su sitio de trabajo. Consisten en observar la actividad desarrollada por el colaborador.

Entrevistas.- Esta técnica permite detectar las fallas y se utiliza para promover situaciones que permitan un mejor desenvolvimiento del colaborador, consiste en un encuentro confidencial en el que se ventilan los aspectos relativos al desempeño.

Reuniones.- permite conocer a través de la participación y manifestación de sus opiniones como están realizando sus tareas de trabajo al respecto.

Importancia de la supervisión

- ❖ Es el primer nivel de mando y dirige a más de la mitad de los empleados que reportan directamente a este nivel.
- ❖ Constituye un canal de comunicación descendente, ascendente y horizontal, es el lazo de comunicación entre los distintos departamentos, con lo cual se garantiza una adecuada coordinación de las operaciones que resulte en la satisfacción de los clientes.
- ❖ Representa a la empresa ante los empleados.

CIERRE

-Se proyectará un video reflexión “El valor de la supervisión” en la cual los participantes harán una breve reflexión
<https://www.youtube.com/watch?v=mqiNW81b19Y>,

-Se le hace entrega de un refrigerio.

IV. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Valdivar, J. (2014) “supervisión como actividad primordial en el desarrollo profesional del IQ”

<https://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/17310/25-1-16716.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Peláez, A. (2017)” Supervisan del personal”

http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10510/pelaezcachay_alex.pdf?sequence=1&isAllowed=

SESIÓN	DENOMINACIÓN	OBJETIVO DE LA SESIÓN	ETAPA DE LA SESIÓN	DETALLE	DURACIÓN	MATERIALES
N° 08	“EL VALOR DE LA SUPERVISIÓN”	Sensibilizar a los colaboradores con la importancia de la supervisión para una mejor producción en la empresa.	INICIO	Las practicantes de psicología dan la bienvenida a la sesión, se toma la asistencia a los participantes. Dinámica de inicio Se realiza la dinámica denominada “Buzón de sugerencias “se le entrega a cada uno de los de los participantes una hoja papel de bond y un lapicero donde deben anotar que es lo que no les agrada de la supervisión que reciben en su trabajo, cuando terminen de anotar tendrán que introducir en el “buzón de sugerencias” el papel donde escribieron, luego se procederá a chacolotear el buzón y se leerá lo que escribieron en el papel de forma anónima y empezara la ronda de preguntas donde ellos podrán expresar sus ideas y brinden sugerencias para mejorar la supervisión.	15 m	Papel bond Lapiceros
			DESARROLLO	Las ponentes proceden a exponer , Definición, características, estilos , técnicas e importancia de la supervisión, luego se procede a realizar una ronda de preguntas	35 m	Proyector Diapositivas
			CIERRE	-Se proyectara un video reflexión “El valor de la supervisión” en la cual los participantes harán una breve reflexión: https://www.youtube.com/watch?v=mqiNW81b19Y	10 m	

				-Se le entrega a cada uno de los participantes un pequeño refrigerio.		
--	--	--	--	---	--	--

SESIÓN 09 “SABER LLEVAR A LAS PERSONAS A DONDE DEBEN ESTAR”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Población beneficiaria	: Empresa Japón Motors S.R.L
N° total de sesiones	: 12
Tiempo de sesión	: 60 minutos
Tiempo por sesión	: 2 meses
Responsable	: Practicantes Pre Profesionales Silvia Chonto Cántaro y Yuli Muñoz Guevara

II. OBJETIVO ESPECÍFICO

- ✚ Asumir las necesidades de dirigir y controlar su trabajo con alto rendimiento.

III. METODOLOGÍA

PRESENTACIÓN

Las practicantes de psicología dan la bienvenida a la sesión, se toma la asistencia a los participantes.

DINÁMICA DE INICIO.

Esta dinámica se llama figuras, se pedirá a los integrantes del grupo que se pongan en círculo y se tomen de las manos, luego se les dirá que vayan formando distintas figuras, estando unidos de las manos. Por ejemplo: Un triángulo, una estrella, una casa, etc.

DESARROLLO DEL TEMA:

Definición de Liderazgo:

Evans y Lindsay (2008) citado por Avenecer, Y (2015) Afirman que liderazgo es la habilidad de influir positivamente en la gente y los sistemas provocando una actitud determinada, bajo la autoridad de uno a fin de tener un impacto significativo y lograr resultados importantes.

Características de liderazgo.

- ✓ El líder debe aplicar un estilo de liderazgo en función de las circunstancias, cambiando el mismo, si es necesario, o utilizando combinaciones en los casos prudentes.
- ✓ El liderazgo ante todo debe ser eficaz de manera integral, y por la influencia y repercusión que tiene sobre los seguidores debe ser portador de una ética social que permita la transparencia y la honestidad en todas las actuaciones y decisiones.
- ✓ En sentido general, es un proceso que interrelaciona al líder, al seguidor, a la situación existente en ese momento y las actividades que se realizan. Debe ser capaz de incrementar la cohesión del equipo de trabajo.

Habilidades de Liderazgo:

Es muy importante ponernos al frente de un equipo de trabajo es muy importante saber cómo mantenerlo motivado y lograr una implicación máxima con la que alcanzar los objetivos propuestos. Esto se consigue adquiriendo las mejores habilidades de liderazgo y es que, aunque pueda parecer lo contrario, cada uno de nosotros tiene la capacidad suficiente para influir positivamente en nuestro grupo de trabajo.

- **Comunicación:** Situamos en primer lugar la que, bajo nuestro criterio, es la habilidad por excelencia del líder perfecto, si sabes escuchar a tu equipo, entender el lenguaje corporal y la comunicación no verbal, tendrás más del camino andando.
- **Creatividad:** Analiza las situaciones desde nuevas perspectivas, siendo creativo ya que, de esta forma, aportarás originalidad al proyecto y vencerás en el enfrentamiento contra los riesgos que puedan aparecer.
- **Inteligencia Emocional y empatía:** La capacidad para empatizar con otras personas poniéndose en su lugar, es vital para generar una buena relación, animándolos a seguir adelante, preocúpate por sus problemas, respetar y potenciar sus habilidades profesionales.

- Trabajo en equipo: Como se dice en el primer punto de nuestro texto, es esencial que hagas a tu equipo participe de las metas de tu proyecto. Dalles la oportunidad de mostrar su esfuerzo y siéntete orgulloso de su trabajo.
- Gestión: Todo lo expuesto está bien, pero si no se logra ser un gestor de proyecto totalmente efectivo. Muchos expertos en liderazgo empresarial consideran a la capacidad de gestión como la segunda habilidad más importante en un líder, siendo el guía de tu equipo, su modelo a seguir, debes conocer las capacidades y necesidades individuales de todos y cada uno de los integrantes de tu equipo al mismo tiempo que ellos han de reconocerlas en ti.

CIERRE:

Formar grupo de 4 personas, cada uno de ellos debe elegir un líder, se les da 10 minutos para que cada grupo diseñe su modelo propio de avión y confecciones varios, en función del número de integrantes. Por grupos, cada integrante tiene una oportunidad de aterrizaje, ganara el equipo que más aviones haya lanzado de manera correcta a la pista. Se preguntará a los líderes que tareas desempeñaron durante el tiempo de construcción y también a los miembros del grupo como se sintieron a los largo de la dinámica, si fueron escuchados, que tuvieron en cuenta para elegir el líder.

IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Avencer, Y. (2015) *Liderazgo y motivación*. Tesis de grado. Recuperado del link:

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cano-Yeiny.pdf>

Herrera, C. (2009) Conceptos, características y estilos de liderazgo, Recuperado de link: }

<https://www.gestiopolis.com/concepto-caracteristicas-estilos-liderazgo/>

Factor Humano Formación (2018) *Habilidades de liderazgo*. Recuperado del link:

<https://factorhumanoformacion.com/5-habilidades-de-liderazgo/>

SESIÓN	DENOMINACIÓN	OBJETIVO DE LA SESIÓN	ETAPA DE LA SESIÓN	DETALLE	DURACIÓN	MATERIALES
N° 09	“Saber llevar a las personas a donde deben estar”	Llegar a proporcionar un ambiente sano de manera correcta y eficaz en la organización.	INICIO	Las practicantes de psicología dan la bienvenida a la sesión, se toma la asistencia a los participantes. Dinámica: Esta dinámica se llama figuras, se pedirá a los integrantes del grupo que se pongan en círculo y se tomen de las manos, luego se les dirá que vayan formando distintas figuras, estando unidos de las manos. Por ejemplo: Un triángulo, una estrella, una casa, etc.	15 m	Papel bond Lapiceros
			DESARROLLO	Se expondrán los siguientes temas: Definición de liderazgo, características de liderazgo y habilidades de liderazgo.	30 m	Proyector Diapositivas
			CIERRE	DINÁMICA: Formar grupo de 4 personas, cada uno de ellos debe elegir un líder, se les da 10 minutos para que cada grupo diseñe su modelo propia de avión y confecciones varios, en función del número de integrantes. Por grupos, cada integrante tiene una oportunidad de aterrizaje, ganara el equipo que más aviones haya lanzado de manera correcta a la pista. Se	15 m	Incentivos

				<p>preguntará a los líderes que tareas desempeñaron durante el tiempo de construcción y también a los miembros del grupo como se sintieron a los largo de la dinámica, si fueron escuchados, que tuvieron en cuenta para elegir el líder.</p> <p>Despedida: Se dará un refrigerio a los trabajadores, para agradecer el tiempo que han tenido de asistir al taller.</p>		
--	--	--	--	--	--	--

SESIÓN 10 “TIPOS DE LIDERAZGO”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Población beneficiaria	: Empresa Japón Motors S.R.L
Nº total de sesiones	: 12
Tiempo de sesión	: 60 minutos
Tiempo por sesión	: 2 meses
Responsable	: Practicantes Pre Profesionales Silvia Chonto Cántaro y Yuli Muñoz Guevara

II. OBJETIVO ESPECÍFICO

- ✚ Identificar qué tipo de liderazgo practican en la organización.

III. METODOLOGÍA

PRESENTACIÓN

Las practicantes de psicología dan la bienvenida a la sesión, se toma la asistencia a los participantes.

DINÁMICA DE INICIO:

Se pedirá al grupo de personas que se ponga de pie y empiece hacer unos ejercicios que relajaran las partes de su cuerpo como; cuello, Hombros y brazos, muñecas, dedos y ejercicios visuales. De esta manera ayudara a relajarse y estar más activos.

DESARROLLO DEL TEMA:

Tipos de liderazgo:

Hay tipos de líderes que se diferencian unos de otro por una serie de peculiaridades muy diferentes.

✓ Liderazgo Natural:

Se dice que ese líder que no es reconocido como tal con un título pero que representa ese rol a la perfección. Tanto es así, que nadie lo cuestiona sino que se toman sus recomendaciones y guías como algo que hay que cumplir. Gracias a su buen hacer y el día a día se convierte en los líderes naturales del

equipo. Son personas que ejercen un tipo de liderazgo muy apreciado por el grupo y más que aceptado.

✓ **Liderazgo Autoritario - Autocrático:**

Como su propio nombre indica se basa en la autoridad del supuesto líder, y decimos supuesto porque una figura así, a la cual no se le discute ninguna de sus decisiones simplemente por el cargo que ostenta es más parecido a la figura del antiguo jefe autoritario que a un líder actual. No existe la comunicación asertiva y los miembros del equipo se limitan a cumplir órdenes y no sienten libertad ni siquiera para plantear sugerencias o estrategias diferentes.

✓ **Liderazgo carismático:**

Es el más común o habitual de encontrar en las organizaciones actuales. El liderazgo carismático también es uno de los más reconocidos dentro de las organizaciones, y es que genera y trabaja mucho sobre sentimientos y sensaciones positivas dentro del grupo.

Tiene una fuerte personalidad pero no imperativa sino constructiva, y todo gira en torno a este líder lo que puede traer la contraindicación de que si el líder desaparece (Porque se marcha de la empresa), la estructura se tambalea incluso hasta caer.

✓ **Liderazgo participativo- Democrático:**

En este tipo de liderazgo, como su propio nombre indica, todos participan, y es un tipo de relación muy saludable porque todos los miembros del grupo aportan sus puntos de vista e intervienen en las decisiones a tomar.

Hay una colaboración activa por parte de todos los integrantes y el líder es un modelo de referencia, así como de admiración, pero todos se sienten libres de participar en igualdad de condiciones.

✓ **Liderazgo transformacional:**

Se considera el liderazgo más completo y es que los líderes que actúan bajo este esquema son los llamados “auténticos líderes”, ya que trabajan desde su auténtico poder de motivación e inspiración hacia el grupo, el objetivo son transformar, innovar y motivar al equipo, y de ahí, crecer. Son realmente muy

valorados y buscados para ocupar puestos de responsabilidad en las organizaciones.

✓ **Liderazgo Burocrático:**

Su base, la de este líder, es cumplir con las normas de la empresa por encima de lo que es más conveniente para el grupo o lo que cada uno necesita para poder llegar a los objetos marcados.

La política de la empresa es su guía más estricta, lo que conlleva a una rigidez absoluta en el modelo de gestión. Está bien cuando se trata de decisiones económicas o empresas.

✓ **Liderazgo “Laissez- faire”:**

Es una expresión francés que podríamos traducirse más o menos por “dejar hacer” o “dejar pasar”. Este término se utiliza para definir aquellos líderes que dan gran nivel de autonomía a los miembros de su equipo.

Con todo el líder no debe descuidar las labores de monitorización y seguimiento del trabajo ya que, como sabes, delegar no equivale a lavarse las manos y dejar que otros se ocupen del trabajo duro.

✓ **Liderazgo Transformacional:**

Este estilo de liderazgo es el más completo ya que cuenta con naturalidad y carisma, es democrático tanto a la hora de tomar decisiones como de implementarlas y confía en la autonomía de sus colaboradores, siendo muy consciente de cuál es su papel.

CIERRE:

Se pasara un video y luego se preguntara que opinión tienen acerca de lo que han visto.

IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Team Factory Blog (2018) 10 *Estilos de liderazgo organizacional*. Recuperado del link:

<https://amazonia-teamfactory.com/blog/10-estilos-liderazgo-organizacional/>

SESIÓN	DENOMINACIÓN	OBJETIVO DE LA SESIÓN	ETAPA DE LA SESIÓN	DETALLE	DURACIÓN	MATERIALES
N° 10	“Tipos de Liderazgo”	Identificar qué tipo de liderazgo practican en la organización.	INICIO	Las practicantes de psicología dan la bienvenida a la sesión, se toma la asistencia a los participantes. Dinámica: Se pedirá al grupo de personas que se ponga de pie y empiece hacer unos ejercicios que relajaran las partes de su cuerpo como; cuello, Hombros y brazos, muñecas, dedos y ejercicios visuales. De esta manera ayudara a relajarse y estar más activos.	15 m	Papel bond Lapiceros
			DESARROLLO	Se expondrán los siguientes temas: Tipos de Liderazgo; (Liderazgo Natural, Autoritario-Autocrático, Carismático, participativo- Democrático, transformacional, Burocrático, Laissez- faire, Transformacional).	30 m	Papelotes Diapositivas
			CIERRE	DINAMICA: Se pasara un video y luego se preguntara que opinión tienen acerca de lo que han visto. Despedida: Se dará un refrigerio a los trabajadores, para agradecer el tiempo que han tenido de asistir al taller.	15 m	Incentivos

SESÓN 11 “CREANDO UN CLIMA CONFIABLE”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Población beneficiaria	: Empresa Japón Motors S.R.L
Nº total de sesiones	: 12
Tiempo de sesión	: 55 minutos
Tiempo por sesión	: 2 meses
Responsable	: Practicantes Pre Profesionales Silvia Chonto Cántaro y Yuli Muñoz Guevara

II. OBJETIVO ESPECÍFICO

- ✚ Crear un clima laboral de confianza entre los colaboradores

III. METODOLOGÍA

PRESENTACIÓN

Las internas de Psicología se encargaran expresar las palabras de bienvenida a los participantes, se procede a explicar el beneficio que traerá la sesión del programa y la importancia de su participación durante la sesión.

DINÁMICA DE INICIO.

Se realiza la dinámica denominada “Rompecabezas”, que tiene como objetivo romper el hielo y crear un ambiente de integración con todo el grupo en la cual el desarrollo consiste en formar dos equipos a los cuales se les entregara un rompecabezas de frases donde deberán armar la palabra clima laboral, el equipo que acabe primero deberá levantar la mano y se les hará algunas preguntas ¿Cuál creen que fue el objetivos ¿Qué conocimiento tienen del tema?, ¿Qué les pareció la dinámica?

DESARROLLO DEL TEMA

Clima laboral

Palma, S. (2004) Considera al “clima laboral como la percepción que tienen los colaboradores con relación a su organización y que dependen de cada actividad que realicen de acuerdo a sus experiencias diarias”.

El clima laboral es un factor importante en una organización, para el buen desempeño de los colaboradores en sus actividades diarias, si bien es cierto cada trabajador tiene una percepción distinta de su ámbito laboral es importante que se les tome en cuenta motivándolos constantemente y crear un ambiente laboral favorable tanto para la organización y para el mismo.

Factores del clima laboral:

Palma, S. (2004) menciona los siguientes factores

1. Autorrealización: Se enfoca en la valoración que el empleado tiene en relación a las posibilidades laborales que le permitan el crecimiento profesional.
2. Involucramiento laboral: en este factor se consideran como el colaborador se siente identificado y comprometido dentro de la organización.
3. Supervisión: Apreciación que se tiene acerca de la supervisión en las labores diarias que realiza.
4. Comunicación: Apreciación de la información que recibe dentro la organización, si es coherente y clara.
5. Condiciones laborales: Apreciación que tiene el colaborador acerca del reconocimiento que la organización brinda en relación a las actividades que realiza.

Características del clima laboral

- El clima se refiere al medio ambiente de trabajo esta pueden ser internas o externas.

- Estas características son percibidas directamente por los trabajadores que se desempeñan en este medio ambiente.
- El clima .tiene sus repercusiones en el comportamiento laboral.
- El clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- El clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente.

Funciones del clima laboral

Desvinculación: Lograr que un grupo que actúa mecánicamente, un conjunto de personas que “no está vinculado” con la tarea que realiza, se comprometa.

Obstaculización: Lograr que el sentimiento que tiene los miembros de que están agobiados con deberes de rutina y otros requisitos que se consideran inútiles. No se está facilitando su trabajo, se vuelven inútiles.

Espíritu: es una dimensión de espíritu de trabajo. Los miembros de que están agobiados atendiendo y al mismo tiempo están gozando del sentimiento de la tarea.

Intimidad: Que los trabajadores gocen de relaciones sociales, no necesariamente asocia a la realización de la tarea.

- ❖ Video cómo mejorar el clima laboral en tu empresa. Link
<https://www.youtube.com/watch?v=1wczLK2hb6g>

CIERRE

- Se realiza el feedback de la sesión ejecutada, explicamos algunas dudas que tengan sobre el tema, se le hace entrega de un boletín con información del tema y un refrigerio a cada participante.

IV. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Palma, S. (2004) Manual Escala Clima Laboral CL – SPC (1° Edición) Lima – Perú. Recuperado del Link:

www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edición

Marco teórico del clima organizacional. Recuperado del link:

<https://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADLD0000762/C2.pdf>

SESIÓN	DENOMINACIÓN	OBJETIVO DE LA SESIÓN	ETAPA DE LA SESIÓN	DETALLE	DURACIÓN	MATERIALES
N° 11	“CREANDO UN CLIMA CONFIABLE”	Crear un clima laboral de confianza entre los colaboradores.	INICIO	<p>Las internas de Psicología se encargaran expresar las palabras de bienvenida a los participantes, se procede a explicar el beneficio que traerá la sesión del programa y la importancia de su participación durante la sesión.</p> <p>Dinámica de inicio:</p> <p>Se realiza la dinámica denominada “Rompecabezas”, que tiene como objetivo romper el hielo y crear un ambiente de integración con todo el grupo en la cual el desarrollo consiste en formar dos equipos a los cuales se les entregara un rompecabezas de frases donde deberán armar la palabra clima laboral, el equipo que acabe primero deberá levantar la mano y se les hará algunas preguntas ¿Cuál creen que fue el objetivos ¿Qué conocimiento tienen del tema?,¿Qué ¿Cómo les pareció la dinámica?.</p>	15 m	Papel bond Lapiceros
			DESARROLLO	<p>Se procede hablar del tema: Definición de clima laboral, Factores, Características, Funciones del clima laboral. Luego se proyectara un Video cómo mejorar el clima laboral en tu empresa. Link</p>	35 m	Papelotes Plumones Cinta adhesiva

			<p>CIERRE</p>	<p>Se realiza el feedback de la sesión ejecutada, explicamos algunas dudas que tengan sobre el tema, se le hace entrega de un boletín con información del tema y un refrigerio a cada participante.</p>	<p>10 m</p>	<p>Gaseosa Galletas Vasos</p>
--	--	--	----------------------	---	-------------	---------------------------------------

SESÓN 12 “RECONOCIMIENTO AL COLABORADOR”

V. DATOS INFORMATIVOS:

Población beneficiaria	: Empresa Japón Motors S.R.L
Nº total de sesiones	: 12
Tiempo de sesión	: 55 minutos
Tiempo por sesión	: 2 meses
Responsable	: Practicantes Pre Profesionales Silvia Chonto Cántaro y Yuli Muñoz Guevara

VI. OBJETIVO ESPECÍFICO

- ✚ Sensibilizar a los colaboradores sobre los reconocimientos y premios que reciben por su desempeño diario en la empresa.

VII. METODOLOGÍA

PRESENTACIÓN

Las practicantes de psicología dan la bienvenida a la sesión, se toma la asistencia a los participantes.

DINÁMICA DE INICIO.

Las internas de Psicología realizan la dinámica denominada “El Halago” que tiene como objetivo en halagar al colaborador por su buen desempeño y compromiso con la organización, que consiste en reunir a los participantes y se les divide en dos grupos de 6 integrantes a cada conjunto que se denominaran “A” (los jefes) y “B” (los empleados), se les hace entrega de un papel de color y un lapicero al grupo “A”, se le dice secretamente que deben escribir una palabra halagadora y positiva a su compañero del grupo “B”, inmediatamente se procede a decírselo frente a frente a su compañero, seguidamente se le pregunta a los integrantes del grupo “B” ¿qué piensan del halago recibido?, ¿qué emociones sintieron?, asimismo al grupo “A” se le preguntara ¿qué sintieron ser jefes?.

DESARROLLO DEL TEMA

Reconocimiento

Según la Real Academia Española (RAE, 2014), define el término como “La acción de distinguir a una cosa, una persona o una institución entre las demás como consecuencia de sus características. También sirve para expresar la gratitud que se experimenta como consecuencia de algún favor o beneficio”. Por lo tanto, el Reconocimiento puede entenderse como la acción de distinguir a una persona o varias personas; éste se logra a partir del análisis de las características propias de la persona. Cuando se reconoce, se concreta la individualización o la identificación. Asimismo, reconocimiento también puede ser la distinción que expresa una felicitación o un agradecimiento

(Bowen, 2000).El reconocimiento entendido como como prácticas diseñadas para premiar o felicitar a sus colaboradores buscando reforzar comportamientos y conductas positivas que se encuentren alineadas con estrategias de su empresa y orientadas a incrementar la productividad.

Brindar reconocimiento al colaborador ayuda a reforzar su compromiso con la organización así mismo la percepción con su entorno laboral se vuelve más positiva se sienten más motivados.

Tipos de reconocimiento

Robbins, S. (2004), menciona dos tipos de reconocimiento el informal y el formal.

Reconocimiento Informal:

Se concibe como un sistema simple, inmediato y con un bajo costo que refuerza el comportamiento de los empleados. Se puede poner en práctica por cualquier directivo, con un mínimo de planificación y esfuerzo y puede, por ejemplo, consistir en una tarjeta de agradecimiento, un correo electrónico, una palmadita en la espalda o un agradecimiento público inesperado

Reconocimiento formal:

Es fundamental para construir una cultura de reconocimiento y asegurar su efecto. Cuando se realiza eficazmente este tipo de reconocimiento es muy visible en cuanto a resultados y rentabilidad. Se utiliza para felicitar a un empleado por sus años en la empresa, celebrar los objetivos de la organización, reconocer a la gente extraordinaria, reforzar actividades y aportaciones, afianzar conductas deseadas y demostradas, y premiar un buen servicio o reconocer un trabajo bien hecho.

- ❖ Video “El reconocimiento es el factor clave de la motivación”

<https://www.youtube.com/watch?v=32dpq-A8VFs>

Se les realiza las preguntas ¿que entienden por reconocimiento? ¿Qué tipos de reconocimientos conocen?

CIERRE

Se reúne a todos los colaboradores en un círculo y se elige al colaborador que haya tenido un buen desempeño y compromiso durante sus años de labor en la empresa, se le brinda palabras de halago, luego se le premia como el mejor colaborador otorgándole un certificado.

VIII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Joglar, N (2014) Motivación y Reconocimiento. Tesis para obtener el grado de magíster. Link

<http://biblio.upmx.mx/tesis/148492.pdf>

Cepeda, C. (2015) Reconocimiento herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de tnm limited

<http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00002472.pdf>

SESIÓN	DENOMINACIÓN	OBJETIVO DE LA SESIÓN	ETAPA DE LA SESIÓN	DETALLE	DURACIÓN	MATERIALES
N° 12	RECONOCIMIENTO AL COLABORADOR	Reconocer al colaborador por su desempeño en las actividades que realiza.	INICIO	<p>Las practicantes de psicología dan la bienvenida a la sesión, se toma la asistencia a los participantes.</p> <p>Dinámica de inicio:</p> <p>Las internas de Psicología realizan la dinámica denominada “El Halago” que tiene como objetivo en halagar al colaborador por su buen desempeño y compromiso con la organización, que consiste en reunir a los participantes y se les divide en dos grupos de 6 integrantes a cada conjunto que se denominaran “A” (los jefes) y “B” (los empleados), se les hace entrega de un papel de color y un lapicero al grupo “A”, se le dice secretamente que deben escribir una palabra halagadora y positiva a su compañero del grupo “B”, inmediatamente se procede a decírselo frente a frente a su compañero, seguidamente se le pregunta a los integrantes del grupo “B” ¿qué piensan del halago recibido?, ¿qué emociones sintieron?, asimismo al grupo “A” se le preguntara ¿qué sintieron ser jefes?.</p>	15 m	Papel bond Lapiceros
			DESARROLLO	<p>Se proyecta el video de “El reconocimiento es el factor clave de la motivación” https://www.youtube.com/watch?v=32dpq-A8VFs en el cual los participantes harán una breve reflexión del video. Se les realiza las preguntas ¿que entienden por reconocimiento? ¿Qué tipos de reconocimientos conocen?</p>	35 m	Laptop Papelotes Plumones Cinta adhesiva

				Definición de reconocimiento y Tipos de reconocimiento, luego se procede a realizar las preguntas para aclarar sus dudas.		
			CIERRE	Se reúne a todos los colaboradores en un círculo y se elige al colaborador que haya tenido un buen desempeño y compromiso durante sus años de labor en la empresa, se le brinda palabras de halago, luego se le premia como el mejor colaborador otorgándole un certificado.	10 m	Certificado

Anexo 2
Instrumento de Evaluación
SCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

Apellidos y Nombres: _____ Edad: _____ Sexo: (M) (F)

Empresa: _____ Fecha: _____

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

Ítems	Muy desfavorable	desfavorable	Media	Favorable	Muy favorable
1. Existen oportunidades de progresar en la organización.					
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de mi puesto son atractivos.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Reciben la información en tiempo oportuno.					
20. Las personas con las que trabajo, funciona como un equipo integrado.					
21. La organización reconoce tus logros.					
22. En la oficina, aprendemos de nuestros errores.					

23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la comunicación con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de proponer nuevas formas para mejorar mi labor.					
26. Las actividades que realizo me permiten aprender y desarrollarme.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la organización, se afrontan y superan los obstáculos,					
30. Existe buena administración de los recursos.					
31. La organización promueve la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con sus actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. Recibo la información clara.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36. La empresa promueve el desarrollo de personal.					
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40. El ambiente en el que laboro es agradable.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Me siento comprometido con los objetivos de mi organización.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Conozco a mis compañeros de las otras áreas.					
45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. Considero que mi organización me permite mejorar la calidad de vida.					
48. Existe un trato justo en la organización.					
49. Existe un periódico mural en la organización.					
50. Me siento cómodo en mi organización.					

ANEXO 3: Ficha técnica

Ficha Técnica Escala de Opiniones de Sonia Palma Carrillo CL-SPC

Nombre	: Escala de opiniones Clima Laboral –SPC
Autora	: Sonia Palma Carrillo
Año	: 2004
Origen	: Perú
Aplicación	: Individual o Colectiva
N° Ítems	: 50
Duración	: 15 a 30 minutos
Objetivo	: Evaluar la percepción que tiene el colaborador de su ambiente laboral

Significación

Nivel de percepción global del ambiente laboral con relación a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Tipificación

Baremos percentiles general para la muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa.

Descripción

La Escala CL – SPC fue diseñada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo como parte de sus actividades de investigadora en la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma en la ciudad de Lima – Perú. El instrumento ha sido diseñado con la técnica de Likert y comprende 50 ítems que investigan la variable Clima Laboral donde se determinaron los factores, autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones de trabajo.

Descripción general

Factores	Ítems
Realización personal (Autorrealización).- Es la apreciación que tiene el colaborador con las posibilidades que el medio laboral para su desarrollo profesional.	1,6,11,16,21,,26,31,36,41 y46
Involucramiento laboral.- Se trata de la identificación con los valores organizacionales y del compromiso con el cumplimiento de sus tareas.	2,7,12,22,27,32,37,42 y 47
Supervisión.- Se refiere a la apreciación que tienen los superiores al inspeccionar las actividades que se desarrollan en la organización.	3,8,13,18,28,33,38,42 y 48
Comunicación.- Percepción del grado de fluidez y cohesión al momento de comunicar información a la empresa	4,9,14,19,24,34,39,44 y 19
Condiciones de trabajo.- Medios que la organización proporciona a los colaboradores, para desarrollar efectivamente sus funciones.	25,30,35,40,45 y 45

Forma de aplicación

La aplicación del instrumento puede ser manual o computarizada para la calificación sin embargo debe necesariamente la calificación en el sistema para acceder a la puntuación por factores y escala de Clima Laboral, que de acuerdo a las normas técnicas establecidas, se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 250 puntos como máximo en cada escala general y de 50 puntos para cada uno de los factores.

Las categorías diagnósticas están basadas en las puntuaciones directas se toma como criterio que ha mayor puntuación es más favorable la percepción del ambiente laboral y a menor puntuación se interpreta de manera contraria.

CATEGORÍA	FACTORES	PUNTAJE TOTAL
Muy favorable	42 - 45	210 – 250
Favorable	34 - 41	170 - 209
Media	26 - 33	130 – 169
Desfavorable	18 -25	90 – 129
Muy desfavorable	10 - 17	50 – 89

ANEXO 04: Validez y Confiabilidad con juicio de expertos

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Instrumento apto para
su aplicación.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()
Apellidos y Nombres del juez evaluador. Dr. /Mg.

Alex Andres Avila Diaz

Especialidad del validador:

Psi Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Mg. Alex A. Avila Diaz
PSICOLOGO
C.Ps.P. 16250

Firma del experto

DNI N° 41741167

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez evaluador. Dr. /Mg.

Mg. Peña Noviga, Juliana claudina

Especialidad del validador:

Gestión del talento humano.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del experto
DNI N° 40200769

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez evaluador. Dr. /Mg.

Cabanillas Palomino Roxana,

Especialidad del validador:

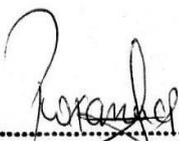
Psicología Organizacional.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Mg. Roxana Cabanillas Palomino
PSICÓLOGA
P.C.PS 18733

Firma del experto
DNI N°

Anexo confiabilidad

	Alfa de Cronbach
Escala de Clima laboral – SCL	0.956
Autorrealización	0.805
Involucramiento laboral	0.847
Supervisión	0.845
Comunicación	0.791
Condiciones ambientales	0783

PRUEBA TN	1.9462E-05
GL	15
NIVEL DE SIGNIFICANCIA	0,100

ANEXO 05: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACION

Nombre de las estudiantes: Muñoz Guevara Yuli Elizabeth / Chonte Cántaro Silvia Elizabeth

Faculta/Escuela: Humanidades/ Psicología Organizacional.

TÍTULO: PROGRAMA DE INCENTIVOS MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA JAPON MOTOS SRL- CHICLAYO.							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICAS	Métodos de Análisis de datos.
¿De qué manera el Programa de incentivos mejora el clima laboral en los colaboradores de la empresa	OBJETIVO GENERAL: Describir el Programa de incentivos para mejorar el clima laboral en los colaboradores de la empresa “Japón Motos- Chiclayo” OBJETIVO ESPECÍFICO: • Diagnosticar el programa de incentivos para mejorar el clima laboral en los	El programa de incentivo mejorara el clima laboral en los colaboradores de la empresa Japón Motos- Chiclayo ”	Variable Dependiente: Programa de Incentivo Variable Independiente: Clima laboral	Aplicativo	30 colaboradores de la empresa Japón Motos en el periodo Abril-Setiembre 2019	Encuesta	Estadística descriptiva Estadística inferencial
				DISEÑO		MUESTRA	
				Experimental	25 colaboradores	Cuestionario	
				NIVEL			

<p>“Japón Motos-Chiclayo”</p>	<p>colaboradores de la empresa “Japón Motos. Chiclayo”</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar el programa de incentivos para mejorar el clima laboral en los colaboradores de la empresa “Japón Motos-” • Aplicar el programa de incentivos para mejorar el clima laboral en los colaboradores de la empresa “Japón Motos-Chiclayo.” • Evaluar el nivel de clima laboral después de aplicar el programa de incentivos en los colaboradores de la empresa “Japón Motos-Chiclayo” • Comparar el nivel del pre-test y pos- test para medir el nivel alcanzado del clima laboral 			<p>Pre experimental</p>			
-------------------------------	--	--	--	-------------------------	--	--	--

Anexo 06: Evidencias

Fotos del Programa



