



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Tema:

**PLAN DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA EL PERSONAL DE UNA EMPRESA
PRIVADA**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicóloga
Organizacional**

Línea de Investigación:

**ADMINISTRACIÓN EFICIENTE Y EFICAZ DE LAS ORGANIZACIONES PARA
LA COMPETITIVIDAD SOSTENIBLE LOCAL Y GLOBAL**

Autora:

María Doménica Carrillo Godoy

Director:

Mg. Segundo Gonzalo Pazmay Ramos

Ambato – Ecuador

Julio 2023

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE AMBATO
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Tema:

PLAN DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA EL PERSONAL DE UNA EMPRESA PRIVADA

Línea de Investigación:

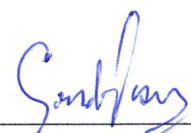
ADMINISTRACIÓN EFICIENTE Y EFICAZ DE LAS ORGANIZACIONES PARA
LA COMPETITIVIDAD SOSTENIBLE LOCAL Y GLOBAL

Autora:

María Doménica Carrillo Godoy

Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, Lcda. Mtr.

CALIFICADOR

f. 

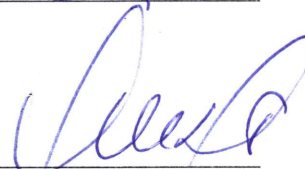
Dayamy Lima Rojas, Lcda. Mg.

CALIFICADOR

f. 

Luis Eduardo Cevallos Terneus, Dr. Mg.

CALIFICADOR

f. 

Lucia Almeida Marquez, Dra. Mg.

DIRECTORA ESCUELA DE PSICOLOGIA (E)

f. 

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

SECRETARIO GENERAL PUCESA

f. 
Pontificia Universidad Católica del Ecuador
SECRETARÍA GENERAL
PROCURADURÍA

Ambato – Ecuador

Julio 2023

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **MARÍA DOMÉNICA CARRILLO GODOY**, con cédula de ciudadanía **1804135729**, autora del trabajo de graduación titulado: "PLAN DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA EL PERSONAL DE UNA EMPRESA PRIVADA", previa a la obtención del título profesional de **PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**, en la escuela de **PSICOLOGÍA**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ambato, julio 2023



Handwritten signature in blue ink, reading "María Doménica Carrillo Godoy".

María Doménica Carrillo Godoy

CC. 1804135729

DEDICATORIA

Dedico de manera especial este logro y etapa alcanzada a mis amados padres Eduardo Carrillo y Paulina Godoy quienes que con mucho sacrificio, entrega y dedicación me brindaron la oportunidad de estudiar en mi universidad favorita.

A mi hermanita Micaela Carrillo que ha sido mi compañera durante mis años de vida, que con su apoyo y entrega ha hecho que todos los retos sean más fáciles de alcanzar.

A mi querida tía Elizabeth Godoy, que ha sido una madre para mí, que con su apoyo y amor jamás me ha dejado sola en mi etapa de superación personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios todo poderoso por brindar las fuerzas necesarias para poder afrontar los retos que se ponga en mi camino y por la sabiduría y entendimiento para poder concluir con mi tesis exitosamente.

Doy gracias a mis padres por sus oraciones y bendiciones, por su apoyo incondicional, amor y aliento. A mi hermanita que ha sido una pieza fundamental para poder alcanzar con mis metas.

Mi profundo agradecimiento a mi tutor Gonzalito Pazmay por brindarme su tiempo, paciencia, conocimientos y su correcta guía para la realización de mi proyecto

RESUMEN

La presente investigación entabla la importancia de diseñar un plan de motivación laboral para los colaboradores de una empresa privada, debido a la falta de interés y motivación por parte de los trabajadores al momento de desempeñarse laboralmente. Es crucial que una empresa cuente con un sistema que abarque un plan motivacional con el fin de mejorar el ambiente laboral, el rendimiento profesional y la productividad, de esta manera los colaboradores se enfocarán en cumplir con los objetivos y metas que la empresa se ha planteado, donde los objetivos empresariales se convertirán en objetivos personales. La investigación tiene como objetivo validar un plan de motivación laboral para el personal de una empresa privada. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo y diseño no experimental, de corte transversal, se utiliza el cuestionario MBM gestión por motivación basado en la teoría de Maslow, para lo cual se trabajó con una población de 16 colaboradores. En los resultados arrojados por la investigación se determinó que los colaboradores reconocen como de importancia media a las necesidades de: autorrealización, protección y seguridad, y autoestima, por ello se muestra la necesidad de implementar un plan para aumentar motivación laboral para el desarrollo personal y profesional de los colaboradores y el progreso de la empresa.

Palabras clave: motivación laboral, incentivos, planificación

ABSTRACT

This research addresses the importance of designing a work motivation plan for employees of a private company, due to the lack of interest and motivation on the workers' part when performing. A company must have a system that covers a motivational plan to improve the work environment, professional performance, and productivity. In which employees will focus on meeting the objectives and goals that the company has set, where business objectives will become personal objectives. This research aims to validate a work motivation plan for the staff of a private company. The methodology used was quantitative, descriptive in scope, with a non-experimental design, cross-sectional, using the MBM questionnaire management by motivation based on Maslow's theory, for which we worked with a population of 16 collaborators. In the results of this research, it was determined that the staff recognizes the needs for self-realization, protection, security, and self-esteem as of medium relevance, therefore a need to implement a plan to increase work motivation for the staff and professional development of the collaborators and the progress of the company is evident.

Keywords: labor motivation, incentives, planning.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PRELIMINARES

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS	viii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA.....	5
1.1. Motivación laboral.....	5
1.2. Teorías de la motivación	11
1.3. Tipos y Métodos de motivación laboral	17
1.4. Planeación motivacional y sus estrategias	22
CAPITULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	27
2.1. Tipo de Investigación, enfoque y alcance.....	27
2.2. Participantes y herramientas	28
2.3. Procedimiento metodológico	29
CAPITULO III. ANALISIS DE RESULTADOS	31
3.1. Presentación, análisis e interpretación de los resultados	31
3.2. Plan de motivación laboral para el personal de una empresa privada	42
CONCLUSIONES.....	50
RECOMENDACIONES	51
BIBLIOGRAFÍA	52
ANEXOS	57

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Técnicas de motivación.....	10
Ilustración 2. Ciclo Motivacional	11
Ilustración 3. Factores motivacionales.....	16
Ilustración 4. La eficiencia organizacional basada en las recompensas	19

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Edad de los colaboradores	31
Tabla 2. Distribución de los colaboradores según el género	31
Tabla 3. Nivel de instrucción de los colaboradores	32
Tabla 4. Cargo administrativo de los colaboradores	32
Tabla 5. Estadísticos descriptivos dimensión de necesidad de protección y seguridad.....	32
Tabla 6. Estadísticos descriptivos dimensión de necesidades sociales y de pertenencia.....	33
Tabla 7. Estadísticos dimensión de necesidades de autoestima	33
Tabla 8. Estadísticos descriptivos dimensión de necesidades de autorrealización	34
Tabla 9. Relación necesidades de protección y seguridad con Edad	34
Tabla 10. Relación necesidades sociales y de pertenencia con la edad.....	35
Tabla 11. Relación necesidades de autoestima con la edad.....	35
Tabla 12. Relación de necesidad de autorrealización con la edad.....	36
Tabla 13. Relación necesidades de protección y seguridad con género.....	36
Tabla 14. Relación necesidades sociales y de pertenencia con género	37
Tabla 15. Relación necesidades de autoestima con género	37
Tabla 16. Relación necesidad de autorrealización con género	37
Tabla 17. Relación necesidades de protección y seguridad con nivel de instrucción	38
Tabla 18. Relación necesidades sociales y de pertenencia con nivel de instrucción	38
Tabla 19. Relación necesidades de autoestima con nivel de instrucción	38

Tabla 20. Relación necesidades de autorrealización con nivel de instrucción	39
Tabla 21. Relación necesidades de protección y seguridad con cargo administrativo	39
Tabla 22. Relación necesidades sociales y de pertenencia con cargo administrativo	40
Tabla 23. Relación necesidades de autoestima con cargo administrativo	40
Tabla 24. Relación necesidad de autorrealización con cargo administrativo	41
Tabla 25. Valores promedio de cada dimensión de las necesidades motivacionales.....	41
Tabla 26. Matriz de intervención para satisfacer necesidades con nivel de importancia media.....	43
Tabla 27. Matriz de intervención para satisfacer necesidades con nivel de importancia baja	48

INTRODUCCIÓN

El proyecto de investigación se realiza en una empresa privada de la ciudad de Ambato, para conocer los factores que motivan a los colaboradores de una empresa, con el fin de mejorar el ambiente laboral, el rendimiento profesional y la productividad. Las empresas requieren de un grupo de trabajo capacitado, idóneo y cualificado, sin olvidar el punto esencial de la motivación laboral puesto que la fusión de todos los aspectos mencionados ayuda a la constitución de una empresa con éxito y beneficio económico. A continuación, se revisan algunos ejemplos de antecedentes relacionados con el tema de investigación.

Una investigación realizada en una empresa de producción de Tungurahua, que tuvo como objetivo diseñar un plan de incentivos laborales con énfasis en la motivación para los colaboradores de una empresa, con una muestra de 93 participantes, los resultados recalcan que el plan de incentivos es aceptable, con predisposición a mejora; es así, que se procedió al diseño de un plan de incentivos no monetarios con énfasis en la motivación, debido a que el 41,5 % del personal que labora en la empresa, se encuentran satisfechos (Chérrez, 2020).

Una investigación realizada en una empresa de producción carrocera, que tuvo como objetivo determinar el grado de asociación que existe entre los factores socioeconómicos y la motivación laboral, con una muestra de 70 sujetos, los resultados concluyen que la opción media es la sobresaliente en el estudio realizado a los operarios de las distintas áreas de la empresa carrocera de la ciudad de Ambato, por lo que en dicha opción, los resultados más destacados encontramos en las necesidades de Autoestima, Autorrealización, Sociales y de Pertenencia (Reyes, 2017).

Una investigación realizada en una institución pública, que tuvo como objetivo diseñar un plan de incentivos no monetarios para la motivación laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Santiago de Píllaro, con una población de 85 personas, los resultados concluyen que los de mayor importancia

en la institución son las necesidades de autorrealización y autoestima, lo que concuerda con los resultados de la encuesta aplicada (Medina, 2016).

La investigación encuentra su fundamento en criterios internacionales basados en el bienestar laboral, cuyo fin es la motivación como clave esencial para el crecimiento empresarial y personal de los trabajadores, está comprobado que un colaborador motivado es más eficiente, productivo, reduce notablemente los niveles de ausentismo laboral y facilita el trabajo en equipo para alcanzar las metas y objetivos que la empresa se propone (Díaz, 2019; Puma y Estrada, 2020).

En cuanto al contexto nacional, las investigaciones pertinentes determinan la necesidad de la motivación laboral en los colaboradores, existen muchos problemas cuando las empresas no establecen un plan que conlleve en la mejora del bienestar laboral. Las empresas basan su éxito en las ventas que generan, esto es uno de los principales elementos de crecimiento donde el éxito de la misma se encausa cuando su equipo de trabajo se encuentra en la misma sintonía de alcanzar el éxito (Bravo, 2015; Vaca, 2017).

Como situación problemática, dentro de la investigación, se observa que los colaboradores presentan desmotivación y esto tiene como posibles causas: inadecuada explicación de tareas acerca de los roles que ejerce cada colaborador; procesos inentendibles al personal que modifica su percepción y entendimiento de la actividad; plataformas de difícil manejo y comprensión; personal desmotivado con los procesos que se realizan en cada área de trabajo y falta de crecimiento personal. Como posibles consecuencias: desinterés al realizar sus labores; deficiencia en el cumplimiento de las tareas; personal menos efectivo para cumplir objetivos y alcanzar metas; incumplimiento de normas y directrices y descontento en los trabajadores.

El problema científico es ¿Cómo motivar al personal de la empresa? La idea a defender que se plantea es: Si se conocen las necesidades que son más

importantes para los colaboradores, se podrá diseñar un plan de motivación para el personal de una empresa privada.

Como objetivo general se planteó, validar un plan de motivación laboral para el personal de una empresa privada; en lo que respecta a los objetivos específicos:

1. Fundamentar los referentes teóricos sobre motivación laboral y planes de motivación.
2. Diagnosticar el grado de motivación laboral del personal de una empresa privada. diseñar un plan de motivación laboral para el personal de una empresa privada.
3. Evaluar el plan de motivación laboral para el personal de una empresa privada, por criterio de especialistas y beneficiarios.

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo y diseño no experimental, de corte transversal debido a que se va a utilizar datos en un momento de tiempo dado y la descripción de la variable. Para lo cual, se utiliza el instrumento MBM que es un cuestionario de gestión por motivación, que cuenta con veinte preguntas, está basado en la teoría de Maslow, el mismo que permite medir el nivel de motivación que tengan los colaboradores. Para esto se trabaja con una población definida de 16 colaboradores de la empresa. Con los resultados obtenidos en el instrumento, se diseña un plan para mejorar los niveles de motivación laboral del personal en una empresa privada.

El tema de investigación merece ser estudiado debido a que la motivación laboral es de relevancia en el medio profesional, pues si este es manejado inadecuadamente el desempeño de los colaboradores se verá afectado en el desarrollo de sus actividades e inmediatamente esto repercute a las metas que la empresa se traza para el crecimiento de la misma.

Con el desarrollo de esta investigación se intenta conocer las necesidades de motivación de la empresa AlquimiaSoft S.A., por lo tanto, con los resultados obtenidos se va a diseñar un plan de motivación laboral que permita que los

colaboradores de la empresa se sientan motivados en su lugar de trabajo, mejoren su desempeño y tengan un sentido de pertenencia con la empresa.

Cabe mencionar que este proyecto de investigación será de gran ayuda para la empresa, por lo que la misma no cuenta con un plan de motivación para el personal, el mismo que fue creado a partir de las necesidades de cada trabajador, la recolección de información es fiable por que fue obtenida del personal de la institución.

CAPITULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1. Motivación laboral

Uno de los aspectos más importantes dentro de una empresa, es la motivación laboral porque esta tiene estrecha relación con el desarrollo del ser humano; por este motivo el individuo es capaz de interactuar en diferentes situaciones que se presenten, cabe recalcar que la motivación es diferente en cada persona y puede cambiar de acuerdo al momento, espacio o situación en la que se encuentre la misma.

Marín y Placencia (2017) plantean:

La motivación laboral es un estado interno que activa y direcciona nuestros pensamientos y está relacionada a todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo y todos ellos generan conductas que varían en el grado de activación o de intensidad del comportamiento (p.43).

De acuerdo con lo mencionado, la motivación laboral es un estímulo emocional distinto en cada persona, el cual les permite actuar en diferentes situaciones, así mismo, es un conjunto de factores que se presentan en el entorno laboral.

La motivación actúa como un estímulo de emociones positivas o negativas que conlleva a comportarnos y actuar en diferentes circunstancias dentro de la empresa, de acuerdo a esta idea Charaja y Mamani (2014) afirman que: “La motivación es una necesidad o impulso que se presenta o activa en cada persona, asimismo, mencionan que en el trabajo la motivación es la combinación de todos los factores del entorno laboral que originan esfuerzos positivos o negativos” (p.7).

Según González (2001) “la motivación determina, regula, la dirección (el objeto-meta) y el grado de activación o intensidad del comportamiento” (p.52). Se entiende que la motivación es un estado interno de la persona que regula el comportamiento de sí misma, permitiendo llegar al objetivo o meta que se proponga, por otro lado, si la motivación de la persona no se encuentra satisfactoria se produce desestabilización en la misma.

En cuanto a lo mencionado en el anterior párrafo, la motivación es un factor importante, pues, permite a la persona desempeñar su rol, o diferentes actividades en el ámbito laboral. Si el trabajador se siente motivado, la empresa y el colaborador logrará sus objetivos, como, por ejemplo, la empresa aumentará la producción y generará más ingresos y el colaborador recibirá incentivos o aumento en su salario; “La motivación es la orientación y predisposición de la persona a realizar diversas actividades que van ligadas de manera directa con las necesidades que el individuo desea satisfacer” (Cuesta, 2010, p.28).

Historia

La motivación laboral surge en el continente europeo en el año 1760 con la revolución industrial, cuando los pequeños talleres basados en la artesanía y manufactura se transforman en empresas, donde se implementa la maquinaria, las mismas que tienen que ser operadas por varias personas para poder cumplir con los estándares y demanda de comercio que la empresa ha llegado a obtener con el paso del tiempo. El crecimiento de ventas conlleva a que los grandes líderes de las empresas dupliquen las contrataciones del personal, y al tener tantos trabajadores conlleva a que haya una desorganización y se desencadene un mal clima laboral por falta de motivación, organización y delegación de funciones, teniendo como consecuencia la pérdida de productividad y una decadencia económica en los ingresos empresariales.

Maslow (1991) afirma que el individuo es un todo integrado y organizado, es decir que todo el individuo está motivado y no solo una parte de él, al estar motivados permite desarrollar una percepción más amplia del potencial, capacidades, y

facilidad de mantener relaciones más constructivas con los demás. Por tal razón se han realizado estudios sobre la motivación laboral y la forma en que este influye en el desempeño de cada uno de los trabajadores. En estas investigaciones se obtuvo como resultado que el factor motivación no ha sido tomado en cuenta como aspecto fundamental dentro de las empresas, esto se ha visto reflejado en las acciones y comportamientos de los colaboradores, debido a que los mismo no coincidían con los objetivos y metas de la empresa, la comunicación y la interrelación no era la adecuada, por lo cual se observaba falta de interés y desmotivación.

Lo mencionado anteriormente generaba retrasos, pérdidas, baja productividad lo que provocaba un decrecimiento laboral, que afectaba crucialmente a los diferentes tipos de empresas públicas o privadas con sus diferentes servicios. Es decir, si existe una inadecuada motivación el desempeño de los trabajadores, la productividad de la empresa será deficiente.

Todos estos estudios han permitido que en la actualidad se den cuenta que la motivación laboral es un factor importante porque permite conocer el comportamiento, la conducta, el bienestar, el esfuerzo y el compromiso que tiene cada colaborador dentro de las empresas. La motivación ha sido un tema importante de discusión, y más ahora en la actualidad que este factor se ha globalizado, dado que muchas empresas laboran con un número considerable de trabajadores, los cuales muchas veces no se siente motivados en el rol que desempeñan y se ve afectado su desempeño laboral, lo que ocasiona no poder conseguir los objetivos de la empresa y organización.

De este modo las empresas empiezan a analizar situaciones que ya han pasado y acoplan procesos que permitan encontrar soluciones para que este factor sea tomado en cuenta y a la vez la empresa continúe con el crecimiento y productividad.

Existen autores en específico que hablan acerca de la motivación desde su perspectiva, para lo cual coinciden con aspectos que se cumplen en la actualidad.

Según Robbins y Coulter (2005) manifiesta que: “La motivación se refiere a los procesos responsables del deseo de un individuo de realizar un gran esfuerzo para lograr los objetivos organizacionales” (p.392). Es por eso que muchas organizaciones utilizan diferentes técnicas de motivación laboral de acuerdo a las metas que la empresa se haya propuesto, ya sea mejorar el servicio al cliente, las ventas o el desempeño laboral dentro de la empresa.

Factores que favorecen la motivación laboral

La conducta humana refleja todo lo que hacemos, decimos y pensamos, no es posible la ausencia de conducta puesto que en todo momento las personas de una u otra manera nos estamos comportando de alguna forma. La conducta lo engloba todo y nos permite actuar sobre ella debido a que es una realidad tangible y accesible. Se encamina a alcanzar los objetivos que la persona se ha propuesto y de esta manera todos los esfuerzos y comportamiento del colaborador se direccionan en alcanzar las metas de la empresa y por esta razón los objetivos empresariales habrán pasado a formar parte de sus objetivos personales.

Según García (2012) Las motivaciones son muy diversas, existen tantas motivaciones como personas o situaciones concretas. La motivación de un trabajador puede ir desde obtener una retribución económica para cubrir sus necesidades básicas y las de las personas que puedan estar a su cargo, hasta la búsqueda del reconocimiento y prestigio social (p.21).

Existen varios tipos de motivaciones y las personas a lo largo de su vida las van descubriendo dependiendo de la situación en la que se encuentren, la motivación se desarrolla según el beneficio que la persona vaya obtener, el ser humano trabaja mejor cuando sabe que tiene una recompensa y que la misma le ayudará a cubrir sus necesidades para sentirse conforme en lo que está desempeñando.

No es solo motivar a los trabajadores como un factor generalizado sino hay que tener en cuenta sus necesidades personales y saber las características personales, nivel de educación, entorno en el que viven, situación laboral, nivel cultural, grado de estudio. Todo este conjunto permite crear un factor motivacional pleno y preciso enfocado en cada colaborador.

Por ejemplo, las metas de un colaborador que vive en un país desarrollado nunca serán las mismas de uno que trabaja en un país en vías de desarrollo por el hecho que el propio gobierno tiene otras leyes y beneficios laborales con los trabajadores. La diferencia es abismal, los pagos de un país desarrollado cubren la mayoría de las necesidades de una persona que lucha y trabaja diario para recibir un sueldo que apenas le alcanza para cubrir sus deudas. Los elementos motivadores de los trabajadores van evolucionando a lo largo del tiempo según el trabajador va cubriendo sus necesidades y deseos.

Fuentes de motivación externa según los trabajadores:

- ✓ Retribución económica
- ✓ Reconocimiento dentro de la empresa
- ✓ La responsabilidad sobre el trabajo
- ✓ Reconocimiento social

Técnicas de motivación laboral

Existen varias técnicas motivacionales que hacen referencia a los factores que influyen directamente en el desenvolvimiento y rendimiento de los colaboradores dentro de su área laboral y lo que esta percepción se ve reflejada en el desempeño de la empresa. Para conseguir un nivel adecuado de motivación y desempeño laboral Costumero (2007) propone las siguientes técnicas para incentivar al colaborador y que el mismo se encuentre realmente comprometido:

Ilustración 1. Técnicas de motivación



Fuente: modificado a partir de Costumero (2007)

Ciclo motivacional

Para entender el ciclo motivacional es importante conocer que la función principal del mismo es aumentar los niveles de necesidades de adaptación y satisfacción del trabajador dentro de un núcleo de trabajo, para que dentro de este haya un resultado satisfactorio. Si los trabajadores no se encuentran satisfactoriamente motivados su rendimiento no dará los resultados deseados y la empresa no tendrá el beneficio que espera de sus colaboradores. Para conocer de manera más clara el ciclo motivacional se explica puntualmente la misma al establecerse en cinco momentos:

Ilustración 2. Ciclo Motivacional



Fuente: elaboración propia

- a) Hace relación al estado de equilibrio, en la cual no existe ninguna clase de presión, es decir, la persona se encuentra en una zona de confort
- b) Aparece estímulos externos o internos, lo cual genera una necesidad
- c) Es el estado de carencia, en el cual la persona se da cuenta de que carece de algo y entra en un estado de tensión
- d) Se produce un impulso en la persona, la cual genera un comportamiento y acción
- e) La persona satisface la necesidad que esté buscando, y hace que alcance su objetivo satisfactoriamente
- f) La persona logra su objetivo, se encuentra en un estado de bienestar.

1.2. Teorías de la motivación

A través de los años se han estudiado diferentes teorías motivacionales, en las cuales se puede observar distintas clasificaciones que motivan a las personas a realizar y llevar a cabo una tarea, entre ellas se destacan:

- Teoría de la Jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow
- Teoría X y Y de Douglas McGregor
- Teoría de las necesidades de David McClelland
- Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg

Teoría de la jerarquía de las necesidades

Según Peña y Villón (2018) “la teoría de Abraham Maslow es establecida en 1964, en la que clasifico la motivación humana orientándola hacia una perspectiva intrínseca inherente al individuo, jerarquizando estas necesidades en dos categorías que son las necesidades primarias y secundarias”. Esta teoría es una de las más importantes dentro del área de la motivación, como también en la administración de empresas y comportamiento laboral que ha dado grandes resultados.

Las necesidades primarias se clasifican en:

- **Necesidades fisiológicas:** son el aire, la alimentación, respiración, necesidades fisiológicas, sueño y deseo sexual.
- **Necesidades de seguridad:** tiene que ver con el cuidado y protección tanto física como emocional, como también tener un empleo estable que le permita a la persona sentirse estable.

Las necesidades secundarias se clasifican en:

- **Necesidades sociales:** en este punto el individuo ha cumplido con las dos primeras necesidades, y es aquí, donde necesita satisfacer las necesidades sociales como es hacer amistades, encontrar relaciones sentimentales y afecto, y también sentir pertenencia dentro de un grupo o lugar de trabajo.
- **Necesidades de autoestima:** son las que tienen que ver con el reconocimiento, logro, autoestima y estas necesidades podrán satisfacer las empresas a sus trabajadores con aumentos de sueldo, incentivos o ascensos que le permitan a sus trabajadores estar motivados.
- **Necesidades de autorrealización:** es la satisfacción que la persona siente al haber cumplido sus metas, objetivos, propósitos propuestos, ya sean estas personales, profesionales y emocionales.

Teoría X y Y

Actualmente esta teoría es considerada un referente en las organizaciones y grupos de trabajo especialmente cuando existe una relación jefe–colaborador, debido a que personas como trabajadores, directivos, gerentes se han sentido frustrados y confundidos tratando de entender cuál es la mejor manera de realizar correctamente su trabajo en cada uno de sus cargos.

Por lo que refiere Robbins y Jude (2013) Douglas McGregor propuso dos teorías en la cual diferencia a las personas, la primera llamada teoría X, conocida también como negativa y la segunda la teoría Y, conocida como positiva.

Explicando estas teorías dentro de una organización, se puede decir que en la teoría X se observa en los colaboradores o empleados que no les gusta trabajar, no sienten ninguna clase de motivación por realizar su labor y no les gusta asumir responsabilidades, por lo tanto, para que la empresa logre sus metas muchas veces tienen que obligarlos, dirigirlos y presionarlos para que cumplan con su trabajo, lo cual, genera contratiempos dentro de la empresa.

De otro modo, la teoría Y es diferente a la anterior, debido a que presenta un punto de vista optimista en los trabajadores, además, los trabajadores se sienten a gusto con su trabajo lo cual les permite sentirse motivados y dinámicos, por lo que asumen sus responsabilidades y consideran el trabajar como un estilo de vida natural, por lo tanto, esto genera en la empresa buenas relaciones individuales y grupales.

Según Madero y Rodríguez (2018) “Uno de los principales aspectos que tienen que considerar los ejecutivos del área de recursos humanos en las empresas, es el impacto que tienen la aplicación de estas teorías en las decisiones directivas”. El área de recursos humanos puede tener la capacidad para manejar estas dos teorías aplicadas en la práctica como es en la administración del capital humano que sea el adecuado como por ejemplo el incremento de salarios, la retribución de

bonos por buen desempeño como también en la realización de programas de capacitación.

Según Cuesta (2010) las premisas en lo referente a la motivación de la administración participativa según McGregor en su teoría Y son:

1. La administración será la encargada de proveer cada uno de los elementos pertinentes como dinero, instrumentos y equipos para que el trabajador se sienta a gusto y su desempeño sea productivo.
2. Las personas que trabajan dentro de una organización llegan a vivir experiencias y adquirir pensamientos, teniendo en cuenta que si la empresa brinda a sus trabajadores experiencias positivas y efectivas los mismo desempeñaran un buen trabajo, por lo contrario, si la empresa brinda acciones negativas el trabajador no se sentirá motivado y pondrá a la empresa en riesgo.
3. En los seres vivos está latente la capacidad de desarrollo, la motivación y la autorealización, simplemente hay que descubrir cómo llegar a cumplir estas necesidades.
4. El trabajo principal de la administración es ajustar las situaciones de la empresa y los sistemas de operación, para que las personas puedan alcanzar sus metas de manera adecuada, dirigiendo sus propios logros hacia los objetivos de la organización.

Teoría de las necesidades de McClelland

De acuerdo con Robbins y Jude (2013), esta teoría motivacional fue creada por David McClelland con la colaboración de más autores, la cual está basada en tres necesidades que impulsan a la persona a sobresalir y a tener éxito en diferentes situaciones o actividades.

Las necesidades se clasifican en:

Necesidad de logro: está relacionada con la necesidad que tiene la persona para salir adelante, crecer como persona y desarrollarse, como también tener éxito bajo un conjunto de estándares.

Necesidad de poder: es la necesidad de tener el control e influir sobre las personas para que se comporten de alguna manera que no se lograría de alguna otra manera.

Necesidad de afiliación: es el deseo que una persona tiene para relacionarse con amigos, como también, tener relaciones interpersonales y cercanas a vida social.

Posteriormente a lo mencionado, es importante mencionar que cada una de estas necesidades son aprendidas con el vivir diario, como también en la vida laboral, es así que muchas organizaciones condicionan la conducta del trabajador, por ejemplo, a través de recompensas, elogios y asensos, que incitan a la que se sienta motivada, para que tenga un desempeño laboral óptimo.

Es por ello que a continuación se mencionara otro aspecto importante, como es el desempeño laboral, que va de la mano con la motivación, dado que, si existe una correcta motivación el trabajador se sentirá motivado y satisfecho, lo cual su desempeño será efectivo, o viceversa.

Teoría Bifactorial de Herzberg

Chiavenato (como se citó en Manjarrez y Mendoza, 2020) menciona que esta teoría fue realizada por Herzberg y la misma aporta con aspectos importantes, en la cual los trabajadores dependen de dos factores motivacionales para desempeñar su trabajo.

Ilustración 3. Factores motivacionales



Fuente: elaboración propia

Factores higiénicos: hace referencia a las condiciones físicas y ambientales que le rodean al trabajador dentro de su lugar de trabajo, las cuales pueden ser: pago puntual del salario o remuneración, beneficios, clima laboral, políticas y reglamentos de la empresa, supervisión y oportunidades de bienestar.

El objetivo de esos factores higiénicos es prevenir y evitar la insatisfacción de las personas, cabe recalcar que si estos factores actúan de manera óptima los trabajadores se sienten satisfechos, pero no sustancialmente y a largo plazo, y si son efímeros y trabajados inadecuadamente generara insatisfacción a los trabajadores, por lo que es un arma de doble filo.

Factores motivacionales: este factor tiene que ver con las actividades en puesto de trabajo o rol que desempeña dentro de la empresa, el objetivo de este factor es generar en los trabajadores resultados eficaces y duraderos, donde, los trabajadores a largo plazo se sigan sintiendo satisfechos en el ambiente laboral.

El mismo aporta al trabajador un sentido de pertenencia a la empresa, como también un sentido de autorrealización y crecimiento, por lo tanto, el trabajador va a incrementar significativamente su desempeño laboral.

Según Chiavenato (como se citó en Manjarrez y Mendoza, 2020) Los factores motivacionales son conocidos como factores de satisfacción por que comprenden las siguientes tareas:

- a) Delegación de responsabilidad.
- b) Libertad para decidir cómo realizar una labor.
- c) Posibilidades de ascenso.
- d) Utilización plena de las habilidades personales.
- e) Formulación de objetivos y evaluación relacionada con ellos.
- f) Simplificación del puesto (por quien lo desempeña).
- g) Ampliación o enriquecimiento del puesto.

Como se puede observar en lo mencionado anteriormente, estos dos factores son distintos, el cual cada uno brinda dentro la empresa satisfacción o insatisfacción, por un lado, el factor satisfacción o motivacionales esta estrictamente ligado a factores intrínsecos como el reconocimiento al desempeño de sus funciones, creando un resultado permanente de satisfacción, mientras que por otro lado, el factor insatisfacción o higiene se ve ligado a los factores extrínsecos como son las condiciones de trabajo, el salario y clima laboral.

1.3. Tipos y métodos de motivación laboral

Dentro de la motivación, cabe mencionar que varios autores clasifican la motivación en distintos tipos como los son:

Motivación extrínseca

Según Ryan y Deci (2000) mencionan que el ser humano desempeña ciertas actividades al fin de tener algún resultado como recompensa, y esta varía

gradualmente en la autonomía de cada persona. En la cual clasifican cuatro etapas o estadios de motivación extrínseca que la denominaron de la siguiente manera:

Regulación Externa: esta etapa está constituida absolutamente por factores externos, en la cual la persona no posee control de la misma, realiza sus tareas y funciones a expensas de obtener una recompensa o gratificación.

Regulación Introyectada: se puede observar que el objetivo de esta etapa es cumplir con las demandas externas y su recompensa o retribución es interna, puesto que viene relacionada con la autoestima, y esa aprobación externa da sentido a que el ser humano sienta satisfacción.

Regulación a través de la identificación: esta etapa es asimilada por uno mismo, en la cual posee autonomía y eficiencia al realizar las demandas externas por qué se siente identificado con el significado y valor de la misma.

Regulación integrada: esta etapa es totalmente asimilada por el yo, por que el ser humano se apropia de su tarea y disfruta hacerlo. Aunque parezca que pertenece a una motivación intrínseca, se diferencia porque se lo hace para obtener resultados. Aquí es donde la persona logra un mejor rendimiento.

Dentro de este concepto también se puede decir que la motivación extrínseca es una herramienta poderosa para orientar y favorecer al colaborador tanto en el comportamiento y participación de cada uno dentro de la empresa, es por ello que Cruz, Pérez y Cantero (2009) mencionan que: “Los empleados se encuentran extrínsecamente motivados cuando son capaces de satisfacer sus necesidades de forma indirecta, especialmente, por medio de las compensaciones” (p.192).

Estas compensaciones o recompensas pueden ser monetarias que tienen que ver con el pago de salarios, remuneraciones, incentivos, bonos, comisiones, como también compensaciones o recompensas que promuevan el crecimiento personal como son la relación laboral entre compañeros, supervisores, jefes es decir, que

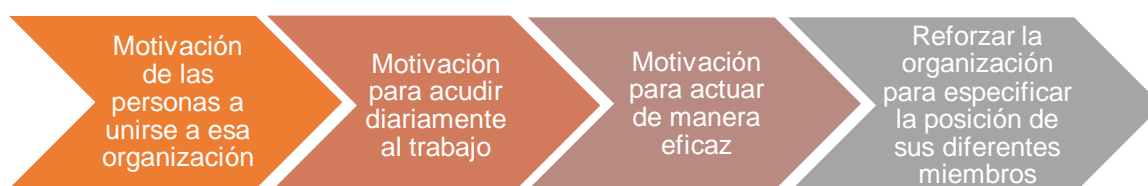
exista un buen ambiente y clima laboral dentro de la empresa y también la realización de jornadas de confraternidad fuera de las actividades laborales; esto permite que el trabajador tenga mayor productividad en la realización de las actividades así como a su vez afianzar y reforzar el compromiso con la empresa

Recompensa al desempeño y productividad

Las recompensas como pagos bonos, y otros beneficios, son poderosas fuentes de incentivos para optimizar la satisfacción del colaborador y su desempeño. Por esta razón, los expertos en desarrollo organizacional se preocupan cada vez más en atender un plan de motivación excepcional donde se atiende el diseño e implantación de dichos sistemas dentro de un plan motivacional laboral. El compromiso que los trabajadores pongan en su trabajo depende del grado de reciprocidad que la empresa tenga plasmada a favor de sus colaboradores. Según Chiavenato (2002) manifiesta que: “en la medida en que el trabajo produce resultados esperados, tanto mayor será ese compromiso. De ahí la importancia de proyectar sistemas de recompensas capaces de aumentar el compromiso de las personas en la organización” (p.282).

Al hablar de recompensa nos referimos directamente a una calidad de vida en el trabajo, donde el mismo no se vea reflejado a una monotonía que tengamos que seguir por sobrevivir. Los colaboradores esperan que las recompensas que perciben sean otorgadas de manera parcial porque siempre comparan las recompensas de sus compañeros con las de ellos. Por ello la importancia de crear un buen sistema de recompensas que responda a las necesidades de todos los miembros de una empresa. La eficiencia organizacional basada en las recompensas:

Ilustración 4. La eficiencia organizacional basada en las recompensas



Fuente: Guizar (2004)

Toda persona quiere que su trabajo sea valorado, no importa el nivel que tengan ya sea como el obrero más humilde o el empresario más prestigioso. Nunca hay que menospreciar el trabajo de alguien, mucho menos dejar de experimentar la necesidad de sentirnos valorados y valorar cada cosa que hagamos.

Motivación Intrínseca

La motivación intrínseca viene relacionada a buscar la satisfacción dentro de la persona donde se muestra un comportamiento efectivo ya sea porque resulta cómodo, agradable o placentero el hacerlo, mas no por el hecho de recibir algo a cambio, esto conlleva un afecto positivo al realizar cierta actividad. Por tal razón Cecchini, González, López y Brustad, (2005) manifiesta que: “Los individuos pueden estar motivados intrínsecamente cuando ellos se implican en una actividad en ausencia de premios extrínseca” (p.470).

Esto se relaciona directamente con el compromiso, la entrega, el empeño en el trabajo, la competencia motriz percibida y la ansiedad ante el error y las situaciones que producen estrés. Es un conjunto de factores que tienen que ir de la mano para que la tarea o actividad a realizar sea ejecutado de manera efectiva para el logro de objetivos tanto personales como profesionales.

Harter (como se citó en Ryan y Deci, 2000) manifiesta que:

“Quizás no haya otro fenómeno particular que refleje tanto el potencial positivo de la naturaleza humana como la motivación intrínseca, la tendencia inherente a buscar la novedad y el desafío, a extender y ejercitar las propias capacidades, a explorar, y a aprender. Los evolucionistas reconocen que, a partir del momento del nacimiento, los niños, en un estado saludable, son activos, inquisitivos, curiosos, y juguetones, aun en ausencia de recompensas específicas” (pág.3).

La motivación intrínseca es parte de nosotros, analizando a fondo esto es lo que nos ayuda a sentirnos vivos, sentir que estamos hechos para lograr grandes cosas y el logro de las mismas nos conceden satisfacción; el solo hecho de sentir

que tenemos que cumplir un reto nos hace pensar, analizar la situación y buscar la manera en cómo poder lograr y cumplir con todo lo propuesto. Los seres humanos somos competitivos por naturaleza porque estamos hechos para sobrevivir, el solo encontrarnos en una situación que nos saque de nuestra zona de confort nos impulsa a imaginarnos y planear cualquier método para poder salir de esa situación sintiéndonos vencedores y ganadores.

Esto se logra con el desarrollo de ciertos factores como los son:

- Curiosidad
- Resolución de problemas
- Desafío
- Reconocimiento
- Sentido de pertenencia

Métodos para mejorar la motivación laboral

La ventaja de los empresarios, jefes o directores es que disponen de una gran variedad de elemento para motivar a sus colaboradores según García (2012) se puede considerar que “no todos los tipos de motivación que existen funcionan para los distintos empleados, hay que tener en cuenta que influyen factores como el estado de ánimo, la personalidad del trabajador, las metas individuales, su escala de necesidades o valores” (p.30).

Es importante entender estos métodos que sirven para incentivar la motivación a los colaboradores estos son los siguientes:

- **Administración por Objetivos:** este método se basa en trazar metas donde los objetivos generales se transformen en objetivos específicos tomando en cuenta factores como; especificidad de metas, toma de decisiones, establecimiento del plazo y retroalimentación sobre el desempeño.

- **Programas de Reconocimiento a los Empleados:** este programa se basa en apreciar el trabajo bien hecho de los colaboradores, es esencial crear los programas de reconocimiento donde expongan el interés y aprobación de un buen trabajo.
- **Programa de Participación de los Empleados:** se trata de un proceso donde su objetivo es hacer partícipe a todos los colaboradores, hacerles sentir que su opinión es importante, el que aporten ideas para alcanzar nuevas metas ayuda a fomentar el compromiso con el éxito de la organización.

1.4. Planeación motivacional y sus estrategias

El desarrollo de un plan motivacional dentro de una empresa tiene como fin crear un ambiente laboral idóneo para el correcto desempeño de los colaboradores, al establecer un plan bien estructurado se refleja un buen clima laboral y el mismo está encaminado a mejorar la productividad de la empresa, la satisfacción en ventas u objetivos trazados optimizando los estándares de calidad de vida laboral.

Los trabajadores como seres humanos buscamos un equilibrio en nuestras vidas, el trabajo no solo es una fuente de ingresos para poder cubrir nuestras necesidades, también es visto como un mecanismo para encontrar nuestra realización personal y podernos sentir útiles dentro de nuestro entorno y que mejor encontrar el equilibrio dentro de un excelente clima laboral que nos permita explotar todo nuestro potencial.

Un buen plan de motivación se compone de varias estrategias esenciales como los son:

- Clima laboral
- Calidad de trabajo
- Trabajo en equipo
- Comunicación
- Recompensas para alcanzar los objetivos planteados

Cuando hablamos de estrategias hacemos alusión a alcanzar resultados propuestos mediante un conjunto de acciones. Actualmente las empresas, organizaciones, compañías, etc. Se basan en crear estrategias y ponerlas en práctica con el fin de obtener un crecimiento en el desarrollo de su producto/servicio. Cuando todo el equipo de trabajo basa su trabajo en un orden, estrategias y planes establecidos los resultados positivos van surgiendo sistemáticamente.

Por lo tanto, las estrategias motivacionales como el conjunto de acciones planificadas, ayudan a incrementar las destrezas y habilidades de los talentos en las empresas u organizaciones.

Formulación de estrategias

Las diferentes estrategias que se abordan para brindar solución a un problema en específico pueden sistematizarse a través de un plan estratégico para su correcta implementación. Según Torres (2021):

Adóptese el concepto “plan estratégico” para referirse al proceso para la toma de decisiones sobre los objetivos y estrategias a largo plazo y de toda la organización. Los planes estratégicos tienen una organización externa muy fuerte y son los ejecutivos experimentados los responsables del desarrollo y ejecución de dichos planes, sin que necesariamente sean ellos quienes formulen e implanten el plan completo (pág. 137).

En este sentido, el plan estratégico supone la materialización de las decisiones o de las estrategias que el directivo de una empresa o cualquier individuo que tenga la necesidad de planificación adopta para solucionar un problema determinado, mismas que se desarrollan en función a una transición de fases claramente determinadas.

Según Dimitrova (2017) existen 4 tipos de estrategias esenciales como lo son:

Estrategia de confort: este componente tiene un impacto directo en el desempeño laboral de cada colaborador puesto que las comodidades que se le ofrezcan al mismo, se reflejan en el trabajo que van a realizar, los espacios de trabajo donde van a desempeñar sus labores necesitan ser amplios, cómodos y acogedores para que ellos logren sentirse motivados a la hora de desempeñar sus labores.

Un ejemplo de estas comodidades puede ser el mejorar la iluminación de las oficinas, porque estas cuentan con poca iluminación natural.

Estrategia de trabajo en equipo: el equipo de trabajo tiene que tener conocimiento de la misión y visión de la empresa para que el individuo pueda comprometerse con el grupo sabiendo que todos pueden llegar a los objetivos trazados. Las metas colectivas bien elaboradas ayuda a la comunicación grupal donde si un miembro desvía su camino pueda retomar su curso de manera fácil. La comunicación en equipo es esencial, lo recomendable es establecer un tiempo en la semana para que puedan hablar sobre sus dudas, indecisiones, quejas y soluciones sobre algo que este pasando dentro del área laboral.

Estrategia de comunicación: algo fundamental dentro de una empresa para mantener el buen clima laboral es que desde el principio la persona a cargo de los colaboradores indique la importancia de tener una comunicación fluida, donde se establezca que no hay que hablar a espaldas de ningún compañero de trabajo y cuando vean algún comportamiento extraño o sean testigos de algo que no sea ético comunicarlo inmediatamente.

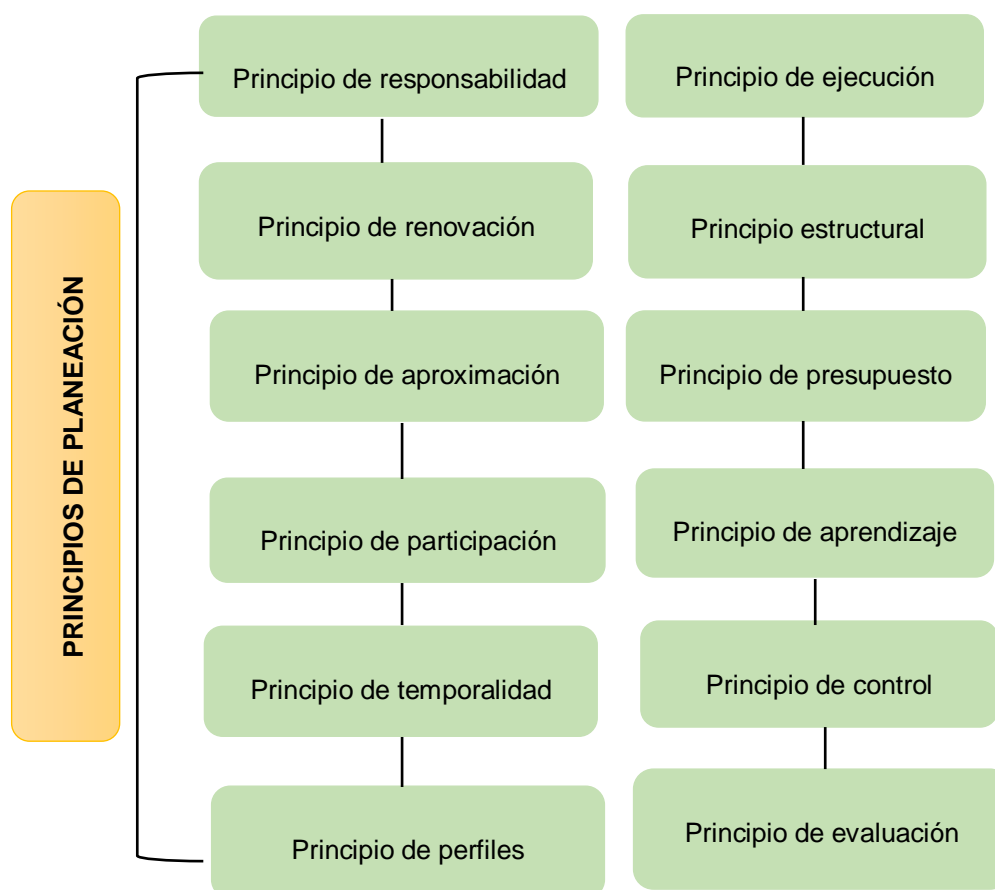
Estrategia de recompensa: establecer un plan de incentivos acorde a las metas cumplidas por parte de los colaboradores aumenta la motivación, el nivel de compromiso y su rendimiento. Además, se puede establecer días y horas libres del personal de trabajo en la medida que sea posible.

Es importante que el sistema de recompensa sea diseñado de acuerdo con las necesidades de los individuos. La recompensa resalta el respeto que la empresa tiene por el trabajador y promueve el respeto entre los trabajadores también.

Principios de planeación

Los principios de planeación son de importancia para el logro del éxito de una organización, corporación, empresa, etc.; expresado en términos del logro de sus metas, objetivos y propósitos.

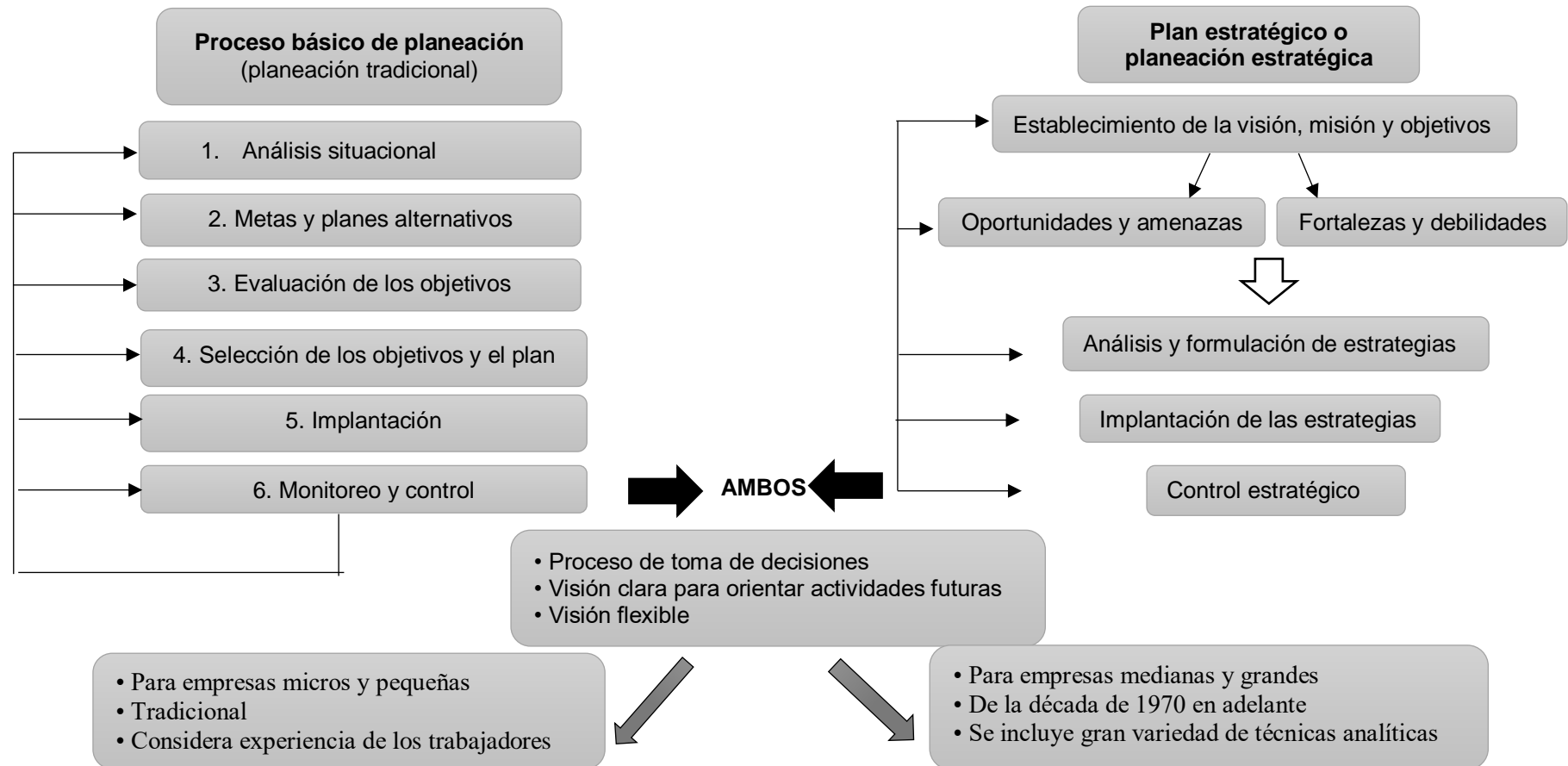
Ilustración 5. principios de planeación



Fuente: Torres (2021)

El proceso de planeación y el plan estratégico

Ilustración 6. el proceso de planeación y el plan estratégico



Fuente: Torres (2021)

CAPITULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Tipo de Investigación, enfoque y alcance

Al concretar con el capítulo anterior acerca de las bases teóricas de motivación laboral y planes de motivación, se menciona la metodología que se utilizó en el presente proyecto de investigación

Enfoque

Sobre la base teórica de Hernández, Fernández y Baptista (2014) esta investigación se enfocará cuantitativamente, porque se va a probar los datos mediante un cuestionario que se va a aplicar, el cual mide de forma numérica; con la finalidad de dar resultados de acuerdo a la variable evaluada.

Tipo y diseño

El diseño de la investigación es no experimental, en cual Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que son estudios que se ejecutan sin manipulación deliberada de variables, es decir, se observan cada uno de los fenómenos en su propio contexto natural, para poder analizarlos.

Es de corte transversal debido a que se va a utilizar los datos en un momento de tiempo dado y la descripción de la variable Hernández, Fernández y Baptista (2014) por lo tanto, se recolectan los datos en un solo momento.

Alcance

La investigación tiene un estudio de alcance descriptivo porque busca detallar aspectos importantes de algo que se quiera analizar. Por lo tanto, se va a trabajar con una población establecida de dieciséis colaboradores de la empresa AlquimiaSoft S.A. del área administrativa.

2.2. Participantes y herramientas

Población y muestra

El proyecto de investigación es realizado en la empresa AlquimiaSoft. S.A. La institución está compuesta por 16 colaboradores que constan en nómina, para esto colaboraron 15 personas las mismas que participaron de forma voluntaria para la ampliación del cuestionario. Para poder aplicar el cuestionario dentro de la empresa se envió una solicitud al jefe de talento humano en el cual se obtuvo la aprobación del mismo. El cuestionario se aplicó a colaboradores del área administrativa y se mencionó que los datos proporcionados por los mismos son de estricta confidencialidad y reserva. Al igual para realizar el análisis y resultados se utilizó datos sociodemográficos como son: edad, género, nivel de instrucción y cargo administrativo

Características de la población

Se realiza un análisis sociodemográfico en los colaboradores de la empresa en cuanto a su edad, género, nivel de instrucción y cargo administrativo.

La empresa AlquimiaSoft S.A. consta de una población de 16 colaboradores del área administrativa, en la que de manera voluntaria y colaborativa participaron 15. De los cuales 12 son de género masculino y 3 de género femenino. Respecto a la edad de los colaboradores se considera de la siguiente manera: 9 colaboradores de 26 – 33 años; 5 colaboradores de 34 – 40 años y 1 colaborador de 55 – 59 años. En cuanto al nivel de instrucción de los colaboradores 13 cuenta con una instrucción de tercer nivel y 2 cuentan con un nivel de instrucción de cuarto nivel. Finalmente, respecto al cargo administrativo de los colaboradores 9 se encuentran en un nivel operativo, 5 pertenecen a un nivel medio y 1 se encuentra en un nivel alto.

Herramientas

Para el presente proyecto se utilizará el cuestionario MBM gestión por motivación elaborado por Marshall Sashkin, Ph.D., en el año 1996, el cuestionario tiene 20 ítems y en su escala de medición propuesta por Likert cada pregunta está compuesta por cinco opciones de respuesta, en la que cada colaborador tiene que elegir la respuesta de acuerdo al grado de significancia de acuerdo a sus propios puntos de vista. Tiene cuatro dimensiones: necesidades de protección y seguridad, necesidades sociales y de pertenecía, necesidades de autoestima, necesidades de autorrealización

En investigaciones con fechas actuales y con población ecuatoriana como son Padilla (2016); Alarcón (2019) utilizaron el cuestionario MbM e indican que el mismo es válido. Además, se observó un Alfa de Cronbach de 0.70 y 0.92, respectivamente; lo que apoya a la confiabilidad del instrumento.

La validación del cuestionario fue realizada por especialistas, lo cual permite aplicar el mismo con confiabilidad y validez.

2.3. Procedimiento metodológico

El presente proyecto de investigación partió de la adecuada fundamentación teórica de la variable motivación laboral, seguidamente se recolectó información relevante, lo cual permitió obtener sustento teórico que respalde la importancia del proyecto de investigación con investigaciones actualizadas, para esto se utilizó artículos científicos, libros, tesis de pregrado y postgrado. A continuación, se identificó la población a trabajar.

Para la herramienta a utilizarse se realizó la selección del instrumento, el cuestionario MbM gestión por motivación elaborado por Marshall Sashkin, Ph.D., el mismo que fue aplicado de manera individual a los colaboradores del área administrativa de la empresa AlquimiaSoft S.A.

El instrumento se transcribió a Google Forms, debido a la pandemia, se realizó revisiones para que el cuestionario en línea sea de correcto entendimiento para los colaboradores. Al mismo tiempo se adquirió la autorización por parte del jefe de talento humano para poder realizar la encuesta. Antes de aplicar el instrumento se realizó una prueba piloto con una persona de los encuestados y no hubo ninguna observación a las preguntas.

A continuación, se procedió con la aplicación del cuestionario a los colaboradores de la empresa, el mismo día, con un tiempo aproximado de duración de 20 minutos

La tabulación de los datos se la realizó en el programa SPSS, lo cual permitió obtener los análisis estadísticos, para posteriormente realizar el plan de motivación a partir de los datos obtenidos.

CAPITULO III. ANALISIS DE RESULTADOS

3.1. Presentación, análisis e interpretación de los resultados

En la relación de las variables sociodemográficas con cada una de las cuatro dimensiones se hace un análisis descriptivo, en donde participaron 15 colaboradores del área administrativa de la empresa AlquimiaSoft S.A. Se analizan variables con son: edad, genero, nivel de instrucción y cargo administrativo.

Los datos de las tablas se presentan con frecuencia (*f*) y porcentaje (%) en cada una de las categorías.

Tabla 1. Edad de los colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	26 – 33 (jóvenes)	9	60.0
	34 – 40 (adultos jóvenes)	5	33.3
	55 – 59 (adultos maduros)	1	6.7
	Total	15	100.0
	Media:	34	

Fuente: elaboración propia

Se observa que la mayor parte de los colaboradores son jóvenes. Esto se lo puede evidenciar al registrarse que el 60,00% de los trabajadores tienen edades de entre 26 a 33 años.

Tabla 2. Distribución de los colaboradores según el género

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Femenino	3	20,0
	Masculino	12	80,0
	Total	15	100,0

Fuente: elaboración propia

Se observa que la mayor parte de los colaboradores de la empresa son de género masculino, puesto que se evidencia que el 80,00% de ellos son hombres.

Tabla 3. Nivel de instrucción de los colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Tercer nivel	13	86,7
	Cuarto nivel	2	13,3
	Total	15	100,0

Fuente: elaboración propia

Se observa que la mayor parte de los colaboradores de la empresa tienen un nivel de instrucción de tercer nivel, puesto que se evidencia el 86,7% del mismo.

Tabla 4. Cargo administrativo de los colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nivel Operativo	9	60,0
	Nivel Medio	5	33,3
	Nivel Alto	1	6,7
	Total	15	100,0

Fuente: elaboración propia

Se observa que el 60,00% de los colaboradores de la empresa tienen un nivel de cargo operativo.

Tabla 5. Estadísticos descriptivos dimensión de necesidad de protección y seguridad

Pregunta y ponderación final	Media
1. Lo más importante para mí es tener un empleo estable.	4.27
5. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.	3.27
9. Para mí es fundamental poder disponer de ingresos regulares.	4.67
13. La empresa cumple con el pago en los tiempos establecidos.	2.13
17. Es relevante para mí tener ingresos de acuerdo a mi desempeño.	4.47
Dimensión de necesidad de protección y seguridad (media de la dimensión)	3.76

Fuente: elaboración propia

Se puede observar que el atributo de mayor importancia que perciben los trabajadores de la empresa es la estabilidad laboral. Esto se lo puede observar al reconocerse que el disponer de ingresos regulares y el tener un empleo estable registraron los promedios más altos en la escala evaluada. Sin embargo, los encuestados manifiestan que la empresa no cumple con en el pago en los tiempos establecidos. También se identificó que, en promedio, los trabajadores están básicamente de acuerdo que las necesidades de protección y seguridad son importantes para la motivación en el ambiente de trabajo en el cual se desempeñan.

Tabla 6. Estadísticos descriptivos dimensión de necesidades sociales y de pertenencia

	Media
2. Prefiero trabajar de manera independiente, es decir por mi cuenta	3,27
6. Mi carga de trabajo me permite cumplir con un horario establecido y brindar tiempo a mi familia	3,00
10. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo	3,47
14. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo	3,00
18. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí	4,93
Dimensión de necesidades sociales y de pertenencia (media de la dimensión)	3,53

Fuente: elaboración propia

Como se puede observar en la tabla 6 los encuestados manifiestan que formar parte de un grupo de trabajo es muy importante para ellos, también se observa que, en promedio, los encuestados están básicamente de acuerdo que las necesidades sociales y de pertenencia son importantes para la motivación en el ambiente de trabajo en el cual se desempeñan.

Tabla 7. Estadísticos dimensión de necesidades de autoestima

	Media
3. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa	3,93
7. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son	2,93
11. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de otra persona	3,67
15. Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido	3,13
19. Mis logros me proporcionan una importante sensación de auto-respeto	4,40
Dimensión de necesidades de autoestima (media de la dimensión)	3,61

Fuente: elaboración propia

Como se puede observar en la tabla 7 los encuestados manifiestan que sus logros les proporcionan una importante sensación de auto-respeto, también se observa que, en promedio, los encuestados están básicamente de acuerdo que las necesidades de autoestima son importantes para la motivación en el ambiente de trabajo en el cual se desempeñan.

Tabla 8. Estadísticos descriptivos dimensión de necesidades de autorrealización

	Media
4. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida	4,73
8. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas	4,60
12. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo	4,60
16. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites	4,73
20. Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas	3,40
Dimensión de necesidades de autorrealización (media de la dimensión)	4,41

Fuente: elaboración propia

Como se puede observar en la tabla 8 los encuestados manifiestan que buscar aquello que les haga feliz es lo más importante para su vida, al igual que prefieren hacer cosas que sepan hacer bien que intentar hacer cosas nuevas, también se observa que, en promedio, los encuestados están básicamente de acuerdo que las necesidades de autorealización son importantes para la motivación en el ambiente de trabajo en el cual se desempeñan.

Tabla 9. Relación necesidades de protección y seguridad con Edad

			Media	Alta	Total
Edad (agrupado)	26 – 33 (jóvenes)	<i>f</i>	5	4	9
		% del total	33.3%	26.7%	60.0%
	34 - 40 (adultos jóvenes)	<i>f</i>	1	4	5
		% del total	6.7%	26.7%	33.3%
	55 – 59 (adultos maduros)	<i>f</i>	0	1	1
		% del total	0.0%	6.7%	6.7%
Total		<i>f</i>	6	9	15
		% del total	40.0%	60.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

El porcentaje mayoritario del personal que califica a las necesidades de protección y seguridad según su edad con una importancia media son jóvenes, mientras quienes calificaron a estas mismas necesidades con una importancia alta son generalmente jóvenes y adultos jóvenes.

Tabla 10. Relación necesidades sociales y de pertenencia con la edad

			Media	Alta	Total
Edad (agrupado)	26 – 33 (jóvenes)	<i>f</i> % del total	6 40.0%	3 20.0%	9 60.0%
	34 – 40 (adultos jóvenes)	<i>f</i> % del total	4 26.7%	1 6.7%	5 33.3%
	55 – 59 (adultos maduros)	<i>f</i> % del total	1 6.7%	0 0.0%	1 6.7%
Total	<i>f</i> % del total	11 73.3%	4 26.7%	15 100.0%	

Fuente: elaboración propia

El porcentaje mayoritario del personal que califica a las necesidades sociales y de pertenencia según su edad con una importancia media son jóvenes.

Tabla 11. Relación necesidades de autoestima con la edad

			Baja	Medi a	Alta	Muy Alta	Total
Edad (agrupado)	26 – 33 (jóvenes)	<i>f</i> % del total	1 6.7%	5 33.3 %	3 20.0 %	0 0.0%	9 60.0 %
	34 – 40 (adultos jóvenes)	<i>f</i> % del total	0 0.0%	2 13.3 %	1 6.7%	2 13.3%	5 33.3 %
	55 – 59 (adultos maduros)	<i>f</i> % del total	0 0.0%	0 0.0%	1 6.7%	0 0.0%	1 6.7%
Total	<i>f</i> % del total	1 6.7%	7 46.7 %	5 33.3 %	2 13.3%	15 100.0 %	

Fuente: elaboración propia

El porcentaje mayoritario del personal que califica a las necesidades de autoestima según su edad con una importancia media son jóvenes

Tabla 12. Relación de necesidad de autorealización con la edad

			Media	Alta	Muy Alta	Total
Edad (agrupado)	26 – 33 (jóvenes)	<i>f</i> % del total	3 20.0%	4 26.7%	2 13.3%	9 60.0%
	34 – 40 (adultos jóvenes)	<i>f</i> % del total	1 6.7%	2 13.3%	2 13.3%	5 33.3%
	55 – 59 (adultos maduros)	<i>f</i> % del total	0 0.0%	1 6.7%	0 0.0%	1 6.7%
Total	<i>f</i> % del total	4 26.7%	7 46.7%	4 26.7%	15 100.0%	

Fuente: elaboración propia

El porcentaje mayoritario del personal que califica a las necesidades de autorrealización según su edad con una importancia alta y media son los jóvenes.

Tabla 13. Relación necesidades de protección y seguridad con género

			Media	Alta	Total
Género	Femenino	<i>f</i> % del total	3 20,0%	0 0,0%	3 20,0%
	Masculino	<i>f</i> % del total	3 20,0%	9 60,0%	12 80,0%
Total		<i>f</i> % del total	6 40,0%	9 60,0%	15 100,0%

Fuente: elaboración propia

Como se ve en la tabla es mayormente el género masculino que califica a las necesidades de protección y seguridad con una importancia alta, mientras quienes calificaron a estas mismas necesidades con una importancia media son en igualdad el género femenino y masculino.

Tabla 14. Relación necesidades sociales y de pertenencia con género

			Media	Alta	Total
Género	Femenino	<i>f</i>	3	0	3
		% del total	20,0%	0,0%	20,0%
	Masculino	<i>f</i>	8	4	12
		% del total	53,3%	26,7%	80,0%
Total	<i>f</i>	11	4	15	
	% del total	73,3%	26,7%	100,0%	

Fuente: elaboración propia

La mayor parte del personal que califica a las necesidades sociales y de pertenencia con una importancia media son de género masculino.

Tabla 15. Relación necesidades de autoestima con género

			Baja	Media	Alta	Muy Alta	Total
Género	Femenino	<i>f</i>	0	1	2	0	3
		% del total	0,0%	6,7%	13,3%	0,0%	20,0%
	Masculino	<i>f</i>	1	6	3	2	12
		% del total	6,7%	40,0%	20,0%	13,3%	80,0%
Total	<i>f</i>	1	7	5	2	15	
	% del total	6,7%	46,7%	33,3%	13,3%	100,0%	

Fuente: elaboración propia

La mayor parte del personal que califica a las necesidades de autoestima con una importancia media son de género masculino.

Tabla 16. Relación necesidad de autorrealización con género

			Media	Alta	Muy Alta	Total
Género	Femenino	<i>f</i>	0	3	0	3
		% del total	0,0%	20,0%	0,0%	20,0%
	Masculino	<i>f</i>	4	4	4	12
		% del total	26,7%	26,7%	26,7%	80,0%
Total	<i>f</i>	4	7	4	15	
	% del total	26,7%	46,7%	26,7%	100,0%	

Fuente: elaboración propia

La mayor parte del personal que califica a las necesidades de autorrealización con una igualdad de importancia media, alta y muy alta son de género masculino.

Tabla 17. Relación necesidades de protección y seguridad con nivel de instrucción

			Media	Alta	Total
Nivel de instrucción	Tercer nivel	<i>f</i>	6	7	13
		% del total	40,0%	46,7%	86,7%
	Cuarto nivel	<i>f</i>	0	2	2
		% del total	0,0%	13,3%	13,3%
Total	<i>f</i>	6	9	15	
		% del total	40,0%	60,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia

La mayor parte del personal que califica a las necesidades de protección y seguridad según el nivel de instrucción con una importancia alta y media son trabajadores que poseen título de tercer nivel.

Tabla 18. Relación necesidades sociales y de pertenencia con nivel de instrucción

			Media	Alta	Total
Nivel de instrucción	Tercer nivel	<i>f</i>	10	3	13
		% del total	66,7%	20,0%	86,7%
	Cuarto nivel	<i>f</i>	1	1	2
		% del total	6,7%	6,7%	13,3%
Total	<i>f</i>	11	4	15	
		% del total	73,3%	26,7%	100,0%

Fuente: elaboración propia

La mayor parte del personal que califica a las necesidades sociales y de pertenencia según el nivel de instrucción con una importancia media son trabajadores que poseen título de tercer nivel.

Tabla 19. Relación necesidades de autoestima con nivel de instrucción

			Baja	Media	Alta	Muy Alta	Total
Nivel de instrucción	Tercer nivel	<i>f</i>	1	6	5	1	13
		% del total	6,7%	40,0%	33,3%	6,7%	86,7%
	Cuarto nivel	<i>f</i>	0	1	0	1	2
		% del total	0,0%	6,7%	0,0%	6,7%	13,3%
Total	<i>f</i>	1	7	5	2	15	
		% del total	6,7%	46,7%	33,3%	13,3%	100,0%

Fuente: elaboración propia

La mayor parte del personal que califica a las necesidades de autoestima según el nivel de instrucción con una importancia media son trabajadores que poseen título de tercer nivel.

Tabla 20. Relación necesidades de autorrealización con nivel de instrucción

			Media	Alta	Muy Alta	Total
Nivel de instrucción	Tercer nivel	<i>f</i>	3	6	4	13
		% del total	20,0%	40,0%	26,7%	86,7%
	Cuarto nivel	<i>f</i>	1	1	0	2
		% del total	6,7%	6,7%	0,0%	13,3%
Total		<i>f</i>	4	7	4	15
		% del total	26,7%	46,7%	26,7%	100,0%

Fuente: elaboración propia

La mayor parte del personal que califica a las necesidades de autorealización según el nivel de instrucción con una importancia alta son trabajadores que poseen título de tercer nivel

Tabla 21. Relación necesidades de protección y seguridad con cargo administrativo

			Media	Alta	Total
Cargo administrativo	Nivel Operativo	<i>f</i>	3	6	9
		% del total	20,0%	40,0%	60,0%
	Nivel Medio	<i>f</i>	3	2	5
		% del total	20,0%	13,3%	33,3%
	Nivel Alto	<i>f</i>	0	1	1
		% del total	0,0%	6,7%	6,7%
Total		<i>f</i>	6	9	15
		% del total	40,0%	60,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia

La mayor parte del personal que califica a las necesidades de protección y seguridad según el cargo administrativo con una importancia alta son trabajadores que se encuentra laborando en el nivel operativo, mientras quienes calificaron a estas mismas necesidades con una importancia media son en igualdad trabajadores de nivel operativo y nivel medio

Tabla 22. Relación necesidades sociales y de pertenencia con cargo administrativo

			Media	Alta	Total
Cargo administrativo	Nivel Operativo	<i>f</i>	6	3	9
		% del total	40,0%	20,0%	60,0%
	Nivel Medio	<i>f</i>	5	0	5
		% del total	33,3%	0,0%	33,3%
	Nivel Alto	<i>f</i>	0	1	1
		% del total	0,0%	6,7%	6,7%
Total		<i>f</i>	11	4	15
		% del total	73,3%	26,7%	100,0%

Fuente: elaboración propia

La mayor parte del personal que califica a las necesidades sociales y de pertenencia según el cargo administrativo con una importancia media son trabajadores que se encuentra laborando en el nivel operativo.

Tabla 23. Relación necesidades de autoestima con cargo administrativo

			Baja	Media	Alta	Muy Alta	Total
Cargo administrativo	Nivel Operativo	<i>f</i>	0	5	3	1	9
		% del total	0,0%	33,3%	20,0%	6,7%	60,0%
	Nivel Medio	<i>f</i>	1	1	2	1	5
		% del total	6,7%	6,7%	13,3%	6,7%	33,3%
	Nivel Alto	<i>f</i>	0	1	0	0	1
		% del total	0,0%	6,7%	0,0%	0,0%	6,7%
Total		<i>f</i>	1	7	5	2	15
		% del total	6,7%	46,7%	33,3%	13,3%	100,0%

Fuente: elaboración propia

La mayor parte del personal que califica a las necesidades de autoestima según el cargo administrativo con una importancia media son trabajadores que se encuentra laborando en el nivel operativo.

Tabla 24. Relación necesidad de autorrealización con cargo administrativo

		Media	Alta	Muy Alta	Total
Nivel Operativo	<i>f</i>	2	4	3	9
	% del total	13,3%	26,7%	20,0%	60,0%
Cargo administrativo Nivel Medio	<i>f</i>	2	2	1	5
	% del total	13,3%	13,3%	6,7%	33,3%
Nivel Alto	<i>f</i>	0	1	0	1
	% del total	0,0%	6,7%	0,0%	6,7%
Total	<i>f</i>	4	7	4	15
	% del total	26,7%	46,7%	26,7%	100,0%

Fuente: elaboración propia

La mayor parte del personal que califica a las necesidades de autorrealización según el cargo administrativo con una importancia alta son trabajadores que se encuentra laborando en el nivel operativo, mientras quienes calificaron a estas mismas necesidades con una importancia media son en igualdad trabajadores de nivel operativo y nivel medio.

Tabla 25. Valores promedio de cada dimensión de las necesidades motivacionales

Dimensiones	Media	Categoría de importancia
Necesidades de protección y seguridad	18,80	Media
Necesidades sociales y de pertenencia	17,67	Baja
Necesidades de autoestima	18,07	Media
Necesidades de autorrealización	22,07	Media

Fuente: elaboración propia

Los colaboradores de la empresa reconocen como de importancia media a las necesidades de: autorrealización, protección y seguridad, y autoestima. Por otro lado, consideraron, a las necesidades sociales y de pertenencia con importancia baja.

3.2. Plan de motivación laboral para el personal de una empresa privada

El siguiente plan consta de los siguientes objetivos:

Objetivo general

Aumentar la motivación laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa AlquimiaSoft S.A.

Objetivos específicos

- Mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores
- Aumentar los niveles de autoestima de los colaboradores
- Fortalecer y desarrollar profesionalmente el potencial de los colaboradores
- Fortalecer las relaciones interpersonales con la familia y empresa

Actividades

Para satisfacer las necesidades que tienen un nivel de importancia media las cuales son: las necesidades de protección y seguridad, necesidades de autoestima, y las necesidades de autorrealización se propone las siguientes actividades detalladas a continuación.

Tabla 26. Matriz de intervención para satisfacer necesidades con nivel de importancia media

Área	Aplicación	Objetivo	Actividad	Recurso	Responsable	Tiempo
Motivación Laboral	Necesidades de protección y seguridad	Mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores	Realizar un análisis de las situaciones financieras de la empresa	Materiales Plan de negocios, Material digital Humanos Reuniones con junta directiva	Jefe de recursos humanos	cada 3 meses
			Reuniones personalizadas: para conocer sus intereses e inquietudes y dar soluciones a los problemas que manifiesten los empleados	Materiales Plataforma de zoom, Sala de reuniones, Material digital Humanos Colaboradores de la empresa	Jefe de recursos humanos	Cada mes o cuando lo requiera el colaborador
	Necesidades de autoestima	Aumentar los niveles de autoestima de los colaboradores	Reconocer sus logros y el esfuerzo de entrega a la empresa	Materiales Placa de reconocimiento Humanos Colaboradores de la empresa director de la empresa	Jefe de recursos humanos	Anual
			Reconocimiento al empleado del mes: de acuerdo a las metas cumplidas	Materiales Incentivos como: horario flexible, un día libre, cupones para cine y restaurantes Humanos colaboradores de la empresa	Jefe de recursos humanos	cada mes
	Necesidades de autorrealización	Fortalecer y desarrollar profesionalmente el potencial de los colaboradores	Capacitaciones con personal especializado de acuerdo a los intereses de cada puesto	Materiales Proyector, Material de escritorio, Impresora, Marcadores y pizarra Humanos jefe de talento humano capacitadores profesionales Colaboradores de la empresa	Jefe de recursos humanos	Cada 6 meses
			Conferencias de autorrealización laboral: para fortalecer el potencial de los trabajadores	Materiales Proyector, Material de escritorio Impresora, Marcadores y pizarra Humanos jefe de talento humano capacitadores profesionales Colaboradores de la empresa	Jefe de recursos humanos	cada 3 meses

Fuente: elaboración propia

Tema: motivación Laboral

Aplicación: necesidades de protección y seguridad

Objetivo: mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores

Actividad 1: realizar un análisis de las situaciones financieras de la empresa

1. Para la ejecución de esta actividad se realizarán reuniones cada tres meses con la junta directiva, conformados por el jefe de recursos humanos, jefe de ventas, jefe administrativo financiero, y el director o presidente de la empresa, para socializar el plan de negocios propuesto.
2. Estas reuniones se realizar para contrastar que el plan de negocios este dando buenos resultados y esté aportando de manera positiva, y así tener un conocimiento amplio de la empresa, el cual permita establecer objetivos y estrategias para un mejor desarrollo futuro de la empresa.

Actividad 2: reuniones personalizadas: para conocer sus intereses e inquietudes y dar soluciones a los problemas que manifiesten los empleados

1. Para la ejecución de esta actividad se realizarán reuniones personalizadas con el jefe de recursos humanos y con cada colaborador de la empresa, cada mes o cada que lo requiera el mismo.
2. Estas reuniones se realizar para conocer sus intereses e inquietudes y dar soluciones a los problemas que manifiesten los empleados.
3. Esta actividad permitirá que los colaboradores sientan seguridad del puesto de trabajo y que el mismo sea importante para ellos.
4. Una vez estudio cada caso de cada colaborador, si se observa que existe un problema o inquietud por parte de los colaboradores, se accionara de manera eficaz para poder resolver el problema, y así el colaborador se sienta respaldado y atendido ágilmente, por otro lado, si no existe ningún problema se brindara seguimientos habituales para que el colaborador sienta respaldo y seguridad de la empresa.

Área: motivación laboral

Aplicación: necesidades autoestima

Objetivo: aumentar los niveles de autoestima de los colaboradores

Actividad 1: reconocer sus logros y el esfuerzo de entrega a la empresa

1. Para la ejecución de esta actividad se realizará una actividad social, donde se entregará una placa a cada uno de los colaboradores en reconocimiento por el tiempo de servicio dentro de la empresa, por su logros y esfuerzo de entrega a la empresa.
2. Esto se realizará con el fin de que los colaboradores tengan un espacio de socialización para que se sientan valorados y tengan oportunidades de crecimiento dentro la empresa.
3. La realización de esta actividad permitirá que cada uno de los colaboradores rinda más y que sus actividades de su puesto de trabajo las realicen con mayor eficacia y sean capaces de generar nuevas ideas que aporten en beneficio de la empresa y de ellos mismo.

Área: motivación laboral

Aplicación: necesidades autoestima

Objetivo: aumentar los niveles de autoestima de los colaboradores

Actividad 2: reconocimiento al empleado del mes

1. Para la ejecución de esta actividad, se convocará a todo el equipo de trabajo y se seleccionará a un colaborador del área administrativa de la empresa, para reconocer su desempeño de acuerdo a las metas cumplidas durante el mes, el mismo tendrá algunas opciones de beneficio para compartir con su familia como incentivos como: horario flexible, día libre, cupones para cine y restaurantes.
2. Esto se realizará con el fin de que los colaboradores aumenten su moral y sientan confianza en el trabajo que realizan, también que se sientan apreciados por la empresa, lo cual hará que su compromiso con la empresa sea más genuino.

3. La realización de esta actividad permitirá que el colaborador mejore sus autoestima y autoconfianza con el equipo de trabajo, y también hará que los demás trabajadores despierten sus habilidades y compromiso.

Área: motivación laboral

Aplicación: necesidades de autorrealización

Objetivo: fortalecer y desarrollar profesionalmente el potencial de los colaboradores

Actividad 1: capacitaciones con personal especializado de acuerdo a los intereses de cada puesto

1. Para la ejecución de esta actividad, se convocará a los colaboradores de cada una de las áreas, para recibir una capacitación cada 6 meses con personal especializado en el tema a tratar.
2. Esto se realizará con el fin de que los colaboradores puedan actualizar sus conocimientos constantemente y estar en vanguardia de temas actuales.
3. La realización de esta actividad permitirá que el colaborador establezca la confianza y desarrollo personal, mejoren las habilidades y la resolución de problemas sea eficaz, potencien su conocimiento y desarrollo para que la empresa logre sus objetivos.

Área: motivación laboral

Aplicación: necesidades de autorrealización

Objetivo: fortalecer y desarrollar profesionalmente el potencial de los colaboradores

Actividad 2: conferencias de autorrealización laboral: para fortalecer el potencial de los trabajadores

1. Para la ejecución de esta actividad, se convocará a todos los colaboradores de la empresa, para recibir una conferencia cada 3 meses con el área de talento humano.

2. Esto se realizará con el fin de que los colaboradores fortalezcan su potencial, alcancen el máximo de sus cualidades y fortalezas dentro de la empresa y en ámbito personal
3. La realización de esta actividad permitirá que el colaborador tenga un nivel alto de autonomía en el trabajo.

En cuanto a las necesidades sociales y de pertenencia, en el análisis de los resultados tienen una importancia baja lo que quiere decir que no es importante para los trabajadores, sin embargo, sugiero la realización de las siguientes actividades.

Tabla 27. Matriz de intervención para satisfacer necesidades con nivel de importancia baja

Área	Aplicación	Objetivo	Actividad	Recurso	Responsable	Tiempo
Motivación Laboral	Necesidades sociales y de pertenencia	Fortalecer las relaciones interpersonales con la familia y empresa	Flexibilidad de horarios: establecer horarios para comprimir las horas de trabajo en menos días	Materiales Bosquejo de horarios Humanos Colaboradores de la empresa	Jefe de recursos humanos Colaboradores	Anual
			Team building: realizar diferentes tipos de eventos para mejorar las relaciones del personal	Materiales Dinámicas Actividades sociales Eventos de recreación Humanos Colaboradores de la empresa	Jefe de recursos humanos Colaboradores	Cada 6 meses

Fuente: elaboración propia

Tema: motivación laboral

Aplicación: necesidades sociales y de pertenencia

Objetivo: fortalecer las relaciones interpersonales con la familia y empresa

Actividad 1: flexibilidad de horarios: establecer horarios para comprimir las horas de trabajo en menos días

1. Para la ejecución de esta actividad se realizará la estructura de un bosquejo de horarios laborales anuales para comprimir las horas de trabajo en menos días.
2. Esto se realizará con el fin de respetar el espacio familiar en diferentes roles como padre, madre, hijo.
3. Esta actividad, tiene la finalidad de incrementar esta política organizacional porque es importante y fundamental para proteger el equilibrio entre trabajo y familia

Tema: motivación laboral

Aplicación: necesidades sociales y de pertenencia

Objetivo: fortalecer las relaciones interpersonales con la familia y empresa

Actividad 2: team building: realizar diferentes tipos de eventos para mejorar las relaciones del personal

1. Para la ejecución de esta actividad se desarrollarán diferentes actividades como dinámicas; actividades sociales como integración social; y eventos recreacionales como futbol, paseos y actividades de bailoterapia.
2. Esto se realizará con el fin de que los colaboradores tengan un espacio de socialización para intercambiar ideas y puedan solucionar problemas a pesar de no tengan una buena interrelación.
3. La realización de esta actividad permitirá que cada uno de los colaboradores se conozca mejor y puedan observar cada una de sus habilidades, cualidades y capacidades dentro de las dinámicas y esto se plasme en el ámbito laboral para que sean proactivos tanto de manera individual como grupal.

Para evaluar que este plan propuesto va a mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores es con la aplicación del mismo test MbM gestión por motivación después de un año y con esta información comparar los resultados de las dos encuestas obtenidas.

CONCLUSIONES

- En cuanto a la fundamentación teórica, se concluye que la motivación laboral es el pilar fundamental dentro de una empresa, porque es donde el ser humano descubre sus retos, habilidades, capacidades y cualidades para desmostar su intelecto y eficacia en cualquier meta y objetivo que se quiera alcanzar en lo profesional y personal.
- Se concluye que la categoría de importancia es media en las dimensiones: de necesidades de protección y seguridad, necesidades de autoestima y necesidades autorrealización. Y de importancia baja en la dimensión de necesidades sociales y de pertenencia.
- Referente al diseño del plan de motivación se concluye que el mismo es necesario para conocer el nivel de motivación de los trabajadores como también resolver los diferentes casos dentro de la empresa.
- Para la evaluación del plan, se validó por criterio de especialistas y beneficiarios los cuales aprobaron con satisfacción, los mismos que constan en los anexos de la investigación

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que las empresas utilicen las investigaciones sobre motivación laboral como un referente para saber manejar el tema motivacional en proyección a sus colaboradores.
- Se recomienda ejecutar un plan de motivación laboral enfocado en el bienestar de mejora laboral que permita promover la autorrealización laboral y personal de cada colaborador.
- Se recomienda que todas las empresas implemente un plan de motivación, porque el mismo beneficiara a la mejora de los aspectos deficientes de motivación que tengan los trabajadores dentro de la empresa.
- Se recomienda aplicar el plan validado por los especialistas y beneficiarios, con el fin de mejorar y fortalecer la motivación en la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

- Alarcón, M. (2019). La Motivación y su influencia en el Clima Organizacional de los conductores de la Empresa Pública Metropolitana de Transporte de Pasajeros Quito "EPMTP". Tesis de Pregrado, Universidad Central del Ecuador, Quito. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/18649/1/T-UCE-0007-CPS-130.pdf>
- Banco Mundial. (2020). Exportaciones de productos manufacturados (% de las exportaciones de mercaderías). Obtenido de la página web oficial del Banco Mundial: <https://datos.bancomundial.org/indicador/TX.VAL.MANF.ZS.UN?display=m>
[ap%20%20](https://datos.bancomundial.org/indicador/TX.VAL.MANF.ZS.UN?display=m)
- Bravo, C. (2015). Satisfacción laboral de los empleados de planta de la Empresa Paris Quito S.A. y de la Empresa Tow To Top con base en la escala J.S.S. Tesis, Quito. Obtenido de <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/4453>
- Cecchini, J., González, C., López, J., & Brustad, R. (2005). Relación del clima motivacional percibido con la orientación de meta, la motivación intrínseca y las. *Revista Mexicana de Psicología*, 22(2), 469-479. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2430/243020634010.pdf>
- Charaja, Y., & Mamani, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo – Puno – Perú, 2013. *Comuni@cción*, 5(1), 5-13. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001

- Chérrez, G. (2020) Diseño de un plan de incentivos laborales con énfasis en la motivación para los colaboradores de una empresa de producción. [Repositorio digital tesis de pregrado]. Pontificia Universidad Católica Ambato. Recuperado de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3060/1/77232.pdf>
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. Colombia: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Costumero, I. (2007). Relaciones en el entorno de trabajo. Madrid: Editorial Paraninfo. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=MIUQwbkH5x0C&oi=fnd&pg=PR1&dq=Costumero,+I.+2007&ots=amGba1d-FB&sig=M8ntxYLfp6yF-JZbJ4nLh6NIhPg#v=onepage&q=Costumero%2C%20I.%202007&f=false>
- Cruz, N., Pérez, V., & Cantero, C. (2009). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa(66), 187-211.
- Cuesta, A. (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento. Bogota : Ecoe Ediciones . Obtenido de <https://n9.cl/seppp>
- Cuesta, A. (2010). Gestión del Talento Humano y del Conocimiento. Bogotá: Ecoe.
- Díaz, N. D. (2019). Motivación laboral, un factor clave en todas las empresas. Portafolio . Obtenido de <https://www.proquest.com/trade-journals/motivación-laboral-un-factor-clave-en-todas-las/docview/2197837610/se-2?accountid=13357>

- Dimitrova, I. (2017). Plan de motivación laboral en la empresa CHG. Valencia.
- García, V. (2012). La Motivación Laboral. Universidad de Valladolid, España.
- García, V. (2012). La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables. España.
- Gozález, D. (2001). Teoría de la motivación y práctica profesional. La Habana: Pueblo y Educación.
- Guizar, R. (2004). Desarrollo Organizacional. Principios y aplicaciones. México: McGraw-Hill.
- Gutierrez, C. (2009). Revisión teórica del concepto de revictimización secundaria. Scielo, 49-58.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Madero, S., & Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. CienciaUAT, 13(1), 95-107. doi:<https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. Universidad y Sociedad, 12(1), 359-365. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Marin, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horizonte Médico, 17(4), 42-52. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x2017000400008&script=sci_arttext
- Maslow, A. H. (1991). Motivación y personalidad. Ediciones Díaz de Santos.

- Medina,V. (2016) Diseño de un plan de incentivos no monetarios para la motivación laboral en una institución pública municipal. [Repositorio digital tesis de pregrado]. Pontificia Universidad Católica Ambato. Recuperado de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1715/1/76217.pdf>
- Padilla, K. (2016). El Salario Emocional y su influencia en la Motivación Laboral de los servidores y trabajadores públicos del Instituto Nacional de la Meritocracia. Tesis de pregrado , Universidad Central del Ecuador , Quito. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7319/1/T-UCE-0007-392i.pdf>
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Scientific*, 3(7), 177-192. doi:http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo* , 23(3), 46. doi:<http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Reyes,G. (2017) Los factores socioeconómicos y su relación con la motivación laboral en el área de producción de una empresa carrocera de la ciudad de Ambato. [Repositorio digital tesis de pregrado]. Pontificia Universidad Católica Ambato. Recuperado de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1937/1/76439.pdf>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson Education. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=oVHIFmFi_ToC&oi=fnd&pg=IA5&dq=robbins+y+coulter&ots=MTt-

gxpFQI&sig=3tN1od6WDfebmcXBJuMDqndfyQM#v=onepage&q=robbins
%20y%20coulter&f=false

Robbins, S., & Jude, T. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Person
Educacion.

Robbins, S., & Jude, T. (2013). Comportamiento Organizacional . México: Person
Educacion .

Ryan, R., & Deci, E. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de
la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. American
Psychologist, 55(1), 1-16. Obtenido de
https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SpanishAmPsych.pdf

Ryan, R., & Deci, E. L. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación
de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. American
Psychologist, 55(1), 68-78. doi:10.1037/110003-066X.55.1.68

Senplades. (2017). Plan Nacional de Desarrollo 2017 - 2021. Toda una Vidada.
Quito: Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo. Obtenido de
https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf

Torres, Z. (2021). Planeación y control. México D.F., México: Grupo Editorial
Patria.

Vaca, M. J. (2017). Motivación laboral en los servidores públicos del Ecuador.
INNOVA Research Journ, 2(7), 101-108. Obtenido de
<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/235/1272>

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario MbM Gestión por motivación

Cuestionario MbM Gestión por Motivación

Objetivo General: Analizar los factores importantes en la vida laboral de los colaboradores expresando sus actitudes y sentimientos

Instrucciones:

- Lea detenidamente cada una de los ítems a continuación.
- Responda con sinceridad a cada uno de ellos.
- La información proporcionada será de absoluta confidencialidad, de exclusivo uso para fines académicos.
- Por favor, responda a cada una de las afirmaciones siguientes indicando su grado de acuerdo con las mismas, es decir, hasta qué punto concuerda cada afirmación con sus propios puntos de vista y opiniones. Marque con un círculo la letra que más fielmente refleje su punto de vista personal, de acuerdo con la siguiente clave:

C = Estoy Completamente de acuerdo

B = Estoy Básicamente de acuerdo

P = Estoy Parcialmente de acuerdo

S = Sólo estoy un poco de acuerdo

N = No estoy de acuerdo

DATOS SOCIO-DEMOGRÁFICOS

Por favor completar los siguientes datos:

Edad: _____ Sexo: M () F () Nivel de instrucción: _____

Empresa: _____

Cargo que ocupa: _____

1. Lo más importante para mí es tener un empleo estable	C	B	P	S	N
2. Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta	C	B	P	S	N
3. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa	C	B	P	S	N
4. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.	C	B	P	S	N
5. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí	C	B	P	S	N
6. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí	C	B	P	S	N
7. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son	C	B	P	S	N
8. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas	C	B	P	S	N
9. Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares	C	B	P	S	N
10. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo	C	B	P	S	N
11. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona	C	B	P	S	N
12. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo	C	B	P	S	N
13. Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido	C	B	P	S	N
14. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo	C	B	P	S	N
15. Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido	C	B	P	S	N
16. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites	C	B	P	S	N
17. Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa	C	B	P	S	N
18. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí	C	B	P	S	N
19. Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto	C	B	P	S	N
20. Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas	C	B	P	S	N

Gracias por su colaboración con esta investigación.



Proyecto de investigación previo a la obtención
del título de Psicóloga Organizacional

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento Cuestionario MbM gestión por motivación para el diagnóstico de la situación actual para la aplicación de un plan de motivación laboral en la empresa ALQUIMIASOFT S.A., que es parte del proyecto de investigación "PLAN DE MOTIVACION LABORAL PARA EL PERSONAL DE UNA EMPRESA PRIVADA", desarrollado por María Doménica Carrillo Godoy, estudiante de la carrera de Psicología Organizacional en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por colaboradores en puestos administrativos, de ALQUIMIASOFT S.A.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del Cuestionario MBM gestión por motivación para el diagnóstico de la situación actual para la aplicación un plan de motivación laboral en la empresa ALQUIMIASOFT S.A.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple o no cumple con los criterios establecidos; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Sí cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del cuestionario de encuesta	X		X		
2	El formato para el cuestionario de encuesta	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El cuestionario de encuesta se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	El cuestionario de encuesta se adecúa a las características empresariales-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	El cuestionario de encuesta se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	El cuestionario de encuesta se ajusta a las exigencias de las orientaciones empresariales-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del cuestionario de encuesta	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	X		X		
11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X		
12	La sintaxis es apropiada	X		X		
13	El tipo de pregunta es el adecuado	X		X		
14	El contenido semántico de los ítems se ajusta a la población	X		X		
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	X		X		
16	Se ha determinado parámetros de calificación	X		X		
17	Se especifican los criterios de interpretación	X		X		
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	X		X		
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	X		X		
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems	X		X		

Observaciones: No existen observaciones.

Anexo 2. Validación de cuestionario por especialistas



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicóloga Organizacional

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento Cuestionario MbM gestión por motivación para el diagnóstico de la situación actual para la aplicación de un plan de motivación laboral en la empresa ALQUIMIASOFT S.A., que es parte del proyecto de investigación "PLAN DE MOTIVACION LABORAL PARA EL PERSONAL DE UNA EMPRESA PRIVADA", desarrollado por María Doménica Carrillo Godoy, estudiante de la carrera de Psicología Organizacional en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por colaboradores en puestos administrativos, de ALQUIMIASOFT S.A.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

Escaneado con CamScanner

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

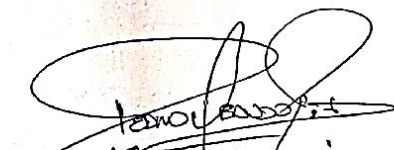
Nombre: Msc. Pedro Santiago Obando Rojano

Empresa: Cenitcorpsas

Cargo que ocupa: Jefe de Talento Humano

Tiempo dentro del cargo: 2 años

Último grado académico alcanzado: Cuarto nivel en Sistemas Integrados de Gestión


1804087670
Firma y número de identificación.

Anexo 3. Validación de cuestionario por beneficiarios



Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicóloga Organizacional

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA BENEFICIARIOS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento Cuestionario MbM gestión por motivación para el diagnóstico de la situación actual para la aplicación de un plan de motivación laboral en la empresa ALQUIMIASOFT S.A., que es parte del proyecto de investigación "PLAN DE MOTIVACION LABORAL PARA EL PERSONAL DE UNA EMPRESA PRIVADA", desarrollado por María Doménica Carrillo Godoy, estudiante de la carrera de Psicología Organizacional en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por colaboradores en puestos administrativos, de ALQUIMIASOFT S.A.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del Cuestionario MBM gestión por motivación para el diagnóstico de la situación actual para la aplicación un plan de motivación laboral en la empresa ALQUIMIASOFT S.A.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple o no cumple con los criterios establecidos; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Sí cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del cuestionario de encuesta	X		X		
2	El formato para el cuestionario de encuesta	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El cuestionario de encuesta se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	El cuestionario de encuesta se adecúa a las características empresariales-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	El cuestionario de encuesta se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	El cuestionario de encuesta se ajusta a las exigencias de las orientaciones empresariales-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del cuestionario de encuesta	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	X		X		
11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X		
12	La sintaxis es apropiada	X		X		
13	El tipo de pregunta es el adecuado	X		X		Por facilidad de entendimiento de la población a evaluar solicito la modificación de las preguntas 6, 13, 17.
14	El contenido semántico de los ítems se ajusta a la población	X		X		El contenido de las preguntas 6, 13, 17 para el entendimiento de la población en estudio, se debería cambiar.
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	X		X		
16	Se ha determinado parámetros de calificación	X		X		
17	Se especifican los criterios de interpretación	X		X		
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	X		X		
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	X		X		
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems	X		X		



**Proyecto de investigación previo a la obtención
del título de Psicóloga Organizacional**

Observaciones:

De acuerdo a la población en estudio sugiero cambiar las preguntas 6, 13 y 17 de la siguiente manera:

- 6. Mi carga de trabajo me permite cumplir con un horario establecido y brindar tiempo a mi familia
- 13. La empresa cumple con el pago en los tiempos establecidos
- 17. Es relevante para mí tener ingresos de acuerdo a mi desempeño

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento Cuestionario MbM gestión por motivación para el diagnóstico de la situación actual para la aplicación de un plan de motivación laboral en la empresa ALQUIMIASOFT S.A., que es parte del proyecto de investigación "PLAN DE MOTIVACION LABORAL PARA EL PERSONAL DE UNA EMPRESA PRIVADA", desarrollado por Maria Doménica Carrillo Godoy, estudiante de la carrera de Psicología Organizacional en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por colaboradores en puestos administrativos, de ALQUIMIASOFT S.A.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: SANTIAGO GABRIEL REYES FONSECA

Empresa: ALQUIMIASOFT

Cargo que ocupa: JEFE DE TALENTO HUMANO

Tiempo dentro del cargo: 2 AÑOS

Último grado académico alcanzado: PSICOLOGO ORGANIZACIONAL



SANTIAGO REYES
180493358-6

Anexo 4. Validación de plan por especialistas



Proyecto de investigación previo a la obtención
del título de Psicóloga Organizacional

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el Plan de motivación laboral, que es parte del proyecto de investigación "PLAN DE MOTIVACION LABORAL PARA EL PERSONAL DE UNA EMPRESA PRIVADA", desarrollado por María Doménica Carrillo Godoy, egresada de la carrera de Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por colaboradores en puestos administrativos, de ALQUIMIASOFT S.A.

La validación del plan de acción es importante porque permite determinar la eficacia de las actividades de la propuesta.

Plantilla de juicio para validación por especialistas

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del Plan de motivación laboral del personal de una empresa privada

Instrucciones: A continuación, se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta el Plan de motivación laboral. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante

PLAN DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA EL PERSONAL DE UNA EMPRESA PRIVADA	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
[Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema; y 6, si se conoce a profundidad].						
Presentación del plan de motivación laboral						X
Formato del plan de motivación laboral						X
Aplicabilidad del plan de motivación laboral						X
Utilidad de la propuesta						X
Facilidad de entendimiento del plan de motivación laboral						X
Concordancia entre actividades y necesidades						X

Observaciones: _____



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicóloga Organizacional

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del Plan de motivación laboral del personal de una empresa privada

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple o no cumple con los criterios establecidos; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Sí cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del Plan de motivación laboral	X		X		
2	El formato para el Plan de motivación laboral	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El Plan de motivación laboral se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	El Plan de motivación laboral se adecúa a las características empresariales-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	El Plan de motivación laboral se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	El Plan de motivación laboral se ajusta a las exigencias de las orientaciones empresariales-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del Plan de motivación laboral	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	X		X		
11	El contenido semántico de los ítems se ajusta a la población	X		X		

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Dayamy Lima Rojas

Empresa: PUCESA

Cargo que ocupa: Docente y Coordinadora del CPA

Tiempo dentro del cargo: 4 años y 5 meses

Último grado académico alcanzado: Máster en Dirección

CI: 1756838205

Firma y número de identificación.

Anexo 5. Validación de plan por beneficiarios



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

Proyecto de investigación previo a la obtención
del título de Psicóloga Organizacional

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA BENEFICIARIO

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el Plan de motivación laboral, que es parte del proyecto de investigación "PLAN DE MOTIVACION LABORAL PARA EL PERSONAL DE UNA EMPRESA PRIVADA", desarrollado por María Doménica Carrillo Godoy, egresada de la carrera de Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por colaboradores en puestos administrativos, de ALQUIMIASOFT S.A.

La validación del plan de acción es importante porque permite determinar la eficacia de las actividades de la propuesta.

Plantilla de juicio para validación por beneficiarios

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del Plan de motivación laboral del personal de una empresa privada

Instrucciones: A continuación, se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta el Plan de motivación laboral. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante

PLAN DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA EL PERSONAL DE UNA EMPRESA PRIVADA	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
[Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema; y 6, si se conoce a profundidad].						
Presentación del plan de motivación laboral						X
Formato del plan de motivación laboral						X
Aplicabilidad del plan de motivación laboral						X
Utilidad de la propuesta						X
Facilidad de entendimiento del plan de motivación laboral						X
Concordancia entre actividades y necesidades						X

Observaciones: _____



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicóloga Organizacional

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del Plan de motivación laboral del personal de una empresa privada

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple o no cumple con los criterios establecidos; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Sí cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del Plan de motivación laboral	X		X		
2	El formato para el Plan de motivación laboral	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El Plan de motivación laboral se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	El Plan de motivación laboral se adecúa a las características empresariales-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	El Plan de motivación laboral se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	El Plan de motivación laboral se ajusta a las exigencias de las orientaciones empresariales-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del Plan de motivación laboral	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	X		X		
11	El contenido semántico de los ítems se ajusta a la población	X		X		

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: SANTIAGO GABRIEL REYES FONSECA

Empresa: ALQUIMIASOFT

Cargo que ocupa: JEFE DE TALENTO HUMANO

Tiempo dentro del cargo: 2 AÑOS

Último grado académico alcanzado: PSICOLOGO ORGANIZACIONAL



SANTIAGO REYES
180493358-6