



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACION**

TRABAJO DE INVESTIGACION

**PROGRAMA DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA
LOS COLABORADORES DE LA AGENCIA
AGRARIA, SAN IGNACIO – 2018**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE
BACHILLER EN ADMINISTRACION**

**Autora:
Orellana Partida Norma**

**Asesor:
Dr. Echeverría Jara José Foción**

**Línea de Investigación:
Talento Humano y comportamiento Organizacional**

Pimentel-Perú

2018

**PROGRAMA DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA LOS COLABORADORES DE
LAS AGENCIAS AGRARIAS, SAN IGNACIO – 2018**

**PROGRAM OF LABOR MOTIVATION FOR COLLABORATORS OF
AGRARIAN AGENCIES, SAN IGNACIO - 2018**

Orellana Partida Norma¹



Resumen

La realización del presente trabajo de investigación se desarrolló en las agencias agrarias de la Provincia de San Ignacio, el estudio se llevó acabo con los colaboradores de las empresas. El objetivo principal fue proponer un programa de motivación laboral para los colaboradores de las agencias agrarias. San Ignacio- 2018. Para el trabajo de investigación el estudio que se desarrollo fue de tipo transversal descriptivo, propositivo. Se aplicó un instrumento de escala Likert; consistió en una encuesta la cual permitió recolectar la percepción de los colaboradores. Se puede concluir a través de sus dimensiones en estudio como, la personalidad que el (55%) de los trabajadores manifiestan que probablemente no son motivados para mejorar su estado de ánimo mientras un significativo (45 %) de los trabajadores encuestados manifiestan lo contrario. Lo cual indica que un porcentaje alto no siente que son motivados en la realización de su trabajo. La presente investigación les permitirá a las empresas contar con un programa de motivación que pueda encaminar a la realización de sus objetivos, fortalecer las herramientas de comunicación y su desempeño laboral de sus colaboradores por la cual se desarrolla estrategias a corto y mediano plazo como las siguientes Evaluación periódica de la satisfacción de los colaboradores, Evaluar, valorar y premiar el desempeño del personal, Programa de capacitaciones, lo cual contribuirá a mejorar la motivación de los trabajadores.

Palabras clave: *Autorrealización, clima laboral, influencia, motivación, reconocimiento.*

¹ Estudiante de Administración, Escuela Académica de Administración Pregrado, Universidad Seños de Sipan, Pimentel –Chiclayo, Perú, email: Opartidanorma @crece.uss.edu.pe.

Astract

The realization of this research work was developed in the agrarian agencies of the Province of San Ignacio, the study was carried out with the collaborators of the companies. The main objective was to propose a program of work motivation for the collaborators of the agrarian agencies. San Ignacio- 2018. For the research work, the study that was developed was of a cross-descriptive, propositive type. A Likert scale instrument was applied; It consisted of a survey which allowed to collect the perception of the collaborators. It can be concluded through its dimensions under study as, the personality that the (55%) of the workers state that they are probably not motivated to improve their mood while a significant (45%) of the workers surveyed say otherwise. Which indicates that a high percentage does not feel that they are motivated in the performance of their work. This research will allow companies to have a motivation program that can lead to the realization of their objectives, strengthen communication tools and their work performance of their collaborators for which short and medium term strategies are developed as the following Periodic evaluation of the satisfaction of the employees, Evaluate, evaluate and reward the performance of the staff, Training program, which will help to improve the motivation of the workers.

Keywords: *Self-realization, work climate, influence, motivation, recognition*

INDICE GENERAL

Resumen	ii
Astract.....	iii
I. INTRODUCCIÓN.....	6
1.1. Problema de investigación	6
1.2. Antecedentes	8
1.3. Formulación del problema	11
1.4. Aspectos teóricos	11
1.5. Objetivos	15
1.5.1. Objetivo general.....	15
1.5.2. Objetivos específicos	15
1.6. Hipótesis	15
1.7. Justificación	15
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	16
2.1. Tipo y diseño de la investigación.....	16
2.2. Población y muestra:.....	16
2.3. Variable.....	17
2.4. Operacionalización de la variable.....	17
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información	21
III. RESULTADOS	21
3.1. Tablas y figuras.....	21
IV. DISCUSIÓN.....	25
V. CONCLUSIONES.....	27
VI. REFERENCIAS	27
ANEXOS	30

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Colaboradores que conforman la Agencia Agraria San Ignacio	16
Tabla 2. Operacionalización de la variable independiente, Motivación Laboral	18
Tabla 3. La Agencias Agrarias motiva a sus trabajadores para mejorar su estado de ánimo	21
Tabla 4. Se incentivan a los trabajadores por el desempeño del tiempo libre	22
Tabla 5. La Agencia Agraria elogia y valora a sus colaboradores por su buen desempeño	22

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Se promueve y garantiza promociones y desarrollo profesional en sus trabajadores	23
Figura 2. La Agencia Agraria reconoce y valora las labores de sus colaboradores	23
Figura 3. Se otorga remuneraciones satisfactorias a sus trabajadores elevando el nivel de compromiso	24
Figura 4. Existe una buena relación interpersonal entre los trabajadores	24
Figura 5. Se implementan políticas para promover la actitud positiva del colaborador	25

I. INTRODUCCIÓN

El tercer milenio, se ha definido como la era del conocimiento y el saber enmarcado dentro del desarrollo científico y tecnológico, pero en contraposición en la comunidad internacional, la sociedad vive bajo un sistema de tensión por el impulso de la competitividad y el individualismo ya sea como país organizador o como persona individualizada, cuyo fin y objetivo supremo es la adquisición del poder a costa de la violación de los derechos humanos. Desde esta perspectiva la motivación laboral se presenta como un espacio de mejora el estado de ánimo de los trabajadores con la intencionalidad de asumir compromisos y responsabilidades conjuntas con los trabajadores, ya que la motivación es una herramienta fundamental para buscar que los trabajadores den más de sí mismo en su actividad laboral.

1.1. Problema de investigación

Diferentes investigaciones describen a realidad problemática que presenta los trabajadores por la falta de motivación por parte de las empresa.

En México, según el Economista (2017) nos explican que los mayores problemas que enfrentan las empresas es la deserción laboral y la rotación constante, dado que los trabajadores no se sienten satisfechos y buscan mejores oportunidades, consecuencia que trae en la empresa pérdidas económicas y una imagen negativa. Es por ello que buscan encontrar trabajadores que sean competitivos y motivados que haga efecto el cumplimiento de las organizaciones.

Por tal motivo se debe desarrollar ciertos estímulos o condiciones que fomenten la motivación logrando que los trabajadores estén enfocados y más comprometidos.

Días (2017) nos indica que las empresas peruanas pierden alrededor del 30% de sus empleados anualmente, los factores que hacen que los colaboradores migren a otras empresas es porque consideran que no pudieron crecer profesionalmente dentro de la compañía, otro de los factores es el clima laboral por la falta de motivación indicando que “para generar el sentido de pertenencia deben sentirse en un buen clima laboral. Incentivos y reconocimientos son una buena opción. Estos no necesariamente tienen que ser monetarias, el reconocimiento tiene que ser de acuerdo a la persona. Por eso es importante conocer al talento, como es la persona”.

Cáceres (2017) nos indica que uno de los síntomas que nos revelan un problema en la motivación de los empleados es la rotación de personal o “fuga de talentos”.

Esta es una alerta de falta de unidad en el ápice estratégico y para evitarlo es necesario llegar hasta el núcleo de las operaciones y desde ahí evaluar los niveles de la organización. Si bien la capacitación mediante cursos, talleres, seminarios generan motivación en el trabajador, el objetivo real de la capacitación es cubrir las brechas de desempeño detectadas en la evaluación individual. Lo cual es importante para cada empresa organizar y planificar bien una buena rotación del personal el cual busca un desempeño eficiente del personal de la mano con la motivación de la empresa hacia el personal buscando la comodidad de ambos y obteniendo un clima cálido de trabajo.

Según el diario Gestión (2017) Nos menciona que las personas solemos ser presa de la fatiga mental, lo cual corremos el riesgo de perder claridad, perder la motivación. Se debe de prestar atención sobre las señales de cansancio que nos manda la mente. Lo cual dificulta tanto como en el aspecto laboral la falta de objetividad y creatividad, irritabilidad. Por lo tanto, se busca crear un círculo vicioso del que cual difícilmente podremos salir si mantenemos ese mismo patrón de pensamientos los cuales buscamos mejorar cambiando desde el chip de superación y motivación personal logrando ser capaz de obtener lo que se propone.

Huamaní y Acuña (2015) en su artículo nos menciona que el sector empresarial en general y peruano en particular, se hace cada vez más necesario tener una plantilla competitiva y motivada; pero esto no es fácil debido entre otros aspectos a la presión de los medios con noticias relacionadas a la desaceleración de la economía, a la inseguridad y la corrupción, aspectos que distraen y hasta desmoralizan a los trabajadores. Además, vivimos en un mundo globalizado donde prima el aspecto competitivo, especialmente en el sector tecnológico y de telecomunicaciones, donde opera la empresa objeto del presente estudio. Se ha identificado con igual valoración tanto la motivación extrínseca (recompensas materiales, dinero) como la motivación intrínseca (reconocimiento y la valoración de su desempeño laboral). En este aspecto, el carácter y las actitudes de los jefes ejercen una influencia referencial hacia los colaboradores. Debido a que la motivación extrínseca, especialmente la dependiente del dinero, no puede ser gestionada particularmente por los jefes de la Gerencia de Infraestructura de Telefónica del Perú, porque es un aspecto manejado por la empresa en su conjunto, la motivación utilizada más frecuentemente por los jefes en el área es la motivación intrínseca y una de las estrategias utilizadas es la comunicación y el feedback.

Velásquez (2015) en su artículo denominado “Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales “ Las principales conclusiones fueron que la mayoría de los trabajadores de las empresas indicaron que los factores que los motivan son la organización del trabajo, la relación jefe-subordinado, el trabajo en equipo, las condiciones de trabajo y el desarrollo profesional, aunque les falta motivación mediante incentivos económicos; las empresas analizadas carecen de un área encargada de la motivación del trabajador o no se han implementado herramientas y estrategias de motivación laboral. No se evidencia la implementación de un instrumento de gestión que a través de estrategias permita motivar a los trabajadores; de otro lado, la falta de un incentivo económico y la falta de reconocimiento al esfuerzo laboral que desempeñan los obreros hace que se sientan desmotivados, esto se manifiesta en pérdidas de eficiencia y eficacia en producción y calidad que impactan financieramente, es decir, generan gastos excesivos por pérdidas en desperdicio de insumos y por desmedro de productos finales, lo que impide alcanzar al 100 % las metas de producción propuestas.

Observando la realidad problemática que se presentan las Agencia Agrarias en los últimos años se han presentado dificultades concernientes a las actividades y funciones que cumplen los trabajadores, ya que no están cumpliendo sus tareas de la manera correcta existe desinterés por lograr las metas en el logro de las actividades programadas de la Institución, se evidencia ausentismo y constantes conflictos en los trabajadores por otro lado, el personal contratado viene cumpliendo compromisos por presión lo cual no permite generar actividades eficientemente y eficazmente.

Por tanto, es necesario proponer un programa de motivación para contribuir a la mejora a mejorar la motivación de los colaboradores y por ende dar correcto cumplimiento a las tareas encomendadas a cumplir los objetivos organizacionales.

1.2. Antecedentes

Los trabajos previos que se han realizado a nivel internacional señalan como es en Colombia, Forero (2017) es su artículo denominado “Motivación Laboral” nos resalta que la clave para mejorar los puestos que no generan motivación, se debe acoplar, identificar ciertos beneficios adicionales que se puede tener laboralmente. Como generar un clima más agradable, que se relaciona con vocaciones, relaciones interpersonales. El propósito de los motivadores intrínsecos en las organizaciones es conciliar, todo lo posible, la vida personal

y laboral del empleado para lograr un enriquecimiento de su trabajo, mayor interés y dedicación de tiempo a lo que realmente le motiva al obviar factores externos.

En Ecuador, Peña y Villón (2017) es su artículo titulado “Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional” nos menciona que para que las organizaciones la motivación es un elemento fundamental para el desarrollo asertivo, y que tiene relación con la satisfacción laboral, las relaciones laborales y el entorno laboral sin dejar de lado al rol del gerente quien juega un papel especial, al momento de llevar la responsabilidad de dirección y de aplicar las estrategias más adecuadas de motivación dentro de una organización empresarial. Concluyo que el desafío que una organización afronta es la demanda que se apliquen e intensifiquen estrategias que permitan una acertada motivación laboral, por el cual se necesita generar un vínculo para establecer la armonía y el equilibrio entre las organizaciones y sus empleados Asimismo, lograr compensar necesidades básicas, de esta manera el empleado sentirá la satisfacción de ser útil y valorado, creando sentido de pertenencia y a su vez atmosfera de trabajo favorable que establece patrones de conducta, los cuales harán grata la convivencia en el creciente proceso social del individuo.

En Colombia, García D., Londoño C., y Ortiz L. (2016) en su artículo titulado “Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral”. Abordó el tema de la motivación laboral como un componente esencial para cualquier organización, resaltando que es un factor muy importante. A partir de este tema derivó una problemática que fue la influencia que tiene los factores internos y externos en la motivación, se puntualizaron que el factor humano es de vital importancia dentro de las organizaciones ya que está ligado con el grado de motivación que tienen los empleados, compuesto por factores internos que son necesidad de afiliación, logro y poder y externos en los cuales se encuentran la supervisión del trabajo, los ascensos, el salario, reconocimiento de los méritos, promoción y grupo de trabajo; estos factores tanto internos como externos que les permitieron evidenciar qué es lo que necesita su empleado para generar altos niveles motivacionales.

Esto confirma que la motivación es un proceso dinámico y no lineal. Además, detallaron que existen combinaciones motivacionales específicas para cada variable y que no existen individuos que carezcan de algún tipo de motivación (poder, logro, afiliación - intimidad, progreso - crecimiento), esto quiere decir que los tipos de motivación están

presentes en el sujeto aún en menor escala. Así mismo explican que sí podrían encontrar personas con un 100% en algún tipo de motivación

A nivel nacional, las investigaciones realizadas sobre el tema, son de Marín y Plascencia (2017) en su artículo denominado “Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado” nos indica que La mayor proporción del personal de SES se encuentra medianamente motivado (49.3%), seguido por el grupo de altamente motivado (25.7%) y bajamente motivado (25.0%). Lo cual implica que la organización deberá redireccionar sus esfuerzos y aplicar el compromiso, para que se logre alinear las metas individuales y facilitar el camino hacia el alcance de las metas.

Burga y Wiese (2018) nos indica que la motivación cumple un rol importante en la búsqueda de un buen desempeño y de mayores beneficios tanto para los directivos como para el personal administrativo. La investigación persiguió como objetivo: Describir la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque. Muestra una motivación adecuada, ello gracias al buen manejo de las capacitaciones y a adecuadas relaciones interpersonales, de manera que permiten generar un ambiente laboral óptimo para los colaboradores del Área Administrativa. Asimismo, el personal administrativo expone que es necesario prestar atención a la dimensión salarial y de beneficios, para mejorar la remuneración que perciben por el trabajo que realizan.

Gutiérrez (2015) nos indica cómo influye el clima laboral en la motivación de los colaboradores, tomando en cuenta sus opiniones como resultados su motivación es alta pero el clima laboral es regular, reflejando que tiene que reforzar muchos aspectos sobre la motivación, como establecer nuevas estrategias que permitan lograr un mayor equilibrio. Dentro de la investigación indican que el tipo de motivación predominante en los colaboradores es la del logro, expresado en el interés por lograr sus metas, trazando objetivos y crecer profesionalmente. Por tal motivo ponen en práctica sus habilidades y capacidades durante el desarrollo de sus labores en base a las metas anuales establecida de forma participativa, haciendo seguimiento, planteando concursos, nuevos retos y reconociendo sus logros.

A nivel local, Calle y Galvez (2017) en su artículo denominado “relación entre la motivación y satisfacción laboral con la calidad de atención en un hospital docente del ministerio de salud”, nos indica que la motivación que se logra tener con sus colaboradores,

implica la colaboración y cooperación, se tiene que implementar beneficios no monetarios como impulsores intrínsecos en el trabajo de salud. Asimismo, conocer un poco más sobre la realización personal.

Ruiz (2015) en su investigación denominada “ El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del recurso humano del, área de infraestructura en el gobierno regional de Cajamarca”, nos dice que todas las organizaciones, se encuentran formadas por recursos humanos, recursos materiales las cuales son parte de la organización por la cual para mejorar la motivación en los colaboradores resaltan que el clima organizacional también trata de entender el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de la organización, permite mejorar la eficacia de ésta y el alcance de sus objetivos. Reflejo de ello se tiene que conocer las percepciones que el trabajador tiene de las características de la organización, que influyen en las actitudes y comportamiento de los empleados. Llegando a la conclusión que el que se ha identificado los indicadores del clima organizacional de mayor influencia en el desempeño laboral del área de infraestructura del gobierno regional de Cajamarca: Estilo de Supervisión, Oportunidad de desarrollo, motivación laboral, sistemas de Incentivos, estabilidad laboral.

1.3. Formulación del problema

¿De qué manera el programa de motivación contribuirá a mejorar a los colaboradores de las agencias agrarias?

1.4. Aspectos teóricos

Existen diversas teorías y conceptualizaciones relacionadas con el tema de investigación, a continuación, se presentan sobre la motivación de acuerdo a las dimensiones tomas en la investigación:

La personalidad

Es propia de cada individuo y va adherida a él en el momento que entra dentro de la empresa, siendo el factor más influyente en la motivación es la personalidad. La personalidad de cada trabajador sólo tiene capacidad de gestión por parte de la empresa, durante el proceso de selección. Es en este momento cuando se pueden desestimar las personalidades que no encajan con la organización.

El ciclo vital

Ciclo vital de los trabajadores cobra una gran importancia en la actitud que presentan hacia el trabajo, pues no representa lo mismo el trabajo para un recién graduado que para una persona con larga experiencia laboral. Es por ello que es necesario conocer incentivos correctos para ofrecer a cada individuo y que estos estén sujetos a un efecto.

Las circunstancias individuales

Se componen de hechos personales no controlables por parte de la empresa. Lo más interesante de estas circunstancias personales por parte de la organización es el modo de gestionarlas, pasando siempre por un trato individualizado. Hay gran variedad de circunstancias personales que pueden afectar a los trabajadores, siendo las más comunes los temas relacionados con la salud, propia o familiares.

El entorno social y cultural

“El entorno en el que se mueven los trabajadores fuera de su trabajo adquiere una gran importancia en relación a su motivación y a la forma de ver el trabajo. Cada uno de estos diez factores es eficaz para aumentar la motivación dependiendo de la persona, el puesto de trabajo y la situación (Sprenger, 2005).”

“A continuación, se procederá a realizar un análisis de cada uno de los factores motivadores, utilizados en las organizaciones hoy día, en mayor detalle.”

El dinero

El factor dinero aporta a los trabajadores seguridad, influencia, seguridad, prestigio y según la infraestructura actual del mundo laboral, es una de las medidas del éxito. El dinero tiene una gran influencia como factor motivante para los empleados, pero algunos teóricos discuten la real utilidad del dinero como incentivo. El dinero es considerado un fuerte estímulo y una potente herramienta de gestión de la motivación.

El reconocimiento y el elogio

Son capaces de influir en la motivación de los trabajadores, además son factores más asequibles y económicos para la empresa que el dinero. El coste económico es nulo y los empleados se muestran muy receptivos a este estímulo, ya que los trabajadores se sienten muy motivados cuando la recompensa se trata de sentirse importante y necesario. El reconocimiento debe ser claro, sincero, sólido, coherente, concreto y oportuno. Al igual que ejerce de fuerza motivadora un reconocimiento de parte de un superior, también tiene influencia cuando viene de parte de los compañeros o subordinados. El reconocimiento

puede destacar varios aspectos: el desempeño laboral, un correcto servicio, superación laboral, ideas innovadoras u obtención de objetivos.

El tiempo

Cobra mayor influencia en la motivación de los empleados cuando la organización es capaz de detectar un momento concreto en el trabajador a recompensar donde, por diferentes motivos, valore de manera extraordinaria el tiempo libre. El tiempo se puede premiar a través de reducción temporal de la jornada, permisos, tiempos concretos o días completos libres.

“A piece of cake”

“El leitmotiv de esta fuerza motivadora es que los empleados que participan directamente de los resultados se comportan como responsables de los resultados (Sánchez, 2008). Este es un factor muy utilizado en las empresas de socios accionistas. Los propietarios que además son empleados trabajan de manera ardua para obtener una alta productividad y buenos resultados.

Promociones y desarrollo profesional

Las organizaciones pierden habitualmente a algunos de sus mejores profesionales cuando éstos tienen una oferta de otra empresa en la que les aumentan la responsabilidad actual y tienen más posibilidades de promoción. Los trabajadores más valiosos de una compañía, son los mismos que a la competencia le gustaría captar. Es por esto, que cuando se requiere una persona para un puesto de responsabilidad y existe talento capacitado dentro de la empresa, la promoción interna es una excelente herramienta la promoción interna.

Trato de calidad y elección de tareas

En suma, para mejorar la relación se debe ser exquisito en el trato y hacerle sentir que es un miembro de la plantilla valioso e importante. La atención personalizada es un inesperado incentivo y una muestra de valoración hacia los mejores. Para recompensar un rendimiento excelente existe la opción de premiar a los trabajadores más eficaces y eficientes encargándoles tareas que les atraigan especialmente o que están interesados en probar y quitándoles, de esta manera, otras actividades menos atractivas para ellos. Por regla general, los trabajadores disfrutan dedicando su tiempo y esfuerzo a aquellas actividades que mejor saben llevar a cabo y que son compatibles con sus fortalezas. La empresa tiene un poderoso factor capaz de influir en la motivación para mejorar el rendimiento de los que más destacan.

Autonomía

Los trabajadores que tienen un puesto intermedio con poca capacidad de decisión son las personas objetivo para aplicar la autonomía como un incentivo muy potente. La libertad se trata de un factor motivante muy eficaz para empleados jóvenes, mandos o profesionales con experiencia. Esta recompensa lleva consigo una alta delegación, lo que repercute en eficacia para la empresa. Para utilizar de manera correcta este incentivo se debe permitir que el individuo haga las tareas a su modo, siempre que esté dentro de la normativa establecida por la empresa.

Formación

Influye en la motivación de muchos técnicos y profesionales, y no todas las empresas lo utilizan como recompensa. Los mejores profesionales del mundo pueden conseguir trabajo y un salario sustancial en muchos lugares. Las empresas hoy día, tratan de fidelizarlos y aumentar su rendimiento a través de recompensas como formación continua, proyectos que impliquen adquirir nuevas aptitudes o habilidades y oportunidades para continuar desarrollándose laboralmente.

Acciones Outdoor y recreación laboral

“Las horas en la oficina, la rutina, las tareas que necesitan un esfuerzo añadido o la sobrecarga mental en el trabajado son actividades que pueden llevar a la desmotivación. Es necesario hacer uso de la recreación y las actividades Outdoor para aumentar la motivación de los empleados. Estas actividades que incitan al disfrute del ocio y tiempo libre suelen generar satisfacción y placer a la plantilla, además de lograr un equilibrio en la vida laboral y la vida personal.”

Regalos

Se comprenden todos aquellos regalos que la dirección de la empresa estime oportuno, sin más límite que la imaginación. El éxito de la influencia de la motivación de este factor no está relacionado con el coste económico, sino con el acierto del tiempo y el lugar. Los regalos tienen capacidad de modificar la conducta de los empleados y aumentar la motivación por realizar determinadas tareas.

Los modelos organizacionales

Los modelos organizaciones también actúan como un factor con capacidad de incidir en la motivación de los empleados. Para que éstos se sientan motivados, es necesaria la creación de un entorno laboral donde la plantilla encuentre inspiración (Urcola, 2011). Los

modelos organizativos influyen en la búsqueda de la motivación de los empleados de manera positiva o negativa.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Proponer un programa de motivación laboral para los colaboradores de las agencias agrarias San Ignacio- 2018.

1.5.2. Objetivos específicos

Analizar el nivel de motivación de los colaboradores de las Agencias Agrarias San Ignacio.

Identificar las necesidades principales de los colaboradores de las Agencias Agrarias. San Ignacio.

1.6. Hipótesis

H1: La motivación laboral tiene influencia en el clima laboral de los colaboradores de la agencia agraria san ignacio-2018.

H2: La motivación laboral no tiene influencia en el clima laboral de los colaboradores de la agencia agraria san ignacio-2018.

1.7. Justificación

La justificación teórica en cuanto a la motivación es la base fundamental para garantizar un buen estado de ánimo y garantiza que los trabajadores asuman ciertos compromisos y retos que la institución tiene como política a lograr. Por lo tanto, considerado que la motivación es crucial para que en toda entidad pública y privada genere en los trabajadores un eficiente y eficaz clima laboral. A nivel Metodológica Mejorar el sistema de la motivación en los trabajadores se debe planificar y ejecutar como base de acciones orientadas a mejorar el compromiso el entusiasmo y la entrega de los trabajadores para lograr metas de manera conjunta. A nivel Social para que funcione la motivación de las agencias agrarias deben promover políticas orientadas a promover espacios de motivación de sus trabajadores mediante incentivos de tal manera que en los trabajadores coexista un buen espacio de clima laboral y esto permita el logro de los objetivos planteados por la entidad, asumiendo logros y compromisos compartidos tanto la parte gerencial como sus trabajadores y colaboradores.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de la investigación

Al definir el diseño de investigación, se determina que el tipo de investigación a desarrollar es Transversal dado que se analizarán las variables de Motivación laboral y Clima Laboral en un tiempo determinado y único. A la vez se determina que será un diseño de investigación Transversal Descriptivo Propositivo

Diseño Transversal Descriptivo porque se va a describir la realidad problemática del presente tema de investigación donde a la vez se definirán y medirán las variables de estudio buscando especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetivos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

Diseño Transversal Propositivo será una investigación propositiva porque se plantearán ítems de mejora donde previo a esto vamos elaborando una respuesta, del cual el diseño de investigación transversal que recolectan datos en un solo momento y en un tiempo único.

2.2. Población y muestra:

La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las poblaciones siempre deben situarse claramente por sus características de contenido, lugar y tiempo a esto se tiene en cuenta para la investigación está constituida por 20 trabajadores entre varones y mujeres de una Agencia Agraria de San Ignacio donde estos serán agentes para la recolección de datos.

Tabla 1

Colaboradores que conforman la Agencia Agraria San Ignacio

Sexo	Numero
Varones	12
Mujeres	8
Total	20

Fuente: Planilla de trabajadores 2018

La Muestra estará constituida por el total de la población por ser una población pequeña. La muestra censal de la presente investigación no probabilística a conveniencia es de 20 trabajadores que ayudaran a conseguir la fiabilidad del tema investigado.

2.3. Variable

Variable independiente: Motivación laboral

La motivación de los recursos humanos consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño así mismo la motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización. (Robbins, 1999:17). Además de esto los programas motivacionales son incentivos o simulaciones de campañas sistemáticas dirigidas a personas vinculadas a la organización que buscan superarse o hacer una línea de carrera en la empresa de la cual brinda su desempeño para mejorar su labor en la empresa.

2.4. Operacionalización de la variable

Tabla 2

Operacionalización de la variable independiente, Motivación Laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESCALAS
MOTIVACIÓN LABORAL	Personalidad	Estados de ánimo	¿Considera que el estado de ánimo permite mejor rendimiento en el trabajador?	Encuesta Guía de entrevista	a. Definitivamente si b. Probablemente si c. Probablemente no d. Definitivamente no
		Modo de comportamiento	¿Consideras que el comportamiento positivo genera un espacio de bienestar en la Institución?		
		Estilos de vida	¿Consideras que mejorar los estilos de vida motiva la labor del trabajador?		
		Actitud positiva para el trabajo	¿Considera que una actitud positiva genera mayor rendimiento en el trabajo?		
	Ciclo Vital	Compromiso laboral	¿Considera que el compromiso laboral permite generar logros institucionales?		
		Predisposición para el trabajo	¿Considera que la predisposición para el trabajo es un estado de ánimo positivo?		
		Voluntad para asumir compromisos	¿Considera que la voluntad para asumir compromisos genera mayor satisfacción en la Institución?		
	Circunstancias individuales	Toma de decisiones de manera personal	¿Considera que tomar decisiones de manera personal es importante para mejorar un buen clima institucional?		
		Prevención de riesgos	¿Considera que la dirección Institucional previene los múltiples fenómenos en la Institución?		
		Individualización de compromisos	¿Considera que los compromisos deben asumirse de manera personalizada?		
		Actitud individualista del trabajador	¿Considera que el comportamiento individual del trabajador tiene efectos negativos en la empresa?		
	Entorno social y cultural	Influencia cultural para asumir compromisos.	¿Considera Usted que la cultura es determinante en la determinación de compromisos?		
		Mayor nivel de fidelidad colectiva	¿Entre mayor fidelidad por parte de la superioridad es posible que se genere un espacio de progreso colectivo?		
		Seguridad en la toma de decisiones	¿Qué opinión le merece sobre la toma de decisiones es garantía de seguridad en la organización?		
Dinero	Influencia laboral en el contexto social	¿El contexto social influye de manera decisiva en la actividad laboral?			
	Estimulación laboral de los trabajadores	¿Es importante estimular la labor del trabajador para despertar mayo compromiso?			

Reconocimiento y el elogio	Elogios por parte del sector gerencial a los trabajadores	¿Elogiar y valorar el trabajo del colaborador permite mayores logros en la institución?	Encuesta Guía de entrevista	a. Definitivamente si b. Probablemente si c. Probablemente no d. Definitivamente no
	Compromiso laboral de los trabajadores por el reconocimiento de la parte gerencial	¿Es fundamental el reconocimiento de la labor de empleados para producir buenas relaciones interpersonales?		
Tiempo Libre	Incentivar al colaborador otorgándole tiempo prudencial para el desarrollo de sus actividades	¿Otorgar un tiempo prudencial para la realización de las actividades a los trabajadores es satisfactorio para la empresa?		
	Incentivo de la empresa a los trabajadores por el buen empleo del tiempo libre	¿Si los trabajadores de la empresa hacen buen uso del tiempo libre es importante el reconocimiento a través de estímulos?		
Piece of cake	El trabajo cooperativo y colectivo, genera compromiso para obtener resultados positivos	¿El trabajo en equipo y coordinado es una actividad positiva y saludable para la empresa?		
	Compromiso mutuo del accionista para el logro de objetivos comunes	¿Consideras que el trabajo mutuo de los accionistas permite el logro de objetivos institucionales?		
Promoción y desarrollo profesional	La competitividad laboral permite mejores resultados óptimos	¿Los buenos resultados provienen de la exigencia en el trabajo?		
	Las relaciones interpersonales entre trabajador y propietario deben ser óptimas	¿Las relaciones interpersonales entre empleados y propietarios deben ser recíprocas y positivas?		
Trato de calidad y preferencia de tareas	Mejorar las relaciones humanas entre trabajador y propietario	¿Se debe tener en cuenta la mejora continua de las relaciones entre todos los que laboran en una Institución?		
	Reconocimiento y valoración del propietario hacia sus trabajadores	¿Qué opinión le merece el hecho de que la alta dirección manifieste el interés por mejorar la calidad de vida?		
Autonomía	Capacidad para decidir de manera personal	¿Cree Usted, que es un factor importante que los trabajadores tengan poder de decisión?		
	Otorgar responsabilidades en base a una autonomía permanente	¿Delegar responsabilidades a los trabajadores garantiza el logro de los objetivos comunes?		

Formación	La formación académica del trabajador permite mejor resultados	¿La capacitación permanente de los trabajadores garantiza un mejor desempeño?	Encuesta Guía de entrevista	a. Definitivamente si b. Probablemente si c. Probablemente no d. Definitivamente no
	Premiar el rendimiento profesional de los trabajadores	¿La motivación personal por su productividad a los colaboradores permite colocar en un nivel competitivo a la empresa?		
	La capacitación permanente genera nuevos conocimientos al trabajador	¿La capacitación permite mejor desempeño en el desarrollo de las actividades del trabajador?		
Acciones outdoor y recreación laboral	Planificación de actividades para mantener al trabajador motivado	¿La empresa realiza diferentes actividades para motivar a los empleados para garantizar un buen rendimiento institucional?		
	Promoción de recreación permanente para mantener el estado de ánimo del trabajador	¿Los espacios de recreación que promueve la empresa es parte de la motivación a los miembros de la organización?		
Regalos	Estimular con premios a los trabajadores, mejora su rendimiento laboral	¿Cree usted que se debe motivar mediante estímulos a los trabajadores para generar mayor compromiso institucional?		
	Premiar con incentivos el compromiso de los trabajadores de acuerdo a las políticas de la Institución	¿Es importante el reconocimiento a los trabajadores por la buena ejecución de sus actividades dentro de la institución?		
Los modelos organizacionales	La capacidad organizativa de la Institución permite mejor rendimiento en el trabajador	¿Es importante la organización para garantizar los resultados satisfactorios en la empresa?		
	A mayor organización mayor compromiso de los trabajadores	¿Qué opinión le merece sobre las políticas de incentivos que implementó la empresa?		

Fuente: Elaboración propia.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Técnica: Encuesta

Se elaboró un cuestionario con diversas alternativas aplicada a la muestra obtenida, y a los colaboradores de la organización. Donde se busca obtener la viabilidad de una investigación del cual se recopilará información mediante un instrumento.

Instrumento: Cuestionario

Ya que se realizará para encontrar con diversas alternativas a la muestra obtenida, y colaboradores de la organización. Conjunto de interrogantes diseñadas por el investigador para obtener datos sobre un tema definido con ítems establecidos a un tema.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

Tabla 3

La Agencias Agrarias motiva a sus trabajadores para mejorar su estado de ánimo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Definitivamente no	0	0	0	0
Probablemente no	11	55	40	40
Probablemente si	9	45	60	100
Definitivamente si	0	0	0	
Total	20	100	100	

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla nos indica que se obtuvo como resultado que el 55% de los trabajadores encuestados de la Agencias Agrarias de San Ignacio 2018, manifiestan que probablemente no son motivados para mejorar su estado de ánimo mientras un significativo 45 % de los trabajadores encuestados manifiestan lo contrario que probablemente si son motivados en su trabajo para mejorar su estado de ánimo. Lo cual indica que un porcentaje alto no siente que son motivados en la realización de su trabajo.

Tabla 4*Se incentivan a los trabajadores por el desempeño del tiempo libre*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Definitivamente no	2	10	10	10
Probablemente no	13	65	65	75
Probablemente si	5	25	25	100
Definitivamente si	0	0	0	
Total	20	100	100	

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: Según la percepción de los trabajadores de la agencia Agraria de San Ignacio se obtuvo como resultado que el 65% de los trabajadores opina que probablemente no se incentivan a los trabajadores por el desempeño del tiempo libre, mientras que el 25% manifiesta que probablemente si se incentivan, por otro lado el 10% de los trabajadores manifiestan que definitivamente no se incentivan a los trabajadores para su desempeño del tiempo libre, lo que permite obtener como resultado la falta de incentivo para el personal en su desempeño en la Agencia en su tiempo libre.

Tabla 5*La Agencia Agraria elogia y valora a sus colaboradores por su buen desempeño*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Definitivamente no	4	20	20	20
Probablemente no	8	40	40	60
Probablemente si	8	40	40	100
Definitivamente si	0	0	0	
Total	20	100	100	

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: Del total de la población encuestada el 40% de los trabajadores de la Agencia Agraria probablemente si se siente elogiada y cree son valorados como colaboradores por su buen desempeño, mientras que el otro 40% manifiestan que probablemente no se manifiesta la premisa mencionada. Por otro lado, un significativo 20% de los encuestados manifiestan que definitivamente no sienten que sean elogiados y valorados como trabajadores por su buen desempeño.

Se promueve y garantiza promociones y desarrollo profesional en sus trabajadores

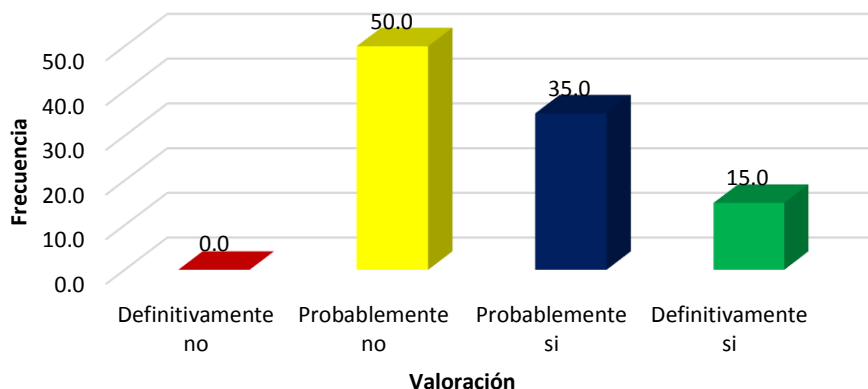


Figura 1. En el siguiente ítem que se tiene como resultado que el 50 % de los trabajadores de una Agencia Agraria de San Ignacio donde se manifiesta que probablemente no se promueve y garantiza promociones y desarrollo profesional de los propios, mientras que el 35 % manifiesta que probablemente si se esté realizando dicha premisa ,por otro lado un significativo 15% opina que definitivamente si se promueve y garantiza promociones y desarrollo profesional en sus trabajadores lo que da como resultado que si se esté promoviendo el desarrollo de sus colaboradores

Fuente: Elaboración propia.

La Agencia Agraria reconoce y valora las labores de sus colaboradores

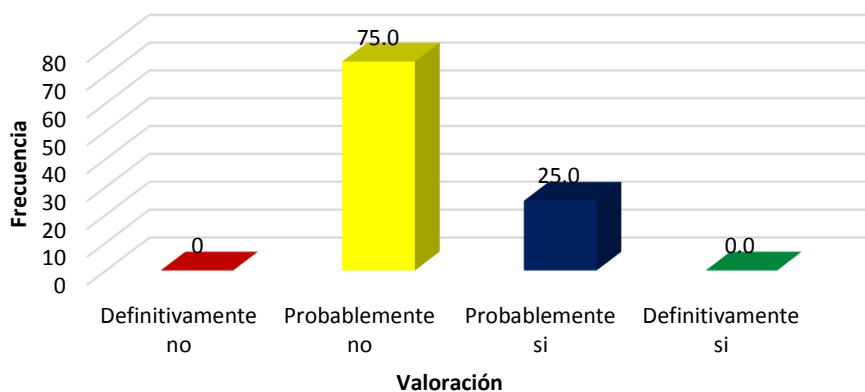


Figura 2. De los resultados obtenidos se aprecia que el 75% de los trabajadores manifiesta que probablemente no se reconoce y valora las labores de los colaboradores en la Agencias, mientras que el 25% manifiesta lo contrario interpretando que probablemente si se reconoce la premisa. Lo que da como resultado que en la Agencias Agrarias si se reconoce la labor del colaborador de la empresa, de igual manera se interpreta que hay un resultado llamativo que manifiesta que se debe mejorar la consideración del colaborador.

Fuente: Elaboración propia.

Se otorga remuneraciones satisfactorias a sus trabajadores elevando el nivel de compromiso

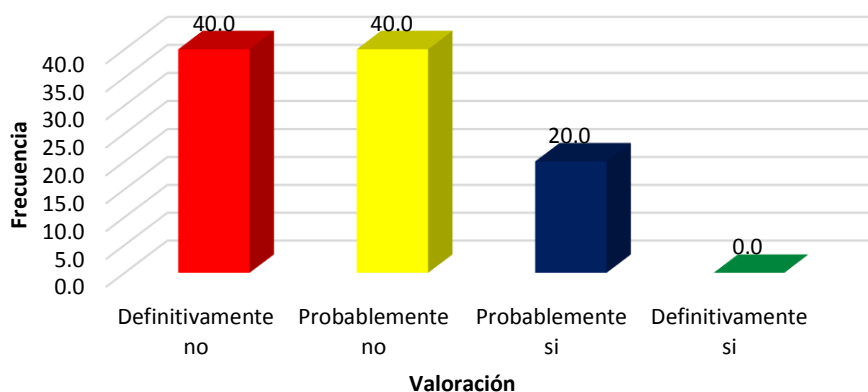


Figura 3. Del total de la muestra estudiada el 40% manifiesta que definitivamente no se otorga remuneraciones a sus trabajadores elevando el nivel de compromiso ,por otro lado un 40% de los encuestados manifiesta que probablemente no se realice la premisa investigada , en cuanto a un significativo 20% de los encuestados manifiestan que probablemente si se considere que la Agencias Agrarias no otorga remuneraciones satisfactorias a sus trabajadores para elevar el nivel de compromiso con la institución, lo que permite obtener como resultado que la empresa debería considerar dar una remuneración o bono a sus trabajadores para que ellos se sientan identificados con la institución .

Fuente: Elaboración propia.

Existe una buena relación interpersonal entre los trabajadores

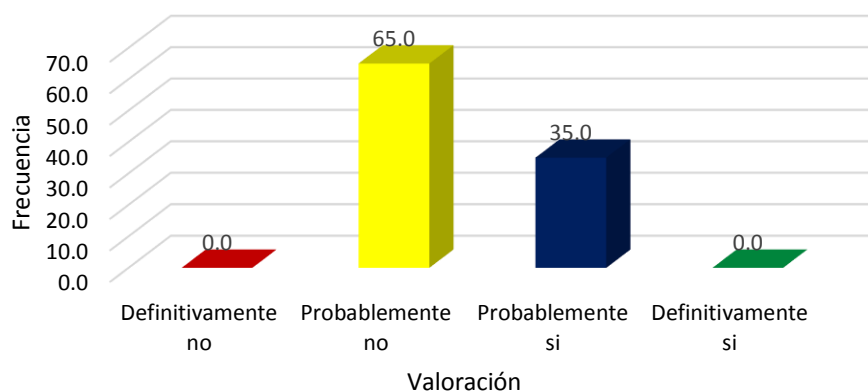


Figura 4. Según los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de las Agencias Agrarias se considera que el 65% del total de la muestra manifiesta que probablemente no existe una buena relación interpersonal entre los trabajadores, mientras que el 35 % de la misma muestra considera que probablemente si ocurra esto. Lo que se interpreta que no hay una buena relación entre el personal que trabajan en las Agencias Agrarias.

Fuente: Elaboración propia

Se implementan políticas para promover la actitud positiva del colaborador

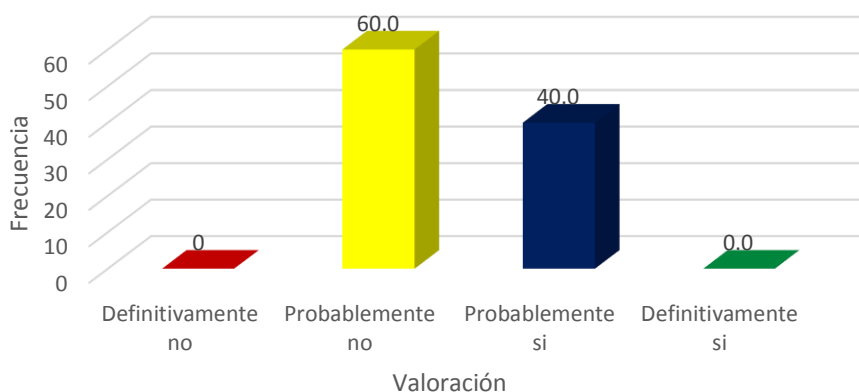


Figura 5. En el siguiente gráfico, se puede apreciar que de todos los trabajadores encuestados de las Agencias Agrarias el 60% de los trabajadores probablemente no están de acuerdo con implementar políticas para promover la actitud positiva del colaborador, mientras que un significativo 40 % de los trabajadores manifiestan que probablemente sí, están de acuerdo con implementa políticas para promover la actitud positiva de sus trabajadores.

Fuente: Elaboración propia

IV. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta la base de los resultados de la investigación realizada, se Analizó el nivel de motivación (tabla 1) se pudo obtener que el 55% de los colaboradores encuestados indicaron que probablemente no son motivados para mejorar su estado de ánimo lo cual indica que se encuentren desmotivados al momento de desempeñar sus labores o actividades propias dentro de la empresa y que esto los lleve al conformismo al momento de cumplir dichas actividades así como no sentir las propias o identificándose más con la institución lo cual últimamente está sucediendo con las Agencias ya que los trabajadores tienen dificultades en sus tareas y presenta presión en la exigencia del cumplimiento y compromiso de las labores evidenciándose un ausentismo de los propios trabajadores hacia las Agencias. Por otro lado, un porcentaje significativo del 45% de dicha muestra encuestada manifiesta que probablemente si consideran que exista una motivación de los propios dentro de las Agencias, lo cual hace referencia a que solo un pequeño porcentaje se siente motivado en el cumplimiento de sus actividades por lo que su desempeño es óptimo. Lo cual coincide con la línea de investigación de Marín y Plascencia (2017) en su artículo denominado “Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector

privado” nos indica que La mayor proporción del personal de SES se encuentra medianamente motivado (49.3%), seguido por el grupo de altamente motivado (25.7%) y bajamente motivado (25.0%). Lo cual implica que la organización deberá redireccionar sus esfuerzos y aplicar el compromiso, para que se logre alinear las metas individuales y facilitar el camino hacia el alcance de las metas. Coincidiendo con los estudios de Robins y Judge (2013), manifiestan que la motivación se define como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo. Si bien la motivación en general se refiere al esfuerzo para lograr cualquier objetivo, la investigación se limita a los objetivos organizacionales, con objeto de reflejar el interés particular en el comportamiento relacionado con el trabajo.

Esta coincidencia se da porque las empresas deberán mantener el estímulo en relación al trabajo, lo cual deberán aplicar técnicas, programas para mantener la motivación laboral, valorar y crear valor, como adecuar la creación de condiciones de trabajo, ofrecer oportunidades y posibilidades de crecimiento, también creando un ambiente de cooperación y recompensa entre ellos. Así mismo buscando mejorar la línea de carrera o el programa que el trabajador se merece para que obtenga un desempeño eficiente del trabajador que se le asignó una función en el trabajo, el cual no lo tomara como una obligación sino como parte de algo que lo haga con cariño y bien realizado.

Se identificó las necesidades principales de los colaboradores (figura 2) obteniendo que el 75% de los trabajadores manifiesta que probablemente no se reconoce y valora las labores de los colaboradores en la Agencias, mientras que el 25% manifiesta lo contrario interpretando que probablemente si se reconoce la premisa. Lo que da como resultado que en la Agencias se debe mejorar la consideración del colaborador. Coincide con los resultados encontrado de Forero (2017) es su artículo denominado “Motivación Laboral” nos resalta que la clave para mejorar los puestos que no generan motivación, se debe acoplar, identificar ciertos beneficios adicionales que se puede tener laboralmente. Como generar un clima más agradable, que se relaciona con vocaciones, relaciones interpersonales. El propósito de los motivadores intrínsecos en las organizaciones es conciliar, todo lo posible, la vida personal y laboral del empleado para lograr un enriquecimiento de su trabajo, mayor interés y dedicación de tiempo a lo que realmente le motiva al obviar factores externos. Coincide con los estudios de Robins y Judge (2013) que nos menciona que para mejorar la relación se debe ser exquisito en el trato y hacerle sentir que es un miembro de la plantilla valioso e

importante. La atención personalizada es un inesperado incentivo y una muestra de valoración hacia los mejores. Para recompensar un rendimiento excelente existe la opción de premiar a los trabajadores más eficaces y eficientes encargándoles tareas que les atraigan especialmente o que están interesados en probar y quitándoles, de esta manera, otras actividades menos atractivas para ellos. Por regla general, los trabajadores disfrutan dedicando su tiempo y esfuerzo a aquellas actividades que mejor saben llevar a cabo y que son compatibles con sus fortalezas. La empresa tiene un poderoso factor capaz de influir en la motivación para mejorar el rendimiento de los que más destacan.

Se deberá comprender la conducta de las personas, conocer más a cada una de ellas, para poder desarrollar sus habilidades, potenciarlas y tengan un crecimiento tanto profesional como personal, destacando que a los colaboradores se debe dar reconocimiento, incentivos, que se genere un valor laboral.

V. CONCLUSIONES

Como resultado el nivel de motivación de los colaboradores de las agencias agraria es escasa, donde hay una falta de participación lo cual implica la corta creación de nuevas iniciativas e ideas, se tiene la percepción que los esfuerzos y el trabajo que se desempeña no aumenta al mismo ritmo la retribución que reciben, se afirma que el 60% de los trabajadores no se sienten motivados al desempeñarse en su labor, lo cual indica que hay una mala motivación de la dirección para con sus colaboradores lo que hace que su trabajo sea ineficiente.

Se logró identificar las necesidades principales de los colaboradores lo cual resalta la valoración y el reconocimiento por su labor, donde se manifiesta que el 75% por parte las agencias agrarias no lo reconocen, por lo tanto, se propuso un programa de motivación laboral que permitirá contribuir a mejorar el desempeño de los trabajadores y obteniendo un mejor clima de trabajo y obteniendo el compromiso de los colaboradores hacia la empresa.

VI. REFERENCIAS

Burga, G., & Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1108/1/TM_BurgaV

- Cáceres, C. (2017). *Un trabajador motivado es clave en la organización*. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia-un-trabajador-motivado-es-clave-la-organizacion-56585.aspx>
- Calle, D. A., & Gálvez, E. G. (2017). *La motivación y satisfacción laboral con la calidad de atención en un hospital docente del ministerio de salud*. Universidad César Vallejo, Perú. Obtenido de <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/592/articulo167pdf>
- Díaz, P. (2017). *Empresas peruanas pierden el 30% de sus empleados anualmente* . Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/empresas-peruanas-pierden-30-empleados-anualmente-133824>
- economista, E. (2017). *Problemas que Enfrentan las empresas* . México. Obtenido de <http://elempresario.mx/management-mrkt/motivar-empleados-evita-fuga-talento>
- Forero, R. (2017). *Motivación laboral*. Colombia. Obtenido de <https://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/motivacion-laboral-por-raul-avila-forero/245349>
- García, A., & Uscanga, M. (2008). *Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo* . universidad de Málaga. . electrónica. Obtenido de www.eumed.net/
- García, D., Londoño, C., & Ortiz, L. (2016). *Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral*. Medellín, Colombia.
- Gestión. (2017). *La fatiga mental y cinco pasos para cambiar el chip*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/fatiga-mental-cinco-pasos-cambiar-chip-222922>
- Gutiérrez, H. T. (2015). *Influencia del clima laboral en la motivación de los colaboradores de la empresa pretex s.a.* . Universidad Vacional de Trujillo , Trujillo . Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/1519>
- Huamaní, P., & Acuña, P. (2015). *impacto de la motivación en la productividad empresarial: caso gerencia de infraestructura en telefónica del Perú*. Perú. Obtenido de revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/.../10497
- Marín, H. S., & Placencia, M. D. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. Universidad Nacional Mayor de San

- Marcos (UNMSM), Lima, Perú. Obtenido de www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación. (4ta Edición)*. Colombia: ediciones de la U.
- Peña, H. C., & Villón, S. G. (2017). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*.
http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/1.
Universidad Estatal Península de Santa Elena, UPSE , Ecuador . Obtenido de http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/1
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educacion.
- Ruiz, k. (. (2015). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del recurso humano del área de infraestructura en el gobierno regional de Cajamarca*. Universidad Nacional de Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/753/T%20658%20R934%202015.pdf?sequen>
- Velásquez, N. (2015). *Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote*. . Universidad Católica los Ángeles. Obtenido de <http://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/viewFile/1119/844>

ANEXOS
ENCUESTA

Sr. / Sra. / Srta.:

Con motivo de desarrollar la tesis para la obtención del título de Bachiller en Ciencias Administrativas con el **Tema: PROGRAMA DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA LOS COLABORADORES DE LAS AGENCIAS AGRARIAS, SAN IGNACIO – 2018**

Se le solicita y agradece su colaboración, a la vez se le indica que la presente encuesta es totalmente confidencial, cuyos resultados se darán a conocer únicamente en forma tabulada. **Objetivo:** Recabar la información necesaria para: **Proponer un programa de motivación laboral para los colaboradores de las agencias agrarias San Ignacio-2018.**

INFORMACIÓN GENERAL

Instrucciones: Por favor marque con un aspa (X) en la alternativa correspondiente.

SEXO: Femenino

Masculino

INFORMACIÓN

ESPECÍFICA

Instrucciones: Lea las preguntas que se citan a continuación y marque con un aspa (X) el casillero de su preferencia, teniendo en cuenta la siguiente escala del 1 al 4, donde 1 es Definitivamente si y 4 es Definitivamente no.

Preguntas:

1. ¿Considera usted que la Agencia Agraria motiva a sus trabajadores para mejorar su estado de ánimo en el trabajo?
 1. Definitivamente si
 2. Probablemente si
 3. Probablemente no
 4. Definitivamente no

2. ¿Considera usted que la Agencia Agraria implementa políticas para promover la actitud positiva de sus trabajadores?
 1. Definitivamente si
 2. Probablemente si
 3. Probablemente no
 4. Definitivamente no

3. ¿Considera usted que la Agencia Agraria promueva el liderazgo en sus trabajadores para que ellos tengan la capacidad de tomar decisiones

- 1 Definitivamente si
 - 2 Probablemente si
 - 3 Probablemente no
 - 4 Definitivamente no
4. ¿Considera usted que la Agencia Agraria promueve una cultura colectiva en sus trabajadores?
1. Definitivamente si
 2. Probablemente si
 3. Probablemente no
 4. Definitivamente no
5. ¿Cree usted que la Agencia Agraria coadyuva a los trabajadores a tomar decisiones positivas en bienestar de la Institución?
1. Definitivamente si
 2. Probablemente si
 3. Probablemente no
 4. Definitivamente no
6. ¿La Agencia Agraria estimula la labor del trabajador para garantizar un mejor rendimiento?
1. Definitivamente si
 2. Probablemente si
 3. Probablemente no
 4. Definitivamente no
7. ¿La Agencia Agraria elogia y valora a los trabajadores por su buen desempeño?
1. Definitivamente si
 2. Probablemente si
 3. Probablemente no
 4. Definitivamente no
8. ¿La Agencia Agraria incentiva a los trabajadores por el empleo del tiempo libre?
1. Definitivamente si
 2. Probablemente si
 3. Probablemente no
 4. Definitivamente no
9. ¿Considera Usted que el trabajo mutuo de la dirección de la Agencia Agraria y sus trabajadores garantiza el logro de objetivos de la Institución

1. Definitivamente si
2. Probablemente si
3. Probablemente no
4. Definitivamente no

10. ¿La Agencia Agraria promueve y garantiza la promoción y desarrollo profesional de sus trabajadores?

1. Definitivamente si
2. Probablemente si
3. Probablemente no
4. Definitivamente no

11. ¿Considera usted, que en los trabajadores existe una buena relación interpersonal?

1. Definitivamente si
2. Probablemente si
3. Probablemente no
4. Definitivamente no

12. ¿Consideras que la Agencia Agraria reconoce y valora la labor de sus trabajadores?

1. Definitivamente si
2. Probablemente si
3. Probablemente no
4. Definitivamente no

13. ¿Considera Usted que la Agencia Agraria promueve la autonomía en sus trabajadores?

1. Definitivamente si
2. Probablemente si
3. Probablemente no
4. Definitivamente no

DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR: Autor Autores

Orellana Partida Norma

Apellidos y nombres

40168934 2161802327 Presencial

DNI N° Código N° Modalidad de estudio

Administración

Administración

Escuela académico profesional

Ciencias Empresariales

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo X

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Trabajo de investigación

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor o autores del proyecto y/o informe de investigación titulado

PROGRAMA DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA LOS COLABORADORES DE LA AGENCIA AGRARIA, SAN IGNACIO – 2019

La misma que presento para optar el grado de:

Bachiller en Administración

2. Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinara la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.


Orellana Partida Norma



DNI N° 40168934

**FORMATO N° T1-CI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)**

San Ignacio, 25 de Enero del 2019

Señores
Centro de Información
Universidad Señor de Sipán
Presente. -

La suscrita:

Orellana Partida Norma, con DNI: 40168934.

En mí (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de grado titulado:

PROGRAMA DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA LOS COLABORADORES DE LA AGENCIA AGRARIA, SAN IGNACIO – 2019, presentado y aprobado en el año 2019 como requisito para optar el grado de Bachiller, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la EAP de Administración por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Centro de Información de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en la página Web del Centro de Información, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APellidos y Nombres	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
ORELLANA PARTIDA NORMA	40168934	