



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“PROGRAMA DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR
FERNANDO ROSSI EMANUELLI, CAYALTI, CHICLAYO-2018”**

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

Autora:

SALDAÑA GONZALEZ, ESTEFFANI YASMIN

Asesora:

**MGTR. VASQUEZ HUATAY, KELLY
CRISTINA**

Línea de Investigación: GESTIÓN

DEL TALENTO HUMANO

CHICLAYO – PERÚ

2018

ACTA DE SUSTENTACION



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE SUSTENTACIÓN

En el distrito de Pimentel, siendo las 8:00 AM horas del día 28 de enero del 2019, de acuerdo a lo dispuesto por la Resolución de Dirección Académica N° 0204, de fecha 23 de enero del 2019, se procedió a dar inicio al acto protocolar de sustentación de la tesis titulada: "PROGRAMA DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR FERNANDO ROSSI EMANUELLI, CAYALTI, CHICLAYO - 2018", presentada por el Bachiller: SALDAÑA GONZALEZ ESTEFFANI YASMIN, con la finalidad de obtener el Título de Licenciado en Administración, ante el jurado evaluador conformado por los profesionales siguientes:

PRESIDENTE : Mgtr. Erick Alfredo Gamarra Vera

SECRETARIO (A) : Mgtr. Manuel Lorenzo Germán Cáceres

VOCAL : Mgtr. Kelly Cristina Vásquez Huatay

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

Siendo las 8:35 AM 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, 28 de enero del 2019


Mgtr. Erick Alfredo Gamarra Vera
Presidente


Mgtr. Manuel Lorenzo Germán Cáceres
Secretario (a)


Mgtr. Kelly Cristina Vásquez Huatay
Vocal

DEDICATORIA

Esta investigación es dedicada para mis padres Luis y Norma debido a que ellos son la base fundamental para culminar con esta primera meta propuesta en mi vida.

A mi hermana Adriana quien es el motor de mi vida para enseñarle que todo se puede lograr mientras exista vida gracias por el apoyo y amor incondicional

A mis hermanos Junior, Andrea y Leonor porque después de haber logrado esta meta se motivarán a seguir con sus sueños.

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

Esteffani

AGRADECIMIENTO

Agradecerle a Dios por haberme dado vida día a día, paciencia, conocimientos y habilidad para lograr culminar con esta investigación

A mi Miss Kelly Vásquez Huatay por ser el apoyo, guía en la elaboración de mi investigación y motivarme a cumplir mi meta.

A los catedráticos Luis Miguel Gonzales Zarpan, Carlos Daniel Gonzáles Hidalgo y a mi gran amigo Rafael Izquierdo por su apoyo incondicional en la realización de esta investigación.

Esteffani.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Esteffani Yasmin Saldaña Gonzalez con DNI N° 74563020, a efecto de cumplir con los lineamientos, criterios de evaluación vigentes considerados en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación presentado está de acuerdo a lo expuesto por la universidad.

Así mismo declaro también bajo juramento que toda la información plasmada en mi investigación es auténtica y veraz

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento y 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, 18 de Junio 2018



.....
Esteffani Yasmin Saldaña Gonzalez

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Considerando los lineamientos establecidos por la universidad cesar vallejo me es grato presentar antes ustedes mi tesis titulada: PROGRAMA DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR FENANDO ROSSI EMANUELLI, CAYALTI, CHICLAYO- 2018, esperando que cumpla con todos los requisitos de aprobación para así obtener el título de Licenciado en Administración

Para el desarrollo de la investigación he considerado el formato plasmado por la universidad ya que se inició con la introducción y finalizo con las recomendaciones, en toda la investigación se tuvo en cuenta llegar lograr a cumplir los objetivos plasmados en dicha investigación

De acuerdo a los resultados obtenidos por el pre y post test se determinó que el programa de motivación mejoro significativamente el desempeño laboral, esperamos contar con su criterio profesional al calificar esta investigación, espero sus sugerencias y nuevos aportes que me permitan enriquecer el contenido de mi investigación.

Esteffani.

ÍNDICE

ACTA DE SUSTENTACION _____	II
DEDICATORIA _____	III
AGRADECIMIENTO _____	IV
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD _____	V
PRESENTACIÓN _____	VI
ÍNDICE _____	VII
RESUMEN _____	XIII
ABSTRACT _____	XIV
1.1 Realidad Problemática. _____	16
1.2. Trabajos Previos _____	17
1.3. Teorías relacionadas al tema _____	19
1.3.1. Definición de motivación. _____	19
1.3.1.1. Fundamentos de la motivación. _____	19
<i>Enfoque tradicional.</i> _____	19
<i>Enfoque de las relaciones humanas.</i> _____	20
<i>Enfoque de recursos humanos.</i> _____	20
<i>Enfoque contemporáneo.</i> _____	20
1.3.1.2. Teoría de los Factores de Herzberg. _____	20
A. Factores de higiene. _____	20
B. Factores motivadores. _____	21
1.3.1.3 “Teoría de la motivación humana”. _____	21
1.3.1.4 “Teorías de las Necesidades de McClellan”. _____	21
1.3.2 Definición del desempeño laboral _____	22
1.3.2.1. Métodos de evaluación del Desempeño. _____	22
A. Métodos de Rasgos. _____	22
Método de Escalas Graficas de Calificación: Método a utilizar _____	22
A. Conocimiento del Trabajo: _____	22
Herramientas al servicio del negocio _____	23
B. Iniciativa: _____	23
Creatividad en soluciones _____	23
C. Aplicación: _____	23
Flexibilidad _____	23
D. Calidad de Trabajo _____	23
Metodología para la calidad _____	23

E. Volumen de Trabajo	24
Productividad:	24
Escalas estándar mixtas.	24
Método de elección forzada	24
Método de ensayo	24
B Métodos Conductuales.	24
Método del incidente crítico.	24
Método de listas de verificación del comportamiento.	25
C. Método de Resultados.	25
Medidas de productividad	25
Administración por objetivos.	25
1.4 Formulación del problema	25
1.5 Justificación del estudio	25
1.6. Hipótesis	26
1.7 Objetivos	27
1.7.1 Objetivo General:	27
1.7.2 Objetivos específicos:	27
II MÉTODO	28
2.1 Tipo de investigación	29
2.2 Variables, Operacionalización	29
2.2.1 Variable independiente: Programa de motivación laboral	29
Definición conceptual:	29
Definición operacional:	29
2.2.2 Variable dependiente: Desempeño laboral	31
Definición conceptual:	31
Definición operacional:	31
2.3 Población y muestra	33
1. Población:	33
2. Muestra:	33
3. Unidad de análisis:	33
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	33
1. Técnica:	33
2. Instrumento	33
Guía de entrevista:	33
Cuestionario:	33

Validación: _____	33
Confiabilidad: _____	33
2.5 Métodos de análisis de datos _____	34
Estadística descriptiva e inferencial: _____	34
2.6 Aspectos éticos _____	34
III Resultados _____	35
3.1. resultado del primer objetivo _____	36
3.2 Diseño de la Propuesta del Programa de Motivación _____	43
3.3 resultado del tercer objetivo _____	45
3.3.1. Evaluación del post test: _____	45
3.3.2 Comparación del pretest – post test _____	50
3.3.3 Contrastación de hipótesis _____	55
IV Discusión _____	57
V Conclusiones _____	59
VI Recomendaciones _____	60
VII Propuesta _____	62
Datos Informativos _____	63
Presentación _____	63
Fundamentación _____	63
Justificación del Programa _____	64
Importancia del Programa Motivacional y Beneficios _____	64
Alcance del programa _____	65
Objetivos del programa _____	65
Objetivo general _____	65
Objetivos específicos _____	65
Antecedentes del Programa _____	65
Lineamientos generales del programa _____	66
Estructura de la propuesta _____	66
Descripción del programa por talleres y estrategias de aplicación. _____	67
Estrategias a implementar en Institución Educativa Particular Fernando Rossi Emanuelli. ____	84
Estrategias a desarrollar: Remuneración y seguridad _____	84
Estrategias a desarrollar: Reconocimiento por metas cumplidas _____	84
Estrategias a desarrollar: Responsabilidad en el cumplimiento de las labores asignadas _____	85
VIII. Referencias: _____	86

ANEXOS	90
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de datos	91
ANEXO 2: Fiabilidad del instrumento	95
ANEXO 3: Matriz de Consistencia	96
Anexo 4: Validación del Instrumento	97
ANEXO 5: Desarrollo del programa de motivación	100
Anexo 6: Evidencias en fotos de la aplicación del taller	113
Anexo 7: Cronograma de actividades del Programa	118
ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS	120
AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS	121
REPORTE TURNITIN	122

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Variable Independiente _____	30
Tabla 2: Variable Dependiente _____	32
Tabla 3: Resultados del pre test dimensión conocimiento del trabajo _____	36
Tabla 4: Resultados del pre test dimensión iniciativa _____	37
Tabla 5: Resultados del pre test dimensión aplicación _____	39
Tabla 6: Resultados del pre test dimensión calidad del trabajo _____	40
Tabla 7: Resultados del pre test dimensión volumen de trabajo _____	41
Tabla 8: Diseño del Programa de motivación _____	43
Tabla 9: Resultados del Post test dimensión conocimiento del trabajo _____	45
Tabla 10: Resultados del post test dimensión iniciativa _____	46
Tabla 11: Resultados del post test dimensión aplicación _____	47
Tabla 12: Resultados del post test dimensión calidad del trabajo _____	48
Tabla 13: Resultados del post test dimensión volumen de trabajo _____	49
Tabla 14: resultado de comparación entre el pre - post test conocimiento del trabajo _____	50
Tabla 15: Resultado de la comparación entre el pre - post test iniciativa _____	51
Tabla 16: Resultado de la comparación entre el pre - post test Aplicación _____	52
Tabla 17: Resultado de la comparación entre el pre - post test calidad de trabajo _____	53
Tabla 18: Resumen descriptivo de la puntuación total obtenida en el pre y post test _____	55
Tabla 19: Contratación de la hipótesis general del estudio _____	56
Tabla 20: Sesión de aprendizaje del taller 1 _____	68
Tabla 21: Sesión de aprendizaje del taller 2 _____	72
Tabla 22: Sesión de aprendizaje del taller 3 _____	76
Tabla 23: Sesión de aprendizaje del taller 4 _____	81

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Resultados del pre test dimensión conocimiento del trabajo	36
Figura 2: Resultados del pre test dimensión iniciativa	37
Figura 3: Resultados del pre test dimensión Aplicación	39
Figura 4: Resultados del pre test dimensión calidad del trabajo	40
Figura 5: Resultados del pre test dimensión volumen de trabajo	41
Figura 6: Resultados del post test dimensión conocimiento del trabajo	45
Figura 7: Resultados del post test dimensión iniciativa	46
Figura 8: Resultados del post test dimensión Aplicación	47
Figura 9: Resultados del post test dimensión calidad del trabajo	48
Figura 10: Resultados del post test dimensión volumen de trabajo	49
Figura 11: comparación entre el pre - post test conocimiento de trabajo	50
Figura 12: Comparación entre el pre - post test iniciativa	51
Figura 13: Comparación entre el pre - post test Aplicación	52
Figura 14: Comparación entre el pre - post test Calidad de trabajo	53
Figura 15: Comparación entre el pre - post test Volumen de trabajo	54

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general: Aplicar un programa de motivación para mejorar el desempeño laboral en la institución educativa particular Fernando Rossi Emanuelli, Cayalti – Chiclayo 2018. Esta investigación generó aportes teóricos y sociales, que permitieron mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en cuanto a las dimensiones de conocimiento del trabajo, iniciativa, calidad de trabajo y volumen de trabajo.

Dentro de la investigación se consideró como hipótesis: Si se aplica el programa de motivación laboral entonces mejorará el desempeño laboral en la institución educativa particular Fernando Rossi Emanuelli Cayalti- Chiclayo 2018. Se realizó una investigación cualitativa con un diseño pre experimental, aplicada sobre una población finita de 22 trabajadores de la Institución Educativa Particular Fernando Rossi Emanuelli Cayalti. Los instrumentos para recolección de datos fueron la guía de entrevista y cuestionario, los cuales fueron validados a través del uso del juicio de expertos. Para la confiabilidad se realizó una prueba piloto a 10 trabajadores de otra institución educativa, y para tener veracidad en la información se procesó en el programa SPSS, utilizando el coeficiente estadístico alfa de cronbach.

La investigación concluyó que el efecto del programa de motivación en el desempeño laboral en la institución educativa particular Fernando Rossi Emanuelli durante el año 2018, mejoró la concentración de respuestas en los niveles altos de todas las dimensiones del desempeño laboral.

Palabras clave: Desempeño, motivación y laboral

ABSTRACT

The general objective of this research was to: Apply a motivation program to improve work performance in the private educational institution Fernando Rossi Emanuelli, Cayalti - Chiclayo 2018. This research generated theoretical and social contributions, which allowed improving the work performance of the workers in terms of the dimensions of knowledge of work, initiative, quality of work and volume of work.

Within the investigation, the following hypothesis was considered: If the work motivation program is applied, then the work performance in the private educational institution Fernando Rossi Emanuelli Cayalti- Chiclayo 2018 will improve. A qualitative research was carried out with a pre-experimental design applied to a population finite of 22 workers of the Particular Educational Institution Fernando Rossi Emanuelli Cayalti. The instruments for data collection were the interview guide and questionnaire, which were validated through the use of expert judgment. For reliability, a pilot test was carried out on 10 workers from another educational institution, and to have truthfulness in the information, it was processed in the SPSS program, using the cronbach alpha statistical coefficient.

The investigation concluded that the effect of the program of motivation in the labor performance in the particular educational institution Fernando Rossi Emanuelli during the year 2018, improved the concentration of answers in the high levels of all th

Keywords: performance, motivation y work

INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática.

Antiguamente observábamos que las empresas utilizaban al factor humano como máquina de trabajo enfocándose solo en su productividad, las empresas tenían en mente que si al trabajador le aumentabas el sueldo por tiempo extra iban a realizar las labores encomendadas de manera eficiente sin percatarse en que tan motivado y satisfecho se siente el empleado en su empresa

En la actualidad podemos darnos cuenta que el rendimiento y productividad de los colaboradores se está disminuyendo debido a la falta de motivación por parte de la organización a sus trabajadores obteniendo como resultado un nivel bajo en su desempeño laboral

Según Palomo (2015) describe que los principales problemas de la falta de motivación y el mal desempeño de los trabajadores en la empresa se deben a que no se toma en cuenta programas motivacionales para que se mejore el desarrollo directivo en las organizaciones lo cual no ha permitido generar niveles altos de ventajas competitivas en ellos.

Aquino (2015), comento que en los últimos años el ser humano ha tenido un gran posicionamiento en cuanto a la productividad de las empresas y es por ello que se debe tener en cuenta los diferentes factores motivadores que hacen que el trabajador ejerza bien su desempeño, también se refiere a que las empresas deberían de invertir en motivarlos con algún incentivo cuando logran llegar a la meta o quizás brindándoles reconocimientos que los haga sentirse satisfechos de las labores que están realizando

Esta investigación se realizó en la institución educativa particular Fernando Rossi Emanuelli - Cayalti. Mediante la aplicación de una guía de entrevista inicial durante la fase del proyecto de tesis, se identificó que los profesores del centro educativo presentan un bajo nivel de desempeño laboral. El bajo nivel de desempeño se demostró a través de las siguientes tendencias de comportamiento: Bajo nivel de iniciativa y proactividad, bajo interés de cooperación entre trabajadores, y bajo nivel de involucramiento con las actividades grupales de la empresa. Llegando a tener una insatisfacción en el resultado de las metas encomendadas, también se originó por la falta de oportunidad de crecimiento en su desempeño académico, estos hechos sucedieron por la causa de factores motivacionales como reconocer y felicitar cada logro que llegan a obtener los docentes, otras de las causas por la cual surgió este problema es por no invertir en capacitación y talleres que hagan

mejorar el desempeño académico de ellos, entre otras de las causas del desempeño laboral que hemos observado es que la motivación laboral entre los directivos y los trabajadores es deficiente, esto se ha originado por la falta de conocimiento del trabajo, iniciativa y calidad laboral de los trabajadores, estos problemas han provocado una disminución del nivel de competencia de los trabajadores con la labor que realiza permitiendo así que las diferentes instituciones se enteren de los problemas internos que suceden en la institución logrando así atraer a los diferentes trabajadores de la institución ya mencionada debido a que muchos de ellos tienen un prestigio académico favorable y recomendable en la localidad.

Se consideró que la causa principal que determinó el bajo nivel de desempeño laboral, fue su bajo nivel de motivación, en sus dimensiones de motivación intrínseca y extrínseca.

El interés de conocimiento se centró en el diseño y aplicación de un programa de motivación laboral que permita mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.

1.2. Trabajos Previos

Reátegui (2016), en su investigación sobre “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, Distrito San Pablo, Provincia de Bellavista, Región San Martín- 2016”

En esta investigación se afirma la existencia de la correlación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores; además se indica que las relaciones personales y la eficiencia en las actividades que se les asignan son importantes para que se logren cumplir las metas en un corto plazo.

Can (2015), “Propuesta de un programa de motivación para colaboradores del centro de formación integral ciudad de la esperanza de Coban, Alta Verapaz”.

Observamos que esta propuesta de programa motivacional se centra más en las relaciones entre compañeros de trabajo, condiciones de trabajo y empoderamiento dentro de la institución, es por ello que para poder enfrentar situaciones de esta índole se debe evaluar los factores motivacionales que influyen en el colaborador para que de esta manera aumente su rendimiento, es necesario que cada organización ya sea pública o privada implemente un programa de motivación de manera periódica para ayudar a mejorar el desempeño laboral.

González (2014) realiza una investigación “comunicación efectiva factor determinante en el desempeño laboral del personal de la dirección de recursos humanos de la policía del estado Carabobo”,

Este autor menciona que si se realiza una investigación de campo se pueden obtener muchas variables que puedan dar soluciones al emisor para comunicar de manera eficiente, también habla sobre los reconocimientos e incentivos que se deben dar a cada trabajador cuando logran llegar a los objetivos que se proponen, para así mejorar la productividad y el rendimiento de cada colaborador.

Bach y Bach (2015), “Programa de Motivación basado en las teorías de dos factores para mejorar el desempeño laboral en la caja Municipal Sullana – Sede Trujillo”.

Al momento de aplicar un programa de motivación laboral trajo como resultados mejorar el desempeño laboral y aumentar la productividad de la empresa de la Caja Municipal Sullana debido a que no solo se preocuparon por el nivel económico sino también por el bienestar de ellos, este trabajo va a tener una gran influencia en la investigación que se está realizando, porque toma en cuenta los factores motivacionales que se puede llegar a aplicar dentro de la organización, para que así los colaboradores se sientan importantes e identificados; haciéndoles de este modo participe de los eventos que organiza la institución.

Reynaga (2015), “Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas”, el autor comento que:

Podemos observar que, si existe una relación directa entre motivación y desempeño laboral, en esta investigación se tomara en cuenta que la directiva de la institución debe de enfocarse en los diferentes factores motivadores como: reconocimientos, celebración de fechas festivas entre otros para lograr así que la productividad en el desempeño laboral del colaborador sea eficiente.

Cueva y Hernández (2015) en su investigación sobre “Aplicación de un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del centro comercial Elektra del ovalo Mochica, Trujillo 2015”:

Esta investigación nos demuestra que la habilidad blanda en el manejo efectivo del desempeño laboral es eficiente, porque ayuda a mejorar la comunicación interpersonal con cada trabajador, también sería recomendable que se realice un seguimiento constante sobre

los nuevos conocimientos que va adquiriendo y que se lleve a la práctica para que así se pueda determinar si los planes de capacitación que se le está brindando ayudan a mejorar su desempeño laboral.

Panta (2015), en su investigación sobre “Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana de docentes del consorcio educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo”.

El modelo Patterson que utilizaron ayuda a mejorar las interacciones, entre los directores y los docentes de la institución a través de trabajo en equipo, también nos habla sobre las relaciones interpersonales entre docentes ayuda a que se mejore el desempeño laboral, la realización de eventos de integración ayuda a que se establezca la relación entre compañeros, también comenta que se deberían de estudiar los diferentes factores que influyen en los colaboradores para que se mejore el desempeño laboral, otro de los puntos para mejorar el desempeño es que el director brinde capacitaciones motivacionales y que las realice de manera periódica para así obtener resultados favorables para la organización.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Definición de motivación.

Según Daft y Marcic (2010), manifiesto que las diferentes características que muestra el ser humano se deben a factores que influyen en su entorno. Cuando se habla de motivación se refiere a las diferentes fuerzas emotivas que tiene el ser humano ya sean internas o externas, es decir la motivación de los trabajadores afecta la productividad del desempeño del trabajador de manera positiva o negativa.

1.3.1.1. Fundamentos de la motivación.

Existen 4 perspectivas de la motivación:

Enfoque tradicional.

En la administración científica tradicional Frederick W. Taylor planteo que, en el desempeño del trabajador, el que tenía mayor resultado a lo esperado tendría la recompensa de un incentivo económico.

Enfoque de las relaciones humanas.

Según Hawthorne, mencionó que el ser humano tiene más valor que el dinero, se empezó a estudiar más a las personas como seres humanos y no como máquina de trabajo en este enfoque se dio el concepto de “hombre social”

Enfoque de recursos humanos.

Se realizó una fusión de lo tradicional y de las relaciones humanas, observamos a un trabajador mejor motivado por los diferentes factores y/o necesidades que se les presenta logrando así el desarrollo de un trabajo dinámico y eficiente para obtener una alta remuneración, en este enfoque se le dio por concepto al trabajador como “Persona Completa”

Enfoque contemporáneo.

Este enfoque esta denominado por tres tipos de teorías la primera teoría de contenido nos habla sobre las necesidades que tienes todo trabajador, la teoría de procesos se enfoca en el comportamiento del trabajador y la manera en la que ellos buscan incentivos, y la teoría de reforzamiento es aquella que busca el aprendizaje continuo en la organización.

1.3.1.2. Teoría de los Factores de Herzberg.

Herzberg (como se citó en Daft y Marcic, 2010) indica que la motivación e higiene son entes importantes en el desempeño, aquí se maneja el grado de satisfacción e insatisfacción que puede sentir el colaborador, el factor higiene se refiere a aquellas condiciones físicas y/o ambientales que tiene la empresa, en la motivación se refiere a los logros, reconocimientos que brinda la organización a sus trabajadores estos dos factores influyen directamente con el desempeño laboral debido a que se manejan una serie de actividades para poder lograr cada objetivo de la empresa

Según Daft y Marcic (2010), mencionó que Herzberg a su teoría de la motivación la dividió en 2 dimensiones las cuales son:

A. Factores de higiene.

Herzberg afirmo que los trabajadores cambian su motivación por los diferentes factores que influyen en su alrededor los cuales son:

- Condiciones de trabajo: adecuación al entorno físico y material

- Remuneración y seguridad: salarios, protección
- Políticas de la empresa: procedimientos, normas
- Relaciones interpersonales: interacción de los trabajadores

B. Factores motivadores.

Herzberg se centra en las necesidades de alto nivel las cuales son:

- Logro: oportunidad de plantear nuevas metas
- Reconocimiento: felicitar por llevar a cabo una labor bien planteada
- Responsabilidad: cumplimiento de nuevas metas,
- Trabajo mismo: desarrollo y crecimiento propio
- Crecimiento personal: contribución de una nueva idea

1.3.1.3 “Teoría de la motivación humana”.

Maslow (como se citó en Palomo, 2015) esta teoría trata de una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas debido a que el ser humano debe de realizar interacción consigo mismo para que pueda transmitir lo que desea lograr; sus necesidades son fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización, las cuales permiten que el ser humano se sienta motivado de poder realizar algún proyecto que se le plantee.

1.3.1.4 “Teorías de las Necesidades de McClellan”.

McClellan (citado por Robbins en 2004), con respecto a las necesidades de logro, de poder y de afiliación que todos los colaboradores de una organización desean realizar, permiten que el trabajador se desempeñe de manera eficaz, dichas necesidades ayudan a que ellos puedan dar soluciones a cualquier imprevisto que se tenga en la organización, por lo que al hablar de necesidades de poder se refiere a la forma de como el ser humano puede tomar iniciativa de controlar y manejar una masa de individuos haciendo que cada uno logre los objetivos que propone cada organización; en las necesidades de logro se refiere a los parámetros difíciles que se le presentan como por ejemplo cuando más difícil se le hace llegar a la meta mejor disfruta del logro que realiza, y las necesidades de afiliación buscan relacionarse con los demás individuos para así sentirse parte de la sociedad y formar parte de los proyectos que se plantea la organización.

1.3.2 Definición del desempeño laboral

Snell y Bohlander (2013) comenta que el desempeño mide la capacidad de que se logren las metas y que el trabajo se realice de manera satisfactoria dependiendo a las labores diarias que se le plantean en su área de trabajo, asimismo el desempeño laboral depende de la forma en cómo se manifiesta alguna información como es que se logra comunicar con el trabajador para tener un buen resultado y una motivación que le impulse a cumplir con las metas trazadas.

El autor de este modo nos plantea que la evaluación del desempeño tiene como propósito en su modelo de expectativas aumentar de manera eficiente la motivación, analizar las tareas diarias de cada trabajador para así poder resolver los diferentes problemas que se suscitan dentro de la organización y no permitir la disminución del nivel de productividad de cada trabajador.

1.3.2.1. Métodos de evaluación del Desempeño.

Según Snell y Bohlander (2013) menciona los siguientes métodos:

A. Métodos de Rasgos.

Este método nos permite ver la medición de las características que posee cada trabajador al momento de realizar sus labores, sin embargo, para poder tener mejor aceptación en este método es necesario que los diseños de puestos que plantean las empresas deberían de realizarse con mucho cuidado para lograr obtener las características necesarias que requiere este método.

Método de Escalas Graficas de Calificación: Método a utilizar

Snell & Bohlander, (2013), detallo en cómo se miden las características que la persona tiene en su área de trabajo.

En este método se diferencian cinco dimensiones del desempeño laboral, las cuales mencionaremos a continuación:

A. Conocimiento del Trabajo:

Nos indica en que cada trabajador debe de conocer las funciones, objetivos y metas que se plantea la empresa.

Herramientas al servicio del negocio

Alles (2005), afirma que el trabajador debe de estar capacitado para emplear de manera adecuada los equipos y así poder llegar a realizar correctamente sus funciones sin ningún tipo de problemas, mejorando su conocimiento para lograr un mejor desempeño en su respectiva área.

B. Iniciativa:

Es un factor indispensable que cada trabajador debe desarrollar en la organización para lograr tomar decisiones ante algunos problemas que se puedan dar en la empresa.

Creatividad en soluciones

Consiste en que el colaborador cuenta con la capacidad necesaria para resolver problemas que suelen presentarse, contando con la confianza necesaria para terminar adecuadamente con su jornada. (Alles, 2005)

C. Aplicación:

Es La atención, aceptación y aplicación de las diferentes propuestas diarias que se le pueden mostrar al trabajador.

Flexibilidad

Es una medición fundamental porque se puede ver el grado de cambios constantes que acepta el trabajador, con la finalidad que si al trabajador se le presenta algún problema y el supervisor pretende darle una solución entonces aquí se manifiesta el grado de flexibilidad, por ello si el trabajador acepta dicha solución está aceptando los nuevos cambios e ideas que se le están presentando. (Alles, 2005).

D. Calidad de Trabajo

Cada trabajador debe de conservar de manera cuidadosa las diferentes actividades y funciones que se le programan en la empresa para que así pueda llegar a cumplir con las metas propuestas.

Metodología para la calidad

Aquí se procura que el trabajador se identifique y relacione de manera correcta a los procesos que se desarrollan dentro de la organización. (Alles, 2005).

E. Volumen de Trabajo

Cantidad de actividades que son asignadas al área de trabajo del colaborador, sin entorpecer las funciones

Productividad:

Nos da a entender que la productividad es el factor que refleja lo eficiente que es el trabajador al realizar su labor, y que tiene la capacidad de llegar a superar la meta propuesta. (Alles, 2005).

Escalas estándar mixtas.

Esta escala es una modificación del método de escalas gráficas, aquí el evaluador recibe descripciones reales de cada rasgo, la mide en tres niveles del desempeño laboral: superior, promedio e inferior es por ello que el trabajador debe o está en la obligación de lograr o superar las metas que le han sido otorgadas, donde la finalidad del supervisor es evaluar y ver en qué nivel se encuentran sus trabajadores para así poder lograr medir el rendimiento de productividad que generan dentro de la empresa.

Método de elección forzada

Este método se basa en lo tradicional, se realiza la elección de descripciones que logren diferenciar entre un desempeño exitoso y el no exitoso

Método de ensayo

La finalidad de este método consiste en que el evaluador describa las características de su trabajador con la finalidad de que no solo vean sus debilidades sino también sus fortalezas para que así el evaluador brinde recomendaciones para el desarrollo laboral de su trabajador.

B Métodos Conductuales.

Según Robbins y Judge (2013), En este método se puede observar el manejo de las acciones del trabajador que debe emplear en su puesto de trabajo, al mismo tiempo nos refleja que el trabajador podrá retroalimentarse de manera constante para que así pueda seguir desarrollando sus actividades de manera eficiente.

Método del incidente crítico.

Se basa en las diferentes características positivas y/o negativas que se obtienen del comportamiento del trabajador donde se indica si su desempeño es superior o inferior en su puesto de trabajo

Método de listas de verificación del comportamiento.

Consiste en que el evaluador verifique las diferentes listas de características descriptivas del desempeño y/o comportamiento del trabajador para comprobar si cumplen con las cualidades establecidas para el puesto de trabajo.

C. Método de Resultados.

Robbins y Judge (2013), mencionan que los resultados se miden por los logros que obtiene el trabajador en su área de trabajo permitiendo así que se sienta más comprometido con las metas propuestas que se plantea la empresa.

Medidas de productividad

Esta medida se observa en el nivel de productividad que realiza cada trabajador en cuanto a sus ventas y producción que realiza de manera diaria.

Administración por objetivos.

Este método intenta superar la evaluación de resultados en base a los logros del trabajador se dice que aquí el gerente y el trabajador están de acuerdo con los objetivos que tiene la empresa.

1.4 Formulación del problema

¿Cómo la aplicación del programa de motivación mejora el desempeño laboral en la institución educativa particular Fernando Rossi Emanuelli, Cayalti, Chiclayo 2018?

1.5 Justificación del estudio

Esta investigación es importante para la sociedad debido a que permite aplicar una propuesta de un programa de motivación en la organización y también porque aún no se ha realizado un estudio de esta índole en la institución educativa

Así mismo, esta investigación es adecuada porque a través de este programa los directivos de la institución podrán tener mayor facilidad al usar los factores que motivan a su trabajador para que tenga un buen desempeño laboral permitiendo así un alto nivel de productividad

El nivel de competencia en el que se encuentran las empresas e instituciones ha influenciado para que los empresarios busquen formas de crecimiento para la organización y uno de los entes primordiales es que los directivos valoren y premien con incentivos los

logros de los trabajadores, podemos destacar que si en una empresa no se plantea la importancia que tiene la motivación laboral para mejorar el desempeño laboral el trabajador no se sentirá satisfecho y por ende no podrá llegar a cumplir los objetivos de la empresa

En la parte teórica, esta investigación permitirá que conozcamos más sobre la implicancia de los conocimientos de las teorías de motivación y las necesidades del factor humano debido a que de alguna u otra forma conllevan a obtener un desempeño laboral satisfactorio.

La motivación laboral tiene implicancia en la parte de crecimiento del desempeño laboral y en la organización debido a que el factor humano es el punto clave para el éxito

En la forma metodológica, esta investigación ayudara a que las organizaciones diseñen programas de motivación laboral obteniendo investigaciones válidas y confiables para mejorar el desempeño laboral

Dicha investigación puede ser un factor importante en la toma de decisiones para la institución, el objetivo es Aplicar Programa de motivación laboral para mejorar el desempeño laboral de la institución educativa particular Fernando Rossi Emanuelli, Chiclayo 2018., lo cual será beneficioso para la institución e implicara que ellos tomen medidas de desarrollo en cuanto a las relaciones interpersonales, comunicación entre los mismos e incluso que se maneje mejor las condiciones de trabajo que son indispensables en una institución con largos años de experiencia, para que así puedan sentirse cómodos al momento de realizar sus labores, permitiendo un desarrollo equitativo y un ambiente agradable entre ellos.

1.6. Hipótesis

H₀: si se aplica el programa de motivación no mejorara el desempeño laboral en la institución educativa particular Fernando Rossi Emanuelli, Cayalti, Chiclayo 2018.

H₁: Si se aplica el programa de motivación entonces mejorara el desempeño laboral en la institución educativa particular Fernando Rossi Emanuelli, Cayalti, Chiclayo 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General:

Aplicar un programa de motivación laboral para la mejora del desempeño laboral de la institución educativa particular Fernando Rossi Emanuelli, Chiclayo 2018.

1.7.2 Objetivos específicos:

- a) Diagnosticar la situación actual de la institución educativa particular Fernando Rossi Emanuelli, Cayalti, Chiclayo 2018 con respecto al desempeño laboral de los docentes.
- b) Diseñar un programa de motivación para mejorar el desempeño laboral en la institución educativa particular Fernando Rossi Emanuelli, Cayalti, Chiclayo 2018.
- c) Evaluar y comparar el efecto del programa de motivación laboral en el desempeño laboral en la institución educativa particular Fernando Rossi Emanuelli.

II MÉTODO

2.1 Tipo de investigación

Hernández, Fernández, y Baptista (2014) comento que existen diferentes tipos de diseño de investigación de los cuales se utilizara el pre experimental porque se desarrollara un programa que se direccionara a brindar conocimientos y soluciones de mejoras utilizando una escala Cualitativa que evaluara un antes y después de la aplicación de la tesis permitiendo un alto nivel de confiabilidad con lo que se está investigando.

2.2 Variables, Operacionalización

2.2.1 Variable independiente: Programa de motivación laboral

Definición conceptual:

Según Daft y Marcic (2010), manifestaron que las diferentes conductas que muestra el ser humano se deben a factores que influyen en su entorno. Cuando se habla de motivación se refiere a las diferentes fuerzas emotivas que tiene el ser humano ya sean internas o externas, es decir la motivación de los trabajadores afecta la productividad del desempeño del trabajador de manera positiva o negativa.

Definición operacional:

Es un programa formado por talleres: conociendo las políticas de la empresa, condiciones de trabajo, logro de objetivos, relaciones interpersonales, y por estrategias motivacionales como: remuneración y seguridad, reconocimiento por metas cumplidas y responsabilidad en labores asignadas que ayuden a mejorar el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa particular Fernando Rossi Emanuelli

Tabla 1: Operacionalización de variables

Tabla 1: Variable Independiente

Programa	Definición conceptual	Dimensiones	Instrumento	Escala
Programa de Motivación	Según Herzberg, comenta que la motivación son fuerzas internas y externas que te impulsan a mejorar tu desempeño de manera satisfactoria la motivación tiene la característica de la interacción de su situación personal con las personas		Guía de entrevista	Nominal

Fuente: Elaboración propia

2.2.2 Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual:

Snell y Bohlander (2013) comenta que el desempeño mide la capacidad de que se logren las metas y que el trabajo se realice de manera satisfactoria dependiendo a las labores diarias que se le plantean en su área de trabajo, asimismo el desempeño laboral depende de la forma en cómo se manifiesta alguna información como es que se logra comunicar con el trabajador para tener un buen resultado y una motivación que le impulse a cumplir con las metas trazadas.

Definición operacional:

Se elaboró un cuestionario de 21 preguntas el cual estuvo dividido en 5 dimensiones y un indicador por cada dimensión esto se utilizó para medir un pre y un post el desempeño laboral en la institución educativa particular Fernando Rossi Emanuelli, Cayalti.

Tabla 2: Operacionalización de variables

Tabla 2: Variable Dependiente

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	instrumento	Ítems de preguntas
Desempeño laboral	Snell & Bohlander (2013) comenta que el desempeño mide la capacidad de que se logren las metas y que el trabajo se realice de manera satisfactoria dependiendo a las labores diarias que se le plantean en su área de trabajo	Conocimiento del trabajo	Herramientas al servicio del negocio	cualitativa	Cuestionario	1,2,3,4
		Iniciativa	Creatividad en soluciones			5,6,7,8,9,10
		Aplicación	Flexibilidad			11,12,13,14
		Calidad del trabajo	Metodología para la calidad			15,16,17,18
		Volumen de trabajo	Productividad			19,20,21

Fuente: Elaboración propia

Escala de medición: Likert (Cualitativo ordinal)

2.3 Población y muestra

1. Población:

Esta investigación tuvo una población finita, la cual estuvo constituida por todos los trabajadores (22) de la institución educativa.

2. Muestra:

No se consideró muestra.

3. Unidad de análisis:

Un trabajador de la institución educativa particular Fernando Rossi Emanuelli, Cayalti.

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

1. Técnica:

En la investigación se aplicó como técnica de recolección de datos la encuesta, la cual permitió establecer todos los lineamientos para así de esta manera poder obtener información clara y precisa de lo que se va a investigar en la institución educativa particular Fernando Rossi Emanuelli- Cayalti.

2. Instrumento

Guía de entrevista:

Estuvo constituido por 20 preguntas se le aplicará al director de la institución educativa particular Fernando Rossi Emanuelli.

Cuestionario:

Este instrumento estuvo constituido por 21 preguntas en escala Likert el cual se aplicará a la población en su totalidad.

Validación:

Fue probada a través del juicio experto de un estadístico: M.Sc. Carlos Daniel Gonzales Hidalgo y Mg. Administrador Luis Miguel Gonzales Zarpan.

Confiabilidad:

La confiabilidad fue determinada a través del coeficiente estadístico denominado Alfa de Crombach, y además se aplicará la prueba piloto para reforzar la validez del instrumento.

2.5 Métodos de análisis de datos

En la presente investigación para realizar el proceso de análisis de datos, se utilizó el software de estadística descriptiva e inferencial denominado IBM SPSS STATISTICS V.24, ya que a través de este programa se describirá e interpretará la distribución de frecuencia de los ítems que forman parte del cuestionario.

Estadística descriptiva e inferencial:

Se utilizó el coeficiente estadístico no paramétrico de Wilcoxon en SPSS, con el fin de medir la variación de la distribución de frecuencias en muestras relacionadas (grupo de control y grupo experimental) de la variable dependiente desempeño laboral.

2.6 Aspectos éticos

El investigador se comprometió a realizar una investigación clara y precisa sin alterar ningún dato, teniendo en cuenta que los datos serán utilizados de manera confidencial solo para la empresa, también respetará las teorías que dicen los diferentes autores utilizando la norma Apa, se tendrá en cuenta la parte metodológica de acuerdo a los autores que han realizado investigaciones.

Se tendrán en cuenta las políticas de la institución educativa, si en caso la investigación es factible será utilizada únicamente por la institución, se contará con los recursos y materiales necesarios para el proyecto de tesis.

III Resultados

3.1. resultado del primer objetivo

Diagnóstico de la situación actual en la institución educativa particular Fernando Rossi Emanuelli, Cayalti, Chiclayo 2018 con respecto al desempeño laboral de los docentes.

Tabla 3

Tabla 3: Resultados del pre test dimensión conocimiento del trabajo

Preguntas	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
1. Usted logra frecuentemente los objetivos propuestos por su institución.	0%	0%	72,7%	9,1%	18,2%	100%
2. El desempeño de sus funciones se rige con frecuencia en base a los procedimientos administrativos y sociales que tiene su institución.	0%	40,9%	50%	0%	9,1%	100%
3. Realiza su labor cumpliendo con las políticas de su institución.	0%	0%	72,7%	9,1%	18,2%	100%
4. Identifica de manera oportuna problemas que se le presentan en su institución.	0%	0%	81,8%	0%	18,2%	100%

Fuente: Elaboración propia

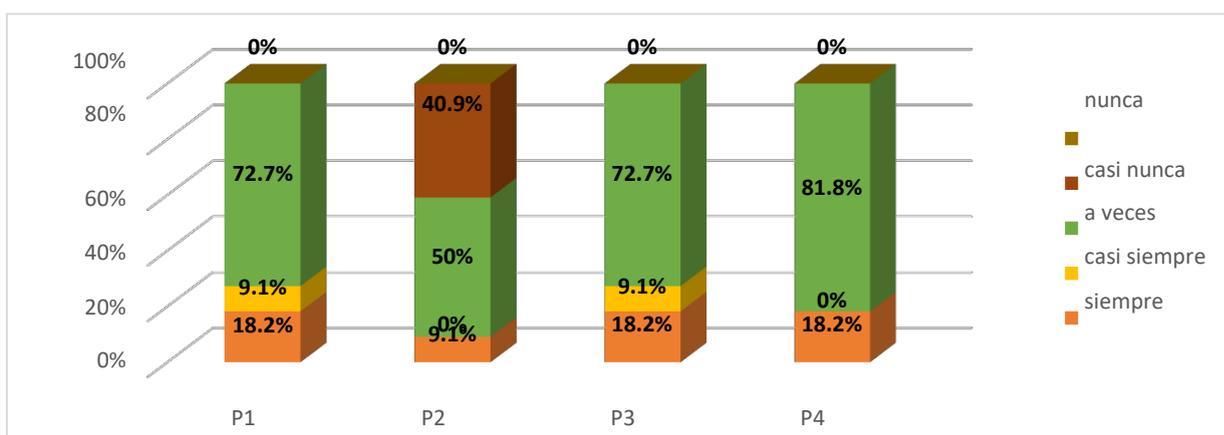


Figura 1: Resultados del pre test dimensión conocimiento del trabajo

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos en la tabla 3, se pudo establecer que el 72,7% y 9,1% de la muestra reconoce que a veces y casi siempre logra alcanzar los objetivos propuestos por la institución. El 50,0% y 9,1% reconoce que a veces y siempre el desempeño de sus funciones se rige por los procedimientos de la institución. El 72,7% y 9,1% reconoce que a veces y casi siempre realiza sus labores cumpliendo con las políticas de la institución. Finalmente, el 81,8% y 18,2% reconoce que a veces y siempre identifica de manera oportuna los problemas de su institución. Los resultados obtenidos durante la fase del pre test permitieron

identificar que una de las causas que afecta el nivel desempeño de los trabajadores, es su nivel medio de conocimiento sobre políticas y procedimientos administrativos.

Tabla 4

Tabla 4: Resultados del pre test dimensión iniciativa

Preguntas	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
5. Toma la iniciativa en el cumplimiento de sus actividades sin esperar que se lo indiquen.	0%	0%	72,7%	9,1%	18,2%	100%
6. Resuelve los problemas relacionados con sus tareas sin recurrir a los demás.	0%	18,2%	54,5%	27,3%	0%	100%
7. Realiza varias actividades a la vez sin afectar su desempeño.	9,1%	0%	81,8%	0%	9,1%	100%
8. Participa y genera nuevas propuestas para la elaboración de las sesiones de clases.	0%	0%	81,8%	9,1%	9,1%	100%
9. Ante problemas que surgen actúa constructivamente.	0%	59,1%	13,6%	18,2%	9,1%	100,0%
10. Asume funciones directivas ante la ausencia de los que dirigen la institución.	0%	0%	72,7%	0%	27,3%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

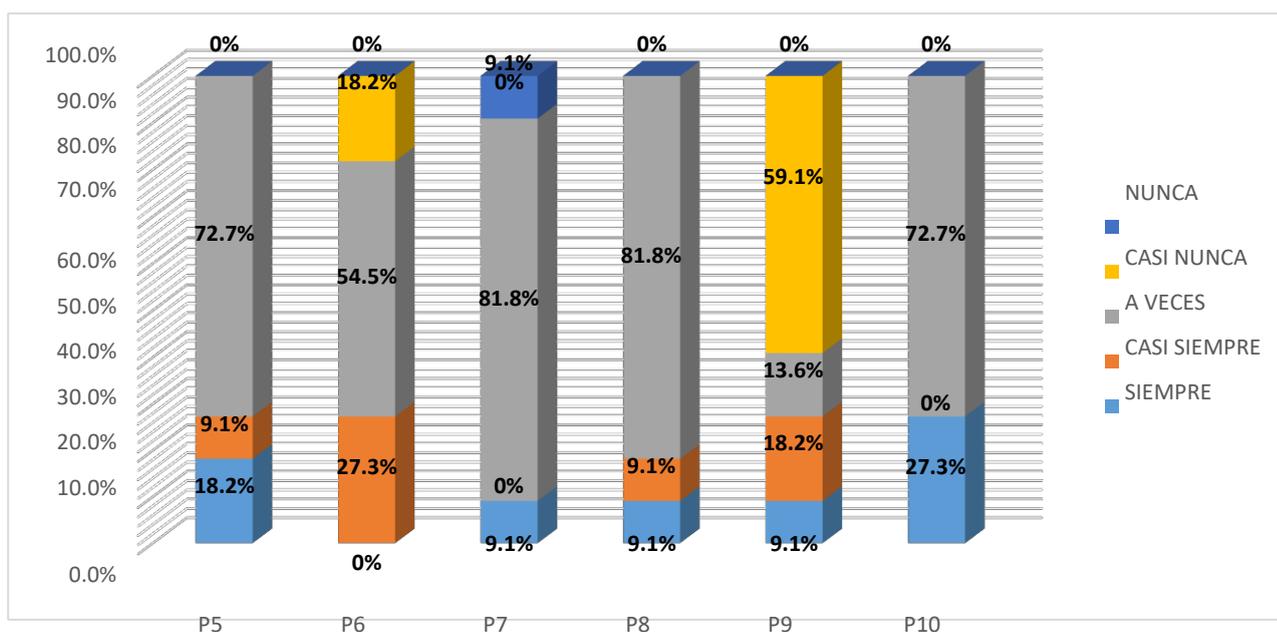


Figura 2: Resultados del pre test dimensión iniciativa

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos en la tabla 4, se pudo establecer que el 72,7% y 9,1% de la muestra reconoce que a veces y casi siempre toma la iniciativa en el cumplimiento de sus actividades. El 54,5% y 18,2% reconoce que a veces y casi nunca resuelve los problemas relacionados con sus tareas. El 81,8%, 9,1% y 9,1% reconoce que siempre, a veces y nunca realiza varias actividades a la vez sin afectar su desempeño. El 81,8% y 9,1% reconoce que

a veces y siempre participa y genera nuevas propuestas para sesiones de clase. El 59,1% y 9,1% reconoce que casi nunca y siempre actúa constructivamente ante problemas. Finalmente, el 72,7% y 27,3% reconoce que a veces y siempre asume funciones directivas. Los resultados obtenidos durante la fase del pre test permitieron conocer que los trabajadores manifiestan un nivel regular de iniciativa en desarrollo de sus actividades docentes.

Tabla 5

Tabla 5: Resultados del pre test dimensión aplicación

Preguntas	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
11. Cuando le brindan una nueva propuesta que la institución plantea está dispuesto a adaptarse a esa nueva propuesta de gestión.	0%	0%	72,7%	0%	27,3%	100%
12. Reconoce sus errores cuando estos le generan algún problema a la institución y trata de solucionarlos.	0%	18,2%	54,5%	0%	27,3%	300%
13. Recibe alguna contraprestación económica cuando le piden ayuda para reemplazar momentáneamente a algún docente porque no llego a clase por motivos personales.	18,20%	0%	81,80%	0%	0%	100%
14. Los directivos de su institución educativa suelen designar presupuesto para mejorar su formación académica y así implementar nuevos procedimientos de crecimiento productivo	0%	68,2%	22,7%	9,1%	0%	100%

Fuente: Elaboración propia

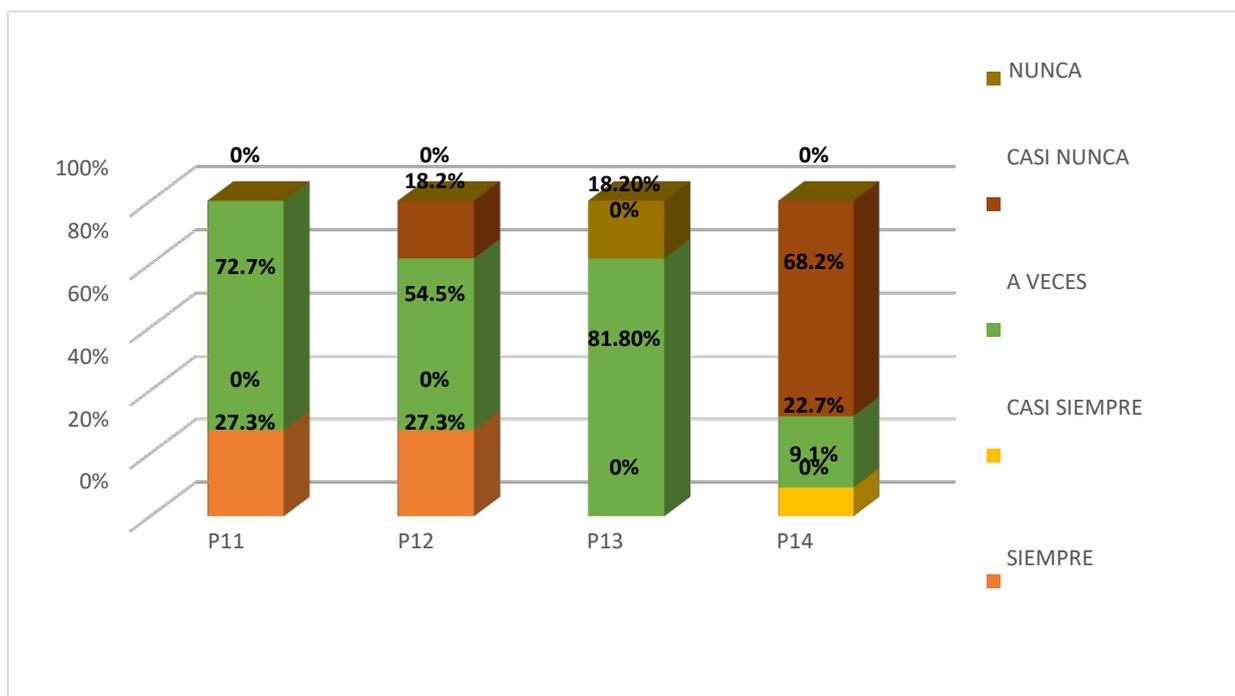


Figura 3: Resultados del pre test dimensión Aplicación

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos en la tabla 5, se pudo establecer que el 72,7% y 27,3% de la muestra reconoce que a veces y siempre está dispuesto a adaptarse a nuevas propuestas de gestión. El 54,5% Y 18,2% reconoce que a veces y casi nunca reconoce sus errores cuando estos generan problemas a la institución. El 81,8% Y 18,2% reconoce que a veces y nunca recibe una contraprestación económica al reemplazar a algún docente. Finalmente, el 68,2%

y 9,1% reconoce que casi nunca y casi siempre los directivos de la institución suelen otorgar presupuesto para la mejora de su formación académica. Los resultados obtenidos durante la fase del pre test permitieron identificar que los trabajadores de la empresa muestran un nivel regular de adaptabilidad ante los problemas y nuevas propuestas de gestión

Tabla 6

Tabla 6: Resultados del pre test dimensión calidad del trabajo

Preguntas	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
15. La institución ha desarrollado programas motivacionales productivos que mejore su desempeño laboral	0%	68,2%	22,7%	9,1%	0%	100%
16. La institución evalúa sus conocimientos, materiales y procedimientos que utilizo en mí sesión de aprendizaje.	0%	18,2%	63,6%	9,1%	9,1%	200%
17. En el trabajo, tiene la oportunidad de contar con capacitaciones, talleres y cursos que beneficien el crecimiento de sus conocimientos.	0%	68,2%	13,6%	18,2%	0%	100%
18. Participa en programas de formación y actualización que lo apoyen para desarrollar mejor su	0%	59,1%	22,7%	9,1%	9,1%	100,0%

desempeño laboral.

Fuente: Elaboración propia

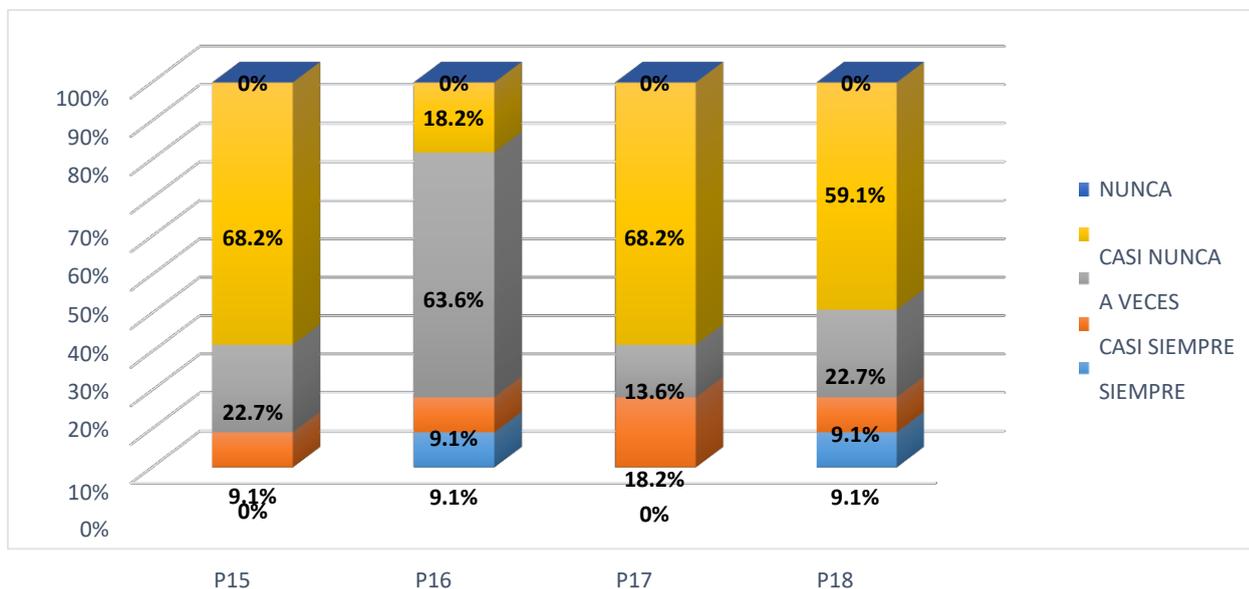


Figura 4: Resultados del pre test dimensión calidad del trabajo

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos en la tabla 6, se pudo establecer que el 68,2% y 22,7% de la muestra seleccionada reconoce que casi nunca y a veces la institución ha desarrollado programas motivacionales que mejoren su desempeño. El 63,6% y 9,1% reconoce que a

veces y siempre la institución evalúa los conocimientos, materiales y procedimientos utilizados en sus sesiones de clase. El 68,2% y 13,6% reconoce que casi nunca y a veces tiene la oportunidad de contar con capacitaciones, talleres y cursos que beneficien su conocimiento. Finalmente, el 59,1%, 9,1% y 9,1% reconoce que siempre, casi siempre y casi nunca participa en programas de formación y actualización que beneficien su desempeño laboral. Los resultados obtenidos durante la fase del pre test permitieron identificar que la empresa no acostumbra utilizar programas motivacionales enfocados en la formación y especialización de su personal.

Tabla 7

Tabla 7: Resultados del pre test dimensión volumen de trabajo

Preguntas	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
19. En el último año, ha tenido con frecuencia oportunidades de aprender y crecer en el trabajo que desempeña.	0%	27,3%	54,4%	0%	18,2%	100%
20. Cree usted que los materiales y equipos de su institución influyen en su nivel de desempeño.	9,1%	18,2%	54,4%	18,2%	0%	200%
21. Los planes de crecimiento de su institución promueven su desempeño laboral.	9,1%	0%	72,7%	18,2%	0%	100%

Fuente: Elaboración propia

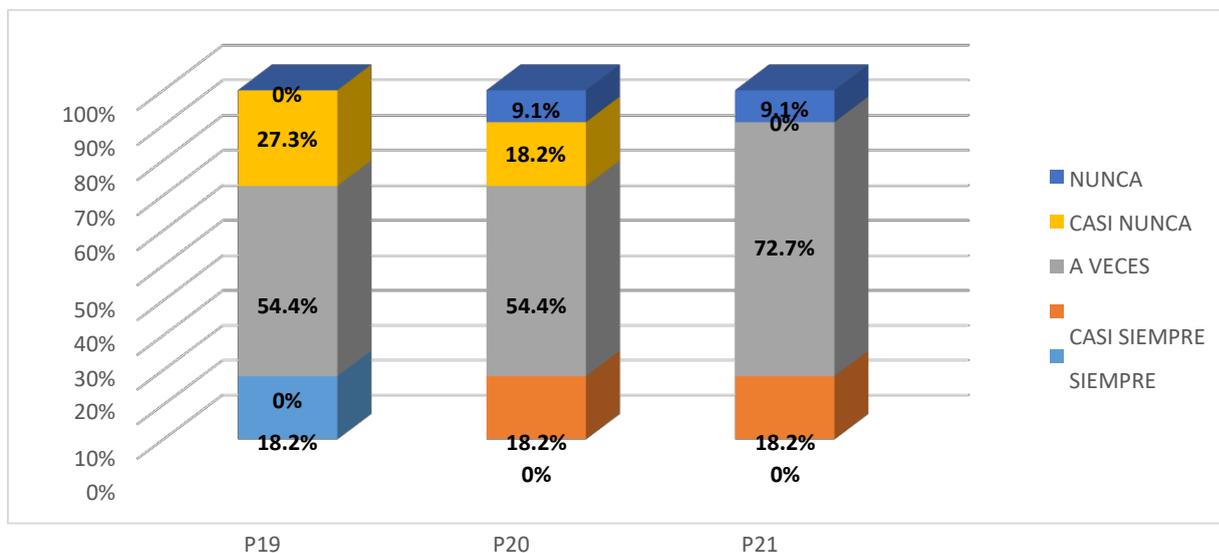


Figura 5: Resultados del pre test dimensión volumen de trabajo

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos en la tabla 7, se pudo establecer que el 54,4% y 27,3% de la muestra reconoce que a veces y casi nunca ha tenido la oportunidad de aprender y crecer en el trabajo que desempeña. El 54,4% y 9,1% reconoce que a veces y nunca los materiales y equipos de su institución influyen en su nivel de desempeño. Finalmente, el 72,7% y 9,1%

reconoce que a veces y nunca los planes de crecimiento de su institución promueven su desempeño. Los resultados obtenidos durante la fase del pre test permitieron identificar que las oportunidades de aprendizaje y nuevos retos, y la disponibilidad de herramientas de trabajo influyen en el nivel de desempeño de su personal.

3.2 Diseño de la Propuesta del Programa de Motivación

Tabla 8: *Diseño del programa de motivación*

Tabla 8: Diseño del Programa de motivación

PROGRAMA DE MOTIVACIÓN						
PROGRAM A	TEMAS A ABORDAR	BENEFICIO DEL TRABAJADOR	EN QUÉ CONSISTE	FECHA DE APLICACIÓN	HORARIO	RECURSOS A UTILIZAR
taller 1	Sesión 1: dinámica. tema: mejorando nuestras condiciones de trabajo	mantener un buen ambiente laboral	mejorar los materiales, equipo y las relaciones personales entre trabajadores	taller 1: 11-05-2018	10 am a 12 m	papelotes, hojas bond, hojas de colores, plumones, proyector
taller 2	Sesión 2: dinámica. Tema: conociendo las políticas de la empresa	la importancia que tiene el cumplir las políticas de la institución	conocer las políticas que presenta la institución educativa	taller 2: 15-05-2018	10 am a 12 m	papelotes, hojas bond, hojas de colores, plumones, proyector
taller 3	Sesión 3: dinámica. tema: relaciones interpersonales	mantener un buen clima laboral	trabajar en equipo se presenta la dinámica de marshmelo	taller 3: 18-05-2018	11 am a 1p m	papelotes, hojas bond, hojas de colores, plumones, proyector, marshmelo, fideos, cinta
taller 4	Sesión 3: dinámica. tema: logro de objetivos y crecimiento personal	crecimiento en el desempeño académico	participar con las habilidades, conocimientos para lograr cumplir los objetivos que presenta la institución	taller 3: 23-05-2018	11:40: a 1pm	papelotes, hojas bond, hojas de colores, plumones, proyector

estrategia 1: remuneración y seguridad	temas: estabilidad de contratación y escala salarial acorde al mercado	mejoras en el pago de salarios	proporcionar contrato mínimo a 1 año en cuanto a la estabilidad, monitorear el salario del mercado	sesión: 26-05-2018	4:30 pm a 6pm	papelotes, hojas bond, hojas de colores, plumones, proyector
estrategia 2: reconocimien to por metas cumplidas	temas: otorgamiento de incentivos, reconocimiento labora	brindan beneficios	brindar incentivos a trabajadores destacados, entregar resoluciones directorales	sesión: 28-05-2018	8 am a 9:40 am	papelotes, hojas bond, hojas de colores, plumones, proyector
estrategia 3: responsabilid ad en el cumplimiento de las labores asignadas	tema: reconocimiento a la puntualidad	brindan beneficios	brindar obsequios vales de consumos a trabajadores por horas extras y por empleado del mes puntual	sesión: 31-05-2018	11:40am a 1pm	proyector, plumón, papelote

Fuente: elaboración propia

3.3 resultado del tercer objetivo

Evaluación y comparación del efecto del Programa de Motivación en el desempeño laboral en la institución educativa particular Fernando Rossi Emanuelli.

3.3.1. Evaluación del post test:

Tabla 9

Tabla 9: Resultados del Post test dimensión conocimiento del trabajo

Preguntas	CASI		A	SIEMPR		TOTA
	NUNCA	NUNCA	VECES	SIEMPRE	E	L
1. Usted logra frecuentemente los objetivos propuestos por su institución.	0%	0%	0,0%	27,3%	72,7%	100%
2. El desempeño de sus funciones se rige con frecuencia en base a los procedimientos administrativos y sociales que tiene su institución.	0%	0%	0%	82%	18,2%	100%
3. Realiza su labor cumpliendo con las políticas de su institución.	0%	0%	0%	81,8%	18,2%	100%
4. Identifica de manera oportuna problemas que se le presentan en su institución.	0%	0%	0%	73%	27,3%	100%

Fuente: Elaboración propia

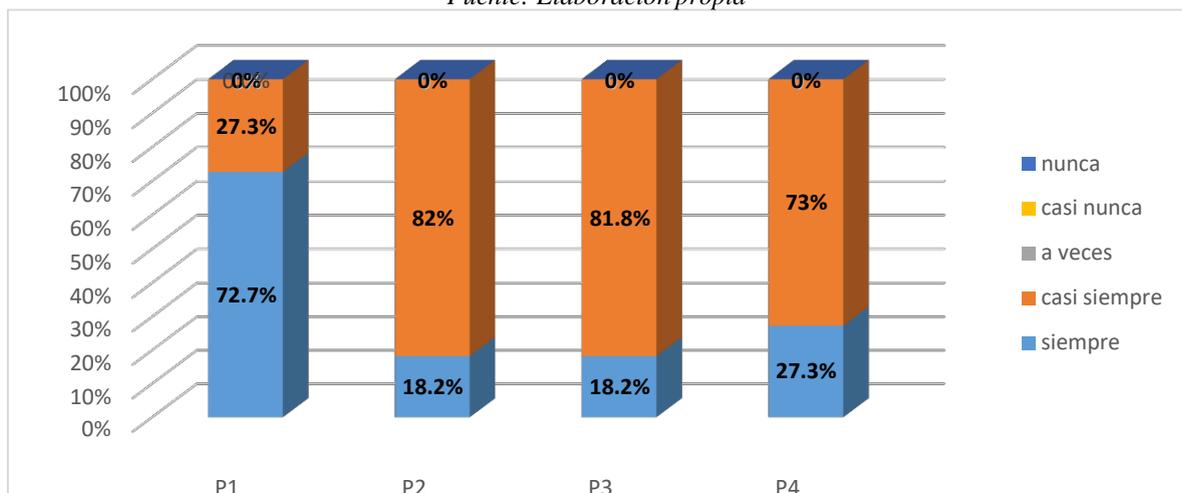


Figura 6: Resultados del post test dimensión conocimiento del trabajo

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos en la tabla 9, se pudo establecer que el 72,7% y 27,3% de la muestra reconoce que siempre y casi siempre logra alcanzar los objetivos propuestos por la institución. El 82,0% y 18,2% reconoce que casi siempre y siempre el desempeño de sus funciones se rige por los procedimientos de la institución. El 81,8% y 18,2% reconoce que casi siempre y siempre realiza sus labores cumpliendo con las políticas de la institución.

Finalmente, el 73,0% y 27,3% reconoce que a casi siempre y siempre identifica de manera oportuna los problemas de su institución. Los resultados obtenidos durante la fase del post test permitieron identificar que los niveles de logro, desempeño basado en políticas y prendimientos administrativo alcanzo un nivel alto.

Tabla 10

Tabla 10: Resultados del post test dimensión iniciativa

Preguntas	CASI		A	CASI		TOTAL
	NUNCA	NUNCA	VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	
5. Toma la iniciativa en el cumplimiento de sus actividades sin esperar que se lo indiquen.	0%	0%	0%	22,7%	77,3%	100%
6. Resuelve los problemas relacionados con sus tareas sin recurrir a los demás.	0%	0%	0%	22,7%	77,3%	100%
7. Realiza varias actividades a la vez sin afectar su desempeño.	0%	0%	0%	18,2%	81,8%	100%
8. Participa y genera nuevas propuestas para la elaboración de las sesiones de clases.	0%	0%	0%	86,4%	13,6%	100%
9. Ante problemas que surgen actúa constructivamente.	0%	0%	0%	18,2%	81,8%	100,0%
10. Asume funciones directivas ante la ausencia de los que dirigen la institución.	0%	0%	0%	82%	18,2%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

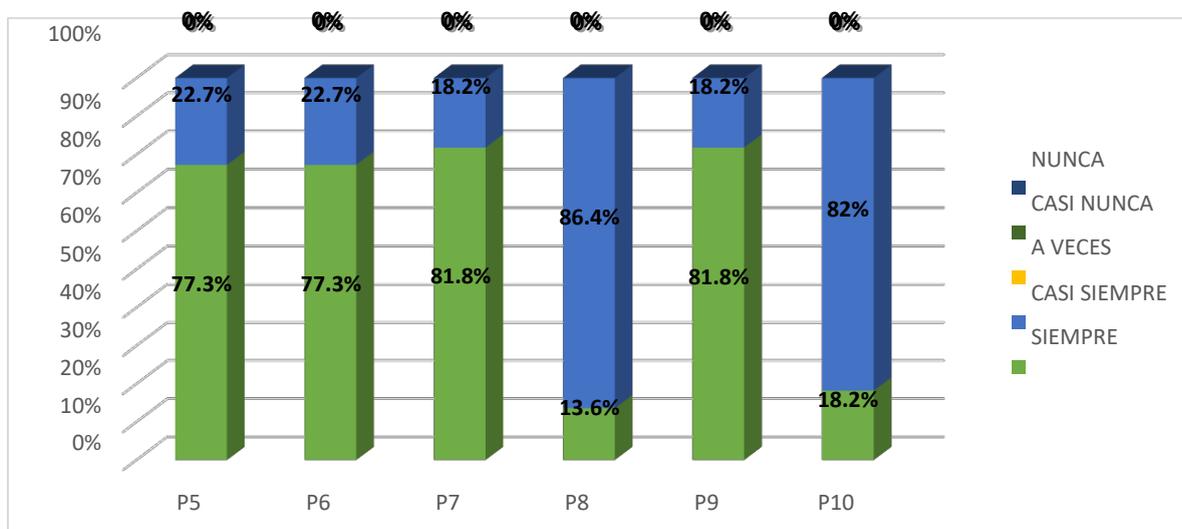


Figura 7: Resultados del post test dimensión iniciativa

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos en la tabla 10, se pudo establecer que el 77,3% y 22,7% de la muestra reconoce que siempre y casi siempre toma la iniciativa en el cumplimiento de sus actividades. El 77,3% y 22,7% reconoce que siempre y casi siempre resuelve los problemas relacionados con sus tareas. El 81,8% y 18,2% reconoce que siempre y casi siempre realiza

varias actividades a la vez sin afectar su desempeño. El 86,4% y 13,6% reconoce que casi siempre y siempre participa y genera nuevas propuestas para sesiones de clase. El 81,8% y 18,2% reconoce que siempre y casi siempre actúa constructivamente ante problemas. Finalmente, el 82,0% y 18,2% reconoce que casi siempre y siempre asume funciones directivas. Los resultados obtenidos durante la fase del post test permitieron identificar que los niveles de iniciativa individual y grupal de los trabajadores alcanzo un nivel alto.

Tabla 11

Tabla 11: Resultados del post test dimensión aplicación

Preguntas	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
11. Cuando le brindan una nueva propuesta que la institución plantea está dispuesto a adaptarse a esa nueva propuesta de gestión.	0%	0%	0%	27%	72,7%	100%
12. Reconoce sus errores cuando estos le generan algún problema a la institución y trata de solucionarlos.	0%	0%	0%	59%	40,9%	100%
13. Recibe alguna contraprestación económica cuando le piden ayuda para remplazar momentáneamente a algún docente porque no llego a clase por motivos personales.	0%	0%	0%	4,5%	95,5%	100%
14. Los directivos de su institución educativa suelen designar presupuesto para mejorar su formación académica y así implementar nuevos procedimientos de crecimiento productivo	0%	0%	0%	13,6%	86%	100%

Fuente: Elaboración propia

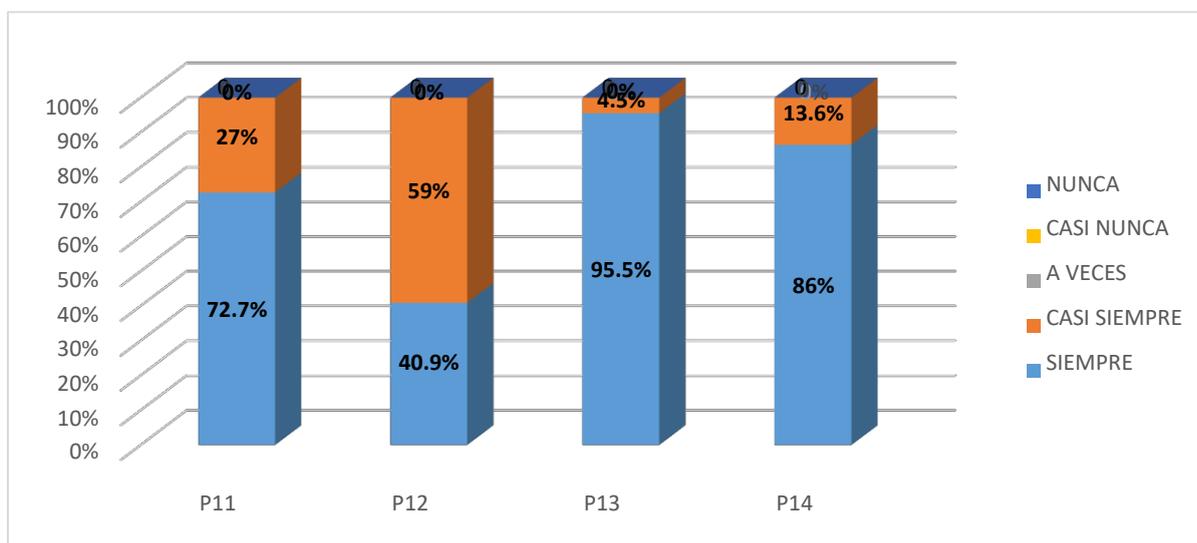


Figura 8: Resultados del post test dimensión Aplicación

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos en la tabla 11, se pudo establecer que el 72,7% y 27,0% de la muestra reconoce que siempre y casi siempre está dispuesto a adaptarse a nuevas

propuestas de gestión. El 59,0% y 40,9% reconoce que casi siempre y siempre reconoce sus errores cuando estos generan problemas a la institución. El 95,5% y 4,5% reconoce que siempre y casi siempre recibe una contraprestación económica al reemplazar a algún docente. Finalmente, el 86,4% y 13,6% reconoce que siempre los directivos de la institución suelen otorgar presupuesto para la mejora de su formación académica. Los resultados obtenidos durante la fase del post test permitieron identificar que los niveles de adaptabilidad ante los problemas y nuevas propuestas de gestión alcanzo un nivel alto.

Tabla 12

Tabla 12: Resultados del post test dimensión calidad del trabajo

Preguntas	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
15. La institución ha desarrollado programas motivacionales productivos que mejore su desempeño laboral	0%	0%	0%	36,4%	64%	100%
16. La institución evalúa sus conocimientos, materiales y procedimientos que utilizo en mí sesión de aprendizaje.	0%	0%	0%	59,1%	40,9%	100%
17. En el trabajo, tiene la oportunidad de contar con capacitaciones, talleres y cursos que beneficien el crecimiento de sus conocimientos.	0%	0%	0%	59,1%	41%	100%
18. Participa en programas de formación y actualización que lo apoyen para desarrollar mejor su desempeño laboral.	0%	0%	0%	0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

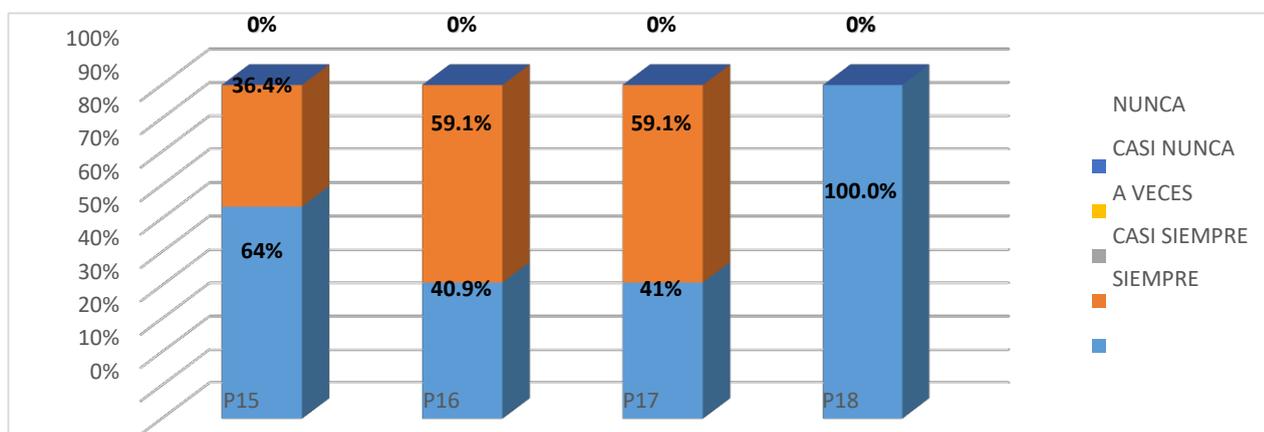


Figura 9: Resultados del post test dimensión calidad del trabajo

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos en la tabla 12, se pudo establecer que el 64,6% y 36,4% de la muestra reconoce que siempre y casi siempre la institución ha desarrollado programas motivacionales que mejoren su desempeño. El 59,1% y 40,9% reconoce que casi siempre y

siempre la institución evalúa los conocimientos, materiales y procedimientos utilizados en sus sesiones de clase. El 59,1 y 41,9% reconoce que casi siempre tiene la oportunidad de contar con capacitaciones, talleres y cursos que beneficien su conocimiento. Finalmente, el 100,0% reconoce que siempre participa en programas de formación y actualización que beneficien su desempeño laboral. Los resultados obtenidos durante la fase del post test permitieron identificar que la frecuencia de uso de programas motivacionales enfocados en la formación y especialización de su personal alcanzo un nivel alto.

Tabla 13

Tabla 13: Resultados del post test dimensión volumen de trabajo

Preguntas	NUNCA	CASI	A VECES	CASI	SIEMPRE	TOTAL
	NUNCA			SIEMPRE		
19. En el último año, ha tenido con frecuencia oportunidades de aprender y crecer en el trabajo que desempeña.	0%	0%	0%	0%	100,0%	100%
20. Cree usted que los materiales y equipos de su institución influyen en su nivel de desempeño.	0%	0%	0%	59,1%	41%	100%
21. Los planes de crecimiento de su institución promueven su desempeño laboral.	0%	0%	9,1%	59,1%	32%	100%

Fuente: Elaboración propia

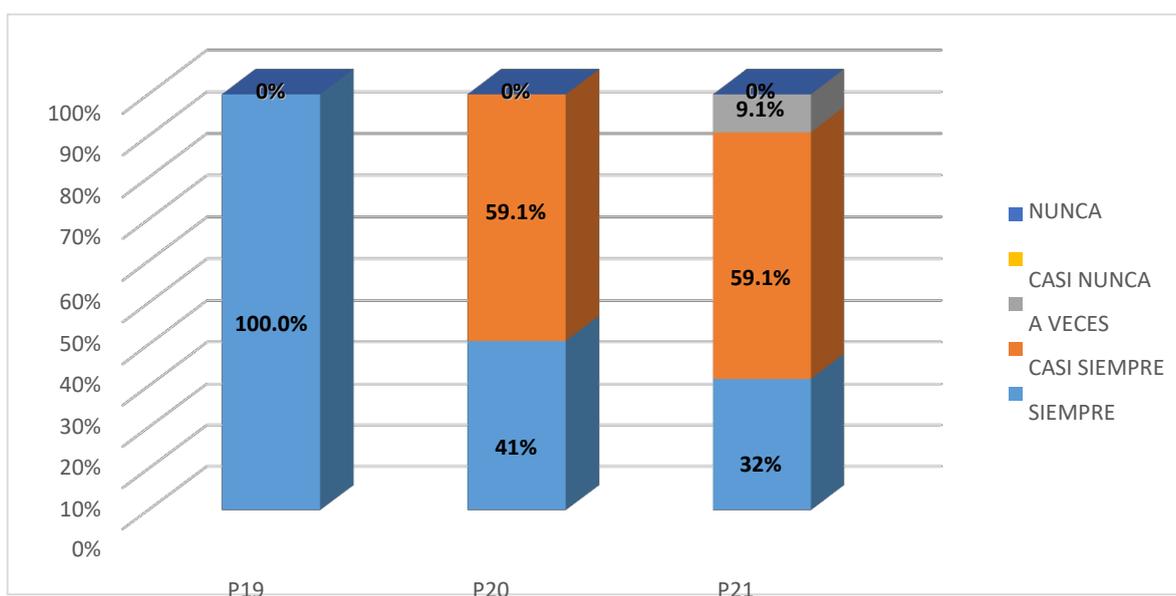


Figura 10: Resultados del post test dimensión volumen de trabajo

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos en la tabla 13, se pudo establecer que el 100,0% de la muestra reconoce que siempre ha tenido la oportunidad de aprender y crecer en el trabajo

que desempeña. El 59,1% y 41,9% reconoce que casi siempre los materiales y equipos de su institución influyen en su nivel de desempeño. Finalmente, el 59,1% y 32,0% reconoce que casi siempre y siempre los planes de crecimiento de su institución promueven su desempeño. Los resultados obtenidos durante la fase del post test permitieron identificar que las oportunidades de aprendizaje y nuevos retos, y la disponibilidad de herramientas de trabajo influyen en la mejora de su nivel de desempeño como trabajador.

3.3.2 Comparación del pretest – post test

Tabla 14

Tabla 14: resultado de comparación entre el pre - post test conocimiento del trabajo

conocimiento del trabajo	nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre
pre test	0%	10,2%	69,3%	4,6%	15,9%
post test	0%	0%	0%	66,0%	34,0%

Fuente: Elaboración propia

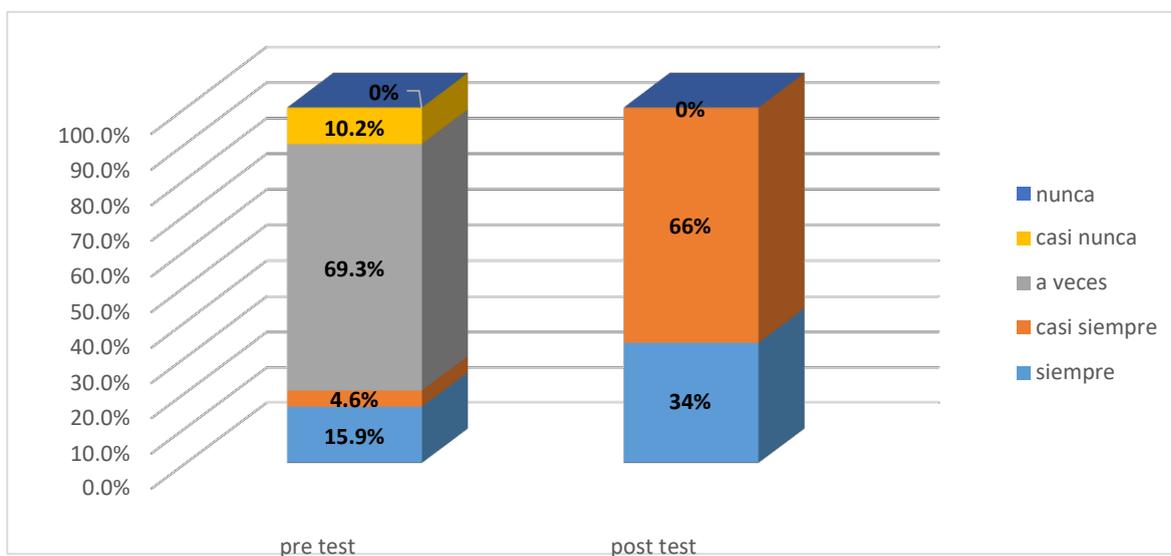


Figura 11: comparación entre el pre - post test conocimiento de trabajo

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos en la tabla 14, se pudo establecer que la dimensión conocimiento del trabajo mostro en la etapa del pre test una mayor concentración en la respuesta siempre en un 15,9%, y en la etapa del post test este sufrió un incremento al 34,0% notándose una mejora significativa.

En la respuesta casi siempre el pre test reporto un 4.60% y su post test el incremento en un 66,0%; observando que la mejora en el personal fue en un 100% sobre el conocimiento de su trabajo.

Tabla 15

Tabla 15: Resultado de la comparación entre el pre - post test iniciativa

iniciativa	nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre
pre test	1,5%	13%	63%	11,0%	12,0%
post test	0%	0%	0%	42,0%	58,0%

Fuente: Elaboración propia

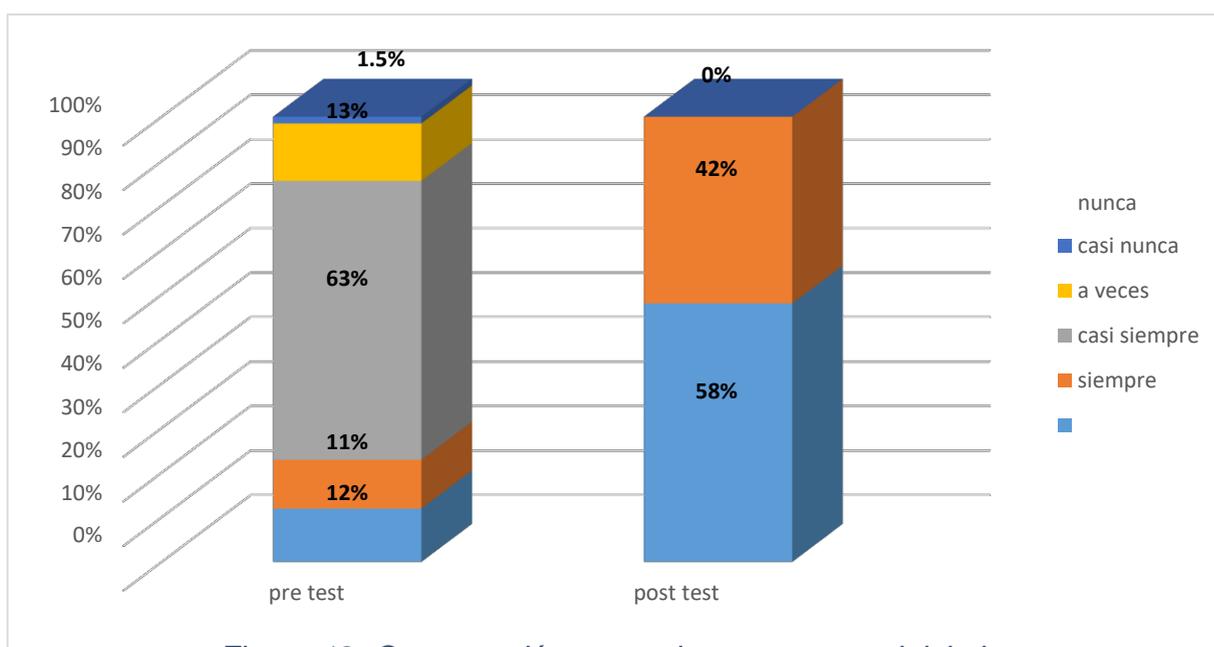


Figura 12: Comparación entre el pre - post test iniciativa

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos en la tabla 15, se pudo establecer que la dimensión iniciativa mostro en la etapa del pre test una mayor concentración en la respuesta siempre 12,0%, y en la etapa del post test mostro una mayor concentración en la respuesta siempre con 58,0% notándose una mejora significativa. En la respuesta casi siempre el pre test señalo con un 11,0% y su post test incremento en un 42,0% observamos que la mejora de los

trabajadores fue un 100% en cuanto a su iniciativa individual ante la aparición de nuevos problemas, realizando múltiples tareas sin afectar su desempeño.

Tabla 16

Tabla 16: Resultado de la comparación entre el pre - post test Aplicación

aplicación	nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre
pre test	5.0%	22,0%	58,0%	2,0%	14,0%
post test	0%	0%	0%	26,0%	74,0%

Fuente: Elaboración propia

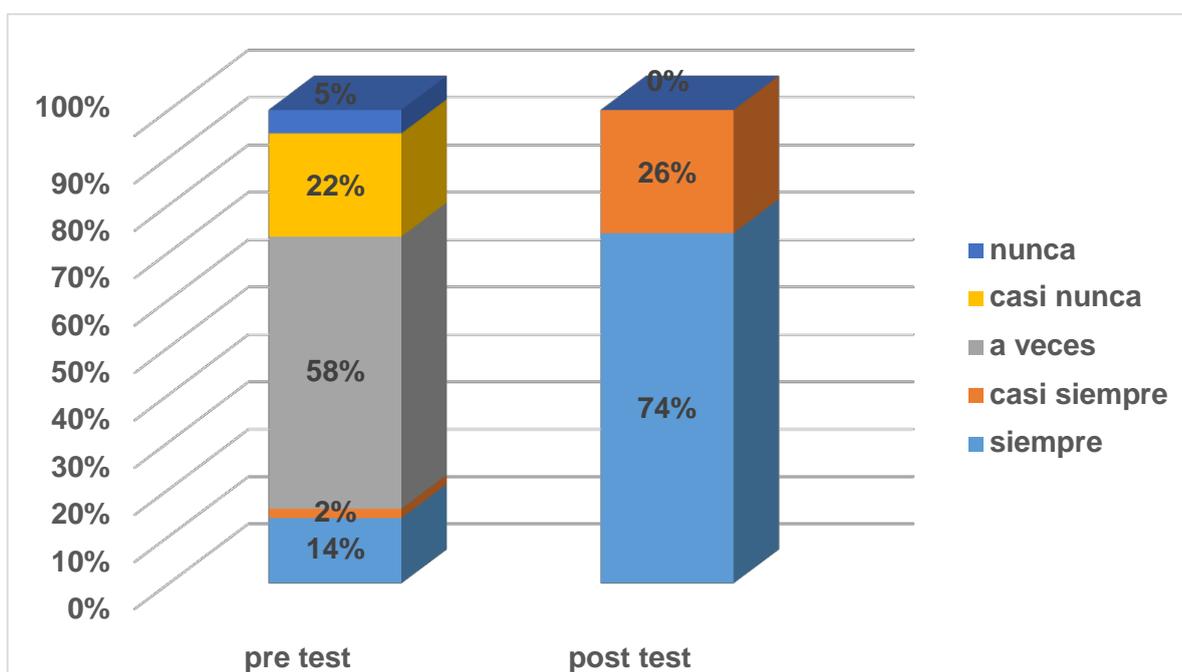


Figura 13: Comparación entre el pre - post test Aplicación

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos en la tabla 16, se pudo establecer que la dimensión aplicación mostro en la etapa del pre test una mayor concentración en la respuesta siempre con un 14,0%, y en la etapa del post test mostro un incremento en la respuesta siempre con 74,0%. En la respuesta casi siempre obtuvo el pre test un 2,0% y en el post test se incrementó en un 26,0%, donde observamos que la mejora de los trabajadores fue un 100,0% en cuanto a una mejor predisposición para adaptarse a las nuevas propuestas de gestión, y a que los

directivos de la empresa se encuentran evaluando la transferencia de nuevos recursos económicos para la motivación de sus empleados.

Tabla 17

Tabla 17: Resultado de la comparación entre el pre - post test calidad de trabajo

calidad de trabajo	nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre
pre test	0%	53,0%	31,0%	11,0%	5,0%
post test	0%	0%	0%	39,0%	61,0%

Fuente: Elaboración propia

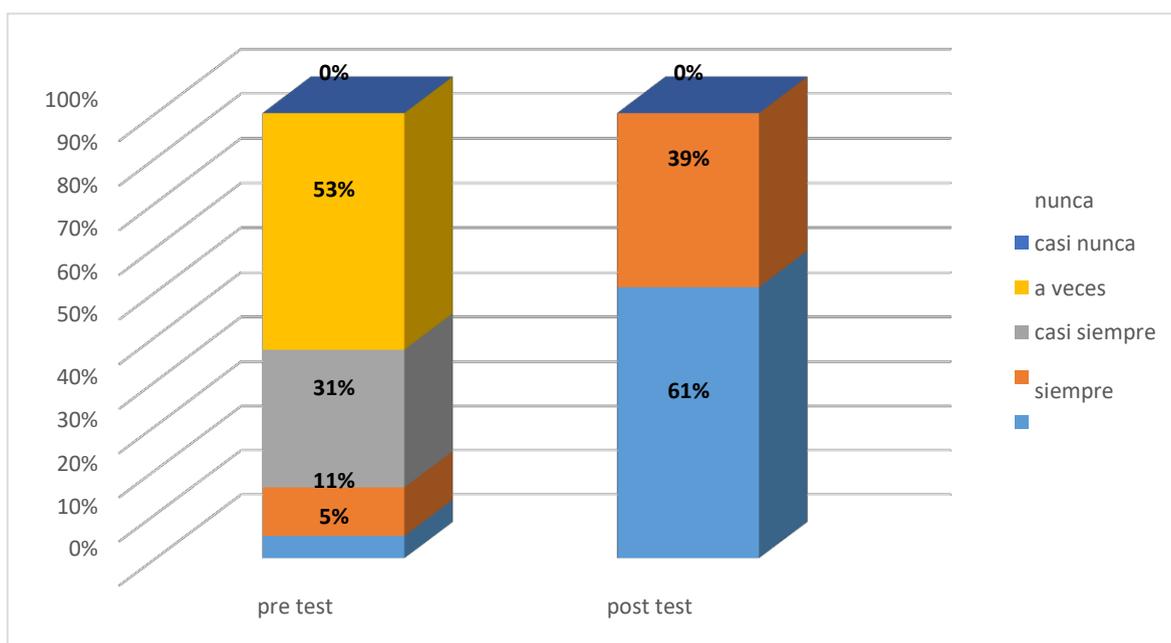


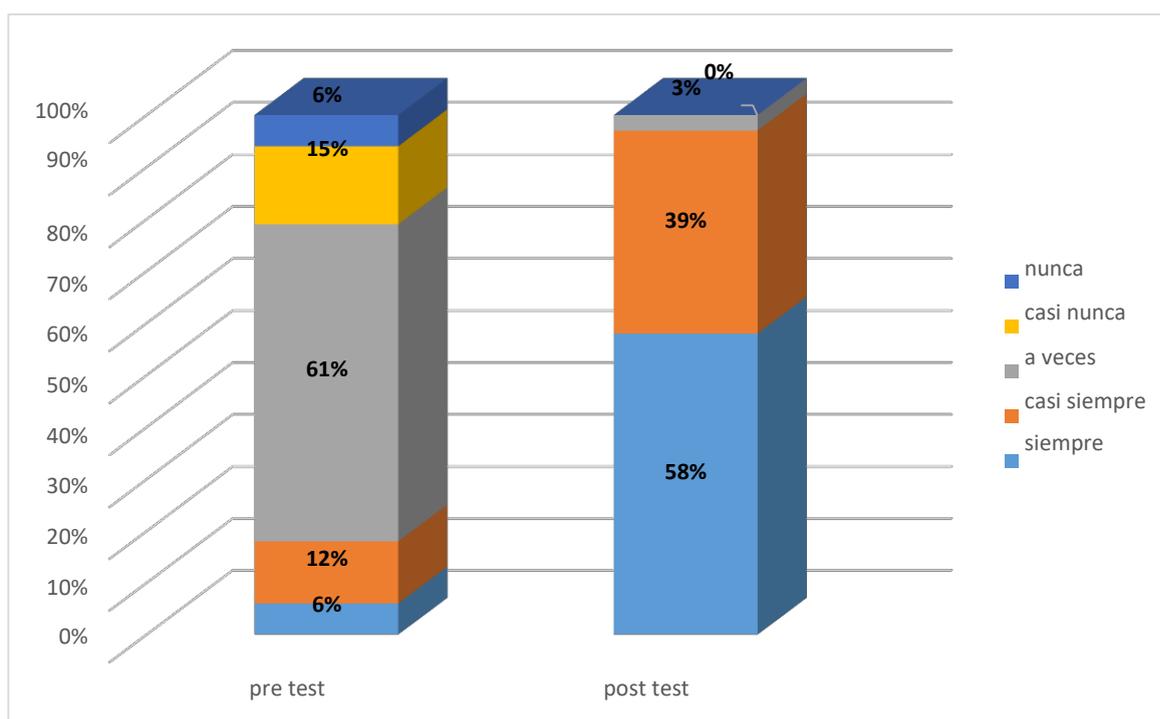
Figura 14: Comparación entre el pre - post test Calidad de trabajo

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos en la tabla 17, se pudo establecer que la dimensión calidad de trabajo mostro en la etapa del pre test una mayor concentración en la respuesta siempre con un 5,0%, y en la etapa del post test mostro una mayor concentración en la respuesta siempre 61,0%, donde observamos que la mejora de los trabajadores fue un 100,0% en cuanto percibida en las escalas de respuesta, se debe a que los trabajadores muestran un mayor interés de participar en programas de formación y actualización, y a que los directivos de la empresa han aumentado la frecuencia del uso de programas de motivación laboral que influyan sobre el desempeño de sus trabajadores.

Tabla 18*Tabla: Resultado de la comparación entre el pre - post test volumen de trabajo*

volumen de trabajo	nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre
pre test	6,0%	15,0%	61,0%	12,0%	6,0%
post test	0%	0%	3,0%	39,0%	58,0%

Fuente: Elaboración propia*Figura 15: Comparación entre el pre - post test Volumen de trabajo**Fuente: Elaboración propia*

De acuerdo a los datos obtenidos en la tabla 18, se pudo establecer que la dimensión volumen de trabajo mostro en la etapa del pre test una mayor concentración en la respuesta siempre con un 6,0%, y en la etapa del post test mostro una mayor concentración en la respuesta siempre con un 58,0%. En la respuesta casi siempre obtuvo el pre test un 12,0% y en el post test se incrementó en un 39,0%, donde observamos que la mejora de los trabajadores fue un 100% esto se debe a que los trabajadores consideran que el trabajo que desempeñan ofrece mejores oportunidades de aprendizaje y crecimiento, y que los directivos de la empresa se han preocupado por renovar sus equipos de trabajo.

3.3.3 Contrastación de hipótesis

Table 19:

Tabla 18: Resumen descriptivo de la puntuación total obtenida en el pre y post test

	N	Estadísticos descriptivos						
		Media	Desviación típica	Mínimo	Máximo	Percentiles		
						25	50 (Mediana)	75
pretest	22	63,73	15,483	45	97	55,00	58,00	74,00
posttest	22	95,91	6,256	85	105	91,50	95,00	101,00

Fuente: procesamiento de datos SPSS

Elaboración propia

En la tabla 19 se muestran los resultados obtenidos de las puntuaciones totales de los trabajadores, en el que se puede observar que la puntuación promedio obtenida por los encuestados en el pre test fue de 63.73 y con una desviación estándar de 15.48; y tras la aplicación del programa de motivación laboral para mejorar el desempeño de los trabajadores, se determinó que la puntuación total promedio de los encuestados fue de 95.91 junto a una desviación estándar de 6.25. la comparación entre ambos resultados muestra que hubo un cambio positivo y de significancia en los trabajadores, esto quiere decir que hubo una mejora en cuanto al desempeño de los trabajadores en la institución educativa particular Fernando Rossi Emanuelli.

Table 20:

Tabla 19: Contratación de la hipótesis general del estudio

Estadísticos de prueba	
	posttest - pretest
Z	-4,141 ^b
Sig. asintót. (bilateral)	,000
a. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon	
b. Basado en los rangos negativos.	

Fuente: procesamiento de datos SPSS

Elaboración propia

En la tabla 20, podemos observar que mediante la aplicación del test no paramétrico denominado prueba de Wilcoxon en el programa estadístico IBM SPSS Statistics, se obtuvo que el nivel de significación equivale a .000 (< 5%). Por el nivel de significación obtenido que es menor al 5% dentro de una distribución normal, podemos rechazar la hipótesis nula, y aceptar la hipótesis alternativa, la cual planteo que si se aplica un programa de motivación laboral entonces mejorara el desempeño laboral en la I.E.P Fernando Rossi Emanuelli, del distrito de Cayalti de la provincia de Chiclayo, durante el año 2018.

Desde un punto de vista estadístico alterno, el resultado obtenido se puede interpretar, como una variación en la distribución de frecuencias en las muestras relacionadas pertenecientes a la variable desempeño laboral; y esta variación se contrasta a través de las diferencias existentes en las medias o valor promedio del pre test y post test.

IV Discusión

En la dimensión del conocimiento del trabajo, los resultados obtenidos en la fase del pre y post test, dan a conocer una mejora significativa en los niveles de respuesta casi siempre y siempre, que pueden ser interpretados como las políticas, procedimientos y objetivos de la empresa. La teoría de Alles (2005) afirma que un trabajador debe estar adecuadamente capacitado para realizar sus funciones sin ningún tipo de problema. El estudio de Reategui (2016) reconoce que los programas de motivación laboral influyen en la eficiencia de las actividades de una empresa.

En la dimensión de iniciativa, los resultados obtenidos en la fase del pre y post test, dan a conocer una mejora significativa en los niveles de respuesta casi siempre y siempre, que pueden ser interpretados como una mejora en la iniciativa individual para el ejercicio de múltiples tareas, y para la solución de nuevos problemas. La teoría de Alles (2005) señala que la iniciativa está relacionada con la capacidad de los trabajadores para tomar decisiones que ayuden a resolver los problemas que se presentan en sus centros de trabajo. El estudio de Can (2015) reconoce que los programas de motivación laboral influyen en el empoderamiento e iniciativa de sus trabajadores.

En la dimensión de aplicación, los resultados obtenidos en la fase del pre y post test, dan a conocer una mejora significativa en los niveles de respuesta casi siempre y siempre, que pueden ser interpretados como una mejor predisposición para adaptarse a las nuevas propuestas de gestión, y transferencia de nuevos recursos económicos para la motivación de sus empleados. La teoría de Alles (2005) da a conocer que la aplicación se relaciona con el interés del trabajador por aceptar y aplicar propuestas que modifiquen su ritmo de trabajo. El estudio de Gonzales (2014) reconoce que los programas motivacionales deben incluir actividades de reconocimiento e incentivo económico por el logro de objetivos.

En la dimensión de calidad del trabajo, los resultados obtenidos en la fase del pre y post test, la mejora significativa en los niveles de respuesta casi siempre y siempre, pueden ser interpretados como un mayor interés de participar en programas de formación y actualización, con una mayor frecuencia en el uso de programas de motivación laboral que influyen en el desempeño de sus trabajadores. La teoría de Alles (2005) manifiesta que la calidad del trabajo se relaciona con el grado de atención y detalle que se le asigna al trabajo que se realiza, también se muestra en el estudio de Bach y Bach (2015) reconoce que los

programas de motivación deben enfocarse en la identificación del trabajador, de tal manera que influya en su deseo de participar en los eventos de su organización.

En la dimensión de volumen de trabajo, los resultados obtenidos en la fase del pre y post test, los niveles de respuesta casi siempre y siempre, demuestran mejoras significativas que pueden ser interpretados como una mayor frecuencia de oportunidades de aprendizaje, crecimiento, y con una mayor preocupación por renovar los equipos de trabajo de sus trabajadores. La teoría de Alles (2005) postula que el volumen de trabajo se relaciona con el total de actividades que un trabajador puede desarrollar, sin cometer errores; siendo esto confirmado por el estudio de Can (2015) que reconoce en los programas de motivación laboral la necesidad de enfocarse en las condiciones de trabajo de las empresas.

V Conclusiones

La institución educativa particular Fernando Rossi Emanuelli motivo de esta investigación, en donde la variable desempeño laboral fue analizada, en su pre test obtuvo un nivel medio en la dimensión de conocimiento del trabajo, iniciativa, aplicación, y volumen de trabajo, sin embargo obtuvo un nivel bajo en la dimensión de calidad de trabajo.

El programa para mejorar el desempeño laboral en la institución educativa particular Fernando Rossi Emanuelli, estuvo conformado por cuatro talleres y 3 estrategias, los cuales fueron enfocados para la mejora en las condiciones de trabajo, el conocimiento de las políticas de la empresa, la mejora de las relaciones entre trabajadores y en el crecimiento personal.

El efecto del programa de motivación en el desempeño laboral en la institución educativa particular Fernando Rossi Emanuelli, se observó en la mejora de la concentración de respuestas en los niveles altos de todas las dimensiones de la variable.

Con relación a la hipótesis de la investigación, a través del test no paramétrico de la prueba de Wilcoxon, se obtuvo el nivel de significancia no mayor al 5% siendo este el indicador de aprobación de la hipótesis alterna, la cual planteo que si se aplica un programa de motivación laboral entonces mejorara el desempeño laboral en la I.E.P Fernando Rossi Emanuelli.

VI Recomendaciones

Recomendaciones

Complementar la evaluación interna de los trabajadores de la institución educativa particular Fernando Rossi Emanuelli, a través del uso de la matriz FODA o DAFO la cual les permitirá construir estrategias, que le permita tener una perspectiva general de toda la empresa para mejorar las políticas y objetivos que la empresa se propone durante un ciclo.

Realizar una evaluación periódica del diseño del programa de motivación, en el que se adicione las nuevas tendencias administrativas, dado que estos programas tienen un efecto positivo en el desempeño laboral de los trabajadores.

Complementar la medición del nivel de desempeño laboral de sus trabajadores, con el uso de indicadores cuantitativos de gestión como eficiencia, eficacia y productividad, permitiéndoles adecuarse a los cambios del entorno.

Se recomienda al personal directivo de la institución educativa particular Fernando Rossi Emanuelli, realizar otros estudios pre experimental sobre clima organizacional que le permitan mejorar su gestión.

VII Propuesta

“PROGRAMA DE MOTIVACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR FERNANDO ROSSI EMANUELLI, CAYALTI, CHICLAYO-2018”

Datos Informativos

Institución: Institución Educativa Particular Fernando Rossi Emanuelli

Áreas de Desarrollo: Docentes de la institución educativa

Duración: 15 días

Número de trabajadores: 22

Responsables: Saldaña Gonzalez, Esteffani Yasmin

Presentación

El presente programa de motivación busca ser una herramienta de gestión que permita la mejora del desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Fernando Rossi Emanuelli, logrando así el mejorar las labores de cada uno de ellos, lo cual permitirá el logro de los objetivos planteados por la institución en beneficio de la misma y sus colaboradores.

“El proceso de la motivación comienza por una necesidad que se desea satisfacer, la cual crea o genera una profunda tensión (deseo de obtener un objeto, alcanzar una meta, un premio, un reconocimiento o incentivo) que a su vez estimula a la persona a encontrar con aquello que se anhela”. (Lope, Reyna, & Hernández, 2013).

Fundamentación

El bajo desempeño laboral suscitado en la Institución Educativa Particular Fernando Rossi Emanuelli, se ve reflejado por el limitado y decreciente rendimiento de su personal docente en las labores asignadas, falta de logro de objetivos, unidos a la limitada oportunidad de mejorar su desempeño académico, razón principal que permite a las instituciones educativas poderse diferenciar de su competencia. Esta situación se ha podido corroborar mediante el uso de instrumentos de recolección de datos los cuales han sido aplicados en la presente investigación.

“Los factores de mayor valor e incidencia en la motivación, son: Reconocimiento, Logro, el Trabajo en sí mismo. Posibilidad de crecimiento y avance, Relaciones interpersonales, Políticas de administración, Supervisión y Seguridad en el trabajo”. López y Orozco (1972).

Según los datos obtenidos en la aplicación de los instrumentos podemos resaltar el obtenido en el cuestionario aplicado, en donde el 72.7 % de los trabajadores está insatisfecho.

La razón de ser el presente programa de motivación es la de mejorar el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Fernando Rossi Emanuelli, y por ende el de la institución en investigación, permitiéndole ser reconocida por su excelencia en labor educativa, contribuyendo al desarrollo del distrito de Cayalti.

Justificación del Programa

Conforme al diagnóstico realizado a la Institución Educativa Particular Fernando Rossi Emanuelli, se ha considerado necesario e importante implementar un programa de motivación, destinado a la mejora del desempeño del personal docente de esta institución, logrando así mejorar su nivel de compromiso e identificación, alineándose a los objetivos de la institución, generando nuevas soluciones a los problemas, alcanzando la productividad deseada, generando soluciones eficientes en el desempeño de su labor tanto a nivel académico como administrativo.

Importancia del Programa Motivacional y Beneficios

La importancia del presente programa radica en la necesidad que tienen diferentes empresas e instituciones en el sector educativo de motivar a su personal con el fin de obtener su mayor desempeño en las funciones y objetivos propuestos, buscando así la mejora del nivel educativo de la institución. Es importante la prioridad que se le debe dar a la aplicación de este tipo de programas, los cuales si bien es cierto generan una inversión por parte de quien los desarrolla, pero se debe de evaluar los beneficios que esta aplicación generara en el bien tanto de la organización como de quienes la conforman.

La aplicación y desarrollo correcto del presente programa de motivación permitirá a los docentes de esta institución los siguientes beneficios: Mejora de las relaciones entre

compañeros de trabajo, mejora del desempeño laboral de cada docente haciendo que sus actividades se realicen de manera efectiva, entre otras.

Alcance del programa

El presente programa está dirigido al personal docente de todos los niveles de la Institución Educativa Particular Fernando Rossi Emanuelli.

Objetivos del programa

Objetivo general

Mejorar el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Particular Fernando Rossi Emanuelli, mediante la aplicación de talleres que permitan lograr mejorar su performance dentro de su institución.

Objetivos específicos

Mejorar las condiciones laborales que actualmente tienen los docentes de la institución en estudio.

Incentivar al personal docente a que pueda identificar y generar oportunidades de mejora dentro de su institución.

Brindar herramientas adecuadas al personal docente para mejorar su desempeño en la institución.

Antecedentes del Programa

Según la información recabada, no existe precedente alguno de la aplicación de un programa de motivación laboral a los docentes de la Institución Educativa Particular Fernando Rossi Emanuelli, siendo este programa el primero a desarrollarse dentro de la institución, la cual servirá como base principal y referente para el inicio de la aplicación de programas motivacionales frecuentes y programados a lo largo de cada ciclo de estudios de la institución.

Lineamientos generales del programa

En la aplicación del presente programa, se deben de considerar y tomar en cuenta ciertos lineamientos para su ejecución los cuales serán considerados claves para el éxito del mismo.

Es necesario el involucramiento de todo el equipo de trabajo para el buen desarrollo del presente programa.

La actitud a participar por parte de los docentes, debe de ser una actitud activa, además de prestar al cambio acorde con los temas desarrollados en el programa.

Debe de existir un seguimiento y reforzamiento continuo por parte de la institución, con el fin de controlar el desarrollo del mismo, generando un intercambio de estímulo en favor de los docentes que generan cambios positivos en su desempeño laboral.

La apertura a la adquisición de nuevos conocimientos de cada participante es importante para los fines del programa.

Estructura de la propuesta

El presente programa de estructura en base a las siguientes fases.

Primera fase: Poner de conocimiento a los directivos de la institución Educativa Particular Fernando Rossi Emanuelli, el contenido del programa de motivación, indicando los temas a tratar, dinámicas y políticas a considerar en mejora de las condiciones laborales de los docentes de la institución, una vez aceptado se hace propia del conocimiento del personal docente con quienes se procederá al desarrollo de la propuesta.

Segunda Fase: Aplicación del programa de motivación laboral para mejorar el desempeño de los docentes.

Tercera Fase: acompañamiento de las actividades propias del programa.

Cuarta Fase: aplicación del instrumento elaborado por el investigador, el cual consta de un cuestionario compuesto por 22 preguntas, el cual será aplicado al personal docente de la institución Educativa Particular Fernando Rossi Emanuelli.

Descripción del programa por talleres y estrategias de aplicación.

Taller 01: Mejorando nuestras condiciones de trabajo.

Objetivos del taller

Concientizar al colaborador de cómo puede ser parte de las mejoras de sus condiciones laborales, tanto en el ambiente de trabajo como en el clima organizacional con sus compañeros de trabajo.

Indicador de logro:

Identifica y toma acciones concretas para mejora de sus condiciones y calidad de trabajo.

Duración: 100 minutos

Tabla 21

Tabla 20: Sesión de aprendizaje del taller 1

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>Se inicia la presentación del taller, mediante la explicación de los temas a tratar, mencionando el indicador del logro y objetivos del taller. (Motivación).</p> <p>Se presenta una diapositiva con la pregunta:</p> <p>¿Influyen o no las condiciones de trabajo en el desempeño laboral?. Esta pregunta es resuelta mediante la siguiente dinámica:</p> <p>DINAMICA: Se solicita al auditorio, que genere primero conceptos individuales sobre la pregunta propuesta, la cual es escrita en una hoja de papel, luego por afinidad se unen en grupos de dos y cuatro con el fin de intercambiar los conceptos individuales y generar un solo concepto a partir de todos sus aportes, el cual es escrito en la pizarra.</p> <p>(Saberes previos).</p> <p>Se incentiva a los participantes que una vez resuelta la interrogante, a contestar la pregunta ¿Cómo influyen las condiciones de trabajo en mi desempeño?</p> <p>Una vez identificada sus respuestas se genera la siguiente pregunta dinámica:</p> <p>¿Cómo puedo yo como colaborador de mi institución colaborar a la mejora de las condiciones de trabajo?</p> <p>Se precisa en una diapositiva el aprendizaje esperado, junto con los procesos a seguir para lograr su desarrollo.</p>	<p>PPT, SEPARATA, PIZARRA, PLUMONES Y VIDEO</p>	<p>20 minutos</p>

ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>(Recepción de información)</p> <p>El facilitador, entrega a los participantes la separata con el tema:</p> <p><i>“La importancia de mantener un buen ambiente laboral”</i></p> <p>En equipos de 4 o 5 participantes, se realiza el análisis de la separata, extrayendo los principales conceptos dados por el autor, y se procede a realizar la exposición por uno de los equipos designados.</p> <p>Terminada la exposición se inicia la ronda de preguntas y debates del tema en base a preguntas propuestas tanto por el docente como por los participantes.</p> <p>Se proyecta el video:</p> <p><i>Google: El mejor lugar de trabajo</i></p> <p>El docente refuerza aspectos claves del tema, se presenta un caso para aplicar lo aprendido a las nuevas situaciones en una empresa. CASO:</p> <p><i>“Las injustas condiciones laborales de los profesores del sector privado”</i></p> <p>Esta actividad es desarrollada bajo la dinámica del “Cartero”, donde se solicita la participación de cada uno de los docentes.</p> <p>(Transferencia)</p>	<p>PPT, SEPARATA, PIZARRA, PLUMONES Y VIDEO</p>	<p>60 minutos</p>

Fuente: elaboración propia

ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>Mediante la participación activa del auditorio se realiza un comentario a los participantes, sobre que aprendieron, como aprendieron y que dificultades tuvieron durante el desarrollo de la clase.</p> <p>Además, se plantean en un papelote el cual será colocado en cada área de su institución, donde indican el compromiso que ellos tienen en mejorar las condiciones y ambiente de trabajo de su institución.</p> <p>(Meta cognición)</p>	<p>PPT, SEPARATA, PIZARRA, PLUMONES Y VIDEO</p>	<p>20 minutos</p>

Taller 02: Conociendo las políticas de la empresa

Objetivos del taller:

Dar a conocer de manera correcta las políticas con que cuenta la institución, identificando la importancia del cumplimiento de las mismas.

Indicador de logro:

Conoce en forma clara y precisa las políticas que rigen la institución generando conocimiento del trabajo realizado en razón a su desempeño.

Duración: 100 minutos

Tabla 22

Tabla 21: Sesión de aprendizaje del taller 2

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>Se inicia la presentación del taller, mediante la explicación de los temas a tratar, mencionando el indicador del logro y objetivos del taller. (Motivación).</p> <p>Se presenta una diapositiva con la pregunta:</p> <p>¿Con que políticas de la empresa se identifica mejor?</p> <p>¿Son importantes las políticas en una empresa?, estas preguntas son resueltas mediante la siguiente dinámica:</p> <p>DINAMICA: Se pide a los participantes que discutan sobre el tema en parejas durante dos o tres minutos, y luego se les pide que compartan sus ideas con el resto del grupo. ¡En breves momentos crearás una atmósfera de “cuchicheo” con muchas conversaciones y la gente “cuchicheando” sus ideas!</p> <p>Puede hacerse oralmente o escribiendo: Se debe escribir primero individualmente los conocimientos previos, luego en pequeño grupo y finalmente poner en común.</p> <p>(Saberes previos).</p> <p>Se incentiva a los participantes que una vez resuelta la interrogante, a contestar la pregunta ¿Cuáles son las principales políticas que rigen mi centro laboral?</p>	<p>PPT, SEPARATA, PIZARRA, PLUMONES Y VIDEO</p>	<p>20 minutos</p>

<p>Una vez identificada sus respuestas se genera la siguiente pregunta dinámica: ¿Cómo puedo desempeñar mis funciones siguiendo siempre las políticas de mi institución?</p>		
<p>ACTIVIDADES DE PROCESO</p>	<p>MEDIOS Y MATERIALES</p>	<p>TIEMPO</p>
<p>(Recepción de información)</p> <p>El facilitador, entrega a los participantes un folleto que incluye las políticas que rigen en su institución</p> <p>Luego de ellos en equipos de 4 o 5 participantes, se realiza el análisis de las políticas de la institución, solicitándoles su opinión y aportes que sugieran para mejorarlas.</p> <p>Se les entrega a los participantes una (01) política por grupo y analicen la importancia de su aplicación en el mejoramiento de su desempeño laboral.</p> <p>Terminada la exposición se inicia la ronda de preguntas y debates del tema en base a preguntas propuestas tanto por el docente como por los participantes.</p> <p>Se proyecta el video: <i>Políticas empresariales</i></p> <p>El docente refuerza aspectos claves del tema, presentando la dinámica del “Sombrero”, donde cada uno de los integrantes expresa sus opiniones a partir de la colocación de un sombrero en su cabeza.</p> <p>El participante expresa su punto de vista sobre las políticas de la empresa mediante esta dinámica.</p>	<p>PPT, SEPARATA, PIZARRA, PLUMONES Y VIDEO</p>	<p>60 minutos</p>

(Transferencia)		
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>Mediante la participación activa de los participantes se realiza un comentario a los participantes, sobre que aprendieron, como aprendieron y que dificultades tuvieron durante el desarrollo de la clase.</p> <p>Además plantean en un papelote el cual será colocado en cada área de su institución, donde indican el compromiso que ellos tienen en el cumplimiento de las políticas que rigen en su institución.</p> <p>(Meta cognición)</p>	<p>PPT, SEPARATA, PIZARRA, PLUMONES Y VIDEO</p>	<p>20 minutos</p>

Fuente: elaboración propia

Taller 03: Relaciones interpersonales

Objetivos del taller:

Mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes de la institución, dando importancia a la relación con su desempeño laboral.

Indicador de logro:

Establece buenas relaciones con sus compañeros de trabajo generando iniciativa y creatividad en la generación de soluciones.

Duración: 100 minutos

Tabla 23

Tabla 22: Sesión de aprendizaje del taller 3

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>Se inicia la presentación del taller, mediante la explicación de los temas a tratar, mencionando el indicador del logro y objetivos del taller. (Motivación).</p> <p>Se presenta una diapositiva con la pregunta:</p> <p>¿Qué es para mí el trabajo en equipo?</p> <p>¿Qué es la comunicación efectiva?</p> <p>¿Qué es el conflicto en el trabajo?</p> <p>estas preguntas son resueltas mediante la siguiente dinámica:</p> <p>DINAMICA:</p> <p>Se realiza la dinámica del “Semáforo” en donde se forman equipos de trabajo de manera aleatoria utilizando esta dinámica.</p> <p>Estos equipos resolverán las preguntas propuestas, las cuales serán debatidas con los demás equipos de trabajo.</p> <p>(Saberes previos).</p>	<p>PPT, SEPARATA, PIZARRA, PLUMONES Y VIDEO</p>	<p>20 minutos</p>

Fuente: elaboración propia

<p>Se incentiva a los participantes que una vez resuelta la actividad puedan contestar las siguientes preguntas:</p> <p>¿Tengo la actitud correcta para trabajar en equipo con mis compañeros de trabajo?</p> <p>¿Mi manera de expresarme permite que establezca una comunicación efectiva en mi institución?</p> <p>¿Con mi actuar y acciones, genero conflicto o trato de resolver los inconvenientes de manera rápida en mi institución?</p> <p>Producto de la lluvia de ideas se anota las respuestas permitiendo identificar aquella que describa lo que es una relación interpersonal permitiéndonos pasar a la siguiente pregunta</p> <p>¿Qué aspecto debo mejorar para establecer mejores relaciones interpersonales en mi institución?</p>		
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>(Recepción de información)</p> <p>El facilitador, entrega a los participantes materiales para realizar la dinámica Masmelows Team, donde con el uso de espaguetis, cinta y un masmelo arman una torre en equipos de trabajo en un tiempo mínimo de 8 minutos.</p> <p>Luego de ellos en equipos de 4 o 5 participantes, se realiza el análisis de la actividad se les solicita su apreciación del desarrollo del mismo, solicitándoles su opinión y aportes.</p>	<p>PPT, SEPARATA, PIZARRA, PLUMONES Y VIDEO</p>	<p>60 minutos</p>

<p>Se solicitan a los participantes que analicen como las relaciones interpersonales en el trabajo pueden mejorar su desempeño laboral.</p> <p>Terminada la exposición se inicia la ronda de preguntas y debates del tema en base a preguntas propuestas tanto por el docente como por los participantes.</p> <p>Se proyecta el video: <i>Relaciones interpersonales</i></p> <p>El docente refuerza aspectos claves del tema, se presenta un caso para aplicar lo aprendido a las nuevas situaciones en una empresa. CASO: <i>Caso “Las relaciones interpersonales en la empresa”</i> (Transferencia)</p>		
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>Mediante la participación activa de los participantes se realiza un comentario a los participantes, sobre que aprendieron, como aprendieron y que dificultades tuvieron durante el desarrollo de la clase.</p> <p>Además plantean en un papelote el cual será colocado en cada área de su institución, donde indican el compromiso que ellos tienen en establecer y mejorar de manera constante sus relaciones interpersonales dentro de su institución.</p>	<p>PPT, SEPARATA, PIZARRA, PLUMONES Y VIDEO</p>	<p>20 minutos</p>

(Meta cognición)		
-------------------------	--	--

Taller 04: Logro de objetivos y Crecimiento personal

Objetivos del taller:

Tomar conciencia de la importancia del logro de objetivos dentro de la institución, así como de lo importante que es el crecimiento personal en el logro de los mismos.

Indicador de logro:

Aporta conocimiento y recursos personales en el logro de objetivos incrementando su volumen de trabajo y productividad.

Duración: 100 minutos

Tabla 24

Tabla 23: Sesión de aprendizaje del taller 4

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>Se inicia la presentación del taller, mediante la explicación de los temas a tratar, mencionando el indicador del logro y objetivos del taller. (Motivación).</p> <p>Se presenta una diapositiva con la pregunta:</p> <p>¿Qué es para mí un objetivo?</p> <p>¿Qué es el crecimiento personal?</p> <p>¿Existe relación entre el logro de objetivos y mi crecimiento personal?</p> <p>Estas preguntas son resueltas mediante la siguiente dinámica:</p> <p>DINAMICA:</p> <p>Se solicita al auditorio, que genere primero conceptos individuales sobre la pregunta propuesta, la cual es escrita en una hoja de papel, luego por afinidad se unen en grupos de dos y cuatro con el fin de intercambiar los conceptos individuales y generar un solo concepto a partir de todos sus aportes, el cual es escrito en la pizarra.</p> <p>(Saberes previos).</p>	<p>PPT, SEPARATA, PIZARRA, PLUMONES Y VIDEO</p>	<p>20 minutos</p>

<p>Se incentiva a los participantes que una vez resuelta la actividad puedan contestar las siguientes preguntas:</p> <p>¿Influye el logro de objetivos en mi crecimiento personal?</p> <p>¿Participo activamente con mis capacidades y habilidades en el logro de objetivos de mi institución?</p> <p>Una vez identificada sus respuestas se genera la siguiente pregunta dinámica:</p> <p>¿He logrado cumplir las metas y objetivos propuesto por mi institución?</p>		
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>(Recepción de información)</p> <p>El facilitador, entrega a los participantes una separata con el tema:</p> <p><i>“10 objetivos claves en tu plan de crecimiento personal</i></p> <p>Luego de ellos en equipos de 4 o 5 participantes, se realiza el análisis de él materia, solicitándoles su opinión y aportes.</p> <p>Se solicitan a los participantes que analicen como puede mejorar el desempeño laboral en mi crecimiento personal y logro de objetivos que plantea mi institución.</p> <p>Terminada la exposición se inicia la ronda de preguntas y debates del tema en base a preguntas propuestas tanto por el docente como por los participantes.</p>	<p>PPT, SEPARATA, PIZARRA, PLUMONES Y VIDEO</p>	<p>60 minutos</p>

Fuente elaboración propia

<p>Se proyecta el video: <i>Logra Tus Metas y Objetivos... ¿Cuáles Son tus Sueños?</i></p> <p>El docente refuerza aspectos claves del tema, presentando la dinámica de los “Aviones de papel”, donde cada uno de los integrantes utilizando papeles de diferentes colores plasma por escrito las cosas que limitan el logro de sus objetivos y una vez redactado lo lanzan con todas sus fuerzas fuera del auditorio.</p> <p>(Transferencia)</p>		
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>Mediante la participación activa de los participantes se realiza un comentario a los participantes, sobre que aprendieron, como aprendieron y que dificultades tuvieron durante el desarrollo de la clase.</p> <p>Además plantean en un papelote el cual será colocado en cada área de su institución, donde indican el compromiso que ellos tienen en contribuir a su crecimiento personal y a la vez en el logro de los objetivos planteados por su institución.</p> <p>(Meta cognición)</p>	<p>PPT, SEPARATA, PIZARRA, PLUMONES Y VIDEO</p>	<p>20 minutos</p>

Estrategias a implementar en Institución Educativa Particular Fernando Rossi Emanuelli.

Dentro de las estrategias a utilizar por la Institución Educativa Particular Fernando Rossi Emanuelli, para mejorar el desempeño de sus colaboradores docentes se han considerado las siguientes:

Estrategias a desarrollar: Remuneración y seguridad

Estabilidad en la contratación: Con la finalidad de que los empleados puedan tener la seguridad y estabilidad necesaria en su centro laboral, se proporcionará un contrato mínimo de 1 año con cláusula incluida de renovación automática toda vez que el empleado logre los objetivos planteados por la institución de manera efectiva lo cual permitirá mantener un buen desempeño.

Escala salarial acorde con el mercado: El importe de las remuneraciones de los docentes será constantemente monitoreado con el fin de que este se encuentre dentro del nivel del mercado, la rama de actividad y dentro de la escala de remuneraciones prevista por la institución.

Estrategias a desarrollar: Reconocimiento por metas cumplidas

Otorgamiento de incentivos: Se otorgarán incentivos a los trabajadores destacados, la cual se realizará mediante una evaluación mensual y/o anual de los trabajadores en el desempeño de sus actividades, premiando a los más destacados a través de la entrega de reconocimientos y otros estímulos.

Reconocimiento laboral: Se brindará reconocimiento al empleado que haya cumplido de manera efectiva las metas propuestas por la institución, el cual recibirá un reconocimiento mediante la emisión y entrega de una Resolución Directorial, con la finalidad que este sea considerado en su legajo y le pueda servir como parte de su currículum y así pueda acceder a plazas de nombramiento en instituciones del estado.

Estrategias a desarrollar: Responsabilidad en el cumplimiento de las labores asignadas

Reconocimiento a la puntualidad: Establecimiento de una política de crecimiento dentro de la empresa por horas extras trabajadas, realizando sorteos de obsequios y vales de consumo entre los empleados más puntuales, además de felicitarlos delante de sus compañeros colocándolos en el mural de la institución como el “Empleado más puntual del mes”.

VIII. Referencias:

Bibliografía

- Alles, M. (2005). *Gestión por competencias. El diccionario*. Buenos Aires : Granica.
- Aquino, E. (26 de febrero de 2015). *Gestio Polis*. Obtenido de <https://www.gestipolis.com/motivacion-para-mejorar-el-desempeno-laboral/>
- Daft, R., & Marcic, D. (2010). *Introducción a la Administración*. Mexico: Cengage Learning editores, S.A.
- Palomo, M. (2015). *Liderazgo y Motivación de equipos de trabajo*. Madrid: Esic .
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Marisa de Anta.
- Snell, & Bohlander. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico .
- Bach, J. y Bach, E. (2015). *Programa de Motivación basado en la teoría de dos factores para mejorar el desempeño laboral en la caja municipal (tesis para obtener el título profesional de Ingeniero Industrial)*. Universidad Nacional de Trujillo, Perú
- Reategui, B. (2017). *Influencia de la Motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa integrado N°0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, Distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016* (tesis para obtener el grado académico de Maestría en educación con mención en docencia y gestión educativa). universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú
- Can, L. (2015). *Propuesta de un Programa de motivación para colaboradores del centro de formación integral ciudad de la esperanza Coban, Alta Verapaz* (tesis para obtener el título de licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional). Universidad Rafael Landívar, Guatemala
- Reynaga, Y. (2015). *Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015* (tesis para obtener el título profesional en Administración de Empresas). Universidad Nacional José María Arguedas, Perú
- Cueva, K & Hernández, I. (2015). *Aplicación de un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del centro comercial Elektra del Ovalo Mochica* (título de Licenciado en Administración de Empresas). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú

- González, E. (2014). *Comunicación efectiva factor determinante en el Desempeño laboral del personal de la dirección de recursos humanos de la policía del estado Carabobo* (título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales). Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
- Panta, L. (2015). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo "talentos" de la ciudad de Chiclayo* (título de Licenciado en Administración de Empresas). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall
- Hernández, R, Fernández, C y Baptista, P (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill.
- Caparros, J (2017). La importancia de mantener un ambiente laboral. *Mi empresa es saludable*. Recuperado de <http://www.miempresaessaludable.com/buenas-practicas/articulo/ambiente-laboral-trabajando->
- Chilpa, A, (2017, agosto 7). Políticas empresariales que guían a la misión, visión y dan valor a las empresas. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=FroNfnvDAYU>
- Comunica, L, (2017, mayo 15). ¿el mejor lugar de trabajo?. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=IDdWc76n0Ck>
- Vargas, B. A, (2017, julio 7). Relaciones interpersonales. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=8kuFRKdavek>
- Casulo, I. (16 de setiembre del 2015). Las relaciones interpersonales. Deres. Recuperado de: <http://deres.org.uy/wp-content/uploads/deres-16-9-45.pdf>
- Martínez, I. (14 de febrero del 2017). 10 objetivos claves en tu plan de crecimiento personal [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <http://ignaciomartineza.com/crecimiento/objetivos-claves-en-tu-plan-de-crecimiento-personal/>
- Estudiantes de la licenciatura de administración de la UAT. (2013). *La importancia de la motivación e incentivos para los trabajadores en Universidad autónoma de Tamaulipas* [Informe PDF]. Recuperado de:

<https://mba.americaeconomia.com/sites/mba.americaeconomia.com/files/recursos-humanos.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumentos de recolección de datos

GUIA DE ENTREVISTA AL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR FERNANDO ROSSI EMANUELLI- CAYALTI



Objetivo: conocer las ventajas que tiene aplicar un programa de motivación en la institución educativa

Lugar: **Fecha:**

Hora de inicio: **Hora de finalización:**

Datos del entrevistado:

Nombre	
Edad	
Cargo	
Nivel de estudios	
Años de servicio	

Datos de la institución:

Años de fundación	
Cuantos docentes lo conforman	
Misión	
Visión	
Política	
Ruc	
Cuantos niveles de enseñanza tiene	

Preguntas de la entrevista

1. Para usted ¿Cuál es la importancia de aplicar un programa de motivación laboral en su institución educativa?
2. ¿Cuál es la estrategia que usted aplica al momento de motivar a los docentes para que cumplan con los objetivos que se plantean en su institución educativa?

3. ¿Qué propuestas han hecho los docentes para que se sientan más satisfechos al realizar sus labores?
4. ¿Cómo es la relación entre usted y sus docentes?
5. ¿Usted realiza capacitaciones periódicas a los docentes?
6. ¿El trabajo en equipo entre sus docentes es efectivo?
7. ¿Usted toma en cuenta los proyectos de mejora que presentan los docentes?
8. ¿En su institución se realizan programas de motivación a sus docentes?
9. ¿Usted como realiza su cargo de director en la institución?
10. ¿Qué significa gestión para usted en su institución?
11. ¿Cuál es el objetivo principal al momento de plantear alguna gestión administrativa?
12. ¿Cómo distribuye las labores de los docentes?
13. ¿Brinda oportunidades de crecimiento a sus docentes?
14. ¿Cuáles son esas oportunidades?
15. ¿Los docentes están de acuerdo con los objetivos que plantea la institución?
16. ¿Usted le da algún tipo de incentivo a los docentes cuando logran los objetivos propuestos?
17. ¿Qué tipo de actividades académicas, administrativas y sociales realiza en su institución?
18. ¿Los docentes de su institución expresan periódicamente nuevas ideas?
19. ¿Cómo controla usted las discrepancias entre los docentes?
20. ¿Cómo influye su estilo gerencial en la institución educativa?

Encuesta de Programa de motivación para mejorar el desempeño laboral en la I.E.P. “Fernando Rossi Emanuelli”- Cayalti



Objetivo: Aplicar un programa de motivación laboral para mejorar el desempeño laboral de la institución educativa particular Fernando Rossi Emanuelli, Chiclayo 2018.

Indicaciones: Le daremos un cuestionario el cual consta de una serie de preguntas para marcar las cuales se deberán responder de acuerdo a su criterio:

1. nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. siempre

I. DATOS GENERALES

Edad:

Género:

PREGUNTAS	ESCALA				
CONOCIMIENTO DE TRABAJO					
Herramientas al servicio del negocio	1	2	3	4	5
1. Usted logra frecuentemente los objetivos propuestos por su IEP. F.R.E.					
2. El desempeño de sus funciones se rige con frecuencia en base a los procedimientos administrativos y sociales que tiene su IEP. F.R.E.					
3. Realiza su labor cumpliendo con las políticas de su IEP. F.R.E.					
4. Identifica de manera oportuna problemas que se le presentan en su IEP. F.R.E.					
INICIATIVA					
Creatividad en soluciones					
5. Toma la iniciativa en el cumplimiento de sus actividades sin esperar que se lo indiquen.					
6. Resuelve los problemas relacionados con sus tareas sin recurrir a los demás.					
7. Realiza varias actividades a la vez sin afectar su desempeño.					
8. Participa y genera nuevas propuestas para la elaboración de las sesiones de clases.					
9. Ante problemas que surgen actúa constructivamente.					

10. Asume funciones directivas ante la ausencia de los que dirigen la institución.					
APLICACIÓN					
Flexibilidad					
11. Cuando le brindan una nueva propuesta que la institución plantea está dispuesto a adaptarse a esa nueva propuesta de gestión.					
12. Reconoce sus errores cuando estos le generan algún problema a la institución y trata de solucionarlos.					
13. Recibe alguna contraprestación económica cuando le piden ayuda para remplazar momentáneamente a algún docente porque no llego a clase por motivos personales.					
14. Los directivos de su institución educativa suelen designar presupuesto para mejorar su formación académica y así implementar nuevos procedimientos de crecimiento productivo					
CALIDAD DEL TRABAJO					
Metodología para la calidad					
15. La institución ha desarrollado programas motivacionales productivos que mejore su desempeño laboral					
16. La institución evalúa sus conocimientos, materiales y procedimientos que utilizo en mí sesión de aprendizaje.					
17. En el trabajo, tiene la oportunidad de contar con capacitaciones, talleres y cursos que beneficien el crecimiento de sus conocimientos.					
18. Participa en programas de formación y actualización que lo apoyen para desarrollar mejor su desempeño laboral.					
VOLUMEN DE TRABAJO					
Productividad					
19. En el último año, ha tenido con frecuencia oportunidades de aprender y crecer en el trabajo que desempeña.					
20. Cree usted que los materiales y equipos de su institución influyen en su nivel de desempeño.					
21. Los planes de crecimiento de su institución promueven su desempeño laboral.					

ANEXO 2: Fiabilidad del instrumento

Confiabilidad del instrumento: se aplicó prueba piloto de 10 docentes de otra institución educativa del distrito de Cayalti.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,861	21

Obtenemos como resultado 0,861 el cual es un nivel bueno de confiabilidad

ANEXO 3: Matriz de Consistencia

		MATRIZ DE CONSISTENCIA				
Problema general	Hipótesis	objetivos	variables	Dimensiones	metodología	Instrumento de investigación
Formulación del Problema: ¿Cómo la aplicación del Programa de motivación laboral mejora el desempeño laboral en la institución educativa particular Fernando Rossi Emanuelli, Cayalti, Chiclayo 2018?	H ₀ : si se aplica el Programa de Motivación no mejorara el desempeño laboral en la institución educativa particular Fernando Rossi Emanuelli, Cayalti, Chiclayo 2018. H ₁ : Si se aplica el Programa de motivación entonces mejorara el desempeño laboral en la institución educativa particular Fernando Rossi Emanuelli, Cayalti, Chiclayo 2018.	Objetivo General: Aplicar Programa de motivación laboral para mejora del desempeño laboral de la institución educativa particular Fernando Rossi Emanuelli, Chiclayo 2018. Objetivos específicos: a) Diagnosticar la situación actual de la institución educativa particular Fernando Rossi Emanuelli, cayalti, Chiclayo 2018 con respecto al desempeño laboral de los docentes. b) Diseñar Programa de motivación para mejorar el desempeño laboral en la institución educativa particular Fernando Rossi Emanuelli, Cayalti, Chiclayo 2018. c) Evaluar y comparar el efecto del Programa de Motivación en el desempeño laboral en la institución educativa particular Fernando Rossi Emanuelli.	PROGRAMA DE MOTIVACION LABORAL		Diseño de la Investigación PRE EXPERIMENTAL Población Está constituida por todos los docentes (22) Muestra Es equivalente a la población Técnica de recolección de información fuente primaria: Entrevista Cuestionario Fuente secundaria: Libros Fuente Terciaria: Internet Procesamiento: Software SPSS	↗ Guía de entrevista ↗ Cuestionario
			DESEMPENO LABORAL	Conocimiento del trabajo		
				Iniciativa		
				Aplicación		
				Calidad del trabajo		
				Volumen de trabajo		

Anexo 4: Validacion del Instrumento

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO

Yo Luis Miguel Gonzales Zarpán, titular del DNI. N° 42388746, de
profesión Administrador de Empresas, ejerciendo actualmente como
DTP, en la institución UCV

Por medio de la presente hago constar que realicé la revisión de los instrumentos elaborado por el estudiante de la escuela de Administración de Empresas, quien está realizando un trabajo de investigación titulado **“PROGRAMA DE MOTIVACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR FERNANDO ROSSI EMANUELLI, CAYALTI-CHICLAYO, 2018”**
En general considero que los ítems de los instrumentos miden los indicadores seleccionados para las variables de la siguiente forma:

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Una vez indicadas las correcciones pertinentes considero que dicho cuestionario es válido para su aplicación por no poseer casi correcciones importantes.

Chiclayo..... de..... de 2018



Luis Miguel
MBA. Lic. Adm. Luis Migue'
Gonzales Zarpán
ASESOR

Nombre: Gonzales Zarpán Luis Miguel

DNI: 42388746

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO

Yo, CARLOS DANIEL GONZALES HIDALGO, titular del DNI. N° 16736514, de profesión ESTADÍSTICO, ejerciendo actualmente como DOCENTE, en la institución UDL

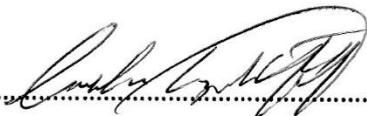
Por medio de la presente hago constar que realicé la revisión de los instrumentos elaborado por el estudiante de la escuela de Administración de Empresas, quien está realizando un trabajo de investigación titulado **“PROGRAMA DE MOTIVACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR FERNANDO ROSSI EMANUELLI, CAYALTI, CHICLAYO, 2018”**

En general considero que los ítems de los instrumentos miden los indicadores seleccionados para las variables de la siguiente forma:

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Una vez indicadas las correcciones pertinentes considero que dicho cuestionario es válido para su aplicación por no poseer casi correcciones importantes.

Chiclayo..... de..... de 2018



Nombre: CARLOS DANIEL GONZALES HIDALGO

DNI: 16736514

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO

Yo, Rozael Antonio Izquierdo Espinoza, titular del DNI. N° 45229394, de profesión Administrador de empresas, ejerciendo actualmente como sub gerente, en la institución Comcreet S.R.L

Por medio de la presente hago constar que realicé la revisión de los instrumentos elaborado por el estudiante de la escuela de Administración de Empresas, quien está realizando un trabajo de investigación titulado **“PROGRAMA DE MOTIVACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR FERNANDO ROSSI EMANUELLI, CAYALTI, CHICLAYO, 2018”**
En general considero que los ítems de los instrumentos miden los indicadores seleccionados para las variables de la siguiente forma:

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Una vez indicadas las correcciones pertinentes considero que dicho cuestionario es válido para su aplicación por no poseer casi correcciones importantes.

Chiclayo..... de..... de 2018



Nombre: Rozael Antonio Izquierdo Espinoza

DNI: 45229394

ANEXO 5: Desarrollo del programa de motivación

**“PROGRAMA DE MOTIVACION PARA MEJORAR
EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PARTICULAR FERNANDO ROSSI
EMANUELLI, CAYALTI, CHICLAYO-2018”**



Taller 1: Mejorando nuestras condiciones laborales

Duración: 100 minutos

Imagen 1: Dinámica para romper el hielo el cartero

 **DINÁMICA DE PRESENTACIÓN**

Dinámica del Cartero

El cartero Luis Miguel dice:
.- Traigo una carta para todos aquellos que
.- Los alumnos que estén inmersos o incluidos en lo enunciado por el cartero, se levantarán y cambiarán de sitio de manera automática, siendo el último alumno en sentarse quien responda una pregunta.



Ejemplo:



Ilustración 1: dinámica el cartero

Ilustración 2: dinámica el cartero

¿Qué te hace feliz?	El momento más feliz en familia
¿Tu película favorita?	¿Cuál es tu mayor miedo?
¿Cómo te vez en 10 años?	Tu deporte favorito
El momento más triste que viviste	



Ilustración 3: preguntas para romper el hielo

Ilustración 4: preguntas para romper el hielo

elaboración propia

Fuente:

Imagen 2: Diapositivas condiciones de trabajo

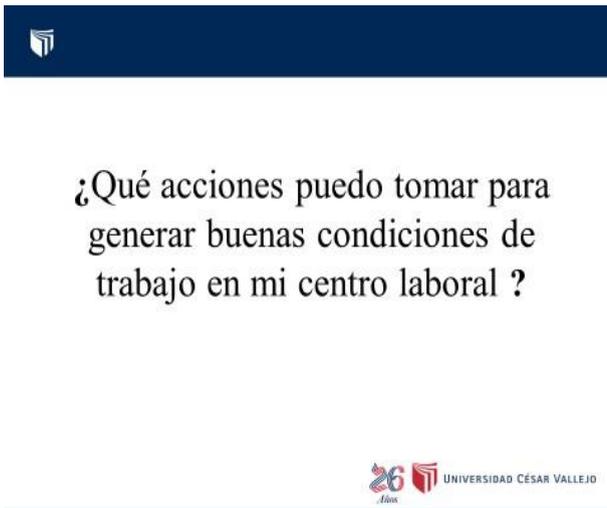


Ilustración 7: preguntas de condiciones de trabajo

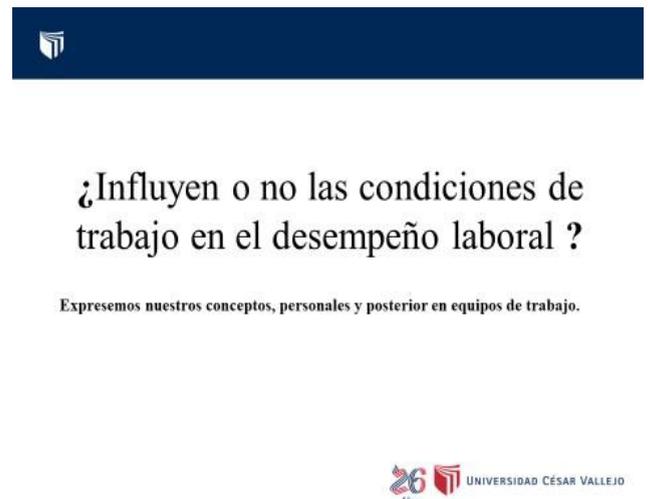


Ilustración 5: Acciones a tomar en centro de trabajo



Ilustración 5: compromiso para mejorar las condiciones de trabajo

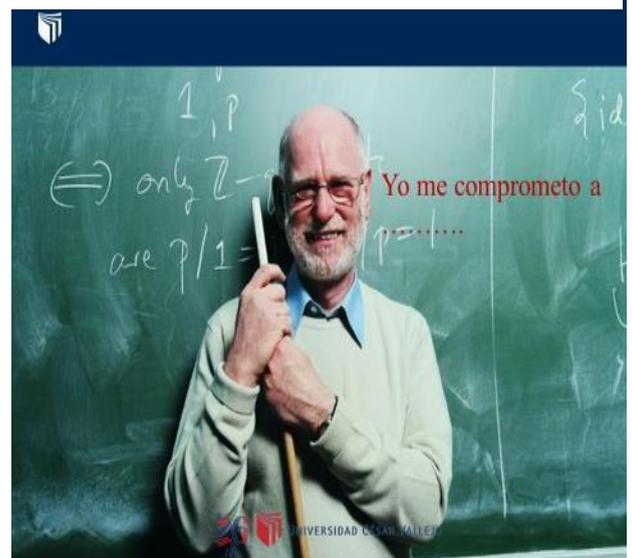


Ilustración 6: yo me comprometo

Fuente: elaboración propia

Imagen 3: Recepción de información

“La importancia de mantener un buen ambiente laboral”



Numerosos estudios confirman que una de las principales motivaciones de los trabajadores, además de unas buenas condiciones, es el ambiente de trabajo. Los empleados necesitan de una atmósfera sana para trabajar, ya que un clima tóxico no solo perjudica a la productividad o rendimiento de la organización, sino también a la salud física y mental de los profesionales, llegando incluso a afectar a la vida personal.

Como en el ámbito privado, las diferencias de opiniones en la oficina son inevitables y hay que aceptarlas como parte natural de la vida laboral. No obstante, la forma en la que tanto empleados como responsables deben plantear sus ideas debe hacerse siempre desde el respeto y la tolerancia hacia los demás. ¿Y si no ocurre así? ¿Y si tenemos en nuestras filas a un miembro del equipo que menosprecia o muestra simple indiferencia hacia sus compañeros? ¿O si las formas en las que se dirigen unos con otros no son las adecuadas? Entonces la adecuada gestión de los recursos humanos se vuelve fundamental.

Una vez se detecta el problema, el primer paso será mantener una conversación con los agentes implicados con el objetivo de conocer el origen del conflicto, y evaluar las posibles soluciones que permitan erradicarlo.

Ahora bien, hay un punto clave aquí que es saber diferenciar entre una situación de conflicto puntual, o si por el contrario es un síntoma de que algo no marcha bien. En el primer caso, la solución suele ser más sencilla de gestionar que si se trata de un conflicto laboral que se prolonga en el tiempo. Hablar con los trabajadores para conocer en detalle el problema es fundamental. ¿Estamos ante un caso de mobbing o de acoso sexual? ¿Es un problema de entendimiento? Según el caso, las medidas a tomar son bien distintas...

Si se trata de una mala relación entre varias personas, establecer espacios para la conversación y la transparencia será una buena manera de empezar. Si se detectan casos de acoso, la cosa cambia y las medidas serán sin duda perjudiciales para quien promueve estas prácticas que no se pueden consentir bajo ningún concepto. Y es que las consecuencias de trabajar en un ambiente tóxico se reflejan en la salud de los empleados en forma de estrés, de trastornos

gastrointestinales, ansiedad o depresión. Es más, un estrés extremo puede llegar a provocar náuseas, temblores, dolores de cabeza, presión arterial elevada y dolor en el pecho.

- **Indicadores de un clima laboral perjudicial**

Las señales más comunes de que en nuestra organización el clima laboral no es el adecuado para garantizar la motivación y felicidad de nuestros empleados son, entre otras, la falta de claridad en la división de tareas y responsabilidades; conflictos de intereses que hacen que los trabajadores realicen sus tareas de forma individualista y competitiva, situación habitual en los casos en los que existen posibilidades de promoción; falta o ineficiencia en la comunicación interna que da lugar a rumores y malos entendidos que pueden provocar el fracaso del proyecto. En este sentido, es fundamental invertir tiempo en fomentar la escucha activa y establecer mecanismos para una comunicación transparente. Son por tanto los directivos y responsables los que deben saber identificar estas situaciones nocivas a nivel individual y grupal, e implantar las medidas adecuadas que contribuyan a mejorar las relaciones personales dentro del equipo. Estas políticas pueden estar relacionadas con actividades de team building, con espacios de puesta en común de ideas, pero también pasan por movilidad interna de trabajadores, y en casos extremos, por las sanciones.

- **Cómo recuperarse después de trabajar en un ambiente tóxico**

Si el empleado comprueba que su ambiente laboral no es el adecuado y los directivos o responsables de la organización y/o de los recursos humanos no ponen cartas en el asunto, es muy probable que ese trabajador decida finalmente abandonar su puesto. De ser así, el profesional debe centrar sus energías en recuperarse del trance psicológico, y encarar la búsqueda de empleo con actitud positiva. Para recobrar la motivación es importante que el empleado se apoye en sus seres queridos que le ayudarán a aumentar su autoestima. Además, en esta fase, debe entender que la búsqueda de empleo es un proceso largo. La paciencia y la constancia van de la mano cuando se trata de encontrar un nuevo hueco en el mercado laboral. En cuanto a su rutina diaria, los expertos recomiendan salir de casa, reunirse con personas y aprovechar cada día para realizar alguna actividad que involucre ejercicio físico. Es primordial que la

persona cuide de sí misma y recupere la confianza en su empleabilidad para mantener una actitud positiva. Estar desempleado no significa dejarse vencer por la confusión y la desesperanza, sino recordar que se ha tomado la decisión más valiente: despedirse de un trabajo que le enfermaba. Y si no queremos llegar a estos extremos y perder a nuestros empleados, los líderes de las organizaciones debemos saber reconocer cómo es el clima laboral al que se enfrenta su plantilla a diario, y de no ser el adecuado, tomar las medidas necesarias.

Javier Caparrós, director general de Trabajando.com España

Fuente: Javier Caparros director de trabajo.com españa

Elaboración propia

Imagen 4: Proyección de video el mejor lugar de trabajo:



Fuente: <https://www.youtube.com/watch?v=IDdWc76n0Ck>

Taller 2: conociendo las políticas de la

Duración: 100 minutos

Imagen 5: Presentación de diapositivas:



Ilustración 7: políticas que se identifica



Ilustración 8: propuesta de políticas

Fuente: elaboración propia

Imagen 6: Proyección de video Políticas empresariales



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

Imagen 7: Taller 3 Relaciones Interpersonales

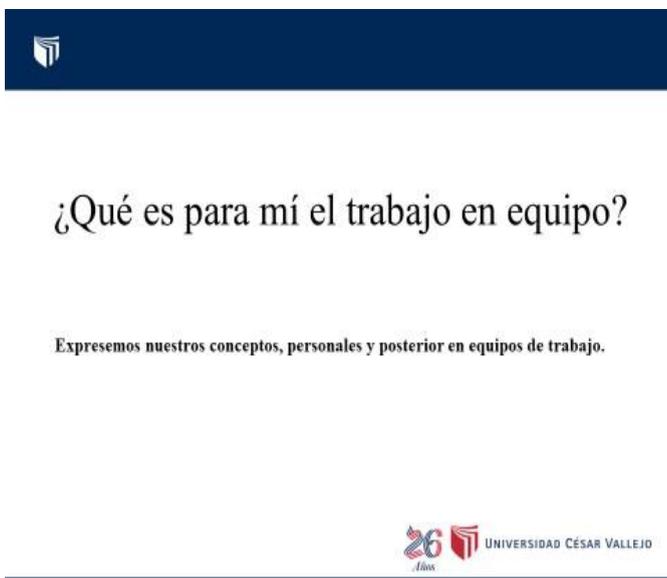


Ilustración9: diapositivas a presentar



Ilustración 10: diapositivas a presentar



Ilustración 11: dinamica Marshmelo



Ilustración 12: regalo a entregar

Fuente: elaboración propia

Imagen 8: Relaciones interpersonales



Fuente: <https://www.youtube.com/watch?v=8kuFRKdavek>

Las relaciones interpersonales en la empresa

El respeto como factor de convivencia

Los patrones de convivencia en nuestra vida diaria se trasladan a los lugares de trabajo? A primera vista, la respuesta parecería ser que sí ya que, como se ha dicho muchas veces, las empresas son un fiel reflejo de la sociedad en la que operan.

El desafío de quienes tienen bajo su responsabilidad la conducción de los grupos humanos en las empresas es lograr conjugar las distintas realidades y expectativas de quienes conforman ese mundo, alineándolas con los objetivos de la empresa.

Según la contadora Ivonne Casullo, los problemas de relacionamiento surgen al estar ausente el respeto, un principio básico de la dignidad humana.

"Los sistemas organizacionales son regidos por ciertos principios fundamentales que ejercen los lineamientos saludables para la supervivencia de la organización. Estos principios existen más allá de la conciencia y voluntad de los miembros de la organización. Cuando el clima laboral no es el mejor, probablemente se esté violando alguno de

estos principios, y es necesario su análisis y restauración para continuar con un funcionamiento que se centre en los resultados deseados", dijo.

A iniciativa de representantes

de CITA, Catuca, Mr. Bricotage y Tres Cruces, quienes conforman el Grupo de Comunicaciones de Deres, se consideró la pertinencia de ahondar en algunos aspectos que hacen a

la convivencia en las organizaciones y que tiene directa vinculación con la sostenibilidad de la empresa.

En la conferencia se abordarán los temas que favorecen

la convivencia en las empresas teniendo en cuenta las brechas generacionales, culturales y sociales que conviven en la organización. El respeto como valor es comprendido por todos de igual forma y ocupa el lugar que queremos o deseamos? ¿Existe un entendimiento claro de qué se espera de cada uno de los miembros de la empresa y cómo cada uno puede colaborar para alcanzar los objetivos de la misma? ¿Cómo están afrontando las empresas estos temas?

Estos planteos, que pueden no ser percibidos como un eventual riesgo, muchas veces no son abordados por quienes trabajan en las empresas hasta que se presentan. Trabajados a tiempo puede reducir conflictos y por tanto costos.

La conferencia se desea realizar el próximo 1º de octubre en el World Trade Center y está recomendada especialmente para directivos y gerentes de Gestión Humana.

inversión: \$ 550 - \$ 600 para socios de Deres y ACIDE por inscripciones y más información: Deres-29467933

Promoviendo la inserción laboral de personas con discapacidad "Sí, se puede"



En este 2015 en Advico pusimos especial foco en colaborar con aquellas instituciones y organizaciones de la sociedad civil que promueven la inclusión laboral de personas con alguna discapacidad. Un plan a mediano plazo que genera resultados concretos: mejorar la tasa de empleo de las personas con discapacidad.

Según Capacidad Inclusiva un programa de la Fundación Benedito-Laurénti, existen en Uruguay más de 500 mil personas con algún tipo de discapacidad, y solamente el 16,5% de la población con discapacidad económicamente activa está empleada. Estos datos son impactantes.

Estamos convencidos de que hay que promover la inserción laboral de esta población. Está demostrado que las empresas que siguen este camino tienen mejores resul-



tados en su clima laboral interno, en su tasa de rotación y mejoran la productividad laboral. Relevamos algunos testimonios de empresas que decidieron contratar personas con discapacidad y los resultados son muy alentadores.

Según Virginia Fasano, gerente de Gestión Humana de TA-TA, su política de inclusión laboral de personas con discapacidad es una filosofía de trabajo, es la diferencia entre ser una empresa más y una

empresa responsable con la comunidad, una empresa basada en valores de equidad, de inclusión social y de posibilidades de desarrollo. TA-TA cuenta con un programa de inserción de chicos con síndrome de Down que tiene 15 años en la compañía y 20 jóvenes insertos en todo el país.

A su vez, Sonia Álvarez, gerente de Recursos de Mr Bricotage comenta: "Está demostrado en los hechos que es posible generar estas

oportunidades sin que esto distorsione el funcionamiento de la empresa. Estos chicos dan todos los días una clase de valores y de amor"

Federico Itatucoschi, gerente de Contact Center de Scotiabank, convoca: "Por los resultados obtenidos, como representante de Scotiabank Uruguay, invito a todas las empresas del Uruguay a que participen de este tipo de proyectos no desde el punto de vista solo de responsabilidad social sino porque le van a dar grandes resultados y no se van a arrepentir porque la actitud que pone esta gente, las ganas de venir a trabajar, las ganas de superarse, hacen la diferencia en el día a día"

Los testimonios hablan por sí solos. Las empresas que han tomado esta iniciativa no solo se han beneficiado sino que promueven la inserción laboral de las personas con discapacidad porque otras empresas así lo hagan. Nos "prestar" sus experiencias.

En Advico queremos ser parte de esta historia y mejorar los niveles de equidad e inclusión social. Estamos para ayudarlos. ■

BREVES

Taller de voluntariado corporativo

Los programas de voluntariado representan un instrumento muy útil para que las empresas puedan llevar adelante acciones de apoyo a la comunidad así como acciones de otras áreas, como parte de su política general de responsabilidad empresarial, involucrando además a sus trabajadores, a otros posibles stakeholders.

En Uruguay, el voluntariado ha venido creciendo, convirtiéndose a su vez en una alternativa para la generación de alianzas exitosas entre empresas y organizaciones de la sociedad civil.

El taller tiene como propósito facilitar a las empresas la identificación de qué tipo de programas definir de acuerdo al perfil de la misma y de sus trabajadores. Permitirá a los asistentes conocer las mejores prácticas y experiencias tanto de nuestro país como de la región.

fecha: 13 de octubre de 09:00 a 13:00 horas
informes en deres: 2946-7933

Imagen 10: Taller 4 Logro de objetivos

Duración: 100 minutos

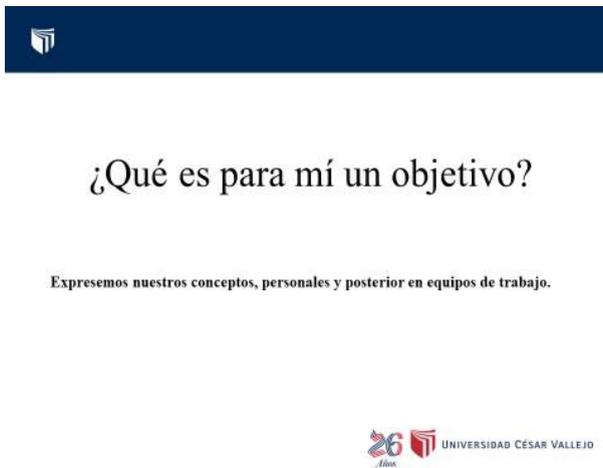


Ilustración 13: preguntas de objetivos

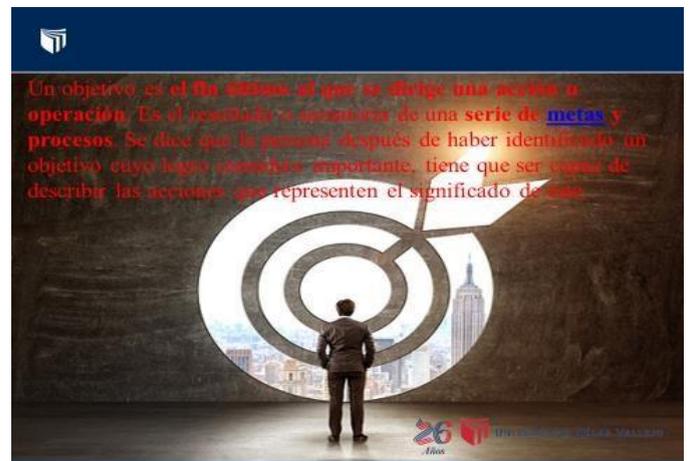


Ilustración 14: información de que es objetivo

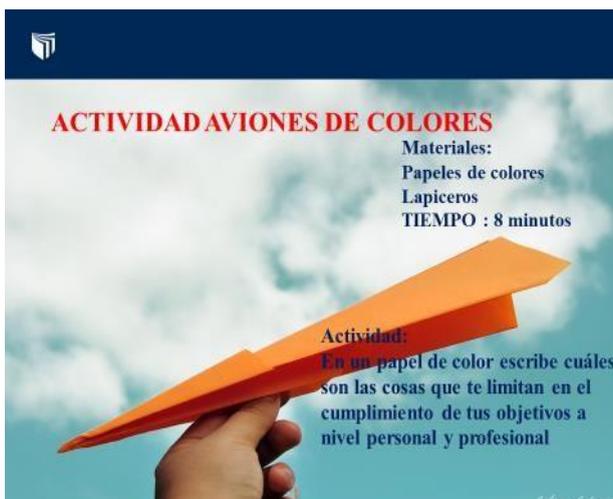


Ilustración 15: actividad de colores

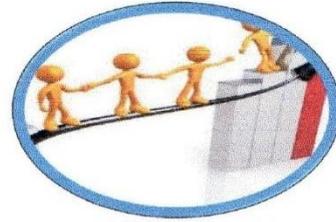


Ilustración 16: regalo por dinámica

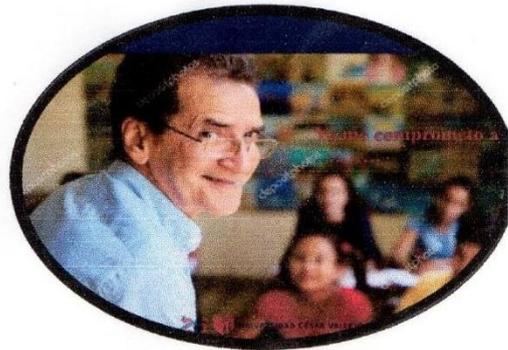
Fuente: elaboración propia

Imagen 11: Recepción de información

“10 objetivos claves en tu plan de crecimiento personal”



1. Identifica Y libérate de los obstáculos que impiden tu crecimiento personal
2. visualiza tu futuro con claridad
3. realiza cambios para continuar creciendo
4. desarrolla hábitos para triunfar
5. elimina las dependencias
6. crea estrategias para el éxito
7. crea confianza en ti mismo
- 8 genera oportunidades de acuerdo a las tendencias
9. crea una red de relaciones personales
10. haz de tu crecimiento personal un estilo de vida



<http://ignaciomartineza.com/crecimiento/objetivos-claves-en-tu-plan-de-crecimiento-personal/>

Fuente: <http://ignaciomartineza.com/crecimiento/objetivos-claves-en-tu-plan-de-crecimiento-personal/>

Elaboración propia

Imagen 12: Dinámica a realiza

JUEGO DE BINGO

Complete todos los casilleros y cuando termine debe de gritar BINGO !
Colocar el nombre del compañero/a que cumpla el atributo y condición.

B	I	N	G	O
BUSCA ENTRE LOS ASISTENTES RÁPIDAMENTE	Nacio dentro de los 4 primeros meses de este año	Tiene el Cabello más largo	La persona más risueña	Tiene un trabajo en el sector privado
Es un Emprendedor	Quien leyo un libro hace poco y cual fue	Es el último de los hermanos	No es de la Ciudad	El más Guapo/Guapa
El de más edad	Hizo un voluntariado	ÁNIMO FALTA POCO, SIGUE BUSCANDO	Tiene una mascota	Conoce el Cuzco
Tiene un hijo/hija	Le encanta su trabajo	Participo en un Congreso	Ha viajado a otro País	Tiene más años de casado
El más bajo y delgado	Tiene los ojos más claros	Habla otro idioma	Tiene medias negras	SI COMPLETASTE TODO GRITA BINGO !

Comentarios

:

Fuente: elaboración propia

Anexo 6: Evidencias en fotos de la aplicación del taller

Imagen 13: Presentación de información del programa



Ilustración17: presentación del programa

Fuente: elaboración propia

Imagen 14: recepción de información del programa



Ilustración18: información del programa

Fuente: elaboración propia

Imagen 15: Dinamica trabajo en equipo



Ilustración19: marshmelo



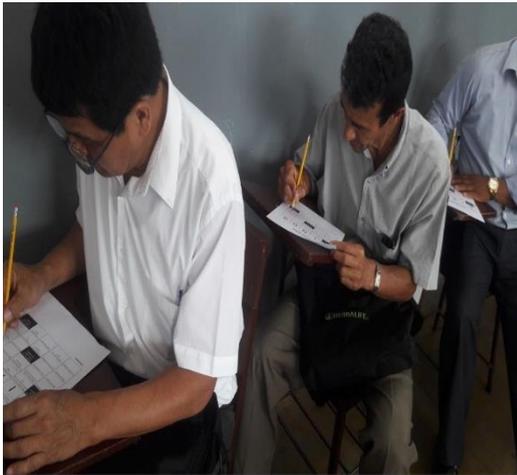
Ilustración 20: marshmelo



Ilustración21: marshmelo

Fuente: Elaboracion propia

Imagen 16: dinámica el bingo y escribir en papelotes



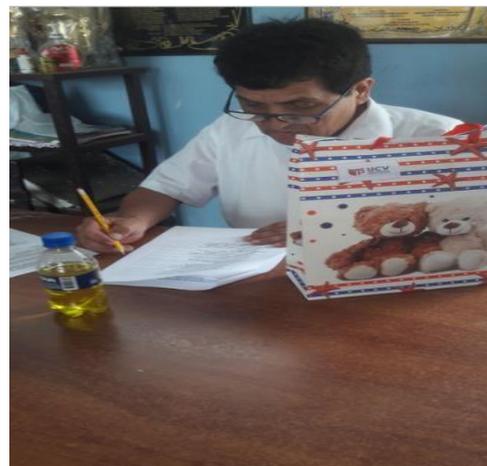
Fuente: elaboración propia

Imagen 17: entrega de regalos



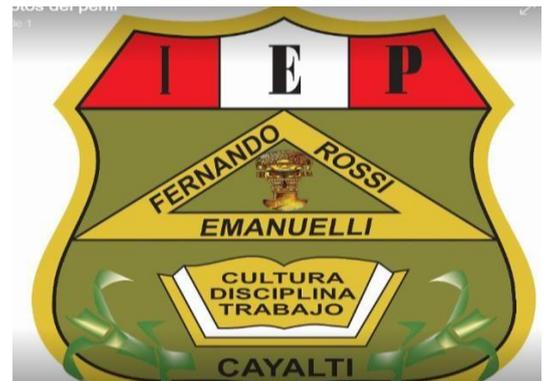
Fuente: elaboración propia

Imagen 18: Aplicación de encuesta del post test



Fuente: elaboración propia

Imagen 19: fotos de la institución educativa particular Fernando Rossi Emanuelli Cayalti



Fuente: elaboración propia

Anexo 7: Cronograma de actividades del Programa

No	ACTIVIDADES:	AÑO 2018																										
		ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO					JUNIO					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	11	15	18	23	26	28	31	4	7	11	
1	Identificación de tematica a tratar dentro del programa de motivación laboral.	■	■	■	■																							
2	Diseño del programa de motivación laboral: Elaboración de talleres.				■	■	■	■	■																			
3	Diseño del programa de motivación laboral: Elaboración de estrategias.								■	■	■																	
4	Diseño del programa de motivación laboral: Elaboración de cronograma y presupuesto.										■	■	■															
5	Presentación de programa de motivación laboral a directivos de institución.													■	■	■												

ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	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 "Programa de Motivación para mejorar el desempeño laboral en la Institución Educativa Particular Fernando Rossi Emanuelli, Cayalti, Chiclayo - 2018", de la estudiante Esteffani Yasmin Saldaña Gonzalez, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 6% 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 11 de Julio del 2018



Firma

Kelly Cristina Vásquez Huatay

DNI: 16690083

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

REPORTE TURNITIN

PROGRAMA DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR FERNANDO ROSSI EMANUELLI, CAYALTI, CHICLAYO-2018

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%	5%	0%	4%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	www.theibfr.com Fuente de Internet	1%
4	recursosdidactics.files.wordpress.com Fuente de Internet	<1%
5	www.inf.utfsm.cl Fuente de Internet	<1%
6	recursosbiblio.url.edu.gt Fuente de Internet	<1%
7	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Colegio Lamatepec	



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

Escuela Profesional de Administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Saldaña Gonzalez Esteffani Yasmin

INFORME TITULADO:

"Programa de Motivación para mejorar el Desempeño laboral en la Institución Educativa Particular Fernando Rossi Emanuelli, Cayalti, Chiclayo – 2018"

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 23/01/2019

NOTA O MENCIÓN: Dieciocho (18)



[Firma manuscrita]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN