



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA BRÜNING COLLEGE, CHICLAYO 2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

CUSTODIO OLIVA KEVIN ERIC

ASESORA

DRA. VÁSQUEZ HUATAY KELLY CRISTINA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Talento Humano

CHICLAYO - PERÚ

2018

ACTA DE SUSTENTACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN

En el distrito de Pimentel, siendo las 5:00PM horas del día 25 de enero del 2019, de acuerdo a lo dispuesto por la Resolución de Dirección Académica N° 0193, de fecha 22 de enero del 2019, se procedió a dar inicio al acto protocolar de sustentación de la tesis titulada: "ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA BRÜNING COLLEGE, CHICLAYO 2018", presentado por el Bachiller: CUSTODIO OLIVA KEVIN ERIC, con la finalidad de obtener el Título de Licenciado en Administración, ante el jurado evaluador conformado por los profesionales siguiente.:

PRESIDENTE : Mg. David Orlando Pérez Alarcón
SECRETARIO (A) : Mg. Kelly Cristina Vásquez Huatay
VOCAL : Dr. Franklin Uriol Gonzales

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas efectuadas por los miembros del jurado se resuelve:

APROBAR POR UNANIMIDAD

Siendo las 5:20PM del mismo día, se dio por concluido el acto de sustentación, procediendo a la firma de los miembros del jurado evaluador en señal de conformidad.

Pimentel, 25 de enero del 2019

Mg. David Orlando Pérez Alarcón
Presidente

Mg. Kelly Cristina Vásquez Huatay
Secretario (a)

Dr. Franklin Uriol Gonzales
Vocal

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.

MBA Cecilia Eliza Beth Rejala Flores
SECRETARIA ACADÉMICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

DEDICATORIA

Esta investigación es dedicada para hija Valentina Mariana ya que gracias a ella estoy logrando todo lo propuesto y es la base fundamental para culminar con esta primera meta propuesta en mi vida.

A mi madre Gloria quien es el motor de mi vida quien me enseñó que el camino es largo y difícil pero que las recompensas son grandes.

A mi familia que nunca dejaron de motivarme para cumplir con mis sueños.

AGRADECIMIENTO

Agradecerle a Dios por permitirme tener un día más de vida, perseverancia y conocimientos para lograr culminar con esta investigación.

A la Mg Kelly Vásquez Huatay por asesorarme en este proceso y motivarme a cumplir mi meta.

Al Mg. Edder Huaman Yovera, al Mg Juan Carlos Samamé Castillo y a todos los trabajadores de la IE BRÜNING COLLEGE por su apoyo incondicional en la realización de esta investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Custodio Oliva Kevin Eric con DNI N° 4758688 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Chiclayo, junio del 2018



Custodio Oliva Kevin Eric

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada: **ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA BRÜNING COLLEGE, CHICLAYO 2018**, esperando que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciado en Administración.

La presente investigación consta de 7 capítulos, los resultados de la investigación condujeron a demostrar que al aplicar las estrategias motivacionales se mejora de manera significativa el compromiso organizacional Institución Educativa Brüning College, Chiclayo 2018.

Señores miembros del Jurado Calificador, estoy convencido de que con su alto criterio profesional sabrán reconocer los esfuerzos realizados con dedicación y perseverancia para culminar satisfactoriamente el presente trabajo de investigación. Del mismo modo, espero sus valiosas sugerencias que permitirán enriquecer aún más esta investigación, sirviendo de apoyo a las pequeñas empresas que son el motor de nuestro país.

Kevin Eric Custodio Oliva.

ÍNDICE

ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Realidad Problemática.....	13
1.2 Trabajos previos.....	19
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	26
1.3.1. Teorías relacionadas a las estrategias motivacionales.....	26
1.3.2. La motivación	27
1.3.3. Estructura para el desarrollo de las estrategias motivacionales	27
1.3.4. Tipos de Motivación	30
1.3.5. Teorías del compromiso organizacional.....	31
1.4 Justificación del estudio.....	34
1.5 Hipótesis.....	35
1.6 Objetivos	35
II. MÉTODO	36
2.1. Diseño de investigación	36
2.2. Variables, Operacionalización	36
2.3. Operacionalización.....	38
2.4. Población y muestra	40
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	40
2.6. Métodos de análisis de datos	40
2.7. Aspectos éticos	41
III. RESULTADOS.....	42
3.1. Análisis descriptivo del Pre Test	42
3.2. Análisis descriptivo del Post Test.....	54

3.3. Comparación del Pre y Post Test.....	66
3.4. Prueba de hipótesis	78
IV. DISCUSIÓN	80
V. CONCLUSIONES.....	82
VI. RECOMENDACIONES.....	84
VII. REFERENCIAS.....	85
ANEXO	88
ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS.....	122
ACTA DE AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS	123

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Estructura Variable Independiente.....	38
Tabla 2: Operacionalización Variable Dependiente.....	39
Tabla 3: Análisis de fiabilidad alfa de cronbach.....	40
Tabla 4: Resultados del pre test de la dimensión Marca.....	42
Tabla 5: Resultados del pre test de la dimensión Liderazgo.....	44
Tabla 6: Resultados del pre test de la dimensión Desempeño.....	46
Tabla 7: Resultados del pre test de la dimensión Práctica de la empresa.....	48
Tabla 8: Resultados del pre test de la dimensión Trabajo.....	50
Tabla 9: Resultados del pre test de la dimensión Beneficios.....	52
Tabla 10: Resultados del post test de la dimensión Marca.....	54
Tabla 11: Resultados del post test de la dimensión Liderazgo.....	56
Tabla 12: Resultados del post test de la dimensión Desempeño.....	58
Tabla 13: Resultados del post test de la dimensión Práctica de la empresa.....	60
Tabla 14: Resultados del post test de la dimensión Trabajo.....	62
Tabla 15: Resultados del post test de la dimensión Beneficios.....	64
Tabla 16: Resultados del pre y post test de la dimensión Marca	66
Tabla 17: Resultados del pre y post test de la dimensión Liderazgo	68
Tabla 18: Resultados del pre y post test de la dimensión Desempeño	70
Tabla 19: Resultados del pre y post test de la dimensión Práctica de la empresa	72
Tabla 20: Resultados del pre y post test de la dimensión Trabajo	74
Tabla 21: Resultados del pre y post test de la dimensión Beneficios	76
Tabla 16: Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon.....	78
Tabla 17: Estadísticos de contraste Wilcoxon.....	78

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 4: Resultados del pre test de la dimensión Marca.....	42
Figura: Resultados del pre test de la dimensión Liderazgo.....	44
Figura 6: Resultados del pre test de la dimensión Desempeño.....	46
Figura 7: Resultados del pre test de la dimensión Práctica de la empresa.....	48
Figura 8: Resultados del pre test de la dimensión Trabajo.....	50
Figura 9: Resultados del pre test de la dimensión Beneficios.....	52
Figura 10: Resultados del post test de la dimensión Marca.....	54
Figura 11: Resultados del post test de la dimensión Liderazgo.....	56
Figura 12: Resultados del post test de la dimensión Desempeño.....	58
Figura 13: Resultados del post test de la dimensión Práctica de la empresa.....	60
Figura 14: Resultados del post test de la dimensión Trabajo.....	62
Figura 15: Resultados del post test de la dimensión Beneficios.....	64
Figura 16: Resultados del pre y post test de la dimensión Marca.....	66
Figura 17: Resultados del pre y post test de la dimensión Liderazgo	68
Figura 18: Resultados del pre y post test de la dimensión Desempeño.....	70
Figura 19: Resultados del pre y post test de la dimensión Práctica de la empresa.....	72
Figura 20: Resultados del pre y post test de la dimensión Trabajo...	74
Figura 21: Resultados del pre y post test de la dimensión Beneficios	76

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo aplicar estrategias motivacionales para mejorar el compromiso organizacional en la Institución Educativa Brüning College, Chiclayo 2018.

La metodología se desarrolló de acuerdo un estudio de tipo experimental con diseño pre experimental, considerando como muestra a 36 trabajadores de la Institución Educativa Brüning College a quienes se aplicó un pre test y un post test haciendo uso del cuestionario.

Los resultados mostraron que el diseño de estrategias motivacionales en base al compromiso organizacional permitió a la Institución Educativa Brüning College, mejorar la deficiencias expuesta por el pre test, por el cual estas estrategias se basan en mejorar el compromiso de los trabajadores fortaleciendo el liderazgo mediante actividades que refuercen el trabajo a través de la realización de capacitaciones para el desarrollo profesional del colaborador, de esta manera influenciar en el desarrollo de la empresa para el cumplimiento de los objetivos y metas establecidas.

La aplicación sobre las estrategias motivacionales en la Institución Educativa ha permitido mejorar los índices de desempeño laboral, a su vez ha incrementado la identificación de los colaboradores generando un mejor desarrollo de actividades en las funciones establecidas por las áreas de gestión dentro de la empresa.

Palabras clave: Motivación, estrategias motivacionales, compromiso organizacional.

ABSTRACT

The objective of this research was to apply motivational strategies to improve organizational commitment in the Brüning College Educational Institution, Chiclayo 2018.

The methodology was developed according to an experimental study with a pre-experimental design, considering as sample 36 workers from the Brüning College Educational Institution to whom a pre-test and post-test were applied using the questionnaire.

The results showed that the design of motivational strategies based on organizational commitment allowed the Educational Institution Brüning College, to improve the deficiencies exposed by the pretest, by which these strategies are based on improving the commitment of the workers strengthening the leadership through activities that reinforce the work through the realization of trainings for the professional development of the collaborator, in this way to influence in the development of the company for the fulfillment of the objectives and established goals.

The application of the motivational strategies in the Educational Institution has allowed to improve the indices of labor performance, in turn has increased the identification of the collaborators generating a better development of activities in the functions established by the management areas within the company.

Keywords: Motivation, motivational strategies, organizational commitment.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Actualmente, el compromiso organizacional es un tema fundamental para el estudio en el ámbito laboral, en la psicología organizacional, y principalmente en los recursos humanos desarrollados dentro de la empresa. Así mismo. En las organizaciones ha evolucionado con los años, originando ciertos cambios y modificaciones en las prácticas generales, por el cual anteriormente se realizaban inversiones directamente con el producto, hoy en día las empresas optan por invertir sus recursos en el talento humano, ya que el éxito para el desarrollo empresarial depende mucho del compromiso medido por el desempeño que brinda a la corporación, por lo tanto en vez de invertir todo en clientes, es más conveniente invertir por las personas que se encuentran directamente en relación con los cliente a través de la atención. (Criollo y Gubio, 2016)

De este modo, las empresas vienen trabajando el reforzamiento sobre el compromiso organizacional para afianzar las relaciones entre los colaboradores y la empresa, con la finalidad de obtener mejores resultados y en la eficiencia sobre el cumplimiento de los objetivos en el tiempo estipulado. Por lo tanto, se afirma que la empresa depende directamente e indirectamente de los trabajadores para la operación y producción de bienes y servicios.

En Ecuador, Criollo y Gubio (2016) se asevera que, en las empresas, actualmente se consideran a los colaboradores como socios pertenecientes de la corporación, por lo que implica generar el mejoramiento del compromiso organizacional en una entidad. En este caso tenemos al Colegio Verbo Divino, ubicado en el cantón de Guaranda, en la provincia de Bolívar, lo cual indica que la entidad posee un promedio de excelencia educativa de 997 sobre 1000, lo cual convierte en uno de los mejores colegios del país. Sin embargo, el colegio presenta deficiencias en base al compromiso organizacional por parte del potencial humano, ya que los trabajadores y el personal administrativo desconocen acerca de sus funciones y responsabilidades en la institución. Por lo que la aplicación sobre estrategias de marketing motivacional en base a las capacitaciones por competencias se logró mejorar la situación a través de las actividades motivadoras que impulsaron al desarrollo personal y profesional de los colaboradores de la identidad.

En México, Peña y Díaz (2016) se afirma que para que la organización sea éxitos, es importante conocer el capital humano, ya que se considera uno de los mecanismos que presenta una mayor influencia para el análisis de la lealtad y la vinculación de los colaboradores de una organización. Por lo que llamo como el Compromiso Organizacional. Es fundamental que las empresas no solo conozcan el tipo de compromiso si no también el grado que posee cada uno de los miembros.

“Ciertas investigaciones indica que es mucho más probable obtener mejores resultados laborales cuando se posee de un alto desempeño, compromiso o cooperación en los colaboradores, esto depende del clima organizacional a través de las relaciones y el desarrollo ante el fortalecimiento de las competencias en el trabajo, del cual cuando estas son recompensadas causa motivaciones sobre sus reconocimientos, convirtiendo en agentes significativos de los resultados organizacionales.”. (Peña y Díaz, 2016, p.2)

Es decir, directivos y trabajadores que entiendan que la única manera de alcanzar el progreso y el bienestar individual y de la organización es elevando el rendimiento y la productividad, y ello requiere de trabajadores comprometidos con su organización por medio de la continua implementación de estrategias que incluyan el reconocimiento y la motivación para todo el personal.

Por lo tanto, es importante mantener un adecuado manejo ante el compromiso organizacional, lo cual implementar estrategias que mejoren y mantengas las relaciones óptimas entre el colaborador y empresas permitirá un mejor desempeño para la obtención de efectivos recursos. El talento humano de una empresa debe estar constantemente motivados, por lo que las empresas deben realizar actividades diarias en base al trabajo en equipo, al reconocimiento con la finalidad de incrementar y fortalecer el compromiso e identidad. (Salazar, 2015) Menciona que:

“Los empleados motivados y felices son sinónimo de productividad y competitividad; mantenerlos interesados en su trabajo y con un alto sentido de pertenencia es donde reside el secreto de los negocios sostenibles”. (Salazar, 2015 p.1)

En este sentido, los recursos humanos son el elemento clave en toda organización, ya que, de su eficiencia en el desempeño de las tareas, así como la adecuada asignación de jerarquías y responsabilidades, depende la posibilidad de alcanzar los objetivos y metas. Por ésta razón, resulta imprescindible desarrollar un político adecuado para mejorar su compromiso organizacional, que permita, entre otras cosas, valerse de distintas opciones para aumentar la motivación.

En Argentina, Según Berardi (2015) comenta en su informe titulado Motivación Laboral y Engagement lo siguiente:

Si bien es cierto, en su gran mayoría el trabajo se direccionada al valor monetario, este no debe ser uno de los factores más importante, y si en casa la empresa lo considera de esta forma, presenta un gran riesgo. Uno de los factores primordiales para fortalecer el compromiso organizacional, es mediante la motivación esto permitirá mejor el rendimiento laboral, por lo cual las competencias, la captación y el reconocimiento de o los logros, logran incrementar las relaciones personales y profesionales. Así mismo, la delegación de funciones y responsabilidades, logran potenciar las habilidades y capacidades del colaborador, fortaleciendo el compromiso y la confianza dentro de la empresa, mediante los mecanismos de motivación. (p. 1)

En este sentido es importante abordar temas que van más allá del dinero buscando otros tipos de incentivos que generen mayor confianza en los mismos trabajadores de todas áreas sin excepción alguna, logrando que estos se esfuercen o traten en obtener mejores resultados transmitiendo el buen servicio a su entorno y así sientan que su esfuerzo es valorado. Por otro lado, es recomendable otorgar incentivos en las cuales estén integrados su familia o un paseo personal.

En el Perú, el compromiso organizacional se viene trabajado en los últimos años, en la universidad ESAN en los estudios realizados por el Raking Merco Talento 2017, en donde se reconocen a las mejores empresas para la atención y retener al talento humano en el Perú, por lo que las cifras del INEI en el 2016 indicaron el 73% de empleos en el Perú son informales. Sobre esto, la Organización Internacional del Trabajo señala que la explotación laboral tiende a presentarse en entornos de informalidad y pobreza extrema. (Jáuregui, 2017)

Basado en este contexto, el talento humano y su compromiso dentro de las empresas son fundamentales para el desarrollo de la organización y a su vez se relaciona con las leyes laborales, la ética de los empresarios y el conocimiento de los colaboradores con respecto a sus derechos. Por lo que, las empresas actuales direccionan sus estrategias a al reconocimiento de logros ante la medición del compromiso del potencial humano con la organización. Lo cual no implica que el estado desatienda el marco jurídico y tributario, sino más bien se debe trabajar conjuntamente con el empresario y trabajadores, para promover una mayor sensibilización y educación en temas orientados a los derechos. (p.2)

El compromiso organizacional se ha definido por diferentes autores y coinciden en la relación sobre el fortalecimiento de vínculos generador por los colaboradores y la empresa. En tal sentido, se debe seguir trabajando en base a la gestión haciendo uso de buenas prácticas para la obtención de buenas experiencias que generen un clima laboral oportuno para el desarrollo de actividades en base a rendimiento laboral. Además, es indispensable incorporar más criterios éticos que permitan un desarrollo empresarial sostenible y beneficioso para la población.

Actualmente, uno de los retos que enfocan la dirección y gestión de recursos humanos es el fortalecimiento del compromiso organizacional mediante espacios a través de actividades que afiance las relaciones entre los colaboradores y la empresa. El compromiso organizacional es un factor que se trabaja en las empresas, y a su vez se refleja mediante el grado de lealtad y la vinculación de los trabajadores con la organización. Así mismo, permite fortalecer la identidad de la empresa para el cumplimiento de los objetivos determinados en un tiempo determinado. (Hurtado, 2017)

Petryni (2017) Se afirma que en el caos de la institución educativa Business School, presenta deficiencias en base al nivel de compromiso organizacional, lo que implica la generación de conflictos dañando las relaciones entre los colaboradores afectando el desempeño laboral. Por lo cual, actualmente las empresas que atraviesan por problemas similares, implementar soluciones para mejorar la motivación en los trabajadores a través de diferentes programas que se diseñaron para la aplicación en la institución educativa. Por lo tanto, permitió a la institución mejorar las relaciones de trabajador a empresa y en viceversa, así también en los mismos trabajadores lo cual se vio reflejado en un mejor compromiso.

Alania (2015) afirma que para el desarrollo de un eficiente compromiso organizacional es necesario realizar una serie de actividades innovadoras y espontáneas a través de sus colaboradores, con la finalidad de potenciar las capacidades expuestas en las empresas, de tal manera delegar responsabilidades para el cumplimiento efectivo de los objetivos.

Actualmente, las empresas ya no hablan del término de trabajador, sino de colaborador o clientes internos. Por otro lado, en las áreas determinadas en las empresas, en cuanto a los Recursos Humanos ahora son la Gestión de Talento. Estos cambios se han fortalecido en los últimos años, pero en su gran mayoría solo es un simple discurso, puesto que existen aún empresas que no enfocan sus objetivos y actividades en el compromiso organizacional presentando deficiencias en el desempeño. (p.1)

En las organizaciones encontramos diferentes conflictos que se presentan ya sea de manera interna como externa que siempre van a afectar a cada integrante de la empresa, sin embargo si se implementan continuamente estrategias que mejoren el compromiso organizacional se lograría tener empleados más satisfechos con sus puestos y con la entidad donde laboran.

En el ámbito local, en la Institución Educativa Brüning College se desarrolla dentro del sector educativo en el nivel primario y secundario, donde se ha identificado que existe presión en el trabajo lo que conlleva a que haya una falta de compromiso organizacional y el ambiente sea tenso, teniendo como consecuencia actitudes negativas y un bajo desempeño laboral.

La estructura de la organización está desde la gerencia, la administración, la dirección, los docentes y el personal de mantenimiento y de seguridad, donde la relación entre los trabajadores se ve distanciada por cargos y puestos generando que la motivación del personal no sea el adecuado, lo cual ha causado que en diferentes áreas no se fortalezca el compromiso organizacional.

Por otro lado, no existe una comunicación adecuada en los trabajadores y sus empleadores en las cuales tengan la confianza para expresar sus malestares y poder opinar posibles soluciones o también los colaboradores sienten que no se les brinda una atención

adecuada a sus inconvenientes, lo cual optan por comunicar los problemas a áreas superiores no siguiendo el orden jerárquico y generando conflictos internos mayores.

Es así que se ha identificado que en la organización se requiere de acciones correctivas sobre dicha situación, ya que, de no realizarse a través de una motivación adecuada, que mejore las deficiencias de comunicación, trabajo en equipo y sobre todo el compromiso organizacional, la entidad no logrará obtener el máximo desempeño y efectividad de sus trabajadores. De este modo, se determina que las estrategias motivacionales en la Institución Educativa son necesarias para dar solución a dicha problemática.

1.2 Trabajos previos

Internacionales

Manzano (2017), en su estudio: Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito, planteó como objetivo el diseño de estrategias para fortalecer el compromiso organizacional y el nivel de pertenencia de los docentes de la institución.

Manzano (2017), concluye que:

Se determina la relación e influencia que presenta el compromiso organizacional en los índices sobre la afiliación y motivación de los colaboradores, por lo que se aplican estrategias motivacionales que permitan centrar actividades que refuercen las relaciones entre los trabajadores. Es así como el personal docente, ante la aplicación de estas estrategias mejoro los índices sobre el compromiso de la empresa. (p.89)

El estudio evidencia la relación directa que guarda las estrategias motivacionales con el comportamiento organizacional, por lo cual es necesario considerar un análisis sobre el nivel de pertinencia y compromiso con la entidad para luego determinar cuáles son los factores que implican el estudio de las variables para el diseño estrategias óptimas.

Por lo que, la investigación es importante por el estudio sobre la implementación de estrategias que permitirá mejorar significativamente el compromiso a través de dinámicas expuestas en la entidad, por lo que es necesario previo al diseño de estrategias realizar un estudio sobre los factores influyente que atraviesa en la empresa mediante el compromiso para la definición de acciones estratégicas óptimas.

Fuentes (2014), en su investigación titulada: La motivación como acción gerencial en el fortalecimiento del clima organizacional. Liceo bolivariano Juan Pablo Pérez Alfonzo". Tuvo como propósito determinar los factores de la motivación laboral con el fin de que las acciones a realizar sean un aporte en la mejora del clima organizacional.

Fuentes (2014) concluye que:

Entre los factores que influyen en el compromiso laboral implican fortalecer el manejo de los procesos de comunicación para la optimización ante la capacidad

de la toma de decisiones y las relaciones interpersonales, con el fin de promover un adecuado clima laboral, que incida positivamente la motivación del docente y puede lograr un adecuado desempeño pedagógico. (p.93)

En el estudio se determina que en dicha institución prevalece un clima laboral un poco deteriorado, cerrado, ya que no hay participación o una buena comunicación entre directivos y docentes por la cual muchos profesionales pierden las ganas de trabajar, se sientan desmotivados en realizar sus funciones diarias por lo cual se debe buscar fortalezas entre cada uno de los integrantes ya que no todos pensamos de la misma manera para iniciar con una relación personal adecuada.

Al realizar esto se puede empezar con los colaboradores efectúen un buen desempeño en sus labores, motivados por el compromiso entre sí mismos.

Mejía, Bravo y Montoya (2013), en su tesis titulada: El factor del talento humano en las organizaciones. Teniendo como objetivo determinar los factores que implican en el talento humano y su incidencia dentro de las organizaciones, para el análisis de las políticas planteadas en la empresa enfocada al desarrollo personal.

Mejía, Bravo y Montoya (2013) concluyen que:

El desarrollo del talento humano necesita la implementación y uso de herramientas necesarias para la eficiencia de las labores efectuadas dentro de la empresa, como en el aspecto de la tecnología, sistemas informativos y otros. Por lo cual sirve de apoyo a las gerencias, las cuales deben tener en cuenta sobre el desarrollo del colaborador para los beneficios de la empresa y el colaborador. (p.45)

Se puede decir que el desarrollo de la empresa depende mucho de un factor importante, y es el desarrollo del talento humano, esto debido a que al fortalecer las competencias de los trabajadores la empresa también crecería y se estaría logrando un nivel importante de implicación del personal en el desarrollo y cumplimiento de los objetivos de la empresa.

La importancia de la investigación se encuentra en los hallazgos, donde se plantea que el talento humano debe contar con las herramientas necesarias para el desarrollo de sus labores y la eficiencia del trabajo realizado.

Maldonado (2013), en su tesis titulada: Análisis y determinación de los índices de satisfacción laboral del talento humano de la empresa Eléctrica Regional Del Sur S.A. (EERSSA) de la ciudad de Loja. Presento como objetivo el análisis sobre los índices o indicadores con respecto a la satisfacción de talento humano en la empresa.

Maldonado (2013) concluye que:

Una de las causas que atraviesa la empresa afecta al desarrollo y talento humano de la organización, por lo que se afirma la insatisfacción de los colaboradores en las actividades que se realiza, esto debido a la falta de apoyo que recibe por medio de sus directivos o jefes, así mismo la falta de reconocimiento y un ambiente de trabajo tengo originará deficiencias en los recursos humano y la escasa motivación efectuada en la empresa. (p.163)

Se puede decir que existen diversos factores que al no realizarse de manera eficiente afectan el buen desarrollo del talento humano en la empresa, dentro de los cuales se encuentra la falta de motivación en el trabajo.

La investigación es importante porque muestra, dentro de sus resultados, similitud con la presente investigación al considerar la motivación como un factor importante de la satisfacción del trabajador y de la gestión del talento humano.

Nacional

Yauri (2017) en su tesis titulada: “Motivación laboral, compromiso organizacional y gestión del talento humano en el nivel secundaria, distrito de Independencia”, planteo como objetivo, establecer la relación directa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en desarrollo a la gestión de talento humano en las instituciones educativas del nivel secundario.

Yauri (2017) concluye que:

La existencia sobre la relación significativa en base a la motivación y el compromiso organizacional, que influye de manera directa a la gestión de talento humano, presentando índices representativos sobre la correlación tanto de la motivación laboral como de la gestión de talento, presenta 652 y 689 respectivamente, interpretándose como moderada en relación al estudio de las dos variables. (p.98)

Esta investigación demuestra la fuerte relación que existe entre el compromiso organizacional y la gestión de talento humano, lo cual implementan actividades que constan en el desarrollo de las áreas de recursos humanos en donde se incluyen el diseño de estrategias de pertinencia, reconocimiento y motivación, con ello el nivel de compromiso organizacional mejora significativamente.

El estudio es importante porque demuestra estadísticamente la relación entre las variables motivación laboral, el compromiso organizacional y la gestión del talento humano. El estudio del Comportamiento organizacional proporciona importantes conocimientos que ayudan a entender con mayor claridad, este nuevo mundo laboral, superar la resistencia y mejorar para crear una cultura organizacional que prospere con el cambio.

Aranda (2016) en su tesis titulada: “Implementación de un plan de estrategias motivacionales para potenciar el desempeño laboral del talento humano de la Empresa de Negocios Valdivieso Saona SAC”, Tuvo como finalidad establecer un plan estratégico motivacional para el fortalecimiento del desempeño laboral de la empresa.

Aranda (2016) concluye que:

Un porcentaje mayor a la mitad indica que la empresa Negocios Valdivieso Soana SAC en el área de talento humano posee una motivación regular, lo que implica el bajo rendimiento ante el desempeño del colaborador, por lo cual se halló que los factores que influyen ante este problema se basan en la motivación, el salario, los beneficios sociales, la seguridad y estabilidad laboral. Así mismo perjudica en las inversiones y el desarrollo sobre los recursos efectuados por la

organización, lo cual origina el detenimiento de los objetivos establecidos por la empresa. (p.82)

En tal sentido, es importante conocer la importancia que presenta el uso de estrategias motivacionales para el incremento eficiente de un mejor manejo del desempeño y compromiso organizacional en los colaboradores, así también permite mejorar los funcionamientos determinados dentro de la empresa, por lo que se necesita de actividades innovadoras y creativas que desarrollen la optimización de las capacidades y habilidades del trabajo y fortalecer el compromiso ante el cumplimiento de objetivos.

Es importante, además, porque la investigación sirve como referencia para la estimación de los factores que influyen en la satisfacción y compromiso organizacional, es decir, directivos y trabajadores que entiendan que la única manera de alcanzar el progreso y el bienestar individual y de la organización es elevando el rendimiento y la productividad, y ello requiere de trabajadores comprometidos con su organización.

Mamani (2015) en su investigación titulada: “Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa”, planteo en su estudio el análisis sobre la crisis interna con respecto al manejo potencial humano, ante la deficiencia del compromiso organizacional.

Mamani (2015) concluye que:

Uno de los principales problemas aqueja a la intuición educativa en estudio, es el compromiso organizacional, puesto a los resultados evidenciaron que sus trabajadores poseen un bajo nivel ante la identidad con la institución, lo que implica el detenimiento de objetivos, la poca potencialización en las capacidades de los colaboradores y sobre todo la responsabilidad que se establece en cada uno de ellos en base a las funciones y tareas establecidas generando un clima laboral inapropiado. (p.101)

Los estudios muestran que los trabajadores se encuentran insatisfechos con los puestos de trabajos, lo que implica el mal clima laboral que presenta y el nivel bajo que se encuentra ante el desempeño laboral, por ello es necesario considerar continuamente el estudio del potencial humano con el fin de que se sientan comprometidos y satisfechos con sus labores.

Es importante del estudio rescatar, que para conocer a cabalidad que factores influyen en el compromiso organizacional, este sea estudiado en sus dimensiones que son compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Oscoco (2015) realizó una investigación titulada: “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014”. Argumento que en la entidad en estudio se presenta un bajo índice de desempeño laboral, como consecuencia de una falta de motivación por una inadecuada gestión del talento humano.

Oscoco (2015) concluye que:

El manejo de la gestión de talento humano se relaciona positivamente con el desempeño laboral y el desarrollo de las potencialidades de los colaboradores constituyente de una empresa, por lo cual se afirma que la implementación de estrategias entorno a la gestión de talento humano permite mejorar los indicadores sobre el rendimiento en las actividades efectuadas en las organizaciones a través del cumplimiento de funciones determinadas por áreas. (p.98)

Por lo tanto, ante el estudio realizado se ha determinado la relación que presenta la gestión de talento y el desempeño laboral, lo cual se establece que los factores que intervienen en el rendimiento de los colaboradores consta de la motivación efectuada por el reconocimiento de los logros afectando en el aprovechamiento de los recursos y las relaciones sobre el clima laboral.

El estudio es importante porque en la investigación se presenta una situación similar, donde la motivación como principal factor del desempeño juega un papel importante dentro de la gestión del talento en la empresa.

Baque (2014) realizó una investigación titulada: Modelo de Gestión Organizacional Orientado a la Mejora del Rendimiento del Talento Humano en las Empresas Hoteleras. Tuvo como objetivo El análisis sobre la incidencia en el modelo de gestión organizacional en el rendimiento de talento humano en las empresas hoteleras.

Baque (2014) concluye que:

Las empresas hoteleras no desarrollan los procesos de capacitación en el personal, lo que implica el deficiente trabajo en las actividades establecidas en

base a las funciones por cada área, de tal manera que se afirma el limitado desarrollo de destreza y habilidades que poseen los colaboradores lo cual imposibilita el cumplimiento de objetivos con respecto a las tareas expuesta en el centro laboral. (p.86)

En el estudio se afirma lo fundamental que es las realizaciones de capacitación en los colaboradores, ya que permite afianzar las capacidades y destrezas en base a las funciones establecidas por las actividades de trabajo.

El estudio resulta importante para la investigación puesto que parte de la gestión del talento humano es el fortalecimiento de las habilidades de los trabajadores, también se trata de una forma de motivar al personal a realizar su trabajo de manera eficiente.

Pérez y Verástegui (2013), realizaron un estudio titulado: Propuesta de gestión del talento humano basado en un modelo motivacional para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una Mype de Lima Sur – Caso avícola vera E.I.R.L. Tuvo como objetivo el análisis sobre el desempeño potencial humano y los factores que intervienen en el rendimiento de los colaboradores de la empresa en estudio.

Pérez y Verastegui (2013) concluyeron que:

Se indica la existencia de un gran porcentaje que afirman el interés sobre la aplica una propuesta motivacional para mejorar los indicadores del desempeño laboral en los trabajadores de la empresa, lo cual se medirá el grado de satisfacción con respecto al clima laboral que presenta. En este caso es necesario la implementación de una propuesta de gestión del talento humano basado en un plan motivacional que influya y mejore el desempeño laboral.

En este caso, se desarrolla una propuesta de gestión del talento humano enfocado en un modelo motivacional para los trabajadores de la empresa estudiada de tal manera que se la implementación de esta pueda servir como herramienta para mejorar el desempeño de los trabajadores al estar motivados.

Locales

Pando (2014) su estudio tiene como título: “Propuesta de mejora del nivel motivacional de los trabajadores administrativos de la Clínica del Pacífico-Chiclayo”, en la cual concluyo:

El regular nivel de reconocimiento por parte de la organización, la preocupación por la calidad del trabajo de los trabajadores, la asignación de labores rutinarias y desmotivadoras en el tiempo, la participación del empleado en las decisiones de área laboral y la oportunidad de promociones y ascensos. (p. 59)

Actualmente, existen diferentes formas que permiten mejorar la motivación ante el esfuerzo plasmado en las actividades de una empresa, lo cual se es necesario implementar estrategias motivacional entorno a actividades integradora en donde se mejore las relaciones entre los mismos trabajadores y los directivos, además que se reconozca continuamente el rendimiento de cada colaborador contribuyendo de esta manera a la obtención de un óptimo clima laboral. Por último, las empresas deben tener en cuenta que mantener el bienestar en los trabajadores beneficia a la empresa en el aprovechamiento de los recursos y una mejor calidad en los servicios, por lo que se considera la pieza clave para posicionarse en el mercado laboral e incrementar la imagen de la marca.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Teorías relacionadas a las estrategias motivacionales

La teoría de Maslow

Palomo (2013) explica que esta teoría se encuentra basada en las necesidades que presenta el individuo mediante el grado de motivación que se aplica en cada una de ella. Por lo tanto, en cuanto al estudio presente el desarrollo de la teoría de Maslow se efectúa ante la identificación de las necesidades del trabajador, lo cual se analizará para aplicar las estrategias motivacionales en base la satisfacción de las necesidades y el cumplimiento de expectativas. No obstante, la teoría no solo analiza o describe lo aplicable laboralmente, sino también en los diferentes ámbitos que se desarrolla, Maslow hace referencia sobre las cinco necesidades que posee una persona, del cual se inicia desde las necesidades fisiológicas, luego las de seguridad, posterior las de afecto, luego las de autoestima y por último la autorrealización.

Teoría de los dos Factores de Herzberg

Según Chiavenato (2013) señala que en el estudio de Herzberg consta del estudio de dos factores que influye en la conducta de las personas. Primero, encontramos los factores higiénicos, se desarrollan de manera externa en el desempeño de los colaboradores, este factor se aplica en casos de desmotivación ante las actividades que realice el trabajador dentro de la empresa. El segundo factor, consta de la motivación el cual tiene un desarrollo personal y profesional del colaborador, tiene la finalidad de lograr la satisfacer al colaborador de acuerdo a las funciones o al cargo que desempeña, genera un vínculo emocional para la obtención de logros.

1.3.2. La motivación

Porret (2014) afirma que:

La motivación consta del impulso orientado a la realización de metas o tareas establecidas, en el caso de las empresas, este factor permite a los colaboradores manejar eficientemente las activadas determinadas por la organización, del cual se basa de los incentivos y reconocimiento para la generación sobre el incremento de productividad y ganancias. (p.86)

1.3.3. Estructura para el desarrollo de las estrategias motivacionales

Chiavenato (2013) afirma que, para realizar efectivamente el manejo en cuanto al diseño y propuesta de estrategias de motivación, es importante conocer las problemáticas que suscitan en la gestión de talento humano en una organización y seguir la siguiente estructura:

1. Introducción

Chiavenato (2013) afirma que:

“Se debe incluir la presentación del plan de estrategias de motivación, la justificación y los objetivos designados direccionados al mejoramiento de la gestión del TH”. (p.57)

Consta de la estructura de estrategias de motivación y la importancia sobre el análisis de estudio a través de la organización en base a la información establecida dentro de la empresa. De tal formal, que la información manifestada permite describir las

causas que originan los problemas organizacionales, con la finalidad de establecer pautas para el desarrollo organizacional de las empresas.

La introducción del plan estratégico de motivación tiene el propósito de establecer el análisis sobre la problemática de la empresa, a su vez determinar los objetivos para mejorar los indicadores expuestos en la organización. Finalmente, fortalece la última etapa de la propuesta a través de la retroalimentación para el análisis del cumplimiento de objetivos y metas.

2. Planeación para la recopilación de información

Chiavenato (2013) afirma que:

Esta fase consta del desarrollo sobre los antecedentes de la organización como razón social, la descripción sobre el giro del negocio, las funciones, la terminación del tiempo en el mercado, historia y ubicación. Además, es necesario analizar una breve descripción actual sobre el estado de la empresa específicamente en las áreas de recursos humanos, por el cual se analizará las necesidades y las formas de como satisfacerlas.

Por lo tanto, se afirma que esta etapa consiste en la recopilación de información, con el fin de enfocar los objetivos del plan de estrategias mediante el estudio de los colaboradores. Además, permitirá evaluar el grado de satisfacción en relación a los trabajadores, en base al efecto que causan en el rendimiento laboral e incremento organizacional. (Goleman, 2018)

3. Recopilación de la información

Chiavenato (2013) afirma que:

Consiste en la aplicación de datos a través del estudio de las dimensiones de la gestión de talento humano, que son el desarrollo personal, los equipos de trabajo, la comunicación organización, productividad y resultados.

Según (Tracy, 2016), Considera como el proceso investigativo en base a la recopilación de datos e información mediante las cédulas bibliográficas que sustenten el estudio realizado a través de técnicas de muestreo. Por ellos, se encuentra diferentes tipos de técnicas para la recopilación de información, la cual se clasifica de la siguiente manera:

3.1. Investigación Documental

Es el estudio que consta de la documentación escrita de manera física, de las cuales se posee de acceso de forma directa o indirecta, ya sean textos, artículos, bibliografías, videos, entre otros del cual se encuentran relacionado a un mismo eje temático.

3.2. Investigación de Campo

Involucra el desarrollo sobre la obtención de información de manera directa en base a diferentes actividades que implica en la empresa, con la finalidad de obtener datos y crear vínculos. Existe dos clases de tipo por medio de la Investigación de campo, tenemos: Por observación directa y por interrogación. (Tracy, 2016)

Por observación directa

Su estudio se realiza en base al conocimiento práctico que se desarrolla a través de la percepción en base a las experiencias generadas por los individuos, del cual tiene como propósito la recopilación de datos de manera cuantitativa. Los instrumentos aplicados tenemos: Las fichas de campo y estudios realizados como biografías.

Por interrogación

Considerada como una técnica utilizada en los métodos de investigación y muestreo, permite determinar los factores cualitativos que influyen en una situación, por lo cual se afirma la relación directa que existe entre el investigador y la información adquirida. Sus resultados se basan en testimonios reales, entre los tipos de entrevista tenemos formales e informales.

Encuesta, es la recopilación de información en base al análisis cuantitativo con el fin de analizar las magnitudes de una situación en una determinada población. Entre ellos tenemos el cuestionario y la cédula de entrevista.

4. Análisis de la información

Chiavenato (2013) afirma que:

Según la información brindada ante la recopilación de la información obtenido por medio de la aplicación de instrumentos, se analiza el diagnóstico, del cual servirá de base para la motivación sobre las estrategias de motivación acorde a la empresa en estudio, y así poder definir adecuadamente un plan de acción.

Del mismo modo, el presente análisis de información identifica las necesidades establecidas por el individuo y el involucramiento dentro de la sociedad, de tal manera permite analizar aspectos y factores que intervienen en las estrategias de motivación, por el cual se realiza continuamente el diseño estratégico basado en mejorar y fortalecer las motivaciones laborales. (Goleman, 2018)

5. Seguimiento

Chiavenato (2013) afirma que:

En esta fase consta de la evaluación continua sobre la propuesta aplicada, es decir se realizará la defunción de los indicadores que intervienen en el plan, con la finalidad de medir y supervisar los resultados expuesto con las expectativas que se desea cumplir, de esta manera se presentará avances que constará del desarrollo de la empresa en base al incremento y mejora de la motivación en los colaboradores.

Además, se afirma que, los resultados efectuados por los instrumentos aplicados, permitirán buscar mejores alternativas de soluciones ante la problemática de una situación por el cual se considera como la fase de ayuda, en donde se aplicará las estrategias para la obtención de resultados óptimos.

1.3.4. Tipos de Motivación

Según Interconsulting Bureau (2015) señala:

Motivación Intrínseca: se realiza mediante la acción del propio individuo, del cual no necesita ayuda externa para la motivación, es también considerada como la motivación voluntaria, lo cual la propia persona se motiva para el mejoramiento y desarrollo de sus capacidades, además se basa en la satisfacción propia sin obtener recompensas.

Motivación Extrínseca: Es todo lo contrario a la primera, ya que no se desarrolla por la propia persona, estas se realizan en base a las tareas y metas propuestas, por lo cual se brindan incentivos que permitan mejorar los patrones de motivación, así mismo estos incentivos no solo se representa de manera monetaria, puede ser presentado por viajes o reconocimientos.

Motivación positiva: Se basa en el desarrollo propio de individuo ante el proceso de conductas que depende de las reacciones positivas que presente. Es decir, se estudia mediante la obtención de recompensas positivas generando un adecuado grado de satisfacción acorde a las actividades establecidas.

Motivación negativa: se refiere al proceso que el individuo desarrolla para evitar algún tipo de experiencia desagradable que dañen su motivación. Esto ocurre mediante acciones como el castigo, la humillación, o frustración.

Motivación básica: Se establece mediante el nivel de compromiso adquirido en las actividades. Es decir, se relaciona ante la actitud deportista, en se motive en base al rendimiento personal para la consecuencia de actitudes positivas.

1.3.5. Teorías del compromiso organizacional

La teoría fundamentada por Meyer y Allen manifiesta que el compromiso organizacional es la relación que caracteriza a una persona con una organización, dicha relación influirá en la fidelización de los clientes interno y externos de la organización. Del mismo modo, esta teoría menciona que el compromiso organización se manifiesta en tres formas: compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo. Dichas formas son las más aceptadas y reconocidas por diversos autores ya que tratan de explicar de una excelente manera de lo que se trata el compromiso organizacional. (Olivares , 2014)

Otros autores mencionan que el compromiso organizacional es la identificación de una persona con una organización, es decir, el nivel de responsabilidad que tiene con su centro laboral. Asimismo, se puede decir que el compromiso organizacional es la respuesta emocional positiva que tiene el colaborador con su centro de trabajo. Existen diversos autores que tratan de definir al compromiso organizacional pero la más próxima y recomendada es la que utilizan Lodahl y Kejner, donde manifiestan que el compromiso organizacional es el grado en el que una persona se desempeña en su centro laboral.(Olivares , 2014)

El compromiso organizacional

El compromiso organizacional es la relación de identificación y pertenencia que tiene un trabajador con su centro laboral. Esta relación es un factor importante para que la empresa cumpla con sus objetivos y se desarrolle correctamente en el mercado, asimismo, es primordial que una empresa haga hincapié en la gestión del compromiso.(Saracho, 2017).

Dimensiones del compromiso organizacional

Saracho (2017), identifica las dimensiones del compromiso organizacional, donde describe a las más importantes: la marca, el liderazgo, el desempeño, la práctica de la empresa, el trabajo y los beneficios.

Marca: esta dimensión se trata sobre el derecho que se tiene al utilizar una palabra, imagen, frase o símbolo de manera exclusiva para un determinado producto o servicio.

Liderazgo: esta dimensión trata de un conjunto de habilidades y capacidades que tiene una persona para direccionar e influenciar a un equipo de personas, logrando que este grupo realice sus actividades con dedicación y motivación hacia el logro de sus objetivos

Desempeño: esta dimensión se manifiesta en el desenvolvimiento de un trabajador en su centro laboral, basándose en el desarrollo de sus actividades encomendadas en la empresa.

Práctica de la empresa: esta dimensión trata de explicar el comportamiento que tiene la empresa en el mercado y como los clientes se comprometen y fidelizan con ella.

Trabajo: esta dimensión es importante debido a que trata del compromiso que tiene un empleado, dicho compromiso debe estar de la mano con las capacitaciones que el empleado recibe por parte de su empresa con el fin de que su desempeño laboral sea eficiente.

Beneficios: en esta dimensión se plasmas las oportunidades que ofrece la empresa para hacer que sus colaboradores se sientan comprometidos y por ende desarrollen adecuadamente su trabajo.

Factores del compromiso organizacional

Guevara (2013) menciona que los tres factores de compromiso organizacional propuesto por Meyel y Allen son:

El compromiso afectivo, es el vínculo emocional que los colaboradores sienten hacia su empresa, logrando que estos se sientan identificados y parte importante de esta. Este factor permite que los colaboradores tengan una relación positiva con sus empresas para que se sientan motivados y desarrollen de la mejor manera su trabajo. (Guevara, 2013)

Los trabajadores que poseen este tipo de compromiso son los que mayor beneficio generan a las empresas, debido a que dichos trabajadores buscan el bien de su centro de trabajo sin importarles los incentivos externos. Este tipo de compromiso se relaciona con la motivación intrínseca porque el trabajador realiza sus labores por el fuerte deseo de superación personal sin la necesidad de esperar algún incentivo por parte de la empresa. (Guevara, 2013)

El compromiso continuo, este compromiso hace referencia al costo que le traería a un trabajador dejar de laboral en una empresa. Es decir, el trabajador se siente comprometido con su empresa debido a que existen pocas posibilidades de conseguir un empleo igual o parecido. (Guevara, 2013)

Algunos autores han sugerido que este tipo de compromiso se subdivida en dos indicadores, tales como: el sacrificio personal que hace referencia al dejar el trabajo y en oportunidades laborales limitadas que presenta el trabajo. (Guevara, 2013)

Del mismo modo, el compromiso continuo está más relacionado con la motivación intrínseca que debe existir en una empresa por parte de sus colaboradores. En este compromiso lo que atrae al trabajador no es el desarrollo de la actividad sino la recompensa económica que se obtiene por realizarla. Entonces, esto hace que el trabajador permanezca comprometido en la organización, por que adquiere beneficios que no sacrificaría. Esto nos lleva a suponer una sociedad con un alto índice de desempleo, existirá

un mayor compromiso de continuidad por parte de los trabajadores hacia sus organizaciones. (Guevara, 2013)

El compromiso normativo, este compromiso se basa en que el trabajador presenta un sentimiento de obligación con su empresa. Es decir, la lealtad y fidelidad que tiene un trabajador con su centro laboral, valiéndose de sentido moral, ya que la empresa brinda los beneficios necesarios para que un trabajador se sienta comprometido con ella dentro, de estos beneficios tenemos a las capacitaciones y pagos de estudios que son financiados por la empresa con el fin de que sus colaboradores estén sumamente preparados de acuerdo a las necesidades de le mercado. (Guevara, 2013)

En conclusión, un trabajador se puede comprometer con su organización mediante tres formas: la primera es permaneciendo comprometidos porque han establecido un vínculo emocional y por lo tanto así lo desea, la segunda de compromiso es porque lo necesitan y están obligador a continuar en su trabajado y por último la tercera manera trata deben hacerlo porque la empresa ha confiado en ellos, ayudándolos en sus capacitaciones.

Formulación del problema

¿Cómo la implementación de estrategias motivacionales mejora el compromiso organizacional en la Institución Educativa Brüning College, Chiclayo 2018?

1.4 Justificación del estudio

La presente investigación contribuye al conocimiento de las estrategias motivacionales y el compromiso organizacional en la Institución Educativa Brüning College lo cual es fundamentada por diferentes autores quienes respaldarán los resultados del estudio.

Metodológicamente se desarrolla un estudio de tipo experimental con un diseño pre experimental donde se considera como muestra a los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College con el fin de poder analizar los factores relacionados a la motivación de los mismos y el compromiso organizacional en dicha institución por lo cual servirá de referencia para otros estudios.

Así mismo la información obtenida servirá para favorecer a los trabajadores de todas las áreas a conocer mejor sus inquietudes, sus reclamos, problemas internos con el trabajo, personales o familiares. Finalmente, la investigación es muy importante porque el resultado del estudio servirá para tomar acciones correctivas en la Institución Educativa

Brüning College y servirá como modelo a otras instituciones educativas donde se presenten situaciones similares a las que aquí se plantea.

1.5 Hipótesis

Hi: La implementación de estrategias motivacionales mejora el compromiso organizacional en la Institución Educativa Brüning College, Chiclayo 2018.

Ho: La implementación de estrategias motivacionales no mejora el compromiso organizacional en la Institución Educativa Brüning College, Chiclayo 2018.

1.6 Objetivos

Objetivo general:

Aplicar estrategias motivacionales para mejorar el compromiso organizacional en la Institución Educativa Brüning College, Chiclayo 2018.

Objetivos específicos:

- a. Medir el compromiso organizacional antes de aplicar las estrategias motivacionales en la Institución Educativa Brüning College.
- b. Diseñar y Aplicar las estrategias motivacionales en la Institución Educativa Brüning College.
- c. Evaluar y comparar el compromiso organizacional después de aplicar las estrategias motivacionales en de los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El presente estudio es una investigación aplicada, de tipo experimental basada en un diseño pre experimental debido a que se ejercerá influencia sobre la variable dependiente a través de la implementación de un estímulo, en este caso, los resultados evaluarán los cambios suscitados. Se sigue el siguiente esquema:

Dónde:

G. : O ₁ X O ₂

G: Muestra

O₁: Compromiso organizacional - Pre test.

X: Estrategias de motivación.

O₂: Compromiso organizacional - Post test.

2.2. Variables, Operacionalización

Variable Independiente: Motivación.

Definición conceptual:

Porret (2014), afirma que la motivación puede definirse como lo que impulsa, dirige y mantiene el comportamiento humano es decir se le estimula impulsos a la persona para sentirse mayor atraído al objetivo enfocado, es por ello que existen diversos incentivos que motivan a los colaboradores para generar mayor productividad y a la vez mayores ganancias a la organización.

Definición operacional:

Se trata del impulso que la empresa debe brindar a los trabajadores considerando sus necesidades, el desempeño en la empresa, y las recompensas por los logros obtenidos.

Variable Dependiente: Compromiso organizacional

Definición conceptual:

Saracho (2017), manifiesta que el comportamiento organizacional se refiere al grado de identificación y pertenencia que un individuo tiene con la empresa. La relación entre empresa y empleado es crucial para que todo funcione correctamente, por lo que una de las tareas más importantes de la empresa es la gestión del compromiso.

Definición operacional:

Se trata del estado que la empresa debe crear para que el trabajador se sienta identificado con la marca y la empresa, a través de un buen liderazgo, desarrollando el desempeño de los trabajadores, con buenas prácticas de la empresa en relación al trabajo y el reconocimiento de los beneficios de cada colaborador.

2.3. Operacionalización

Tabla 1. Estructura Variable Independiente

VARIABLES	ESTRUCTURA	DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO
VARIABLE INDEPENDIENTE : Estrategias Motivacionales	Introducción	Presentación
		Justificación del plan
		Objetivos
	Planeación para la recopilación de información	Antecedentes de la empresa
		Descripción de la situación actual de la empresa en la gestión del área de recursos humanos
		Identificar la necesidad de cambio
	Recopilación de la información	Desarrollo de los factores a evaluar - Desarrollo personal - Equipos de trabajo - Comunicación organizacional - Productividad y resultados
	Análisis de la información	Diseño de estrategias motivacionales Plan de acción
	Seguimiento	Control de la propuesta

Tabla 2. Operacionalización Variable Dependiente

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA	INSTRUMENTO
VARIABLE DEPENDIENTE: Compromiso Organizacional	Saracho (2017), manifiesta que el comportamiento organizacional se refiere al grado de identificación y pertenencia que un individuo tiene con la empresa. La relación entre empresa y empleado es crucial para que todo funcione correctamente, por lo que una de las tareas más importantes de la empresa es la gestión del compromiso.	Marca	Reputación	1, 2, 3	Ordinal	Cuestionario para los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College
			Posicionamiento de la marca	4, 5, 6	Ordinal	
		Liderazgo	Satisfacción con la dirección	7, 8, 9	Ordinal	
			Estimulación emocional	10, 11, 12	Ordinal	
		Desempeño	Desarrollo	13, 14, 15	Ordinal	
			Reconocimiento	16, 17, 18	Ordinal	
		Práctica de la empresa	Orientación al cliente	19, 20, 21	Ordinal	
			Infraestructura	22, 23, 24	Ordinal	
		Trabajo	Colaboración y capacitación	25, 26, 27	Ordinal	
			Tareas laborales	28, 29, 30	Ordinal	
		Beneficios	Estabilidad laboral	31, 32, 33	Ordinal	
			Seguridad labora	34, 35, 36	Ordinal	

2.4. Población y muestra

La población está conformada por los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College, es decir a los 36 trabajadores de la institución los mismos que conforman la muestra debido a que se cuenta con un número pequeño de trabajadores por lo que no se requiere de métodos estadísticos para ser calculada. En este caso, la muestra es de 36 trabajadores de la Institución Educativa Brüning College.

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

Técnica:

Encuesta. Esta técnica será utilizada para recolectar la información que se requiere para el estudio respecto a la motivación y los factores de la gestión del talento humano en la Institución Educativa Brüning College.

Instrumento:

Cuestionario. El instrumento consta de un conjunto de preguntas con las cuales se obtendrá la información necesaria respecto a las variables de estudio teniendo como muestra a los 36 trabajadores de la Institución Educativa Brüning College.

Validez. Se dio a través de la evaluación de expertos con el fin de poder confirmar la validez de cada pregunta en función a la operacionalización de variables.

Confiabilidad. Se realizó a través del alfa de cronbach con lo cual se ha determinado un resultado de 0.844 en la prueba piloto, lo cual indica que el instrumento es confiable para su aplicación a la muestra de estudio.

Tabla 3

Análisis de fiabilidad alfa de cronbach

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	36

2.6. Métodos de análisis de datos

Los datos serán transferidos a los programas SPSS, Excel y Word para su orden, tabulación y posterior presentación e interpretación. A partir de ello se establecerán conclusiones.

2.7. Aspectos éticos

El presente estudio tiene solo fines educativos, por lo que la información obtenida para la investigación de parte de la empresa, solo será usada con dicha finalidad, de manera verídica, sin manipulación alguna para el cumplimiento de otros propósitos. Para la aplicación de los instrumentos se explicará detalladamente los términos y condiciones de la investigación. Asimismo la información obtenida de libros, revistas, tesis, es debidamente citada según normas APA como respeto a los derechos de los autores respectivos.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo del Pre Test.

Tabla 4: Resultados del pre test de la dimensión Marca

Marca	TD		D		I		A		TA		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Me siento orgulloso(a) de trabajar en una institución de alta reputación como lo es la Institución Educativa Brüning College.	0	0%	0	0%	3	8%	12	33%	21	58%	36	100%
Considera que la Institución Educativa Brüning College es una de las mejores de la Región.	0	0%	0	0%	2	6%	8	22%	26	72%	36	100%
La Institución Educativa Brüning College comunica los logros obtenidos por los trabajadores y estudiantes	0	0%	7	19%	18	50%	9	25%	2	6%	36	100%
Considero que la Institución Educativa Brüning College es diferente (innovadora) que otras instituciones educativas.	0	0%	0	0%	2	6%	8	22%	26	72%	36	100%
Considero que la Institución Educativa Brüning College es reconocida en Chiclayo	0	0%	0	0%	0	0%	5	14%	31	86%	36	100%
Me siento identificado con la Institución Educativa Brüning College	0	0%	0	0%	10	28%	3	8%	23	64%	36	100%

Fuente: Pre test aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College.

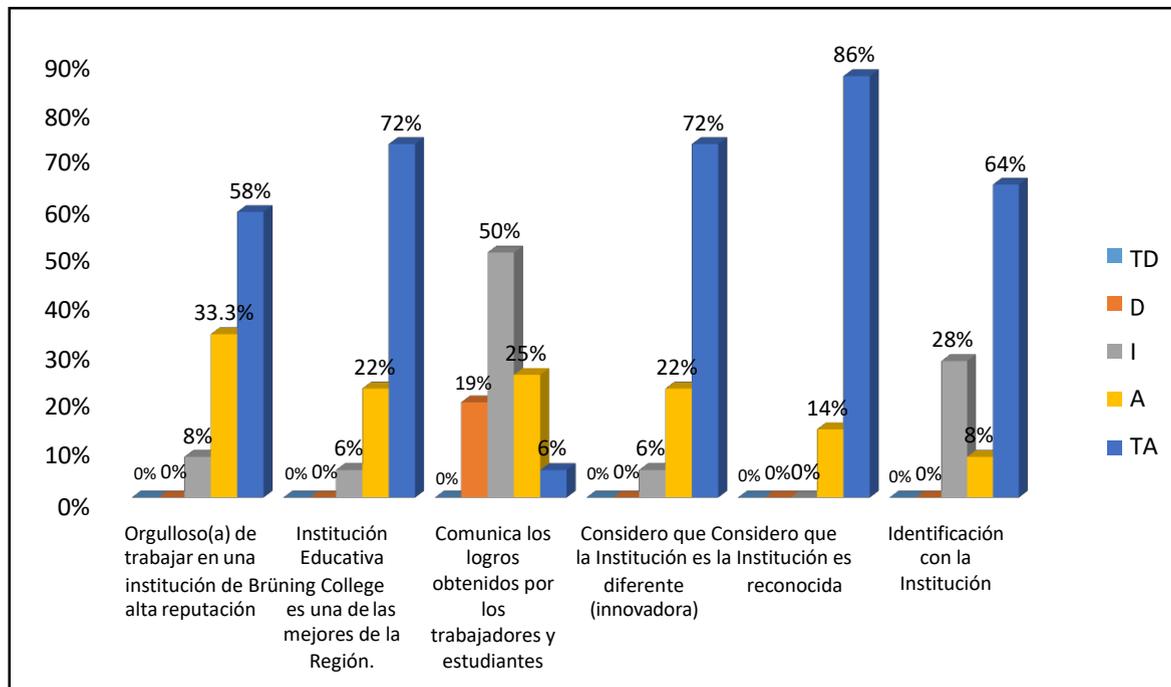


Figura 1. Resultados del pre test de la dimensión Marca.

Fuente: Tabla 4.

En la dimensión Marca, observa algunos resultados resaltantes como que el 86% indica que trabaja en una institución reconocida por sus logros, el 72% reconoce que la institución donde trabajan es reconocida en la Región Lambayeque, el 72% considera que la institución es diferente, es decir mejor, en relación a sus competidores. Por otra parte, se tiene que el 6% es indiferente respecto a que la institución es una de las mejores, el 6% es indiferente es indiferente en cuanto al nivel de innovación en la institución y el 6% muestra un total acuerdo respecto a la efectividad de la comunicación de los logros de los trabajadores.

Con respecto a la marca en la Institución Educativa Brüning College, indica que existe un gran porcentaje de trabajadores que se encuentran orgullosos de lugar que laboran y consideran a la institución de alta reputación. Así mismo afirman que la institución educativa es una las mejores de la región. Sin embargo, en cuanto a la comunicación sobre los logros obtenidos entre trabajadores y estudiantes es indiferente, lo cual puede originar ciertos desniveles en las relaciones interpersonales. Por lo contrario, consideran que la institución Brüning College es innovadora, por la cual la convierten en la institución más reconocida, colocándose dentro de la competencia en las instituciones educativas de la región. Por último, sus trabajadores presentan un alto grado de identificación con la institución educativa.

Tabla 5: Resultados del pre test de la dimensión Liderazgo

Liderazgo	TD		I		A		TA		Total			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Me siento a gusto con la Dirección y su manejo de la Institución Educativa Brüning College	0	0%	0	0%	12	33%	8	22%	16	44%	36	100%
Estoy satisfecho de cómo mis jefes directos me involucran en el trabajo en la Institución Educativa Brüning College	0	0%	5	14%	8	22%	5	14%	18	50%	36	100%
Mis superiores delegan responsabilidades en la Institución Educativa Brüning College.	1	3%	16	44%	2	6%	3	8%	14	39%	36	100%
La Dirección y administrativos de la Institución Educativa Brüning College desarrollan nuevos acercamientos para solucionar conflictos.	0	0%	0	0%	3	8%	10	28%	23	64%	36	100%
La Dirección de la Institución Educativa Brüning College mantiene una relación cordial con los trabajadores.	0	0%	0	0%	6	17%	9	25%	21	58%	36	100%
La Dirección de la Institución Educativa Brüning College promueve buena actitud en los equipos de trabajo.	0	0%	5	14%	2	6%	8	22%	21	58%	36	100%

Fuente: Pre test aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College.

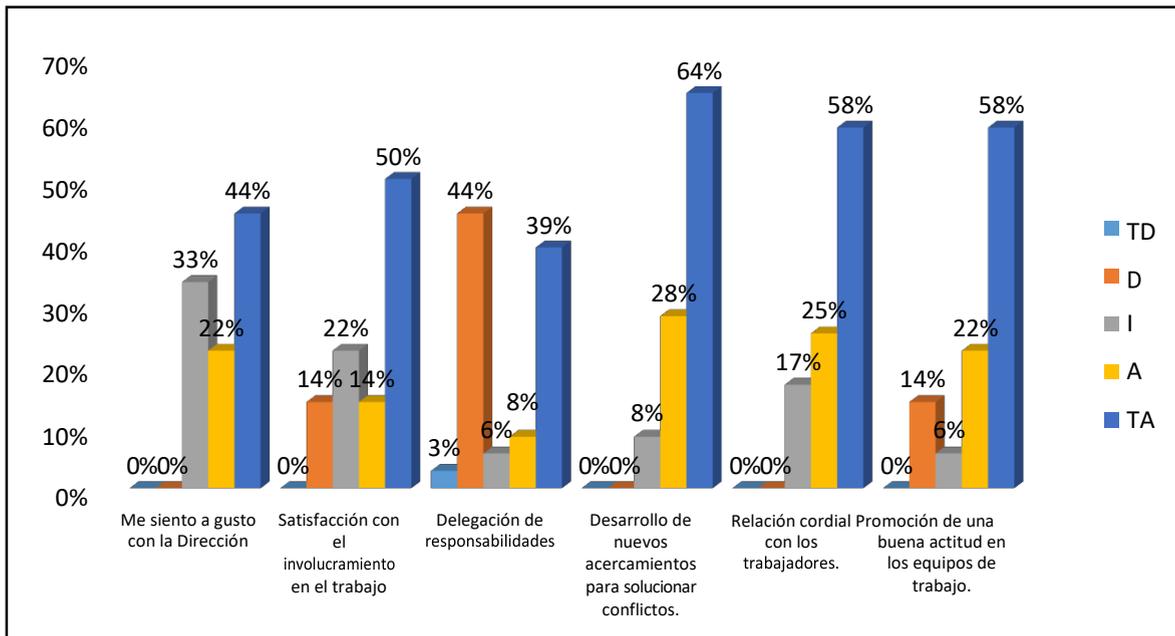


Figura 2. Resultados del pre test de la dimensión Liderazgo.

Fuente: Tabla 5

En los resultados de la dimensión liderazgo, se muestra algunos resultados resaltantes respecto a si el trabajador se siente a gusto con la Dirección, donde el 64% muestra un total acuerdo ante el desarrollo de nuevos acercamientos para la solución de conflictos entre trabajadores, el 58% muestra un total acuerdo en cuanto a que existe una relación cordial entre trabajadores, y el 58% muestra un total acuerdo en cuanto a la promoción de buenas actitudes en los equipos de trabajo. Por otra parte, se tiene que el 8% es indiferente ante el acercamiento para la solución de conflictos, el 6% es indiferente en cuanto a la promoción de buenas actitudes en los equipos de trabajo y un 3% que está en total desacuerdo en cuanto a la delegación de responsabilidades.

Con respecto al liderazgo se indica que mediante a la dirección que se realiza en la institución educativa se sienten totalmente a gusto, por el cual afirman sobre la satisfacción de sus directivos para el involucramiento más de la mitad se encuentran de acuerdo con el trabajado realizado. Por lo contrario, existe un déficit con respecto a las delegaciones de responsabilidades. Por otro lado, la institución presenta un buen indicador con respecto a los nuevos acercamientos de solucionar conflicto, a su vez poseen un alto nivel de rendimiento oportuno en las relaciones cordiales entre trabajadores, también se afirma que la institución Brüning College fomenta adecuadamente promociones en base a las buenas actitudes en los equipos de trabajo.

Tabla 6: Resultados del pre test de la dimensión Desempeño

Desempeño	TD		D		I		A		TA		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la Institución Educativa Brüning College.	0	0%	2	6%	9	25%	6	17%	19	53%	36	100%
En mi trabajo en la Institución Educativa Brüning College aprendo y desarrollo nuevas capacidades	0	0%	1	3%	2	6%	7	19%	26	72%	36	100%
Mis jefes muestran preocupación por el desarrollo de los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College	0	0%	12	33%	2	6%	7	19%	15	42%	36	100%
En la Institución Educativa Brüning College la dirección reconoce el buen desempeño de los trabajadores	0	0%	9	25%	10	28%	5	14%	12	33%	36	100%
En la Institución Educativa Brüning College la Gerencia reconoce el buen desempeño y los resultados logrados.	15	42%	9	25%	12	33%	0	0%	0	0%	36	100%
Me siento conforme con la recompensa de mi trabajo puesto que está acorde a lo que hago	0	0%	0	0%	10	28%	8	22%	18	50%	36	100%

Fuente: Pre test aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College.

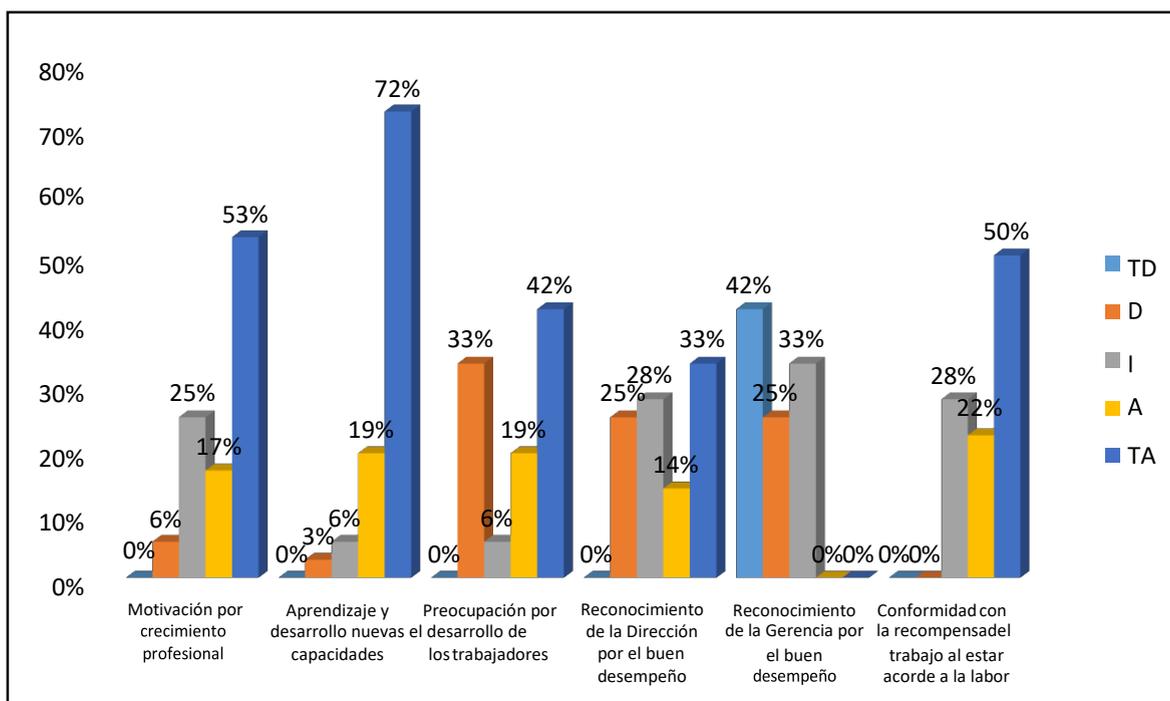


Figura 3. Resultados del pre test de la dimensión Desempeño

Fuente: Tabla 6

En cuanto a la dimensión desempeño se tiene algunos resultados resaltantes como el 72% indica que ha tenido un aprendizaje y el desarrollo de nuevas capacidades, el 53% que indica estar motivado por el crecimiento profesional, y el 50% muestra conformidad con las recompensas del trabajo puesto que estas están acorde a sus labores. Por otra parte, se tiene que el 6% está en desacuerdo que existe una motivación por el crecimiento profesional, el 6% es indiferente ante el desarrollo de los trabajadores y el 3% está en desacuerdo ante el aprendizaje y desarrollo de capacidades.

Con respecto al desempeño existe factores que se involucran en el desenvolvimiento de este, en la institución educativa se indica que existe un alto nivel de motivación ante el crecimiento profesional, por el cual implica que sus trabajadores se sienten que han mejorado su aprendizaje y desarrollo nuevas capacidades. Sin embargo, en relación a la preocupación en el desarrollo de los trabajadores se necesita afianzar este aspecto para un mejor desempeño en sus trabajadores en relación a las funciones. Por otro lado, se afirma la realización de reconocimiento desde dirección y gerencias en medida al desempeño de los trabajadores. Así mismo sus trabajadores se encuentran totalmente de acuerdo a las recompensas ofrecidas por el desempeño presentado por la institución en sus funciones.

Tabla 7: Resultados del pre test de la dimensión Práctica de la empresa

Práctica de la empresa	TD		D		I		A		TA		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Me gusta la capacidad de que tiene la Institución Educativa Brüning College para comunicarse con entidades externas	0	0%	0	0%	4	11%	9	25%	23	64%	36	100%
Me siento satisfecho de la importancia que la Institución Educativa Brüning College le da al cliente	0	0%	1	3%	1	3%	9	25%	25	69%	36	100%
En la Institución Educativa Brüning College existe una preocupación por la diversidad e inclusión cultural	0	0%	0	0%	2	6%	7	19%	27	75%	36	100%
Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda gracias a las instalaciones existentes de la Institución Educativa Brüning College	0	0%	0	0%	0	0%	5	14%	31	86%	36	100%
El mobiliario de la Institución Educativa Brüning College está en buenas condiciones para brindar el servicio educativo	0	0%	0	0%	7	19%	10	28%	19	53%	36	100%
La infraestructura de la Institución Educativa Brüning College es segura y moderna	0	0%	0	0%	0	0%	6	17%	30	83%	36	100%

Fuente: Pre test aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College.

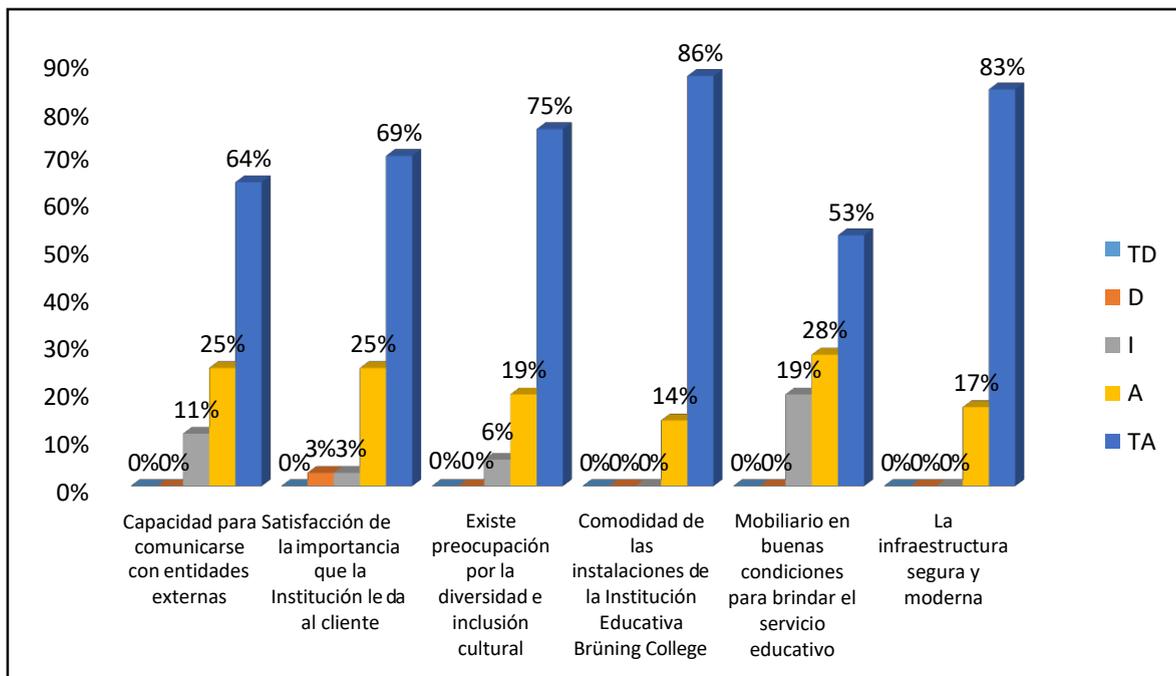


Figura 4. Resultados del pre test de la dimensión Práctica de la empresa

Fuente: Tabla 7

En la dimensión Práctica de la Empresa, el 86% muestra un acuerdo por comodidad de las instalaciones, el 83% indica estar de acuerdo con la calidad de infraestructura de la institución, el 75% indica que existe preocupación por la diversidad e inclusión cultural. Por otra parte, se tiene que el 11% es indiferente ante la capacidad de la institución para comunicarse con entidades externas, el 6% es indiferente ante la preocupación por la diversidad e inclusión, y el 3% que está en desacuerdo ante la satisfacción de la importancia que la institución le da al cliente.

En relación a las practicas que realiza como empresa, se indica que con respecto a la capacidad de comunicarse con otras entidades externas se efectúan de una manera correcta, además se afirma la importancia sobre relación entre el cliente en la satisfacción de sus necesidades. Además, se preocupan por la inclusión cultural dentro de la institución. Por otro parte, se indica que presentan adecuadas instalaciones lo que permite que los trabajadores laboren en un ambiente cómodo, los trabajadores afirman que los mobiliarios que posee la institución se encuentran en buenas condiciones, lo que implica que los trabajadores testifican que la institución educativa presenta una infraestructura segura y moderna.

Tabla 8: Resultados del pre test de la dimensión Trabajo

Trabajo	TD		E		I		A		TA		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Me siento contento de la relación que existe con mis compañeros de trabajo y el apoyo que me brindan en la Institución Educativa Brüning College	0	0%	7	19%	3	8%	6	17%	20	56%	36	100%
Cuando tiene dificultades en el trabajo sus compañeros de trabajo le orientan para solucionarlo	5	14%	6	17%	3	8%	5	14%	17	47%	36	100%
Estoy satisfecho con las capacitaciones que se da en la Institución Educativa Brüning College	7	19%	15	42%	14	39%	0	0%	0	0%	36	100%
Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma en la Institución Educativa Brüning College	0	0%	4	11%	20	56%	5	14%	7	19%	36	100%
Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la Institución Educativa Brüning College	0	0%	0	0%	2	6%	9	25%	25	69%	36	100%
La Institución Educativa Brüning College maneja bien la comunicación entre sus áreas	6	17%	6	17%	11	31%	2	6%	11	31%	36	100%

Fuente: Pre test aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College.

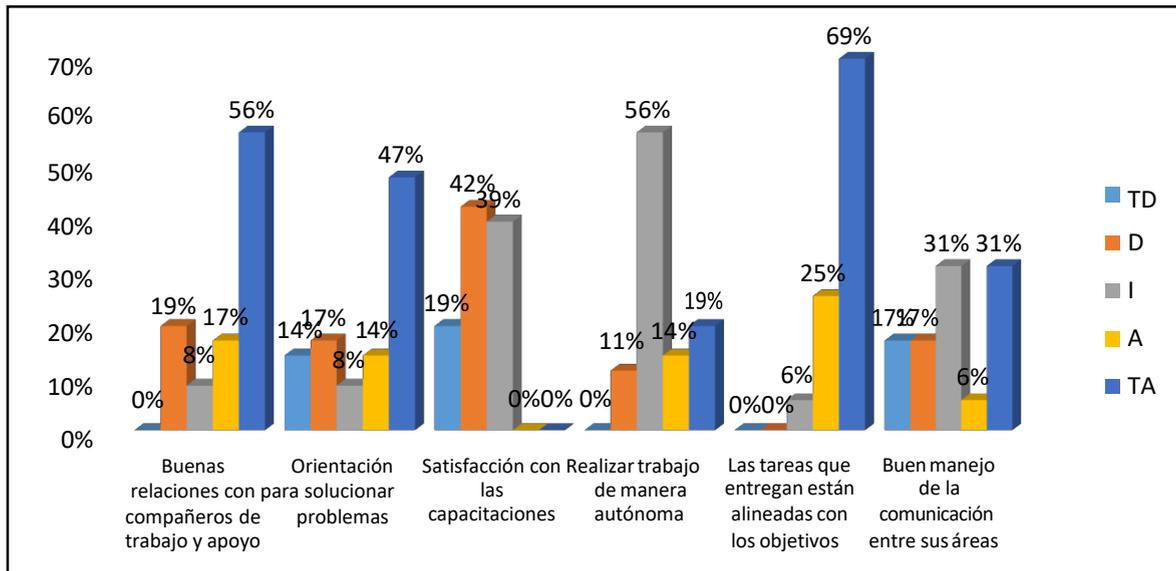


Figura 5. Resultados del pre test de la dimensión Beneficios

Fuente: Tabla 8.

Se tiene en la dimensión Trabajo, que el 69% muestra un acuerdo respecto a que las tareas se encuentran alineadas a los objetivos, el 56% de acuerdo respecto a las buenas relaciones y apoyo entre compañeros de trabajo, y el 56% es indiferente respecto a que realiza un trabajo de manera autónoma. Por otra parte, se tiene que el 8% es indiferente ante la orientación para solucionar problemas, el 6% ante si las tareas que se entregan están alineadas con los objetivos, y un 6% que está de acuerdo ante el buen manejo de la comunicación entre las áreas.

Con razón a sus beneficios en la institución se tiene, que existe buenas relaciones entre los equipos de trabajo, además se afirma sobre la orientación de solucionar problemas en apoyo a los compañeros de trabajo. Por lo contrario, los trabajadores no se encuentran satisfechos con las capacitaciones que se realizan en la institución educativa, por lo cual no se efectúa de manera adecuada un trabajo autónomo en sus trabajadores. Sin embargo, las tareas establecidas por las áreas se generan de manera óptima alienadas sus objetivos. No obstante, se necesita afianzar la comunicación en las diferentes áreas de la institución educativa.

Tabla 9: Resultados del pre test de la dimensión Beneficios

Beneficios	TD		D		I		A		FA		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Me siento seguro en mi trabajo ya que parece un trabajo estable en la Institución Educativa Brüning College	10	28%	8	22%	4	11%	6	17%	8	22%	36	100%
En la Institución Educativa Brüning College se reconoce los derechos laborales de sus trabajadores	0	0%	3	8%	2	6%	6	17%	25	69%	36	100%
Me siento satisfecho con los beneficios que obtengo en la Institución Educativa Brüning College, tanto monetarios como no monetarios	0	0%	0	0%	4	11%	8	22%	24	68%	36	101%
En la Institución Educativa Brüning College se cuenta con todas las medidas de seguridad	0	0%	0	0%	0	0%	5	14%	31	86%	36	100%
Estoy tranquilo por trabajar en un ambiente seguro como el de la Institución Educativa Brüning College	0	0%	0	0%	4	11%	7	19%	25	69%	36	100%
La zona donde se encuentra ubicada la Institución Educativa Brüning College es segura	0	0%	0	0%	0	0%	5	14%	31	86%	36	100%

Fuente: Pre test aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College.

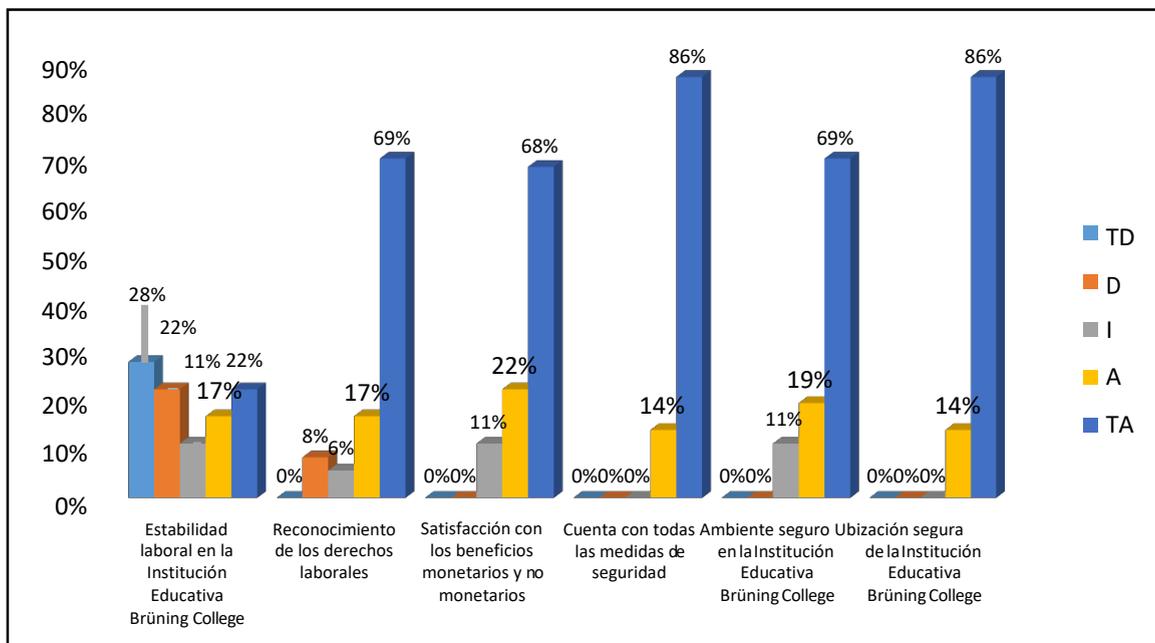


Figura 6. Resultados del pre test de la dimensión Beneficios

Fuente: Tabla 9.

En la dimensión Beneficios se tiene que el 86% está de acuerdo con las medidas de seguridad que se toman en la institución, y el 86% de acuerdo sobre la ubicación geográfica de la institución, el 68% de acuerdo al estar satisfecho con los beneficios monetarios y no monetarios. Por otra parte, se tiene que el 11% es indiferente ante un ambiente seguro en la institución, el 11% es indiferente ante la estabilidad laboral en la institución, y el 6% es indiferente ante el reconocimiento de los derechos de los trabajadores.

Entre sus otros beneficios se muestra que los trabajadores manifiestan la carencia sobre la estabilidad laboral. Sin embargo, en la empresa se realizan reconocimientos sobre los derechos laborales, de igual forma los trabajadores afirman que se encuentran satisfechos con los beneficios monetarios y no monetarios que se aplican en la institución. Por otro parte, cuenta con medidas de seguridad, ofreciendo un ambiente y ubicación segura a quienes forman parte de la Institución Educativa Brüning College.

3.2. Análisis descriptivo del Post Test.

Tabla 10: Resultados del post test de la dimensión Marca

Marca	TD		D		I		A		TA		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Me siento orgulloso(a) de trabajar en una institución de alta reputación como lo es la Institución Educativa Brüning College.	0	0%	0	0%	0	0%	11	31%	25	69%	36	100%
Considera que la Institución Educativa Brüning College es una de las mejores de la Región.	0	0%	0	0%	1	3%	7	19%	28	78%	36	100%
La Institución Educativa Brüning College comunica los logros obtenidos por los trabajadores y estudiantes	0	0%	0	0%	8	22%	15	42%	13	36%	36	100%
Considero que la Institución Educativa Brüning College es diferente (innovadora) que otras instituciones educativas.	0	0%	0	0%	1	3%	7	19%	28	78%	36	100%
Considero que la Institución Educativa Brüning College es reconocida en Chiclayo	0	0%	0	0%	0	0%	3	8%	33	92%	36	100%
Me siento identificado con la Institución Educativa Brüning College	0	0%	0	0%	1	3%	1	3%	34	94%	36	100%

Fuente: Pre test aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College.

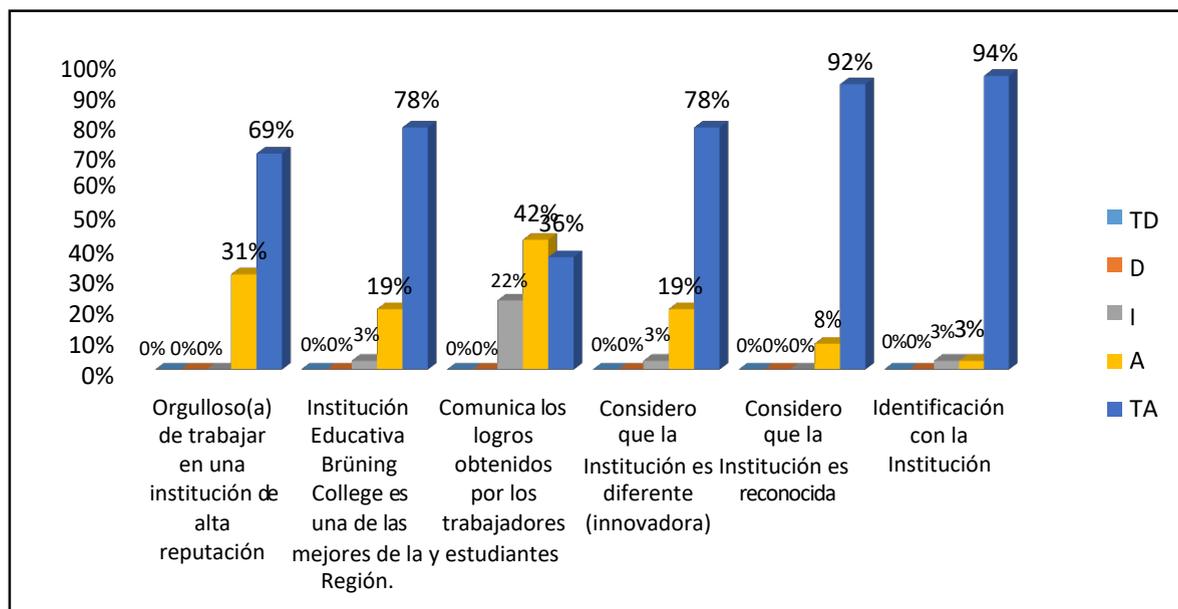


Figura 7. Resultados del post test de la dimensión Marca.

Fuente: Tabla 10.

En la dimensión Marca, se muestra algunos resultados obtenidos donde se indica que el 94% revela que se encuentran identificados con la institución, el 92% reconoce que la institución donde trabajan es reconocida en la Región Lambayeque, el 78% indican que la Institución Educativa Brüning College es una de la mejores de la Región. Por otro lado, se tiene que el 22% es indiferente ante la comunicación de logros obtenidos por los trabajadores y estudiantes de la institución, el 3% es indiferente en cuanto al nivel de innovación en la institución y por último existe un 3% que es indiferente en canto a la identificación de la institución.

Con respecto a la marca en la Institución Educativa Brüning College, ante la aplicación de la propuesta se ha indicado en los resultados que, habido una mejora porcentual con respecto a la identificación de la institución educativa en sus trabajadores, así también se afirma que la institución educativa es una de las más reconocida en comparación a sus competencias y una de las mejores al nivel regional. Por otra parte, se ha reducido considerablemente los índices porcentuales con respecto a la comunicación de logros de los trabajadores y estudiantes de la institución. Así como también se ha reducido los porcentajes de indiferencia con respecto a la innovación de la institución.

Tabla 11: Resultados del post test de la dimensión Liderazgo

Liderazgo	TD		D		I		A		TA		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Me siento a gusto con la Dirección y su manejo de la Institución Educativa Brüning College	0	0%	0	0%	3	8%	7	19%	26	72%	36	100%
Estoy satisfecho de cómo mis jefes directos me involucran en el trabajo en la Institución Educativa Brüning College	0	0%	0	0%	6	17%	8	22%	22	61%	36	100%
Mis superiores delegan responsabilidades en la Institución Educativa Brüning College.	0	0%	5	14%	2	6%	8	22%	21	58%	36	100%
La Dirección y administrativos de la Institución Educativa Brüning College desarrollan nuevos acercamientos para solucionar conflictos.	0	0%	0	0%	0	0%	9	25%	27	75%	36	100%
La Dirección de la Institución Educativa Brüning College mantiene una relación cordial con los trabajadores.	0	0%	0	0%	2	6%	8	22%	26	72%	36	100%
La Dirección de la Institución Educativa Brüning College promueve buena actitud en los equipos de trabajo.	0	0%	0	0%	1	3%	4	11%	31	86%	36	100%

Fuente: Pre test aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College.

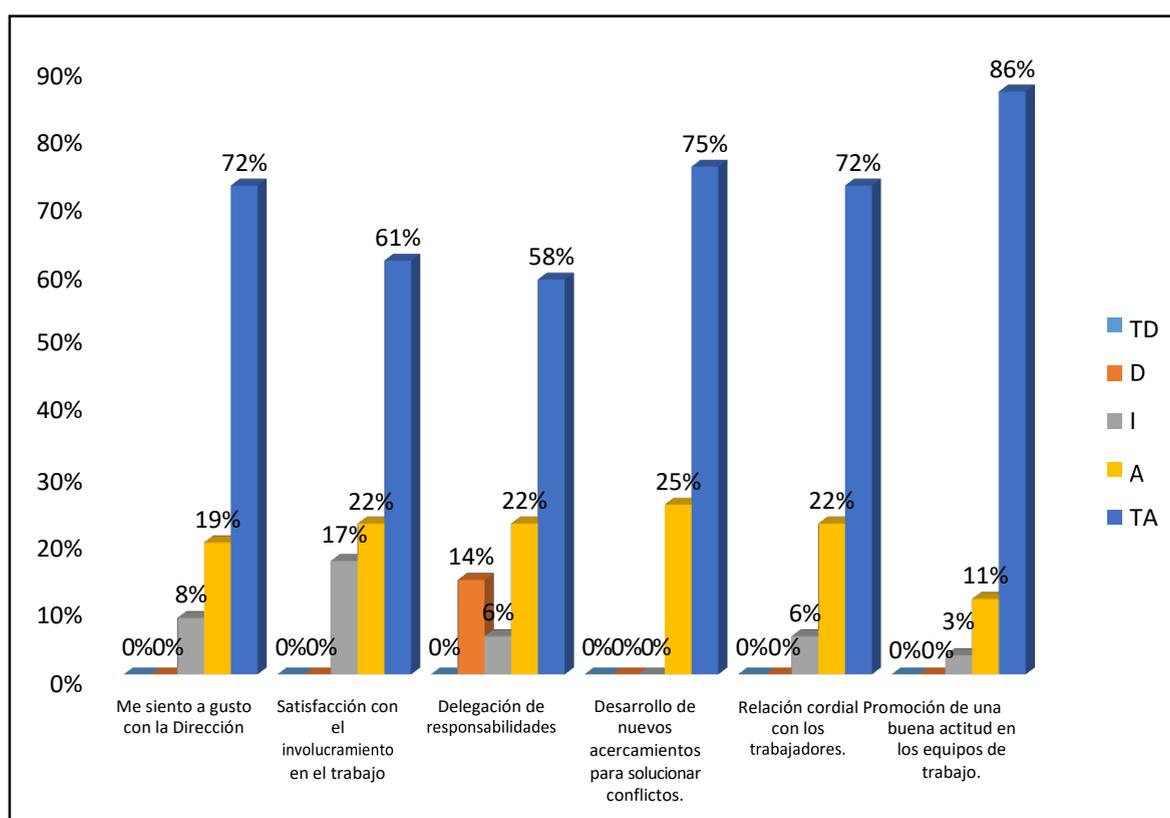


Figura 8. Resultados del post test de la dimensión Liderazgo

Fuente: Tabla 11.

En la dimensión del liderazgo, ante los resultados del post test, se evidencia que existe un 86 % en cuanto a la promoción de una buena actitud en los equipos de trabajos pertenecientes de la institución. Además, un 75% se encuentra en total acuerdo ante el desarrollo de nuevos espacios participativos o acercamientos hacia la solución de conflictos en la institución, y también un 72% indica las mejorar en cuanto a la relación cordial con los trabajadores. Por otra parte, el 17% se encuentra indiferente con la satisfacción en el involucramiento del trabajo, un 8% es indiferente en cuanto a la comodidad en la dirección y un 6% son indiferentes a las delegaciones de responsabilidades determinadas en la institución educativa.

Con respecto al liderazgo en la Institución Educativa Brüning College ha aumentado progresivamente con respecto a la promoción de buenas actitudes que fomenten el trabajo en equipo, además existe un mayor desarrollo con respecto al desarrollo de alternativas de solución de conflicto en la empresa, lo que ha permitido que los niveles de porcentaje ante las relaciones entre los trabajadores se efectúen de manera más cordial con el fin de obtener mejores resultados ante el desempeño y el clima laboral del lugar. Por otro lado, se ha podido reducir ciertos porcentajes en cuanto a la indiferencia en la satisfacción mediante el involucramiento del trabajo. Además, se indican la reducción de porcentajes sobre la comodidad en la dirección y sobre las relaciones cordiales entre los trabajadores, logrando un mejor clima laboral para el aprovechamiento de un mejor manejo en los recursos establecidos por la institución.

Tabla 12: Resultados del post test de la dimensión Desempeño

Desempeño	TD		D		I		A		TA		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la Institución Educativa Brüning College.	0	0%	0	0%	5	14%	5	14%	26	72%	36	100%
En mi trabajo en la Institución Educativa Brüning College aprendo y desarrollo nuevas capacidades	0	0%	1	3%	1	3%	5	14%	29	81%	36	100%
Mis jefes muestran preocupación por el desarrollo de los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College	0	0%	0	0%	2	6%	12	33%	22	61%	36	100%
En la Institución Educativa Brüning College la dirección reconoce el buen desempeño de los trabajadores	0	0%	5	14%	5	14%	10	28%	16	44%	36	100%
En la Institución Educativa Brüning College la Gerencia reconoce el buen desempeño y los resultados logrados.	3	8%	4	11%	7	19%	4	11%	18	50%	36	100%
Me siento conforme con la recompensa de mi trabajo puesto que está acorde a lo que hago	0	0%	0	0%	3	8%	7	19%	26	72%	36	100%

Fuente: Pre test aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College.

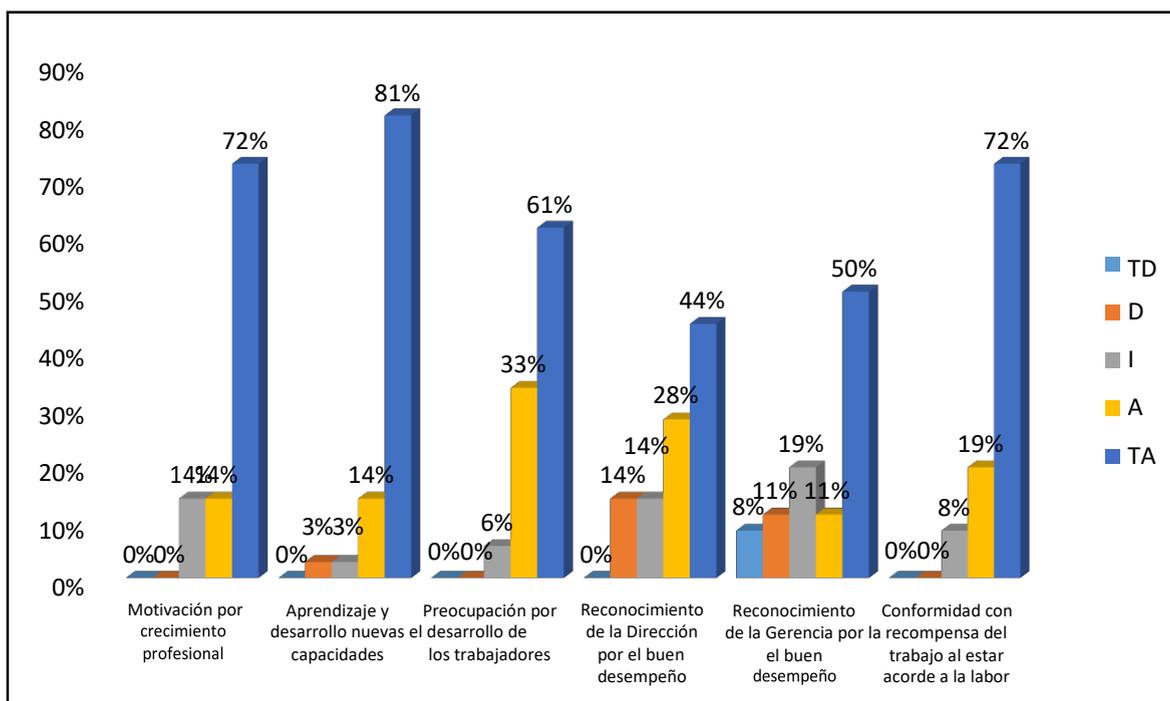


Figura 9. Resultados del post test de la dimensión Desempeño

Fuente: Tabla 12

En relación a la dimensión del desempeño, se indica ante los resultados del post test que el 81% indican que en la institución educativa se desarrollan nuevas capacidades y se adquiere nuevos conocimientos. Además, el 72% se encuentra motivador por el crecimiento profesional dentro de la institución, y también un 61% afirman que la institución se preocupa por el desarrollo de sus trabajadores. Por lo contrario, existe un 14% que está en desacuerdo frente al reconocimiento de la dirección por el buen desempeño, un 11% indica el desacuerdo con el reconocimiento de la gerencia por el buen desempeño, y un 3% en desacuerdo ante el aprendizaje y desarrollo de nuevas capacidades dentro de la institución.

Con respecto a la dimensión de desempeño en la Institución Educativa Brüning College, se indica los altos niveles de porcentaje en cuanto a las mejoras en el aprendizaje y desarrollo de nuevas capacidades entre los trabajadores. Además, ha permitido que se desarrolle la motivación en los trabajadores siendo un factor importante para el crecimiento profesional del colaborador. Por último, afirman que la institución se preocupa por el desarrollo de sus trabajadores. Por lo contrario, aún existen ciertos porcentajes en algunas deficiencias, que han reducido significativamente ante la aplicación de la propuesta, como el reconocimiento de la dirección y las gerencias ante el buen desempeño, y el desarrollo de los conocimientos de los trabajadores para el aporte de la empresa.

Tabla 13: Resultados del post test de la dimensión Práctica de la empresa

Práctica de la empresa	TD		D		I		A		TA		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Me gusta la capacidad de que tiene la Institución Educativa Brüning College para comunicarse con entidades externas	0	0%	1	3%	1	3%	9	25%	25	69%	36	100%
Me siento satisfecho de la importancia que la Institución Educativa Brüning College le da al cliente	0	0%	0	0%	2	6%	7	19%	27	75%	36	100%
En la Institución Educativa Brüning College existe una preocupación por la diversidad e inclusión cultural	0	0%	0	0%	3	8%	9	25%	24	67%	36	100%
Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda gracias a las instalaciones existentes de la Institución Educativa Brüning College	0	0%	0	0%	0	0%	6	17%	30	83%	36	100%
El mobiliario de la Institución Educativa Brüning College está en buenas condiciones para brindar el servicio educativo	0	0%	0	0%	6	17%	9	25%	21	58%	36	100%
La infraestructura de la Institución Educativa Brüning College es segura y moderna	0	0%	0	0%	0	0%	5	14%	31	86%	36	100%

Fuente: Pre test aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College.

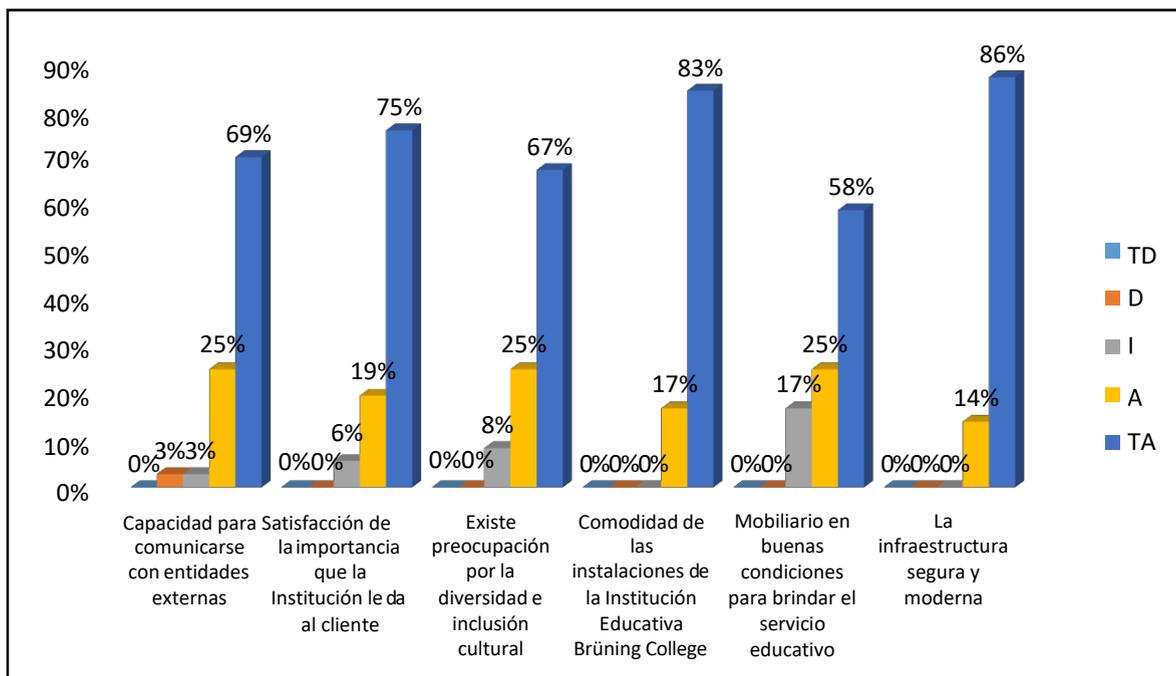


Figura 10. Resultados del post test de la dimensión Práctica de la empresa

Fuente: Tabla 13.

En cuanto a la dimensión de la práctica de la empresa, se indica en los resultados del post test, existe un 86% que están de acuerdo que la infraestructura de la institución es segura y moderna, un 83% aseguran que se sienten cómodos con las instalaciones de la Institución Educativa Brüning College y un 75% se encuentra satisfechos sobre la importancia que otorga la institución al cliente. No obstante, existen porcentajes bajos sobre algunos aspectos que aún falta mejorar pero que a su vez han reducido significativamente, se indica que el 17% es indiferente en cuanto a las condiciones sobre los mobiliarios para brindar un buen servicio educativo. Un 8% es indiferente ante la preocupación sobre la diversidad de inclusión cultural y un 6% en cuanto a la satisfacción sobre la importancia de la satisfacción que otorga la institución al cliente.

Con respecto a la dimensión de práctica de la empresa, se tiene que ha mejorado en sus índices significativamente ya que existen unos porcentuales considerables en cuanto al total acuerdo de la infraestructura en donde se afirma que esta es segura y moderna, lo que genera una mejor comodidad en las instalaciones de la Institución Educativa Brüning College. Así mismo presenta mejor resultado en cuanto a la satisfacción de la importancia que otorga la institución al cliente. Por consiguiente, existen porcentajes sobre el nivel de indiferencia que han reducido notablemente ante la aplicación de la propuesta como, el conocimiento sobre las condiciones mobiliarias que presenta la institución en base a su servicio educativo, la indiferencia en cuanto la diversidad de inclusión cultural y los aspectos que conciernen a la satisfacción sobre la importancia que otorga la institución al cliente.

Tabla 14: Resultados del post test de la dimensión Trabajo

Trabajo	TD		D		I		A		IA		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Me siento contento de la relación que existe con mis compañeros de trabajo y el apoyo que me brindan en la Institución Educativa Brüning College	0	0%	2	6%	1	3%	9	25%	24	67%	36	100%
Cuando tiene dificultades en el trabajo sus compañeros de trabajo le orientan para solucionarlo	0	0%	1	3%	2	6%	9	25%	24	67%	36	100%
Estoy satisfecho con las capacitaciones que se da en la Institución Educativa Brüning College	0	0%	0	0%	3	8%	20	56%	13	36%	36	100%
Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma en la Institución Educativa Brüning College	0	0%	1	3%	16	44%	10	28%	9	25%	36	100%
Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la Institución Educativa Brüning College	0	0%	0	0%	0	0%	8	22%	28	78%	36	100%
La Institución Educativa Brüning College maneja bien la comunicación entre sus áreas	0	0%	1	3%	7	19%	7	19%	21	58%	36	100%

Fuente: Pre test aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College.

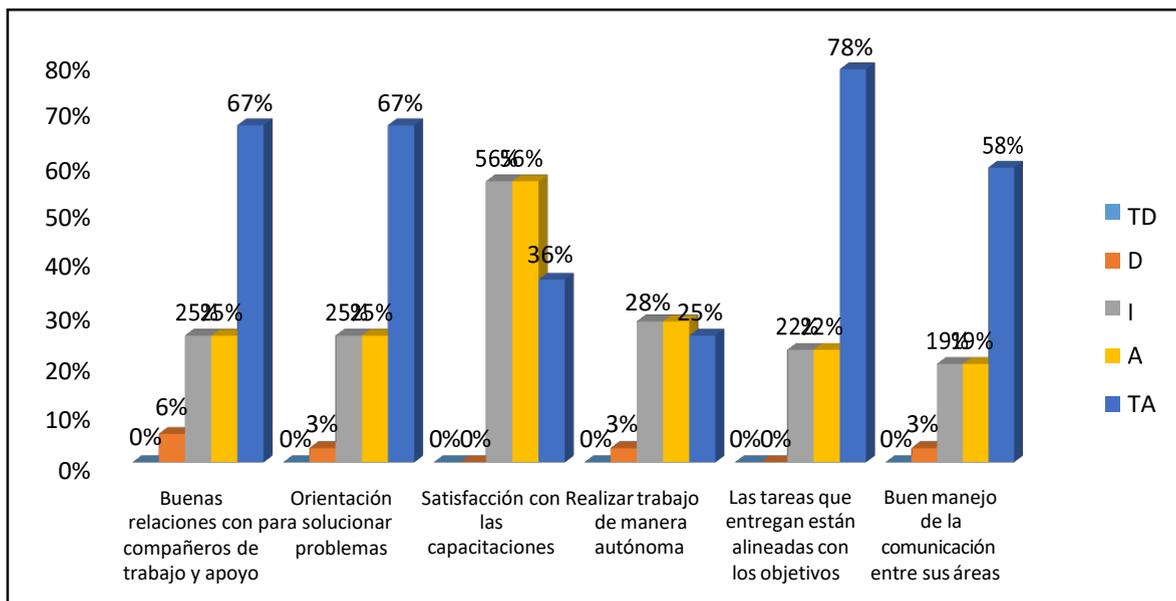


Figura 11. Resultados del post test de la dimensión Trabajo

Fuente: Tabla 14.

En cuanto a la dimensión de trabajo, los resultados arrojados por el post test obtuvieron que, el 78% está totalmente de acuerdo que las tareas que se entregan se encuentra alineadas con los objetivos establecidos por la empresa. Un 67% afirma que existen buenas relaciones con los compañeros de trabajo y apoyo, y un 58% indica sobre la existencia de un buen manejo de las comunicaciones entre sus áreas. Por lo contrario, ahora, un 6% se encuentra en desacuerdo e indican que no existen buenas relaciones en el trabajo, un 3% desacuerdo ante la orientación para la solución de problemas y un 3% en cuanto a la realización de trabajo de manera autónoma.

Con respecto a la dimensión de trabajo ante la realización del post test, se evidencia el progreso sobre sus indicadores como, por ejemplo, actualmente existen un gran porcentaje que afirman que las tareas que se entregan se encuentran alineadas a los objetivos establecidos por la institución, además las relaciones entre los compañeros de trabajo han mejorado progresivamente, haciendo aún un porcentaje bajo sobre algunos compañeros que se encuentra en desacuerdo. También indica que existe un buen manejo de la comunicación entre sus áreas. Por consiguiente, se ha reducido favorablemente en el poste test ciertos porcentajes como en el caso de la orientación para solucionar problemas y la realización de trabajo autónomo.

Tabla 15: Resultados del post test de la dimensión Beneficios

Beneficios	TD		D		I		A		FA		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Me siento seguro en mi trabajo ya que parece un trabajo estable en la Institución Educativa Brüning College	2	6%	4	11%	7	19%	10	28%	13	36%	36	100%
En la Institución Educativa Brüning College se reconoce los derechos laborales de sus trabajadores	0	0%	2	6%	2	6%	5	14%	27	75%	36	100%
Me siento satisfecho con los beneficios que obtengo en la Institución Educativa Brüning College, tanto monetarios como no monetarios	0	0%	0	0%	2	6%	5	14%	29	81%	36	101%
En la Institución Educativa Brüning College se cuenta con todas las medidas de seguridad	0	0%	0	0%	0	0%	4	11%	32	89%	36	100%
Estoy tranquilo por trabajar en un ambiente seguro como el de la Institución Educativa Brüning College	0	0%	0	0%	2	6%	7	19%	27	75%	36	100%
La zona donde se encuentra ubicada la Institución Educativa Brüning College es segura	0	0%	0	0%	0	0%	4	11%	32	89%	36	100%

Fuente: Pre test aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College.

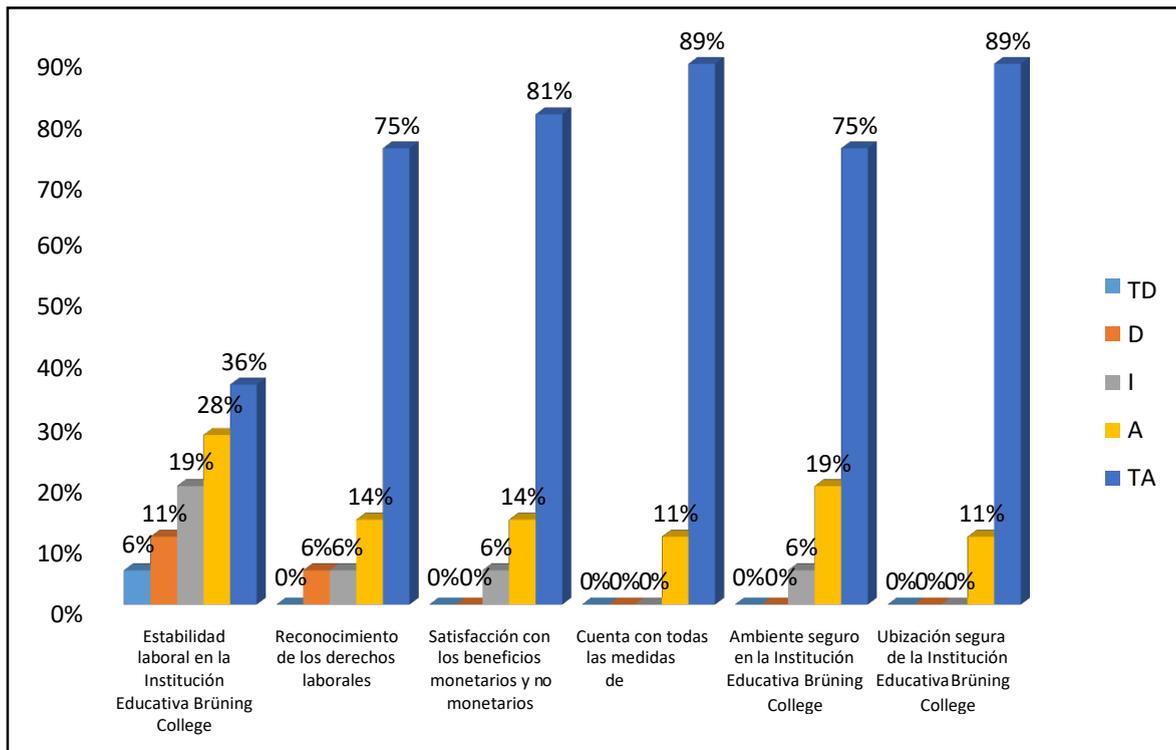


Figura 12. Resultados del post test de la dimensión Beneficios

Fuente: Tabla 15.

En cuanto la dimensión de beneficios en la realización del post test, se indica que un 89% están totalmente de acuerdo en cuanto a las medidas de seguridad que presenta la institución educativa, un 81% se encuentran satisfechos con los beneficios monetarios y no monetarios, por último, un 75% afirman que existe un reconocimiento ante los derechos laborales. Por otra parte, un 11% se encuentra en desacuerdo ante la estabilidad laboral que posee la Institución Educativa Brüning College y un 6% en desacuerdo con respecto al reconocimiento de los derechos laborales.

Con respecto a la dimensión de trabajo ante la realización del post test, se evidencia el progreso sobre sus indicadores como, por ejemplo, que los trabajadores afirman que la institución cuenta con medidas de seguridad, además se indica que se encuentran satisfechos con los beneficios monetarios y no monetarios que se producen en la institución, por último, existen un mayor porcentaje ante el reconocimiento de la Institución Educativa Brüning College ante los derechos laborales. Por consiguiente, se ha reducido favorablemente en el poste test ciertos porcentajes como en el caso sobre la estabilidad laboral y el reconocimiento de los derechos laborales.

3.3. Comparación del Pre y Post Test

Tabla 16: Resultados del pre y post test de la dimensión Marca

	TD	D	I	A	TA
	0%	6%	21%	27%	45%
PRE TEST	0%	0%	11%	15%	74%
	0%	0%	8%	31%	61%
POST TEST	0%	0%	2%	10%	88%

Fuente: Comparación del Pre y Post test aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College.

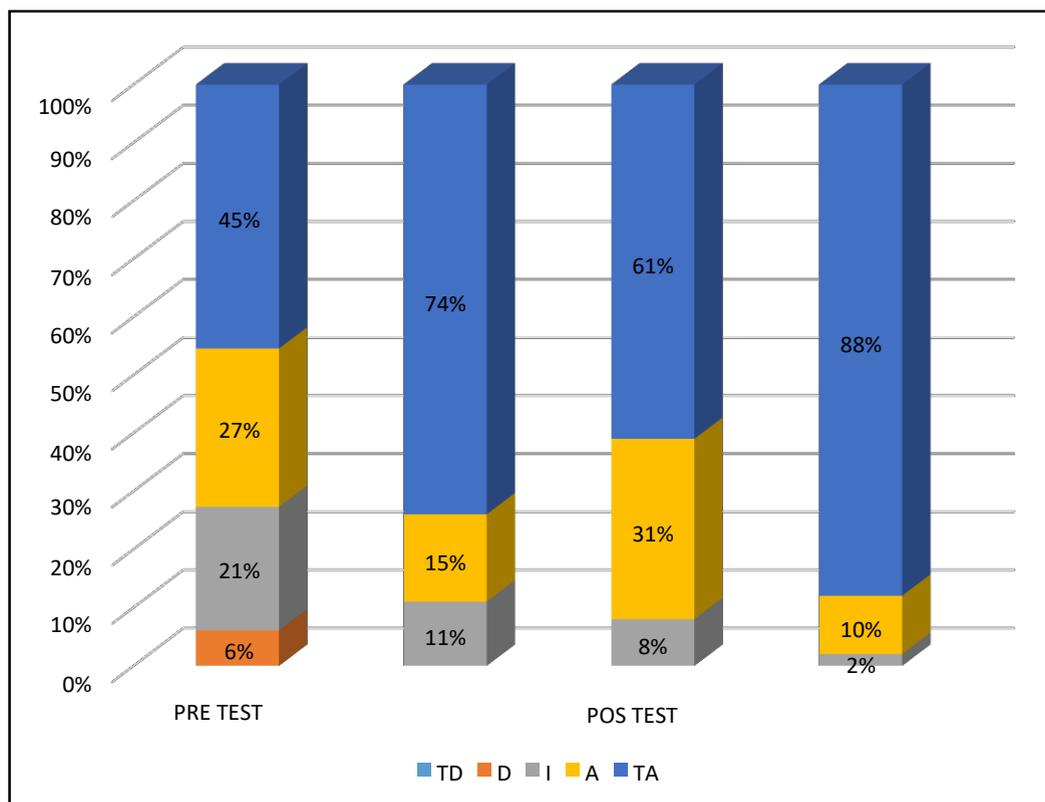


Figura 13. Resultados del pre y post test de la dimensión Marca

Fuente: Tabla 16.

En el análisis comparativo de la dimensión marca se observa diferencias significativas en relación al pre test, donde se tuvo un total acuerdo de 74% y un total acuerdo de 45% en relación a la reputación y posicionamiento de marca respectivamente; lo cual en el post test se ha encontrado un total acuerdo de 88% en relación a la reputación de marca y un total acuerdo de 61% en relación al posicionamiento de marca. Por otra parte, los indiferentes en el pre test fueron de 21% y 11% en relación a la reputación y posicionamiento de marca respectivamente, la cual se redujo a 8% y 2%.

En este sentido, el resultado muestra diferencias significativas luego de implementar el taller enfocado en mejorar los factores relacionados a la marca en los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College al reducir el porcentaje de indiferentes identificados en el pre test, de esta manera se puede verificar los resultados obtenidos en relación a la dimensión marca luego de implementar las estrategias establecidas para dicha dimensión.

Tabla 17: Resultados del pre y post test de la dimensión Liderazgo

	TD	D	I	A	TA
	1%	19%	20%	15%	44%
PRE TEST	0%	5%	10%	25%	60%
	0%	5%	10%	21%	64%
POST TEST	0%	0%	3%	19%	78%

Fuente: Comparación del Pre y Post test aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College.

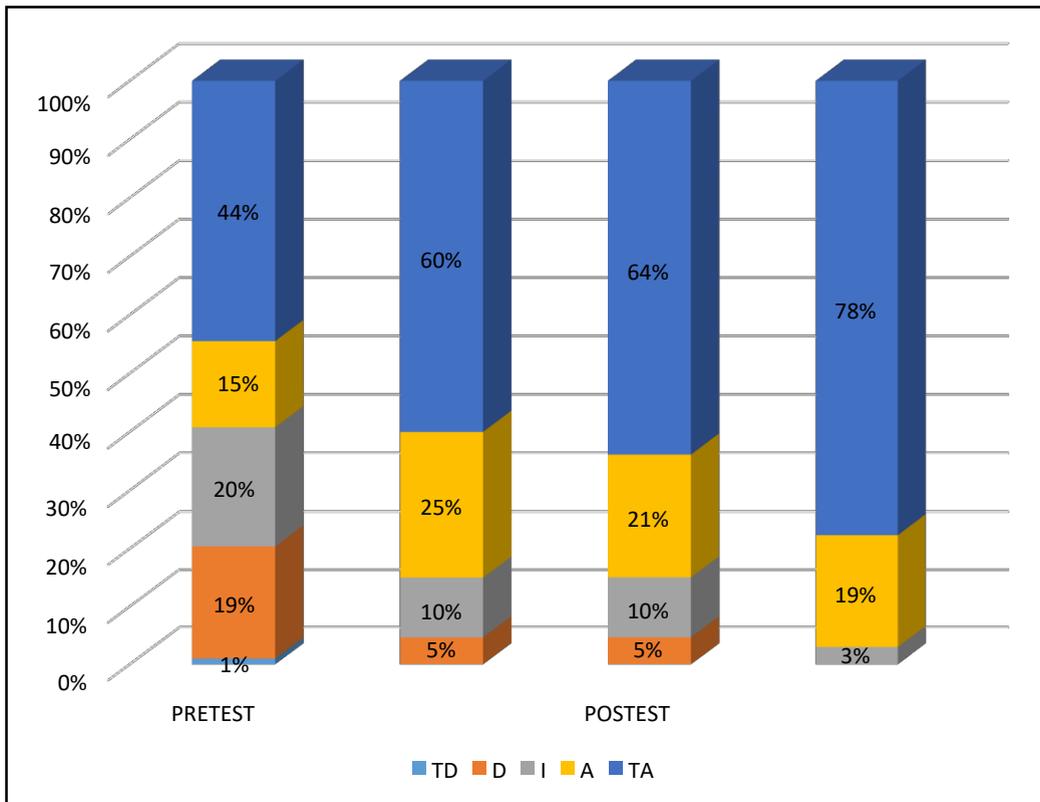


Figura 14. Resultados del pre y post test de la dimensión Liderazgo.

Fuente: Tabla 17.

En el resultado comparativo del pre test de la dimensión liderazgo se ha tenido un total acuerdo de 60% y un total acuerdo de 44% en relación a la estimulación emocional y la satisfacción con la dirección, en cambio en los resultados del post test se tiene mejoras en los resultados donde el 78% está en total acuerdo sobre la estimulación emocional y el 64% está en total acuerdo respecto a la satisfacción con la dirección.

En este caso, se muestra diferencias significativas respecto a la dimensión liderazgo considerando factores como la satisfacción con el trabajo de la Dirección de la Institución Educativa Brüning College y la estimulación emocional que han recibido los trabajadores a través de los talleres de motivación, dicha situación es resultado del compromiso que muestra el personal y el desarrollo de las actitudes de liderazgo en los equipos de trabajo por lo que los resultados de la dimensión liderazgo han mejorado.

Tabla 18: Resultados del pre y post test de la dimensión Desempeño

	TD	D	I	A	TA
	0%	14%	12%	18%	56%
PRE TEST	14%	17%	30%	12%	28%
	0%	1%	8%	20%	71%
POST TEST	3%	8%	14%	19%	55%

Fuente: Comparación del Pre y Post test aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College.

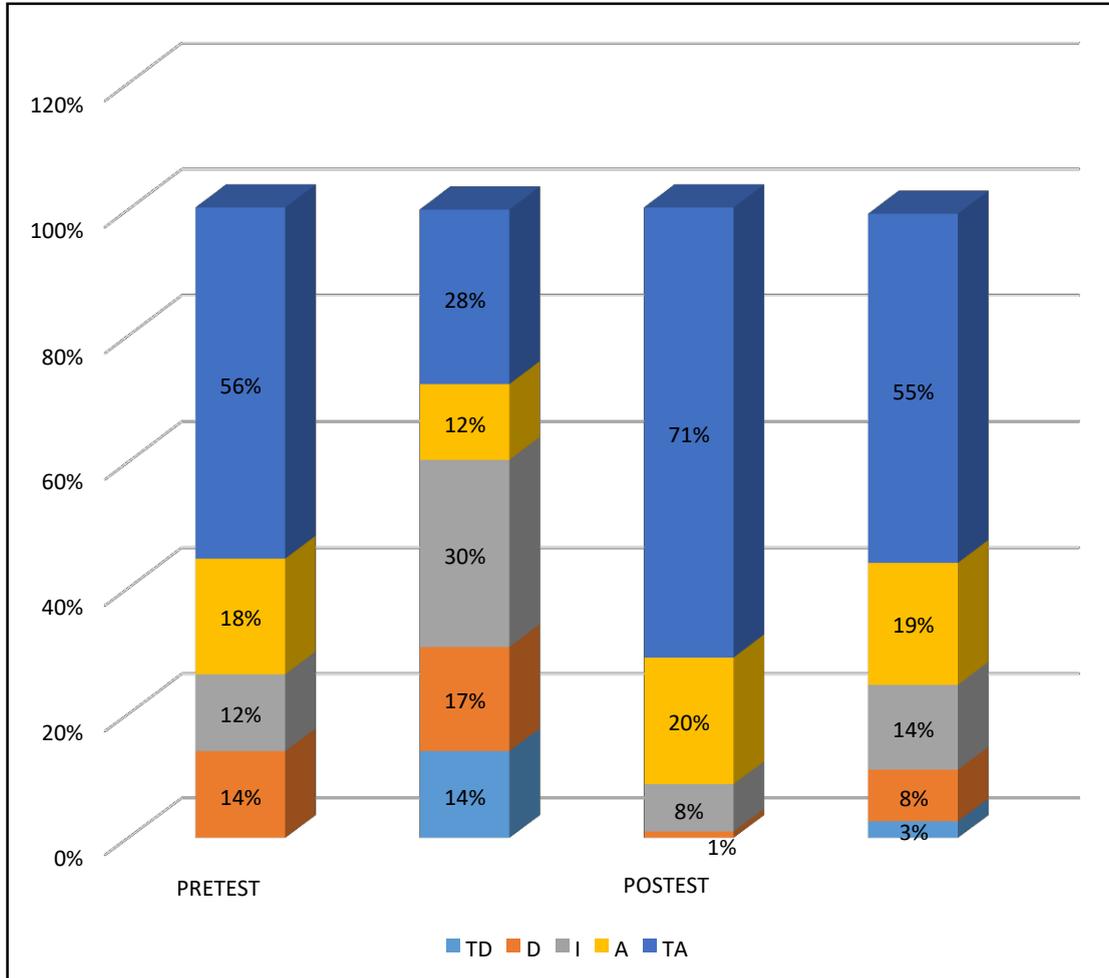


Figura 15. Resultados del pre y post test de la dimensión Desempeño

Fuente: Tabla 18.

En cuanto a la dimensión desempeño se ha visto mejoras en relación a la percepción del desarrollo de los trabajadores (docentes) de la Institución Educativa Brüning College y a los factores del reconocimiento encontrando inicialmente en el pre test un total acuerdo de 56% respecto al desarrollo de los trabajadores y un total acuerdo de 28% en cuanto al reconocimiento, en este caso, luego del post test se ha visto mejoras de un total acuerdo del 71% respecto al desarrollo de los trabajadores y un total acuerdo de 55% en cuanto al reconocimiento de los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College.

En este caso, se observa que la dimensión desempeño presenta mejoras en el post test puesto que en la Institución Educativa Brüning College existe un mayor reconocimiento de los logros de los trabajadores, que no es necesariamente un reconocimiento económico, además, el desarrollo de talleres mostró el interés de la institución por el desarrollo de los trabajadores lo cual es valorado por los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College, de esta manera, se muestra diferencias positivas en los resultados del post test respecto a la dimensión desempeño.

Tabla 19: Resultados del pre y post test de la dimensión Práctica de la empresa

	TD	D	I	A	TA
PRE TEST	0%	1%	7%	23%	69%
POST TEST	0%	0%	6%	23%	70%

Fuente: Comparación del Pre y Post test aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College.

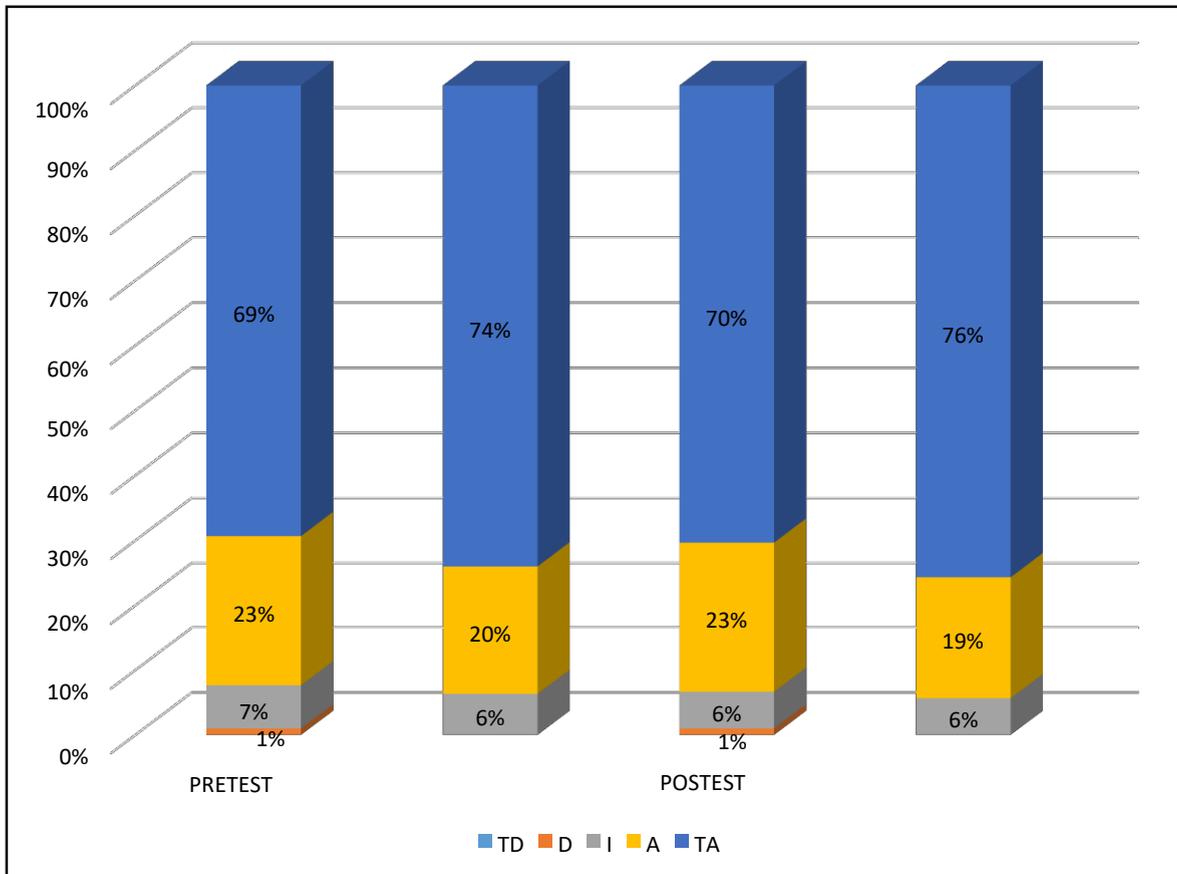


Figura 16. Resultados del pre y post test de la dimensión Práctica de la empresa

Fuente: Tabla 19.

En la comparación de la dimensión práctica de la empresa, los resultados del pre test mostraron un total acuerdo de 69% en relación a la orientación al cliente y un total acuerdo de 74% respecto a los factores de la infraestructura, este resultado no muestra una variación significativa en relación al pos test donde se tuvo un total acuerdo de 70% en cuanto a la buena orientación al cliente, y un total acuerdo del 76% en cuanto a los factores relacionados a la infraestructura.

En este sentido, los factores relacionados a la dimensión práctica de la empresa, referido a si existe una buena orientación al cliente y la importancia que se le da a este, así como los factores relacionados a la infraestructura de la Institución Educativa Brüning College puesto que dichos factores muestran un acuerdo por la mayor parte de los trabajadores de la institución. De esta manera, se puede decir que la práctica de la empresa no presenta muchas deficiencias puesto que la orientación y atención de los clientes es buena y se muestra una preocupación para que dicho factor se mantenga así, además, la calidad de la infraestructura es moderna y tiene las condiciones para brindar el servicio educativo, por lo tanto, se percibe como una fortaleza por parte de los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College.

Tabla 20: Resultados del pre y post test de la dimensión Trabajo

	TD	D	I	A	TA
	11%	26%	18%	10%	34%
PRE TEST	6%	9%	31%	15%	40%
	0%	3%	6%	35%	57%
POST TEST	0%	2%	21%	23%	54%

Fuente: Comparación del Pre y Post test aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College.

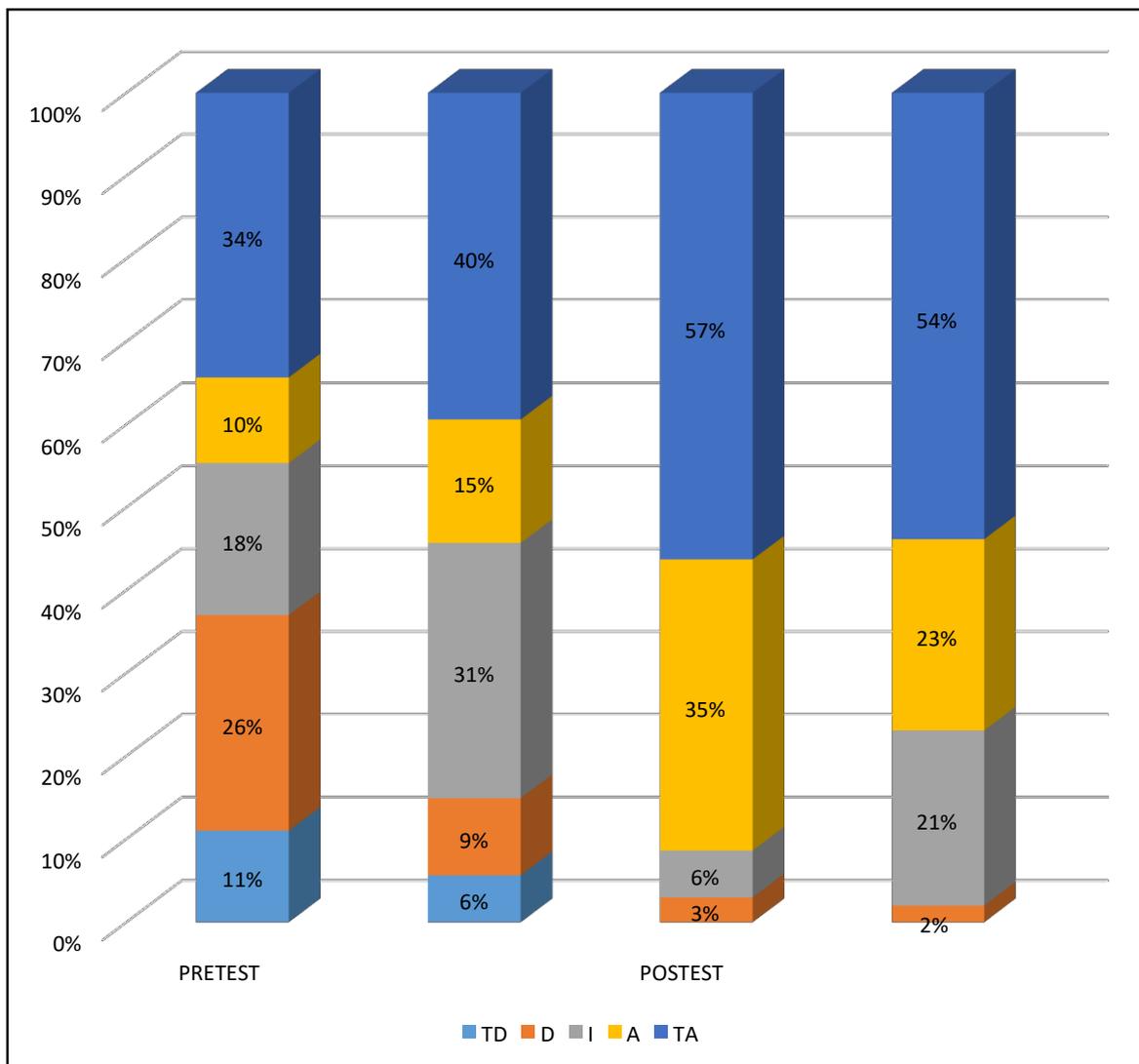


Figura 17. Resultados del pre y post test de la dimensión Trabajo

Fuente: Tabla 20.

En la comparación de los resultados de la dimensión trabajo, se ha tenido en general en el pre test un acuerdo de 34% respecto a la colaboración y capacitación de los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College, también se tiene un acuerdo de 40% respecto a las tareas laborales. Esta situación cambió de manera significativa en los resultados del post test donde el total acuerdo respecto a la colaboración y capacitación del personal subió a 57%, y el total acuerdo de la percepción de las tareas laborales subió a 54% lo cual muestra las mejoras de manera positiva en relación a la dimensión trabajo.

De acuerdo a los resultados se puede determinar que en la Institución Educativa Brüning College existe una mayor colaboración entre trabajadores cuando se presentan dificultades, así como el acuerdo respecto a las capacitaciones realizadas gracias a los talleres de motivación enfocados en mejorar el compromiso organizacional siendo la dimensión trabajo un factor importante para el desarrollo de la organización. En este sentido, se puede apreciar mejoras significativas e importantes en relación a la dimensión trabajo lo cual favorecería tanto a los trabajadores como a la Institución Educativa Brüning College.

Tabla 21: Resultados del pre y post test de la dimensión Beneficios

	TD	D	I	A	TA
PRE TEST	9%	10%	9%	19%	53%
POST TEST	0%	0%	2%	14%	84%

Fuente: Comparación del Pre y Post test aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College.

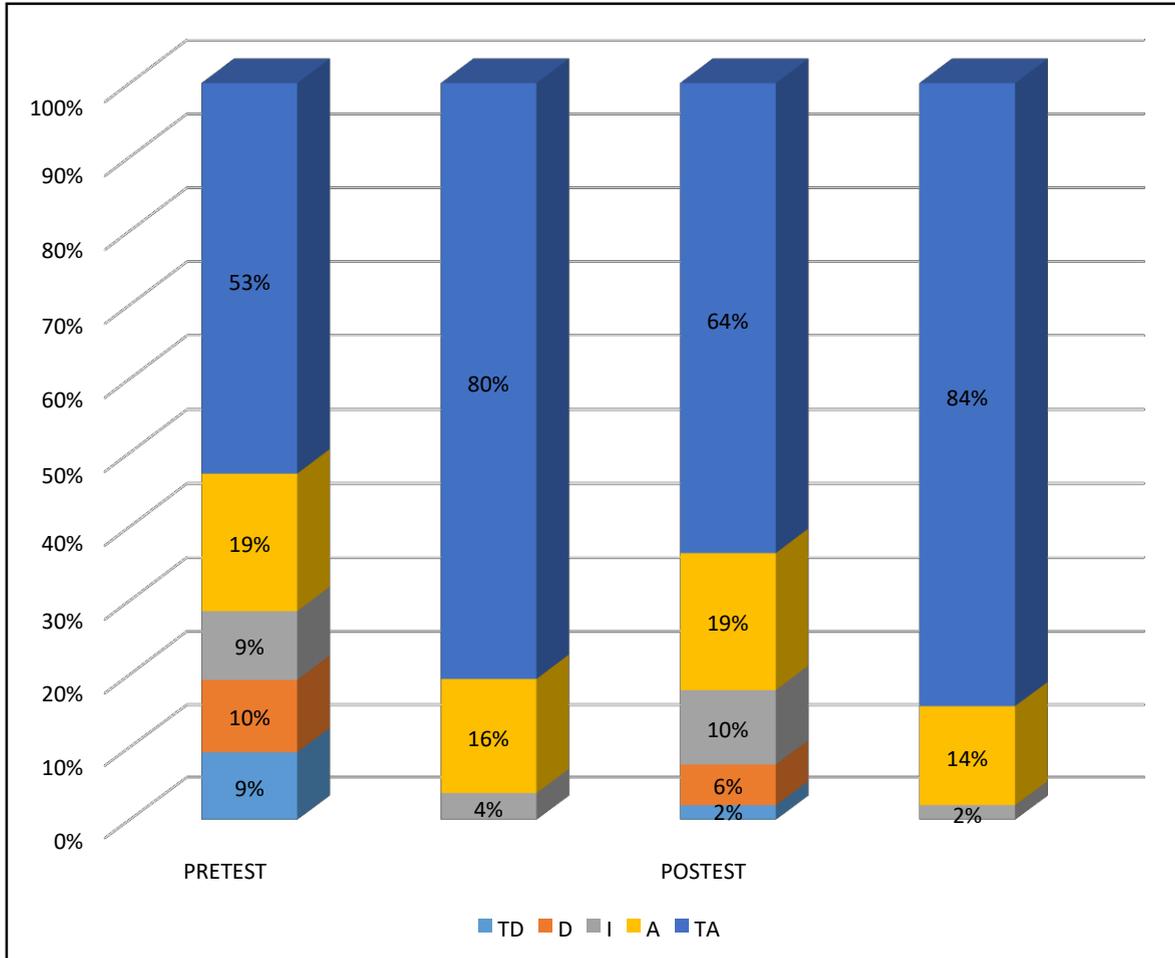


Figura 18. Resultados del pre y post test de la dimensión Beneficios

Fuente: Tabla 21.

Se observa el resultado comparativo de la dimensión beneficios, cual se enfoca en la percepción de la estabilidad laboral y la seguridad laboral tendiendo como principales resultados del pre test un acuerdo de 53% y un total acuerdo de 80% respectivamente. En este caso, se tiene como resultados del post test un total acuerdo de 64% respecto a la percepción de la estabilidad laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College y un total acuerdo de 84% en cuanto a la percepción de la seguridad laboral.

En este sentido, se tiene que tanto la estabilidad laboral como la seguridad laboral presentan mejoras pero que no son muy significativas puesto que la percepción de los trabajadores sobre su estabilidad laboral no ha cambiado del todo debido a políticas de la Institución Educativa Brüning College, por lo tanto, es necesario continuar con el desarrollo de esta dimensión con el fin de hacer que el docente sienta seguridad en su centro de trabajo.

3.4. Prueba de hipótesis

Tabla 22: Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

		Rangos		
		N	Rango promedio	Suma de rangos
	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
Post Test - Pre	Rangos positivos	16 ^b	8,50	136,00
Test	Empates	20 ^c		
	Total	36		

Fuente: Elaboración propia

a. Post Test < Pre Test

b. Post Test > Pre Test

c. Post Test = Pre Test

En el resultado se observa la asignación de rangos positivos, negativos, así como empates, al igual que la suma de rangos positivos y negativos. En este caso, se ha tenido los rangos positivos puesto que se evidencia cambios en el post test luego de la implementación de las estrategias motivacionales cuyo rango promedio es de 8.50.

Tabla 23: Estadísticos de contraste Wilcoxon

Estadísticos de contraste^a	
	Post Test - Pre Test
Z	-4,000 ^b
Sig. asintót. (bilateral)	,000

Fuente: Elaboración propia

a. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

b. Basado en los rangos negativos.

De acuerdo a la prueba de Wilcoxon, muestra el valor de la razón Z, al igual que el valor de significancia de la prueba, el cual muestra una significancia menor al p-valor (0.05) siendo esta de 0.00 lo cual indica que se rechaza la Hipótesis Nula (Ho), por lo tanto, se puede afirmar que existen diferencias entre el compromiso organizacional antes y después de la implementación de las estrategias motivacionales en la Institución Educativa Brüning College puesto que se ha logrado mejoras a través de los talleres desarrollados.

En este sentido, se acepta la Hipótesis alternativa (Hi) la cual indica que la implementación de estrategias motivacionales mejora el compromiso organizacional en la Institución Educativa Brüning College, Chiclayo 2018.

Lo que se puede apreciar, a través de la prueba de Wilcoxon, es que existe un resultado positivo en cuanto al compromiso organizacional debido a que las estrategias motivacionales han brindado solución al bajo compromiso organizacional que existía en la institución. Por lo tanto, es válido la aceptación de la hipótesis alternativa (Hi).

IV. DISCUSIÓN

Medir el compromiso organizacional antes de aplicar las estrategias motivacionales en la Institución Educativa Brüning College.

Ante la aplicación del pre test y post test, se indican en los resultados que, en el pre-test, en base a medir el compromiso organizacional, muestra que un 86% (figura 5) en cuanto a la dimensión de la marca consideran que la Institución Educativa Brüning College es muy reconocida a nivel de sus competencias. Así mismo, un 64% (figura 2) en cuanto a la dimensión del liderazgo la dirección administrativa desarrolla nuevos acercamientos para la solución de conflictos. Además, en la dimensión de práctica de marca se indican que un 83% (figura 4) indican que la institución educativa presenta una excelente infraestructura segura y moderna. Por lo contrario, se muestra deficiencias en cuanto a la dimensión del desempeño, un 44% (figura 3) se encuentran en un todo desacuerdo con respecto a si la institución educativa reconoce el desempeño y logros en sus trabajadores. Así mismo un 28% (figura 7) afirman ante la dimensión de beneficios que no se sienten seguros con el trabajo en la institución educativa. Y por último un 19% indican, en la dimensión del trabajo que no se sienten satisfechos con las capacitaciones que ofrece la empresa educativa en estudio.

Por ello, ante los resultados arrojados por la aplicación del instrumento indican que la empresa se encuentra muy bien posicionada en el mercado competitivo, además que su infraestructura e instalaciones son propicias para el centro laboral, sin embargo, presenta deficiencias en sus tres dimensiones, como la motivación, en donde se manifiesta la insatisfacción del trabajador por el no reconocimiento ante su desempeño, lo que ocasiona el desnivel en el rendimiento de trabajo y sus beneficios.

Estos resultados se asemejan a la tesis del autor, Maldonado (2013), donde concluyen que las causas que afectan al desarrollo del talento humano dentro de una empresa, se encuentra compuesto por la insatisfacción por diversas razones, una de ellas puede ser por la falta de apoyo ejercidas por sus jefes, la falta de reconocimiento ante su desempeño, lo que genera a la larga un ambiente de trajo tenso por la falta de motivación.

Diseñar y Aplicar las estrategias motivacionales en la Institución Educativa Brüning College.

Ante los resultados ya mostrados por el pre test, la implementación ante el diseño de estrategias motivacionales en la Institución Educativa Brüning College se basaron bajo el reconocimiento del desempeño en los trabajadores, por el cual se cree conveniente crear estrategias motivacionales que permitan reforzar el reconocimiento de estas para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores y de esta manera generar un clima laboral oportuno.

De tal forma, esto perjudica a su vez a la realización del trabajo en la empresa, ya que se afirma que no se encuentran satisfechos con las capacitaciones que se brindan para su crecimiento laboral, lo cual detiene el desarrollo del rendimiento laboral, ya que impide poder realizar de manera correcta las actividades ejercidas por las funciones de la empresa para el cumplimiento de objetivos planificados.

Por último, en cuanto a la dimensión de beneficios, se indican que los trabajadores se sienten inseguros, considerando a la institución un centro laboral inestable. Lo que genera un clima laboral tenso, por el cual los recursos humanos se vuelven cambiantes generando pérdidas monetarias en la empresa.

Estos resultados se asemejan a la tesis de Mejía, Bravo, y Montoya, (2013), asevera que el personal de trabajo debe contar con las herramientas necesarias que implican el desarrollo eficiente de las actividades determinadas por la empresa, ya sea como los medios tecnológicos, capacitaciones u otros, por el cual se requiere del apoyo de las diferentes áreas que conforman la empresa, del cual se realice un trabajo en conjunto con la finalidad de generar beneficios óptimos para el desarrollo eficiente de la empresa ante el cumplimiento de los objetivos y metas.

Evaluar y comparar el compromiso organizacional después de aplicar las estrategias motivacionales en de los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College.

Ante la realización del post test realizado a los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College sobre la aplicación de estrategias motivacionales, se indican que en cuanto a la dimensión de la marca muestran que un 94% (figura 7) se sienten identificados con la empresa, además en cuanto a la dimensión del desempeño indican que un 50% (tabla 9) se encuentran de acuerdo con respecto al reconocimiento del buen desempeño y los resultados logrados por parte del trabajador hacia la empresa, por el cual se afirma que la aplicación de las estrategias motivacionales han logrado el incremento positivo en cuanto este problemática en comparación con el pre test. Así mismo se muestra en los resultados que los

trabajadores se sienten más motivados con respecto al crecimiento profesional en la empresa, indicando un 72% (figura 9) que están en total acuerdo.

En cuanto, a la dimensión de liderazgo, ha incrementado a un 86% (Tabla 8) con respecto a la fomentación sobre una buena actitud en los equipos de trabajo en la Institución Educativa, lo que implica que se está generando un mejor clima laboral ante la motivación del trabajador en el desempeño en la empresa. Además, se indican que un 72% (figura 9) la dirección de la institución maneja una buena relación cordial con los colaboradores.

Por último, en la dimensión del trabajo, se ha mejorado en sus indicadores en relación al pre test, existe un 36% (figura 11) que indican que se encuentran satisfechos con las capacitaciones que se realizan en la empresa, así mismo ha permitido mejorar la comunicación entre sus áreas en un 58% (figura 11).

Por lo tanto, la aplicación sobre las estrategias motivacionales ha permitido mejorar los índices sobre las dimensiones más afectadas, como en el desempeño mejorando de esta manera los procesos de rendimiento del colaborador para el beneficio de la empresa, así mismo se afirma que las capacitaciones son una herramienta fundamental para el crecimiento profesional del trabajador, y por último ejercer el liderazgo en los trabajadores permitirá un mejor desenvolvimiento en las funciones establecidas por las diferentes áreas que conforman a la Institución Educativa.

Estos resultados se asemejan a (Manzano, 2017), en donde se logró determinar que el nivel de compromiso organizacional se ve influenciado por el índice de afiliación y la motivación, por lo cual las estrategias de mejora se centraron en actividades motivacionales para el personal docente lo cual generó mejoras significativas en su grado de compromiso con la institución.

V. CONCLUSIONES

La Institución Educativa Brüning College presenta deficiencias ante el compromiso de los trabajadores en la empresa, ya que se indican que se sienten insatisfechos con el

reconocimiento que otorga la empresa al colaborador, lo que implica el bajo nivel de rendimiento laboral. A la vez, consideran a la empresa poco rentable, ya que se muestra la inseguridad laboral en los trabajadores.

El diseño de estrategias motivacionales en base al compromiso organizacional permitió a la Institución Educativa Brüning College, mejorar la deficiencias expuesta por el pre test, por el cual estas estrategias se basan en mejorar el compromiso de los trabajadores fortaleciendo el liderazgo mediante actividades que refuercen el trabajo a través de la realización de capacitaciones para el desarrollo profesional del colaborador, de esta manera influenciar en el desarrollo de la empresa para el cumplimiento de los objetivos y metas establecidas.

La aplicación sobre las estrategias motivacionales en la Institución Educativa ha permitido mejorar los índices de desempeño laboral, a su vez ha incrementado la identificación de los colaboradores generando un mejor desarrollo de actividades en las funciones establecidas por las áreas de gestión dentro de la empresa.

VI. RECOMENDACIONES

Realizas actividades en donde se mejore las relaciones de los directivos con los colaboradores para el reconocimiento de los logros, de esta manera fortalecer un adecuado clima laboral.

Elaborar estrategias motivacionales en base actividades que refuercen el compromiso organizacional, con la finalidad de que los trabajadores se sientan más comprometidos y permita desarrolla un desempeño óptimo para la institución en reflejo al cumplimiento de tareas y objetivos establecidos por la entidad.

Desarrollar actividades acordes a las funciones establecidas por cada área de gestión como capacitaciones que refuercen las capacidades y habilidades del colaborador, con la finalidad de seguir mejorando los índices de desempeño expuesto en la institución.

VII. REFERENCIAS

- Alania, R. (2015). *El talento humano es clave para el éxito de una empresa*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/negocios/talento-humano-clave-exito-empresa-352746>
- Aranda, L. (2016). *Implementación de un plan de estrategias motivacionales para potenciar el desempeño laboral del talento humano de la Empresa de Negocios Valdivieso Saona SAC*. Obtenido de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/95301>
- Berardi, A. (2015). *Motivación Laboral y Engagement*. Obtenido de http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1
- Chiavenato, I. (2013). *Gestión del talento humano*. México: Interamericana Editores.
- Criollo, E., & Gubio, N. (2016). *Introducción a la moderna Gestión del Talento Humano*. Obtenido de <http://modernagestiondeltalentohumano.blogspot.pe/>
- Espinoza, M. (2014). *Relaciones interpersonales y clima en la Institución Educativa Omaira Sánchez Garzón*. Obtenido de <http://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/8917/EspinosoMoraima2016.pdf?sequence=3>
- Guevara, D. (2013). *Satisfacción con la comunicación y el compromiso organizacional: Comunicación y Compromiso Organizacional*. Madrid: Editorial Académica Española.
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional una visión de implicación según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura*. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1
- Jáuregui, K. (2017). *La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2017/07/la-gestion-del-talento-humano-en-el-peru-una-tarea-en-constante-desarrollo/>
- Maldonado, G. (2013). *Análisis y determinación de los índices de satisfacción laboral del talento humano de la empresa Eléctrica Regional Del Sur S.A. (EERSSA) de la*

- ciudad de Loja.* Obtenido de <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/117/1/TESIS%20FINAL.pdf>
- Mamani, A. (2015). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa.* Obtenido de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/123396>
- Manzano, A. (2017). *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito.* Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5615>
- Mehech, C. (2016). *Medición del compromiso laboral y su impacto en la empresa.* Chile: SEMINARIO DE TÍTULO.
- Mejía, A., Bravo, M., & Montoya, A. (2013). *El factor del talento humano en las organizaciones.* Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362013000100002
- Olivares, G. (2014). *El Compromiso Organizacional Y la Satisfacción Laboral* (3era ed.). Madrid: Ediciones EAE.
- Peña, M., & Díaz, G. (2016). *EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL COMO PARTE DEL COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS.* Obtenido de <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>
- Pérez, J., & Verastegui, A. (2013). *Propuesta de gestión del talento humano basado en un modelo motivacional para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una Mype de Lima Sur – Caso avícola vera E.I.R.L.* Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/125/1/PEREZ%20GARAY%20-%20%20VERASTEGUI%20VALERIANO.pdf>
- Pérez, O. (2016). *Importancia de la gestión de talento humano en la empresa.* Obtenido de <http://blog.peoplenext.com.mx/importancia-de-la-gestion-de-talento-humano-en-la-empresa>

- Petryni, M. (2017). *La importancia de las relaciones humanas*. Obtenido de <http://pyme.lavoztx.com/la-importancia-de-las-relaciones-humanas-en-el-trabajo-5812.html>
- Petryni, M. (2017). *La importancia de las relaciones humanas en el trabajo*. Obtenido de <http://pyme.lavoztx.com/la-importancia-de-las-relaciones-humanas-en-el-trabajo-5812.html>
- Porret, M. (2014). *Gestión de personas: manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. España: Esic Editorial.
- Salazar, E. (2015). *Motivación: Modo On*. Obtenido de <http://capitalhumano.com.co/gerencia/estrategias-de-motivacion-en-las-organizaciones-4554>
- Saracho, J. (2017). *Talento Organizacional: Un modelo para la definición organizacional del talento*. Chile: RIL Editores.
- Yauri, G. (2017). *Motivación laboral, compromiso organizacional y gestión del talento humano en el nivel secundaria, distrito de Independencia*. Obtenido de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/176287>

ANEXO

Anexo 1: Matriz de consistencia

ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA BRÜNING COLLEGE, CHICLAYO 2018.					
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
<p>Formulación del problema ¿Cómo la implementación de estrategias motivacionales mejora el compromiso organizacional en la Institución Educativa Brüning College, Chiclayo 2018?</p>	<p>Objetivo general: Aplicar estrategias motivacionales para mejorar el compromiso organizacional en la Institución Educativa Brüning College, Chiclayo 2018.</p> <p>Objetivos específicos: Medir el compromiso organizacional antes de aplicar las estrategias motivacionales en la Institución Educativa Brüning College. Diseñar y Aplicar las estrategias motivacionales en la Institución Educativa Brüning College. Evaluar y comparar el compromiso organizacional después de aplicar las estrategias motivacionales en de los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College</p>	<p>Variable Independiente: Estrategias Motivacionales</p>		<p>Tipo de investigación: Aplicada - Explicativas Diseño de la investigación: Aplicada, de tipo experimental con diseño pre experimental Población y muestra: Todos los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College, es decir 36 trabajadores. Técnicas de recolección de información: -Fuentes primaria: La encuesta. -Fuentes secundaria libros -Fuentes terciarias: internet -Procesamiento: Software estadístico SPSS</p>	<p>Guía de Entrevista. Cuestionario para los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College.</p>
			Marca		
			Liderazgo		
			Desempeño		
			Práctica de la empresa		
			Trabajo		
			Beneficios		

Anexo 2: Cuestionario de encuesta

INSTRUMENTO: Cuestionario para los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College.

INSTRUCCIONES: Marque con un aspa (x) la alternativa que usted considere la correcta.

TD: Total Desacuerdo

D: Desacuerdo

I: Indiferente

A: Acuerdo

TA: Total Acuerdo

Preguntas	TD	D	I	A	TA
Marca					
1. Me siento orgulloso(a) de trabajar en una institución de alta reputación como lo es la Institución Educativa Brüning College.					
2. Considera que la Institución Educativa Brüning College es una de las mejores de la Región.					
3. La Institución Educativa Brüning College comunica los logros obtenidos por los trabajadores y estudiantes					
4. Considero que la Institución Educativa Brüning College es diferente (mejor) que otras instituciones educativas.					
5. Considero que la Institución Educativa Brüning College es reconocida en Chiclayo					
6. Me siento identificado con la Institución Educativa Brüning College					
Liderazgo					
7. Me siento a gusto con la Dirección y su manejo de la Institución Educativa Brüning College					
8. Estoy satisfecho de cómo mis jefes directos me involucran en el trabajo en la Institución Educativa Brüning College					
9. Mis superiores delegan responsabilidades en la Institución Educativa Brüning College.					
10. La Dirección y administrativos de la Institución Educativa Brüning College desarrollan nuevos acercamientos para solucionar conflictos.					
11. La Dirección de la Institución Educativa Brüning College mantiene una relación cordial con los trabajadores.					
12. La Dirección de la Institución Educativa Brüning College promueve buena actitud en los equipos de trabajo.					
Desempeño					
13. Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la Institución Educativa Brüning College.					
14. En mi trabajo en la Institución Educativa Brüning College aprendo y desarrollo nuevas capacidades					
15. Mis jefes muestran preocupación por el desarrollo de los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College					
16. En la Institución Educativa Brüning College los trabajadores son reconocidos por su buen desempeño					
17. En la Institución Educativa Brüning College la Gerencia reconoce el buen desempeño y los resultados logrados.					
18. Me siento conforme con la recompensa de mi trabajo puesto que está acorde a lo que hago					
Práctica de la empresa					

19. Me gusta la capacidad de que tiene la Institución Educativa Brüning College para comunicarse con entidades externas					
20. Me siento satisfecho de la importancia que la Institución Educativa Brüning College le da al cliente					
21. En la Institución Educativa Brüning College existe una preocupación por la diversidad e inclusión cultural					
22. Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda gracias a las instalaciones existentes de la Institución Educativa Brüning College					
23. El mobiliario de la Institución Educativa Brüning College está en buenas condiciones para brindar el servicio educativo					
24. La infraestructura de la Institución Educativa Brüning College es segura y moderna					
Trabajo					
25. Me siento contento de la relación que existe con mis compañeros de trabajo y el apoyo que me brindan en la Institución Educativa Brüning College					
26. Cuando tiene dificultades en el trabajo sus compañeros de trabajo le orientan para solucionarlo					
27. Estoy satisfecho con las capacitaciones que se da en la Institución Educativa Brüning College					
28. Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma en la Institución Educativa Brüning College					
29. Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la Institución Educativa Brüning College					
30. La Institución Educativa Brüning College maneja bien la comunicación entre sus áreas					
Beneficios					
31. Me siento seguro en mi trabajo ya que parece un trabajo estable en la Institución Educativa Brüning College					
32. En la Institución Educativa Brüning College se reconoce los derechos laborales de sus trabajadores					
33. Me siento satisfecho con los beneficios que obtengo en la Institución Educativa Brüning College, tanto monetarios como no monetarios					
34. En la Institución Educativa Brüning College se cuenta con todas las medidas de seguridad					
35. Estoy tranquilo por trabajar en un ambiente seguro como el de la Institución Educativa Brüning College					
36. La zona donde se encuentra ubicada la Institución Educativa Brüning College es segura					

Gracias por su colaboración...

Anexo 3: Análisis de fiabilidad

*Resultado5 [Documento5] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo

último

Análisis de fiabilidad

- Título
- Notas
- Escala: TODAS LAS VARIABLES
 - Título
 - Resumen del procesamiento de los casos
 - Estadísticos de fiabilidad

Análisis de fiabilidad

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	36

ANEXO 4

VALIDACIONES DEL CUESTIONARIO

ANEXO 5: Entrevista a la Directora

¿Cuál es su apreciación respecto a los factores de la marca de la Institución Educativa Brüning College como la identificación, reconocimiento, diferenciación, entre otros?

En cuanto a esos factores la institución es reconocida en Chiclayo por el prestigio logrado en los últimos años, aunque decir que tiene un nivel de diferenciación es complicado de afirmar en este momento puesto que en Chiclayo existen colegios con características similares. Quizá falta una mayor difusión de los logros obtenidos por nuestros estudiantes, así como nuestros trabajadores.

¿Cómo se desarrolla el liderazgo en los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College? ¿Qué sugiere para mejorarlo?

Contamos con muy buenos profesores en nuestro plantel, y sin duda alguna hay trabajadores que sí muestran las características del liderazgo y lo demuestra en el desarrollo de sus actividades, lo que se tiene que trabajar es el involucramiento que deben sentir algunos trabajadores por su institución que quizá por el poco tiempo que llevan en la institución todavía no se ha logrado. Un factor importante que también podemos considerar es delegar algunas responsabilidades formando equipos de trabajo con el fin de lograr un mayor involucramiento del docente con su institución.

¿Cómo se evalúa el desempeño de los trabajadores en la Institución Educativa Brüning College y de qué forma se premia?

El desempeño se evalúa en función a los resultados que se obtiene con nuestros estudiantes, además se consideran algunos otros factores como la preparación personal, el compromiso y cuán implicado puede estar el docente con el logro de objetivos de la institución lo cual si bien es cierto no se reconoce de una manera económica se hace a través del reconocimiento, aunque no en todos los casos debido a las funciones que se tiene que cumplir tanto por la dirección como por el Sr. Gerente pero se trata de hacer lo más frecuente que se pueda.

¿Qué capacitaciones se han realizado o se realizarán a los trabajadores del Institución Educativa Brüning College en el transcurso del 2017?

Bueno todavía no se ha realizado capacitaciones para los trabajadores puesto que es algo que solo puede programar el Gerente, de momento desconozco si se tiene alguna capacitación en el transcurso del año.

¿Todos los trabajadores cuentan con sus beneficios sociales de acuerdo a Ley?

Sí, todos los trabajadores que se encuentran en planilla, a excepción de algunos trabajadores que tienen por ejemplo dos o cuatro horas de clases a la semana y solo se les solicita su recibo por honorarios, por otra parte, se considera a todo el personal en algunos pagos adicionales como fiestas patrias y navidad.

ANEXO 6

ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA BRÜNING COLLEGE

1. Introducción

En la investigación el concepto de motivación ha ocupado una posición central, en este caso, se determinó que cuando una persona se encuentra motivada, se orienta hacia la meta, persiste y sobrepasa las dificultades que limitan su camino hacia el logro de dicha meta. En diversos campos de la Psicología se ha observado como las personas elevadamente motivadas tienden a comprometerse de modo más intenso con sus acciones y con la empresa donde trabajan, es por ello que, a través del presente estudio, se observa cómo se asocia el desarrollo de las estrategias motivacionales con el compromiso organizacional.

2. Objetivo

Lograr un mayor compromiso organizacional en la Institución Educativa BRÜNING COLLEGE mediante la implantación de las estrategias motivacionales.

3. Alcance

El desarrollo de las estrategias motivacionales comprenderá exclusivamente al personal del área administrativa y plana docente de la Institución Educativa Brüning College, puesto que las estas están diseñadas según la realidad de la empresa.

4. Justificación

La propuesta es de estrategias motivacionales que establece líneas de acción que permitirán participar activa y responsablemente en el logro de los objetivos de la Institución Educativa Brüning College.

Lo que se espera como uno de los resultados de las estrategias motivacionales es un cambio en actitud entre los miembros de la Institución Educativa Brüning College, para lo cual se requiere disponibilidad y compromiso con la visión y misión.

La motivación dentro de todas las actividades de las personas que integran la Institución Educativa Brüning College, tanto administrativo como docente, representa un instrumento básico esencial para el buen funcionamiento de la organización empresarial, por tal razón el Director y Gerente, debe tener presente, como punto de partida para dirigir adecuadamente, un sistema real y efectivo de comunicación y acciones motivacionales.

Por tal motivo, surge la necesidad de proponer estrategias motivacionales para mejorar el compromiso organizacional del personal que integra la empresa; basada en la investigación realizada; con el fin de ofertar calidad, orientando la actividad gerencial al éxito empresarial, promoviendo la integración, cooperación, compromiso, tomando en consideración los valores de la empresa, elemento clave en el éxito de la productividad y competitividad.

5. Estrategias

5.1. Estrategias motivacionales para los factores intrínsecos en los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College

Los talleres de motivación nos ayudan a ganar confianza y a pensar que realmente podemos llegar tan alto como nosotros nos lo propongamos. En este caso, se propone los siguientes talleres como parte de las estrategias motivacionales:

A. Estrategia motivacional de liderazgo (SEMANA 1)

Objetivo de la estrategia:

Despertar a los trabajadores, movilizarla y animarla, además de despertar los roles de liderazgo.

Duración: 15 min.

Número de participantes: 36 trabajadores.

Lugar: Campo de grass natural de la Institución Educativa Brüning College.

Materiales:

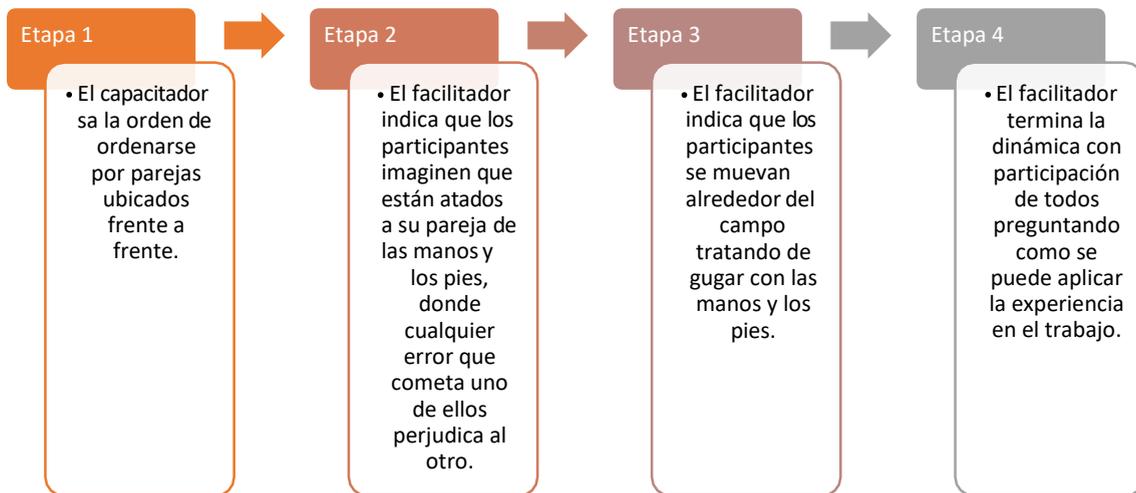
La actividad no requiere de materiales.

Responsable:

Psicóloga de la Institución Educativa Brüning College.

Desarrollo:

A continuación, se detalla el desarrollo de las etapas para la dinámica de liderazgo:



Fuente: Elaboración propia.

Como se observa la dinámica de liderazgo se debe desarrollar siguiendo las cuatro etapas con el fin de poder generar la experiencia de las actividades y que estas se analicen al comparar la situación con el entorno laboral. Al no contar con materiales no requiere de ningún gasto, además la dinámica debe ser desarrollada por la Psicóloga de la Institución Educativa Brüning College.

a. Desarrollo de la charla de liderazgo:

Para fortalecer la estrategia de liderazgo se requiere que el moderador realice la charla sobre el tema de acuerdo a lo establecido en la siguiente tabla:

Temática principal del taller: Liderazgo.						
Desarrollo	Estrategias metodológicas	Tiempo	Materiales	Lugar	Expositor	Inversión
Inicio	<ul style="list-style-type: none">- Saludo- Consensuar acuerdos de convivencia.- Informamos la temática a desarrollar.	5 min	Diapositivas.	Auditorio de la Institución Educativa Brüning College	Especialista externo	S/. 300.00
Desarrollo de actividades.	<ul style="list-style-type: none">- Video corto de liderazgo.	15 min	Laptop. Proyector multimedia. Audio.			
	<ul style="list-style-type: none">- Explicación y taller con participación para evaluar el liderazgo del personal en la Institución Educativa Brüning College.	40 min	Trípticos. Folder y material impreso. Pizarra acrílica.			
Cierre	<ul style="list-style-type: none">- Preguntas y respuestas con el ponente.- Agradecimiento.	5 min				

b. Detalle para el desarrollo de actividades

- Video corto de liderazgo.

Los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College necesitan mejorar las competencias de liderazgo. Para ello el desarrollo del taller inicia con la presentación del video:

Nombre del video: LIDERAZGO EN EDUCACIÓN.

Duración: 15 min.

Materiales:

Laptop.

Proyector multimedia.

Audio.

Link de referencia: <https://www.youtube.com/watch?v=PCtSzk40QzU>

- Explicación y taller con participación para evaluar el liderazgo del personal docente en la Institución Educativa Brüning College.

Dinámica de la explicación:

El ponente explica el mensaje del video presentado (LIDERAZGO EN EDUCACIÓN).

Se discute el mensaje en relación al liderazgo en la Institución Educativa Brüning College con participación de los trabajadores.

Apreciación y explicación general del ponente.

Materiales:

Trípticos.

Folder y material impreso.

Pizarra acrílica.

c. Detalle de la inversión:

Materiales	N° de unidades	Costo unitario	Costo total
Trípticos.	36	S/. 1.00	S/. 36.00
Folder y material impreso.	36	S/. 0.50	S/. 18.00
Pizarra acrílica.	1	-	-
Bocadillos y gaseosa.	36	-	S/. 46.00
Ponente.	1	-	S/. 200.00
Total inversión			

B. Estrategia motivacional para mejorar el desempeño (SEMANA 2)

El primer paso es determinar las necesidades de capacitación para establecer la temática a desarrollar con el fin de que esta pueda ser un aporte en la mejora del desempeño de los trabajadores.

Competencia	Desempeño	Resultados	Componentes	Contenido de la capacitación	Duración	Responsable	Lugar	Materiales
Planificación de la enseñanza.	Crea, selecciona y organiza los recursos necesarios para brindar un mejor servicio a los estudiantes.	Se contará con una plana docente que promueve el uso de recursos didácticos para el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes.	Aproximación de las TICs.	TIC y Educación: <ul style="list-style-type: none"> - Relación TIC y Educación. - Teorías de Aprendizaje y TIC. - Estilos de Aprendizaje y TIC 	60 min	Experto en uso de las TICs en la educación. (Ponente 1)	Auditorio de la Institución Educativa Brüning College	-Ecran. -Proyector multimedia. -Diapositivas. -Audio (micrófono y parlantes)
				TIC en la Educación: <ul style="list-style-type: none"> - Evolución, beneficios y peligros de las TIC. - Ambientes de Aprendizaje. 	60 min			
INTERMEDIO DE 15 MINUTOS								
Desarrollo de las competencias laborales.	Desarrollo de actitudes, conocimientos y habilidades laborales.	Se contará con una plana docente que brinde soluciones que aporten valor a la institución como empresa.	Aplicación de competencias.	Aprendizaje para el desarrollo de competencias: <ul style="list-style-type: none"> - Competencias sociales y ciudadanas. - Competencias afectivas. - Competencias éticas y morales. - Competencias sociales ciudadanas. 	60 min	Experto en el desarrollo de competencias de trabajadores del sector educativo. (Ponente 2)	Auditorio de la Institución Educativa Brüning College	-Ecran. -Proyector multimedia. -Diapositivas -Audio (micrófono y parlantes)

				Competencias para la formación científica y profesional: <ul style="list-style-type: none">- Competencias académicas y científicas.- Competencias cognitivas.- Competencias investigativas y tecnológicas.	60 min			
--	--	--	--	---	--------	--	--	--

Detalle de inversión:

Materiales	N° de unidades	Costo unitario	Costo total
Folder y material impreso.	36	S/. 1.50	S/. 54.00
Bocadillos para intermedio.	36	-	S/. 150.00
Ponente 1	1	-	S/. 300.00
Ponente 2	1	-	S/. 300.00
Total inversión			S/. 804.00

C. Estrategias motivacionales para mejorar el trabajo (SEMANA 3)

Los factores de la dimensión trabajo se basa en la mejora de los factores relacionados al entorno del trabajo en la Institución Educativa Brüning College. Para lograrlo es necesario considerar la siguiente estrategia:

- a) Organizar al personal para crear equipos de trabajo auto dirigido y potenciar los ya existentes.

Desarrollo de estrategias motivacionales para mejorar la dimensión trabajo en la Institución Educativa Brüning College

Estrategia	Táctica	Acciones	Responsable
Organizar al personal docente para crear equipos de trabajo auto dirigido y potenciar los ya existentes.	Selección de las personas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifica Docentes con espíritu de colaboración que fortalezcan el trabajo en equipo. 	Psicóloga
	Definición de objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Establecer objetivos comunes para los equipos de trabajo. 	Directivos
	Asignación de roles y normas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Establecer roles explícitos para que el equipo pueda actuar de manera eficiente. 	Directivos
	Mantener cohesión	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Será imperante que lo miembros se sientan atraídos e identificados con la institución y los proyecto establecidos. 	Directivos Personal
	Interdependencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enseñar que cada integrante aprenda de los demás. 	Directivos

Desarrollo de actividades

Identifica Trabajadores con espíritu de colaboración que fortalezcan el trabajo en equipo.

Dinámica: Juego de roles.

El objetivo de la dinámica es identificar a trabajadores que puedan dirigir a equipos y que tengan características de liderazgo.

Moderador: Psicóloga de la institución.

Actividad: Distribuir diferentes papeles entre los participantes (el pesimista, el experto, el proactivo) y dejar que interactúen representando a cada personaje.

Resultados: La psicóloga identificará a los trabajadores que cumplan con el perfil para ser líderes de equipo.

Establecer objetivos comunes para los equipos de trabajo.

Actividad:

Los objetivos de cada equipo de trabajo serán designados por la directiva para cada equipo de trabajo.

Responsable:

Director.

Establecer roles explícitos para que el equipo pueda actuar de manera eficiente.

Actividad:

De acuerdo a los objetivos establecidos el líder de equipo debe designar las responsabilidades de cada uno de los integrantes del grupo que dirige especificando las actividades que cada uno va a desarrollar.

Responsable:

Líder de equipo.

Será imperante que los miembros se sientan atraídos e identificados con la institución y los proyectos establecidos.

Actividad:

Cada líder de equipo es responsable integrar el equipo de trabajo con el fin de lograr la implicación de los mismos con los objetivos institucionales. Además, se debe implementar un buzón de sugerencias para los trabajadores, de tal forma que estos puedan brindar sus opiniones para la mejora de la institución.

Responsable:

Líder de equipo.

Enseñar que cada integrante aprenda de los demás.

Dinámica: orientación al logro.

El objetivo de la dinámica es enseñar a cada integrante de la institución es que cada uno es parte esencial para el desarrollo del mismo, por lo tanto, todos deben colaborar orientando a sus compañeros de trabajo con menos experiencia hacia el cumplimiento de los objetivos de cada equipo.

Responsables:

Líderes de equipo

Psicóloga (Dirige la actividad de todos los equipos)

Materiales para el desarrollo de la estrategia:

Papelotes

Plumones de colores

Pizarra acrílica

Proyecto multimedia

Ecran

Sistema de audio.

Detalle de inversión:

Materiales	N° de unidades	Costo unitario	Costo total
Material impreso publicado	-	-	S/. 12.00
Papelotes	20	0.5	S/. 10.00
Caja de plumones	1	S/. 50.00	S/. 50.00
Buzón de sugerencias de trabajadores de 30cm (ancho), 30cm (alto)	1	S/. 50.00	S/. 50.00
Bocaditos y gaseosa	-	-	100.00
Total inversión			S/. 122.00

D. Estrategias motivacionales para mejorar los beneficios (SEMANA 4)

Para el desarrollo de la estrategia es necesario establecer un plan de incentivos que compense de alguna manera la falta de beneficios otorgados a muchos de los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College. En este caso se propone un plan de incentivos para el personal según las siguientes indicaciones:

	Identificación	Línea de acción
Finalidad	Generar beneficios expresados en la optimización de la calidad de vida laboral y humana de los trabajadores.	Determinar los requerimientos necesarios para identificar los inadecuados planes de incentivos con los que cuenta la institución y a la vez implementar un plan eficaz que permita mejorar los niveles de gestión de la Institución Educativa Brüning College.
Necesidades	El plan de incentivos debe beneficiar a los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College considerando los estándares de rendimiento del trabajador.	Es necesario considerar procedimientos de trabajo que sean eficientes en el desarrollo de actividades en la Institución Educativa Brüning College.

	Se requiere un sistema de evaluación del desempeño.	
Responsable	Como principal responsable se tiene al gerente de la Institución Educativa Brüning College	Se debe incluir a todo el personal, tanto docente como administrativo.

Participantes:

Trabajadores de la Institución Educativa Brüning College.

Temática principal del taller: BENEFICIOS.						
	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	Tiempo	Materiales	Lugar	Expositor	Inversión
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Saludo - Consensuar acuerdos de convivencia. - Informamos la temática a desarrollar. 	5 min	<ul style="list-style-type: none"> Diapositivas. Laptop. Proyector multimedia. 	<ul style="list-style-type: none"> Auditorio de la Institución Educativa Brüning College 	Moderador externo	S/. 200.00
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - Explicación y taller con participación para evaluar la percepción de la seguridad y estabilidad laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College. - Explicación del ponente sobre casos desarrollados. 	45 min	<ul style="list-style-type: none"> Trípticos. Folder y material impreso. 			
Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Preguntas y respuestas con el ponente - Agradecimiento 	10 min				

5.2. Desarrollo de talleres para factores extrínsecos

Taller orientado a la marca: SEMANA 5

Temática principal del taller: MARCA.						
	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	Tiempo	Materiales	Lugar	Expositor	Inversión
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Saludo - Consensuar acuerdos de convivencia. - Informamos la temática a desarrollar. 	5 min	<ul style="list-style-type: none"> Diapositivas. Laptop. Proyector multimedia. 	Auditorio de la Institución Educativa Brüning College	Moderador externo	S/. 200.00
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación de la Marca de la Institución Educativa Brüning College. - Explicación y taller con participación para evaluar la percepción de la marca de la Institución Educativa Brüning College. - Participación de los trabajadores en sugerencias para fortalecer la imagen de marca de la Institución Educativa Brüning College en el mercado educativo. 	120 min	<ul style="list-style-type: none"> Trípticos. Folder y material impreso. 			
Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Preguntas y respuestas con el ponente - Agradecimiento 	10 min				

A. Detalle para el desarrollo del taller de la dimensión MARCA.

a) Presentación de la Marca de la Institución Educativa Brüning College.

Marca actual de la Institución Educativa Brüning College



Fuente: Institución Educativa Brüning College

-. Dinámica de la presentación:

Explicación de la marca:

Imago, Logotipo, Imagotipo.

Color.

Tipografía.

-. Objetivo de la presentación:

Generar identidad de marca en los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College.

-. Presentadores:

Promotor.

Gerente general

Jefe de marketing.

-. Recursos:

Proyector multimedia.

Ecran.

Diapositivas.

-. Duración:

30 minutos.

b) Explicación y taller con participación para evaluar la percepción de la marca de la Institución Educativa Brüning College.

-. Dinámica de la explicación:

Relato de la historia de la Institución Educativa Brüning College y del cambio de la imagen de marca.

Explicación de la presentación de la imagen corporativa de la Institución Educativa Brüning College en el sector educativo de Chiclayo.

-. Presentador:

Jefe de marketing.

-. Objetivo de la presentación:

Generar identidad de marca en los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College.

-. Recursos y materiales:

Proyector multimedia.

Ecran.

Diapositivas.

Folletos.

Duración:

60 minutos.

c) Participación de los trabajadores en sugerencias para fortalecer la imagen de marca de la Institución Educativa Brüning College en el mercado educativo.

Dinámica de la participación de trabajadores:

Generar opiniones de forma ordenada y una discusión de los mismos con la participación de los trabajadores (docentes y administrativos).

Invitar a la realización de preguntas por parte de los participantes y respuestas por el jefe de marketing de la Institución Educativa Brüning College.

-. Presentador:

Jefe de marketing.

-. Objetivo de la presentación:

Generar identidad de marca en los trabajadores de la Institución Educativa Brüning College.

-. Recursos:

Pizarra acrílica.

Plumones acrílicos.

-. Duración:

30 minutos.

Detalle de inversión:

Materiales	N° de unidades	Costo unitario	Costo total
Folletos.	36	S/. 0.50	S/. 18.00
Bocadillos para intermedio.	36	-	S/. 50.00
Jefe de marketing	1	-	S/. 300.00
Total inversión			S/. 368.00

Taller para mejorar la práctica de la empresa: SEMANA 6

Temática principal del taller: PRÁCTICA DE LA EMPRESA.						
	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	Tiempo	Materiales	Lugar	Expositor	Inversión
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Saludo - Consensuar acuerdos de convivencia. - Informamos la temática a desarrollar. 	10 min	Diapositivas. Laptop. Proyector multimedia.	Auditorio de la Institución Educativa Brüning College	Moderador externo	S/. 200.00
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - Video corto sobre calidad de atención al cliente. - Explicación y taller con participación para evaluar las buenas prácticas laborales en la Institución Educativa Brüning College. - Participación de los trabajadores en sugerencias de mejora continua para el desarrollo de la Institución Educativa Brüning College. 	120 min	Trípticos. Folder y material impreso.			
Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Preguntas y respuestas con el ponente - Agradecimiento 	10 min				

A. Detalle del desarrollo del taller de la dimensión PRÁCTICA DE LA EMPRESA

El detalle para el desarrollo del contenido del taller es el siguiente:

- a. Presentación de un video corto sobre calidad de atención al cliente.

Se presenta los detalles del video recomendado sobre la calidad educativa bajo un contexto del cambio. En este caso, el video explica y presenta los casos de instituciones educativas con servicios innovadores, la cual se adapta a la necesidad del estudiante del siglo xxi. Los detalles del video se presentan a continuación:

Nombre del video:

Educación en el siglo XXI. Nuevas necesidades ¿nuevos retos?

Duración:

10 minutos.

Link de referencia:

<https://www.youtube.com/watch?v=L6MNTXi82GM>

Recursos:

Proyector multimedia.

Ecran.

Diapositivas.

Folletos.

- b. Explicación y taller con participación para evaluar las buenas prácticas laborales en la Institución Educativa Brüning College.

Presentador:

Experto en gestión educativa.

Dinámica para la participación y explicación del taller:

El ponente realiza una explicación general acerca del video “Educación en el siglo XXI. Nuevas necesidades ¿nuevos retos?”.

El ponente solicita opiniones sobre su apreciación del video y genera opiniones para una discusión del tema.

El ponente realiza una explicación detallada de los cambios del mercado educativo y las nuevas generaciones de estudiantes.

Objetivo:

Generar conocimiento aplicable a un modelo de servicio educativo para una nueva generación de estudiantes.

Duración:

90 minutos.

- c. Participación de los trabajadores en sugerencias de mejora continua para el desarrollo de la Institución Educativa Brüning College.

Dinámica de la participación de trabajadores:

Generar sugerencias de forma ordenada respecto a mejoras del servicio en la Institución Educativa Brüning College y una discusión de los mismos con la participación de los trabajadores (docentes y administrativos).

Invitar a la realización de preguntas por parte de los participantes y respuestas por especialista en gestión educativa.

-. Presentador:

Especialista en gestión educativa.

-. Objetivo de la presentación:

Mejorar el servicio en la Institución Educativa Brüning College a través de las buenas prácticas y la mejora continua del servicio educativo.

-. Recursos:

Pizarra acrílica.

Plumones acrílicos.

-. Duración:

20 minutos.

Detalle de inversión:

Materiales	N° de unidades	Costo unitario	Costo total
Bocadillos para intermedio.	37	-	S/. 50.00
Especialista en gestión educativa.	1	-	S/. 300.00
Total inversión			S/. 350.00

ANEXO 7: Fotos de talleres motivacionales







**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, Kelly Cristina Vásquez Huatay, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo filial Chiclayo, revisor (a) de la tesis titulada

"ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA BRÜNING COLLEGE, CHICLAYO 2018.", del estudiante Kevin Eric Custodio Oliva, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Pimentel, de del

Firma

Kelly Cristina Vásquez Huatay

DNI: 16690083

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	-----------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CUSTODIO OLIVA KEVIN ERIC

INFORME TÍTULADO:

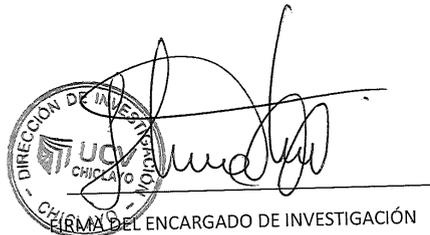
"ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA BRÜNING
COLLEGE, CHICLAYO 2018"

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LINCENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 22/01/2018

NOTA O MENCIÓN: TRECE (13)


DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN
CHICLAYO
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN