

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGIA



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

Motivación Laboral entre colaboradores administrativos y vigilantes, de una organización que brinda seguridad, en la ciudad de Trujillo

Área de investigación:

Psicología de las organizaciones y del trabajo

Autoras

Farias Rossel, Geynifer Daihny

González Martínez, Mary Carmen

Jurado evaluador:

Presidente: Sotelo Sánchez, Martha Linda

Secretario: Vázquez Muñoz, Juan Carlos

Vocal: Sánchez Álvarez, Edwar Isidro

Asesor

Arévalo Luna, Edmundo Eugenio

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8948-7449>

TRUJILLO – PERÚ

2023

Fecha de sustentación: 08/09/2023



MOTIVACIÓN LABORAL ENTRE COLABORADORES ADMINISTRATIVOS Y OPERARIOS, DE UNA ORGANIZACIÓN QUE BRINDA SEGURIDAD, EN LA CIUDAD DE TRUJILLO

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
3	www.oocities.org Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado

Declaración de Originalidad

Yo, **Edmundo Eugenio Arévalo Luna**, docente del Programa de Estudio de Medicina Humana, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada **“Motivación Laboral entre colaboradores administrativas y vigilantes de una organización que brinda seguridad en la ciudad de Trujillo”**, autores **Geynifer Daihny Farias Rossel y Mary Carmen Gonzalez Martinez**, dejo constancia de los siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 15%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el jueves 20 de octubre del 2023.
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas s otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la universidad.

Lugar y fecha: Trujillo, 02 de agosto de 2023

ASESOR

Dr. Arévalo Luna, Edmundo Eugenio

DNI: 10472445

ORCID: 0000-0001-8948-7449

FIRMA:

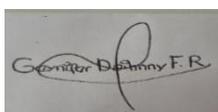


AUTORA

**Br. Farias Rossel Geynifer Daihny
Carmen**

DNI: 74211647

FIRMA:



AUTORA

Br. Gonzalez Martinez Mary

DNI: 76542900

FIRMA:



DEDICATORIA

Mi tesis se la dedico a mis padres por su sacrificio y esfuerzo, por darme una carrera para mi futuro y por creer en mi capacidad.

A mi hermano Fabrizio por ser mi inspiración para poder culminar mi carrera y darle un ejemplo a seguir.

A mi tío Ángel, por sus palabras de aliento y cuidados durante mi etapa universitaria, brindarme un hogar y ser un segundo padre para mí.

Br. Farias Rossel Geynifer Daihny

Agradezco mis padres, a mi hijo y a todas las personas que estuvieron durante mi proceso universitario, el cual han sido mi motor para poder continuar con los objetivos y metas que fui trazándome día a día.

Br. González Martínez Mary Carmen

AGRADECIMIENTOS

Agradecer a cada una de las personas involucradas en el proceso académico, forjando cada día conocimientos de suma importancia aludidos a salud mental.

Agradecer a nuestro asesor de tesis, el Dr. Edmundo Arévalo Luna por su tiempo y dedicación para la elaboración y culminación de nuestro proyecto de investigación.

Br. Farias Rossel Geynifer Daihny
Br. González Martínez Mary Carmen

PRESENTACIÓN

Ante el jurado calificador, acorde al reglamento de Grados y Títulos vigente de la Facultad de Medicina humana, escuela de Psicología, dispongo a su evaluación el estudio “Motivación Laboral entre colaboradores administrativos y vigilantes, de una organización que brinda seguridad, en la ciudad de Trujillo”. Con la finalidad de obtener el título profesional de Licenciada en Psicología. Agradezco por anticipado por las sugerencias y apreciaciones que se brinden en el estudio.

Trujillo, marzo del 2023.

Br. Farias Rossel Geynifer Daihny
Br. González Martínez Mary Carmen

INDICE DE CONTENIDOS

PRESENTACIÓN	VI
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTOS	V
INDICE DE CONTENIDOS	VII
ÍNDICE DE TABLAS	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
CAPÍTULO I	12
MARCO METODOLÓGICO	12
1.1. EL PROBLEMA	13
1.1.1. Delimitación del Problema.....	13
1.1.2. Formulación del Problema	15
1.1.3. Justificación del Estudio.....	15
1.1.4. Limitaciones	16
1.2.1. Objetivos Generales	16
1.2.2. Objetivos Específicos	16
1.3. HIPÓTESIS	17
1.3.1. Hipótesis General	17
1.3.2. Hipótesis Específicas.....	17
1.4. VARIABLES E INDICADORES.....	18
1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN	18
1.5.1. Tipo de Investigación	18
1.5.2. Diseño de Investigación	18
1.6. POBLACIÓN-MUESTRA	19
1.6.1. Población.....	19
1.6.2. Muestra.....	20
1.6.3. Muestreo.....	16
1.7. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS, FUENTES E INFORMANTES	21

1.8. PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	23
1.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO.....	23
CAPÍTULO II.....	24
MARCO REFERENCIAL TEÓRICO.....	24
2.1. ANTECEDENTES	25
2.2. MARCO TEÓRICO.....	28
2.2.1. Abordaje de la motivación	28
CAPÍTULO III	36
RESULTADOS	36
CAPÍTULO IV.....	44
ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	44
CAPÍTULO V	49
CONCLUSION Y	49
RECOMENDACIÓN	49
CONCLUSIONES.....	50
RECOMENDACIONES	51
ANEXOS	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	19
<i>Tamaño poblacional de los sujetos de estudio según el género y la función que desempeñan en la organización.</i>	
Tabla 2	¡Error! Marcador no definido.
<i>Niveles de motivación laboral en el grupo de personal administrativo de una empresa de seguridad de la ciudad de Trujillo.</i>	
Tabla 3	¡Error! Marcador no definido.
<i>Niveles de motivación laboral para el grupo de personal dedicado a la vigilancia de una empresa de seguridad de la ciudad de Trujillo</i>	
Tabla 4	¡Error! Marcador no definido.
<i>Análisis de diferencias en la motivación laboral en general, entre el personal administrativo y vigilantes de una empresa de seguridad de la ciudad de Trujillo</i>	
Tabla 5	¡Error! Marcador no definido.
<i>Análisis de diferencias en la dimensión cultura organizacional entre el personal administrativo y vigilantes de una empresa de seguridad de la ciudad de Trujillo</i>	
Tabla 6	¡Error! Marcador no definido.
<i>Análisis de diferencias en la dimensión identificación y valores entre el personal administrativo y vigilantes de una empresa de seguridad de la ciudad de Trujillo</i>	
Tabla 7	¡Error! Marcador no definido.
<i>Análisis de diferencias en la dimensión realización entre el personal administrativo y vigilantes de una empresa de seguridad de la ciudad de Trujillo</i>	
Tabla 8	43
<i>Análisis de diferencias en la dimensión trabajo en equipo entre el personal administrativo y vigilantes de una empresa de seguridad de la ciudad de Trujillo</i>	

RESUMEN

El presente, es un estudio descriptivo comparativo que analiza la motivación laboral entre colaboradores administrativos y vigilantes de una organización que brinda seguridad, en la ciudad de Trujillo. Se trabajó con 102 sujetos entre varones y mujeres (40 administrativos y 62 vigilantes). Se utilizó el inventario de motivación laboral (IML) de Arévalo e Izquierdo (2012). Los hallazgos más significativos son: En cuanto al nivel de motivación laboral del grupo de administrativos, el mayor porcentaje predomina en el rango alto en las 4 áreas que evalúa la prueba, así como en la escala general, por encima del 50%; en relación al grupo de vigilantes, aun cuando también predomina el rango alto, sin embargo, los porcentajes oscilan entre 35,4 a 54,8% en los factores que evalúa la prueba. Al analizar la motivación laboral entre ambos grupos, se encuentran diferencias significativas ($t= 3,352$) en la escala general a favor de los administrativos. En el análisis de los factores a través de la U de Mann Whitney se hallan diferencias en los factores cultura organizacional y trabajo en equipo, siendo los administrativos quienes revelan una mejor identificación y cumplimiento de normas y costumbres de la empresa, así mismo revelan una mejor disposición para el apoyo mutuo y el logro de metas compartidas; que los vigilantes. En tanto que, en los factores de identificación y valores y realización, no se hallan diferencias entre los grupos contrastados.

Palabras clave: Motivación laboral, colaboradores administrativos, vigilantes de seguridad.

ABSTRACT

This is a comparative descriptive study that analyzes work motivation among administrative collaborators and guards of an organization that provides security, in the city of Trujillo. We worked with 102 subjects between men and women (40 administrative and 62 security guards). The work motivation inventory (IML) of Arévalo and Izquierdo (2012) was used. The most significant findings are: Regarding the level of work motivation of the administrative group, the highest percentage prevails in the high range in the 4 areas evaluated by the test, as well as in the general scale, above 50%; in relation to the guard group, even though the high range also predominates, however, the percentages range from 35.4 to 54.8% in the factors evaluated by the test. When analyzing work motivation between both groups, significant differences ($t= 3,352$) are found on the general scale in favor of the administrative staff. In the analysis of the factors through the Mann Whitney U, differences are found in the organizational culture and teamwork factors, being the administrative ones who reveal a better identification and compliance with the rules and customs of the company, likewise reveal a better readiness for mutual support and the achievement of shared goals; than the watchmen. While, in the factors of identification and values and achievement, no differences were found between the contrasted groups.

Keywords: Labor motivation, administrative collaborators, security guards.

CAPÍTULO I

MARCO METODOLÓGICO

1.1. El problema

1.1.1. Delimitación del Problema

Actualmente, las organizaciones, en diversos ámbitos buscan empoderarse en los rubros o áreas que se desarrollan; implementando cada uno diversos programas orientados al fortalecimiento de la organización; en efecto, cada una de ellas posee su propia dinámica, visión y misión; así como sus modalidades de trabajo; sin embargo, todas coinciden en señalar la importancia del capital humano; de allí que procuran brindarle a sus empleados las mejores condiciones laborales, y consecuentemente mantenerlos satisfechos y motivados.

La motivación laboral, es descrita como aquella energía psicológica que incita a los trabajadores a sentirse satisfechos, y auto motivados, porque encuentran en el ambiente laboral las condiciones necesarias de realización personal y profesional; (Marín, Ruiz & Henao,2016).

En efecto, la mayoría de los investigadores, refieren que la motivación laboral es muy importante en toda organización (Chiavenato 2002) en Coromoto (2017), al respecto, reitera que, en toda organización, confluyen una serie de variables que requieren ser consideradas, para que dicho organismo se convierta en un entorno gravitante en aquellos que laboran; así pues, la motivación es una de ellas.

Un estudio cualitativo en Brasil (Parrales, et.al 2022), enfatiza en que la motivación laboral debe ser considerada dentro de toda organización, como la base más importante para lograr al máximo el desempeño de todo el personal que labora en una organización, para lo cual deben implementar estrategias que impulsen a desarrollar de manera más eficiente sus funciones y actividades.

Teniendo como referencia lo mencionado anteriormente, se puede señalar, tal como lo apunta Méndez (2019), que para el afianzamiento organizacional es fundamental considerar los aspectos vinculados al desarrollo del individuo en todas sus manifestaciones; siendo una de ellas, la motivación; además el trabajo en equipo, la cultura organizacional y el clima laboral entre otros.

Los sujetos materia de estudio, laboran en una organización que brinda servicios de seguridad, lo constituyen tanto colaboradores administrativos como vigilantes; sin embargo, es evidente que existen marcadas diferencias no solo por el tipo de actividad

que realizan, sino también, en otros aspectos; como; las condiciones laborales, el sistema de motivación e incentivos, aspectos ergonómicos, salariales, de seguridad personal y emocional, entre otros.

Estas características presentes en los sujetos de estudio, han sido comprobadas por los investigadores, toda vez que desarrollábamos prácticas pre profesionales en dicha institución, y además se observó marcadas diferencias en el trato por parte de la gerencia con aquellos vigilantes que recién ingresan respecto a aquellos que tiene más años de servicios, en donde los primeros tenían mejor actitud, que los segundos; razón por la cual, intentamos con este trabajo aportar al develamiento de estas variables de estudio.

Otro aspecto que llamo la atención en esta población, es lo referente a las diversas dificultades que expresan los vigilantes como: permanente riesgo de sus vidas, alejamiento de su entorno familiar por motivos de cambios de puesto; carencia de entrenamiento para actuar en situaciones de riesgo; exposición a contagiarse de diversas enfermedades; presencia de estrés y ansiedad recurrente, con consecuencias colaterales, como pérdida de sueño, alteraciones en su alimentación entre otros; sumado a ellos, dichos colaboradores, adolecen de programas de incentivos, capacitación y sobre todo de acompañamiento psicológico.

En suma, se apreció un conjunto de factores de alto riesgo, que afectan su bienestar psicológico, revelan desinterés, agotamiento e insatisfacción, toda vez que su labor de riesgo no cubren sus necesidades básicas, aspiraciones y expectativas; sumado a estos problemas revelan jornadas laborales extendidas más allá de lo establecido legalmente, rotación permanente y cambios de horarios; condiciones climáticas desfavorables difíciles de proveer; desplazamientos en largas jornadas; además del alto riesgo de sus vidas, por la exposición a la violencia desatada en nuestra realidad.

El problema de los vigilantes de seguridad y de las empresas en su conjunto, son variadas; por ejemplo, hallamos en Colombia, un trabajo desarrollado acerca del nivel de ansiedad en personal de vigilancia (Ruíz, et.al. 2021); revela la necesidad de prever y desarrollar programas más intensos para asegurar el bienestar psicológico de estos colaboradores, especialmente en temas de prevención, adoptando medidas que eviten los riesgos tanto en personas como a nivel de empresa, antes de verse afectadas por la delincuencia.

No queda duda que el sistema de seguridad, en nuestro país, en general; es un problema muy álgido y de gran preocupación, y por lo tanto las organizaciones y todas personas en su conjunto, vienen adoptando medidas que permitan tener mayor tranquilidad; en este escenario es que las empresas de seguridad, deben contemplar que el personal que brinda servicios de seguridad, deben poseer las condiciones mínimas de trabajo, en el plano económico, , laboral y especialmente de motivación, para que cumplan a cabalidad sus funciones.

En la organización materia de estudio, generalmente se preocupan por cumplir sus funciones en cuanto al horario y reglamentos que plantean a todo su personal, y no hay evidencias de conocer el nivel de motivación y satisfacción laboral de los mismos; es por ello que en este trabajo intentamos develar si la motivación laboral es diferente en ambos grupos de estudios diferenciados por el tipo de trabajo que realizan, administrativos, versus vigilantes.

En definitiva, en este escenario, es muy pertinente desarrollar un estudio que permita visualizar con mayor claridad el aspecto motivacional en los sujetos, comparando los grupos según el tipo de actividad; para ellos se formula la siguiente interrogación.

1.1.2. Formulación del Problema

¿Existen diferencias significativas en la motivación Laboral entre colaboradores administrativos y vigilantes de una organización de seguridad, de la ciudad de Trujillo?

1.1.3. Justificación del Estudio

El estudio propuesto, aborda una temática de gran interés en el ámbito de la psicología organizacional, y consecuentemente; ofrece información actualizada y relevante cuyas fuentes han sido revisadas, para permitir entender mejor esta variable, y utilizarse en futuras investigaciones.

A nivel práctico, los hallazgos alcanzados permitirán, proponer programas de intervención para mejorar los incentivos y la motivación laboral, en los empleados, independientemente de las condiciones laborales.

La relevancia social del estudio se sustenta en el hecho de que aborda un problema latente en muchas organizaciones que ofrecen seguridad, especialmente en esta población, toda vez, que la violencia generalizada en todas sus formas, afecta en gran medida a la población en su conjunto; en tal sentido, el simple hecho de contar con servidores altamente motivados y preparados para enfrentar dicha violencia, se constituye en un trabajo de alto impacto.

Finalmente, se puede sustentar este trabajo, porque a partir de sus hallazgos, puede generar controversias, y en ello radica especialmente el aporte de toda investigación.

1.1.4. Limitaciones

Los resultados alcanzados en este trabajo, no pueden ser generalizados, a menos que posean características similares a los de este estudio.

Por otro lado, se debe contemplar que los fundamentos teóricos que avalan el estudio, se basan en la teoría propuesta en el instrumento motivo de evaluación, es decir la propuesta de Alderfer (1969), referido por Arévalo (2012)

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivos Generales

Determinar si existen o no diferencias significativas en la motivación laboral entre el personal Administrativo y Vigilantes de una empresa de seguridad de la ciudad de Trujillo.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de motivación laboral en los colaboradores administrativos de una empresa de seguridad de la ciudad de Trujillo.
- Determinar el nivel de motivación laboral en los colaboradores vigilantes de una empresa de seguridad de la ciudad de Trujillo.

- Determinar si existen o no diferencias significativas en el factor Cultura Organizacional de la Motivación Laboral entre el personal Administrativo y Vigilantes de una empresa de seguridad de la ciudad de Trujillo.
- Determinar si existen o no diferencias significativas en el factor Identificación y valores de la Motivación Laboral entre el personal Administrativo y Vigilantes de una empresa de seguridad de la ciudad de Trujillo.
- Determinar si existen o no diferencias significativas en el factor Realización de la Motivación Laboral entre el personal Administrativo y Vigilantes de una empresa de seguridad de la ciudad de Trujillo.
- Determinar si existen o no diferencias significativas en el factor Trabajo en equipo de la Motivación Laboral entre el personal Administrativo y Vigilantes de una empresa de seguridad de la ciudad de Trujillo.

1.3. Hipótesis

1.3.1. Hipótesis General

Hg: Existen diferencias significativas en la Motivación Laboral entre los colaboradores administrativos versus vigilantes de una empresa de seguridad en la ciudad de Trujillo.

1.3.2. Hipótesis Específicas

H1: Existen diferencias significativas el factor cultura organizacional de la motivación laboral entre los administrativos versus vigilantes de una empresa de seguridad en la ciudad de Trujillo.

H2: Existen diferencias significativas el factor identificación y valores de la motivación laboral entre los administrativos versus vigilantes de una empresa de seguridad en la ciudad de Trujillo.

H3: Existen diferencias significativas el factor trabajo en equipo de la motivación laboral entre los administrativos versus vigilantes de una empresa de seguridad en la ciudad de Trujillo.

H4: Existen diferencias significativas el factor realización de la motivación laboral entre los administrativos versus vigilantes de una empresa de seguridad en la ciudad de Trujillo.

1.4. Variables e Indicadores

El presente estudio tiene como variable Motivación Laboral, la cual será evaluada a través del inventario de Motivación Laboral (IML) de los autores Arévalo, Edmundo & Allan, Luis Eduardo (2012), teniendo como indicadores.

- Cultura organizacional.
- Identificación y valores.
- Realización
- Trabajo en equipo.

1.5. Diseño de Ejecución

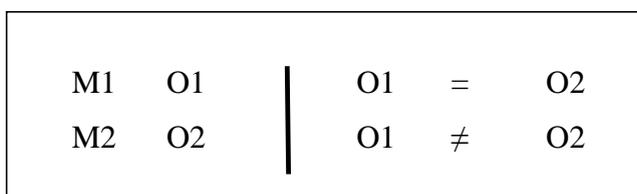
1.5.1. Tipo de Investigación

El presente estudio es de tipo sustantiva, el cual está orientado al conocimiento de los estudios de los fenómenos, ya sea para describirlos o explicarlos, indicando que el propósito de la ciencia es la manifestación de los hechos. (Sánchez, Reyes, & Mejía, 2018).

1.5.2. Diseño de Investigación

La investigación cuenta con un diseño descriptivo-comparativo, porque es una investigación toma en cuenta realizar una comparación entre dos muestras o más específicamente clasificadas con el fin de observar las semejanzas y diferencias ya sea de una o más variables. (Sánchez, Reyes, & Mejía, 2018).

Diagrama de diseño descriptivo comparativo:



Donde:

M1: Muestra de personal Administrativo

M2: Muestra de personal Vigilantes

O1= Resultados de la motivación laboral en grupo 1

O2= Resultados de la motivación laboral en grupo 2

O1=O2: No hay diferencias significativas

O1≠O2: Existen diferencias significativas

1.6. Población-Muestra

1.6.1. Población

La población del estudio, lo integran 102 colaboradores Administrativos y Vigilantes, quienes se hallan laborando en una empresa de Seguridad de Trujillo; siendo estos de ambos sexos, cuyas características se expresan en la siguiente tabla:

Tabla 1

Tamaño poblacional de los sujetos de estudio según el género y la función que desempeñan en la organización.

Género	Función	N	%
Masculino	Administrativos	12	11,8
	Vigilantes	52	50,9
Femenino	Administrativos	28	27,5
	Vigilantes	10	9,8
Total		102	100

Fuente: Datos proporcionado por la empresa

Se lee en la tabla 1, que el mayor volumen de sujetos se ubica en el grupo de vigilantes varones, seguido del grupo de mujeres administrativas; seguidamente los varones administrativos y con un 9.8% vigilantes mujeres.

1.6.2. Muestra

Debido a que las autoras de la investigación son conscientes de que no es posible generar resultados confiables con una muestra menor a la población del estudio, se decide optar por utilizar la muestra censal, este tipo de muestra permite elegir aquellos casos posibles que accedan ser incluidos. Esto, basado en la provechosa accesibilidad y cercanía de la población para el investigador. (Otzen & Manterola, 2017).

Por lo tanto, la muestra la componen 102 trabajadores de una empresa de seguridad, distribuidos en 62 operarios y 40 administrativos, de ambos sexos (varón y mujer), con edades que fluctúan entre 18 y 60 años, que se encuentren trabajando hace 6 meses y mantengan su contrato vigente. La selección de la muestra fue conforme los siguientes criterios:

Criterios de inclusión

- Trabajadores con contrato vigente y con 6 meses laborando.
- Trabajadores con edades comprendidas de 18 a 60 años.
- Trabajadores que brinden su consentimiento informado.
- Formularios correctamente llenados.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que se encuentren de vacaciones o con licencia.
- Trabajadores que no aceptaron el consentimiento para participar en la investigación
- Formularios contestados al azar.

1.6.3 Muestreo:

Según el autor Ames lo define como Ames et al. (2019) y BMC (2019); se refieren al concepto de marco de muestreo, al cual identifican como un listado (generalmente incompleto) de elementos de la población que son objeto de la investigación planteada y que incluye a todas las personas o casos para los que se pretende comprobar la validez de las hipótesis planteadas.

1.7. Técnicas, Instrumentos, Fuentes e informantes

Técnica

La técnica de recolección de datos empleada en la investigación es la técnica psicométrica, porque se hará uso de instrumentos que han sido elaborados mediante procedimientos estadísticos, y se caracterizan por estar rigurosamente estandarizado y tipificado tanto en la administración, corrección e interpretación. (Cardona, Chiner & Latur, 2006).

Instrumentos

Inventario de Motivación Laboral (IML), de los autores Edmundo Arévalo y Eduardo Izquierdo, se originó en la Universidad Privada Antenor Orrego-Escuela Profesional de Psicología, Trujillo-Perú, con año de publicación 2012; asimismo, su ámbito de aplicación es colaboradores que de diversas organizaciones, que sepan leer y escribir, además el propósito de dicho inventario es evaluar el nivel de motivación hacia el trabajo y los factores que mejor influyen; por último, el tipo de normas es puntuaciones en percentiles y eneatis; además se presenta un perfil que permite visualizar el nivel de motivación hacia el trabajo.

Este inventario va orientado a los empleados de distintas organizaciones, la aplicación de la prueba alcanza darse de forma individual o grupal, a su vez se pide que como mínimo las personas que serán evaluadas sepan leer y escribir, teniendo como fin saber el grado y compromiso sobre el nivel de motivación en el ámbito laboral, a su vez los componentes que pueden influir.

La estructura del instrumento está constituida por 40 reactivos, distribuidos en cuatro factores:

Cultura organizacional, valora el nivel de los empleados para cumplir con la personalidad que caracteriza a la organización, como las normas o costumbres, y la identidad que caracteriza a la misma. Además, de conocer la influencia del ambiente en su confort, comodidad y seguridad. Los ítems son: (ítems: 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37)

Identificación y valores. Es el nivel de identidad de los colaboradores con la organización, compromiso y bienestar para desenvolverse en procura de los objetivos de la misma; apoya al acatamiento de valores y normas en la empresa. Se esfuerza por cumplir con sus labores por el sentimiento de compatibilidad con la empresa en sus objetivos personales. Los reactivos que evalúa este factor son: (ítems: 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38),

Realización, grado de realización personal y laboral; sentir que las expectativas son cumplidas a través del reconocimiento que posee la organización; objetivos personales y en relación a la empresa visualizar un futuro positivo, evalúa a este factor, a través de los siguientes ítems: (ítems: 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39),

Trabajo en equipo; importancia de implicarse en el trabajo de equipo, brindarse apoyo mutuo, mostrar intereses, metas compartidas, el mismo que se evalúa a través de los siguientes reactivos: (ítems: 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40),

Validez y confiabilidad

En dicho estudio Arévalo y Izquierdo (2012) en Trujillo, Perú, para demostrar la validez de contenido, de la EML recurrieron a método de criterio de Jueces. Esta técnica radicó en suministrar el instrumento a criterio de jueces: 04 psicólogos expertos con más de 15 años en trabajos en el área organizacional, a quienes se les proporcionaron el instrumento; informando los conceptos de cada factor de la escala, siendo aprobado unánimemente los 40 elementos; para luego ser procesados estadísticamente para establecer la validez de constructo. Este proceso se desarrolló con una muestra de 300 sujetos de ambos sexos de diferentes organizaciones de la ciudad de Trujillo.

En cuanto a la confiabilidad, utilizaron el método de mitades, empleando el estadístico Pearson y corregido con Spearman Brown, teniendo los siguientes índices como resultados: Cultura organizacional (,89); Identificación y valores (,91); Realización (,87); y Trabajo en equipo (,85); indicándonos que el inventario de Motivación Laboral posee una confiabilidad altamente caracterizada como muy buena, presentando así una alta consistencia interna.

1.8. Procedimiento para la recolección de datos

Se requirió el permiso respectivo a las autoridades de la empresa de seguridad, una vez aceptado, se coordinó con cada área de la organización para planificar el horario y las fechas correspondientes. La toma de datos, se realizó de manera presencial; para cuyo efecto se coordinó y planificó previamente el ambiente de trabajo, la misma que presentó las condiciones físicas apropiadas para tal fin. En este proceso, también se consideró los aspectos éticos, como: mantener la confidencialidad de los datos, solicitar el asentimiento informado, brindar adecuadamente las instrucciones que provee el manual de la prueba, entre otros.

Una vez aplicada el instrumento, se procedió a la ponderación de los resultados a través de la calificación por indicadores, estableciendo primeramente los niveles de motivación laboral, para luego, pasar los datos a la hoja de cálculo Excel, para posteriormente ser procesados a través del Software SPSS, versión 25.

1.9. Análisis estadístico

Para proceder a evidenciar los hallazgos desde el punto de vista estadístico, en primer lugar, se elaboró la base de datos en una hoja de cálculo de Excel, para posteriormente transferirlo al programa de SPSS, versión 26. En este proceso; se determinó la normalidad de los datos a través del estadístico Kolmogorov Smirnov por ser mayor a 50 sujetos, una vez aplicada la prueba de normalidad, se analizaron las diferencias significativas entre ambos grupos, a través de la U de Mann-Witney.

La prueba de normalidad arrojó los siguientes resultados: para las dimensiones cultura organizacional, identificación y valores y realización, se obtuvo distribución no normal ($p < .05$), por tanto, para realizar el análisis de diferencias, es pertinente utilizar la prueba de U de Mann-Whitney. No obstante, para la dimensión trabajo en equipo y motivación laboral general, la distribución de los datos es normal ($p > .05$), siendo adecuado utilizar t de student, tal como se aprecia en el anexo.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A Nivel Internacional

Macías (2018) en Guayaquil, realizó un estudio sobre Motivación docente y calidad educativa, con método básico y correlacional, en 40 docentes, utilizando el cuestionario de Calidad Educativa diseñada por Silvia Alarcón (2013). Los resultados evidencian que un 67,5% tuvo un nivel poco adecuado, 25% en inadecuado y el 7,5% en adecuado.

Arévalo (2018) Guayaquil, ejecutó un estudio titulado Motivación y satisfacción laboral, de tipo descriptivo-correlacional, no experimental, en 30 docentes, aplicando la Escala para medir la motivación Delgado & Erodita (2018) y el Cuestionario para medir la satisfacción laboral Olivera & Orlinda (2017), evidenciándose que el 100% se encuentra en el nivel eficiente respecto a la motivación laboral.

Cadena (2019), en Pichincha, Ecuador, investiga la motivación y su relación con el desempeño laboral en la Empresa de servicios de seguridad, encuestó con una muestra de 50 trabajadores del área operativa. Para la toma de datos de ambas variables, utilizó encuestas con evidencias de validez y confiabilidad. Como resultado encuentra que en general existe correlación significativa entre las variables estudiadas; además, de que el mayor volumen de sujetos (85%) poseen una baja motivación y consecuentemente el desempeño laboral decae ostensiblemente.

A Nivel Nacional

Celada, Katherine (2016), en la ciudad de Cajamarca estudio la relación entre la motivación laboral con el clima organizacional en agentes de seguridad y vigilancia en una empresa privada especial de bucráneo SAC. La población fue 118 agentes de dicha organización quienes respondieron la Escala de Motivación Laboral (Escala MLORG) y la escala de Clima Laboral de Sonia Palma. Ambos instrumentos evalúan propiamente psicométricas que garantizan su uso apropiado. Los hallazgos más importantes indican una correlación directa y significativa las dos variables; asimismo, las dimensiones como el factor higiénico general el 41.3% tiene una media motivación, asimismo el factor motivación es en general 30.1% que alcanza nivel alto, 18.6% en el rango bajo.

Rodríguez (2017), en Huaraz, Ancash, determinó en vínculo entre la implicancia emocional (engagement) y la motivación laboral en 77 participantes de una empresa minera, empleando el cuestionario de implicancia emocional (UWES) y el inventario de motivación para el trabajo (IMT). Los resultados demostraron en grado general 57% de nivel moderado, por lo consiguiente un nivel alto 43%; por otro lado, no existieron individuos en rango bajo.

Ríos y Romero (2018) Huánuco, investigaron el vínculo entre motivación laboral y desempeño docente. Trabajaron con 26 maestros de los cuales 16 son mujeres y 10 varones, los instrumentos que utilizaron fue un cuestionario elaborado por los tesisistas, cuyas evidencias de validez y confiabilidad fueron corroborados a través de la opinión de jueces con coeficiente de Aiken mayores a 0,70 y la consistencia interna a través del Alfa de Cronboch igual a 70. Los hallazgos más significativos indican que existe una correlación muy débil entre dichas variables $0,97 (p)=0,95$ es decir las variables motivo de estudio aun cuando coexisten las variables en dicha población estas son independientes en los sujetos de estudio. Igualmente hallan que el nivel de motivación laboral en los sujetos de la muestra es un 42% se ubica en un rango medio, el 31% nivel alto, 27% en un nivel bajo y en cuanto a desempeño docente los valores porcentuales indican que el 47% se ubica en un nivel bueno, 38% nivel medio, 37% en un nivel bajo de desempeño.

Samamé, Renato (2019), en la ciudad de Lima; investigó la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de una compañía de seguro del distrito de Miraflores; la muestra estuvo compuesta por 141 trabajadores utilizando como instrumento para la variable motivación laboral el cuestionario elaborado por Toro en 1998 y Anaya Suarez 2004. Concluye que la motivación intrínseca e extrínseca se correlacionan positivamente y significativamente con el logro de metas, predomina la motivación intrínseca; además el autor menciona que la característica del desempeño es la competencia seguido de las relaciones interpersonales.

A Nivel Regional y Local

Núñez, Dolka (2015), en la ciudad de Chiclayo, correlaciono la motivación y desempeño laboral en agentes de seguridad en una empresa privada de dicha ciudad.

Encuestó a una población de 186 colaboradores y determinó su muestra a través de un muestreo aleatorio simple que fueron 153. Como instrumentos utilizaron la Escala de Motivación Laboral y la Escala de Desempeño Laboral ambos adaptados y baremados para tal propósito. En cuanto a los hallazgos encuentra que la motivación laboral en mayor medida se ubica en el rango medio y en el desempeño laboral igualmente en medio, del mismo modo se encuentra en las dimensiones de salario y supervisión conductos de extra rol, con reconocimiento y progreso profesional. La investigadora finaliza recomendando que la gerencia de dicha organización contemple la necesidad de seleccionar las personas de acorde a un perfil y que esta ayude a cubrir las necesidades de la organización y colaboradores, asimismo tener un programa de incentivo motivacional.

Gonzales (2017) Trujillo, en su estudio descriptivo, determinó las discrepancias de Motivación Laboral en 90 agentes de seguridad de una universidad pública y 71 de una privada de Trujillo, de ambos géneros, empleando el Inventario de Motivación Laboral (IML). Los resultados señalan que no se encuentra diferencia a nivel general y dimensional. Asimismo, se encontró diferencia en el factor Identificación y Valores, en los dos grupos de estudio.

Plasencia y Viñas (2019) en Trujillo, determinaron la influencia de la motivación laboral en el clima organizacional del Comercial Converse del Mall Plaza, en 25 personas, empleando un instrumento elaborado por las mismas autoras, se evidencia que la motivación laboral tiene influencia positiva en el clima organizacional

Aguirre (2019), en Trujillo, en un estudio descriptivo - correlacional entre la Motivación Laboral y Síndrome de Boreout en 120 docentes de instituciones educativas estatales, se evidenció una correlación significativa y negativa en las 2 variables de estudio, y un nivel medio de Motivación, predomina un nivel de bajo en Boreout.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Abordaje de la motivación

La motivación es un constructo que ha sido definido por varios autores de y de variadas formas; para este trabajo, asumimos las ideas de Delgado (1999: 56), que, hace referencia a la motivación, como un proceso para obtener aquel sentido de esfuerzo; el cual conlleva a lograr ciertas metas específicas, satisfaciendo así necesidades o expectativas.

Entonces la motivación es una palabra que está dividida en dos partes: motivo o acción; en otras palabras, es la razón o motivo que indica que vamos a ejecutar una determinada acción, la cual actúa como un motor que todo ser humano posee para poder seguir logrando cosas a lo largo de la vida ya sea para obtener un beneficio o eliminar algo que hace daño.

Por su parte, Gelabert (2010) indica que dicho termino alude al esfuerzo, impulso o al mantenimiento comportamental del colaborador, con el fin de realizar un buen trabajo, buscando lograr eficazmente los objetivos trazados dentro de la organización.

Pereira (2009) cita a Maier (1999) quien la define como el proceso para accionar una conducta y poder observar los resultados obtenidos por dicha decisión.

Barrera (2010) explica que permite la realización de una conducta mediante la regulación de impulsos conscientes e inconscientes. La motivación es lograr satisfacer las necesidades básicas para poder acceder a las sociales, teniendo como beneficio el afecto e interacción social.

Así mismo, Maslow (1954) en Torres (2020) explicó que la motivación es continua, interminable, volátil y compleja, y es una característica casi universal de casi todas las situaciones biológicas.

En otras palabras, es una herramienta en beneficio del desempeño personal para la realización de actividades; sin embargo, ha sido transmitida por medio de la racionalización de trabajo que es el resultado del movimiento de las relaciones humanas nacidos en los años 20 hasta nuestros días, donde fueron analizadas las

influencias de las condiciones sociales en la motivación haciendo hincapié en el estilo del mando de las comunicaciones y de las composiciones de grupos de trabajos.

Cada teoría ha ido proporcionando percepciones de la motivación, según el conductismo, la estimulación pondría en acción al individuo; según los cognitivistas, el individuo intentaría aumentar su estimulación. Con ello, la conducta optaría por un modo exploratorio, movido por la necesidad y la curiosidad.

James & Lange (1834) en su Teoría de la motivación por emociones, referido por Melamed (2016), señala que las emociones provienen de reacciones fisiológicas que, a su vez, genera comportamientos para retornar a la estabilidad original del individuo; intenta disminuir las sensaciones negativas.

En el psicoanálisis, Freud refiere acerca de los motivos inconscientes con tendencia sexual y agresiva que logra un afecto sexual a partir del ego de las personas. El cerebro impulsa a la conservación del cuerpo y también hacia su actividad sexual, evitando el dolor en lo posible. Con respecto a la pulsión, permite facilitar la entrada a la satisfacción mental y evitar las situaciones dolorosas. Es un modelo centrado en el placer, con aumento y reducción del placer en el ser humano.

En relación a la clasificación de la motivación, existen diferentes taxonomías; para este trabajo, se ha considerado la propuesta de Herzberg (1959) en Maderos (2019) quien lo ha sistematizado del siguiente modo:

Factores de Higiene: Siendo factores extrínsecos, ya que las decisiones dependen de la empresa como las compensaciones e incentivos y entre otros; estos factores de Higiene son básicos, pero no totalitarios para promover la motivación del colaborador en el tiempo. Tomando en cuenta si el trabajo se percibe como agradable o no, premiando con algunos incentivos para el bien de su desempeño laboral.

Factores de Motivación: Son los deberes al interior de la empresa, por ejemplo, el reconocimiento del trabajo realizado de una manera óptima; es decir, que una persona se encuentra así mismo satisfecha porque están reconociendo su trabajo, otro elemento sería la entrega de una mayor responsabilidad con el fin de enriquecer las tareas y demostrar sus habilidades.

Según Herzberg, los motivos del comportamiento humano son más profundos y estables cuando se idealizan, estando relacionados con la satisfacción individual. Herzberg (1959) refiere que el rendimiento se ve mejorado a partir de la satisfacción percibida, creando una teoría motivacional.

Maslow (1943) en su teoría Jerárquica de las necesidades, referido por Pérez (2020) de acuerdo a las necesidades la persona opta por algún comportamiento, distribuyendo así aquellas necesidades en forma de una pirámide organizando dichas necesidades desde lo primario hasta lo secundario empezando por:

Necesidades Fisiológicas: Son aquellas necesidades relacionadas con el mantenimiento de la vida, por ejemplo: beber, comer, dormir.

Necesidades de Seguridad: Percibiendo la sensación de protección contra consecuencias físicas o emocionales siendo estas: empleo estable, salud individual, seguridad moral, salud familiar.

Necesidades Sociales: Maslow indica que las personas necesitan tener interacción entre sus pares, por ello este tipo de necesidad tiene que ver con el desarrollo afectivo y relaciones sociales: amor, afecto y compañerismo.

Necesidades de Estima: Dividida así es 2 partes estima alta que vendría hacer la capacidad del individuo de respetarse y comprenderse a sí mismo y la estima baja hace referencia al reconocimiento que tiene la persona a sus compañeros o jefe de trabajo.

Necesidades de Autorrealización: Referidas a objetivos abstractos que se alcanza la persona mediante acciones que se producen durante un periodo de tiempo ejemplo: crecimiento personal, desarrollo personal, capacidad para la resolución de problemas.

A nivel laboral, el personal buscará su seguridad, deseará tener interacción social, poder acceder a compensaciones, y finalmente anhelará su crecimiento personal. Davis y Newstrom (1993). Buscando constantemente por mejorar dicha sensación positiva de sus necesidades

Así mismo Senge (2004) refiere que las empresas apuntan a cubrir la falta de autoestima y autorrealización.

Teniendo en cuenta la teoría de Maslow indica que cuando un colaborador con empleo estable tiene una remuneración económica logra satisfacer sus necesidades de orden inferior de manera deseable.

Años después del modelo de Maslow, David Mc Clelland planteó la teoría de las tres necesidades denominada

Teoría de los motivos Sociales de Mc Clelland (Davis y Newstrom, 1993).

Necesidad de logro: Impulso por sobresalir y tener éxito, buscando retos que involucren la responsabilidad personal para lograr soluciones para los problemas

tienden a estar en una búsqueda constante de retroalimentación con el fin de alcanzar sus metas.

Mc Clelland distingue las necesidades de dominio social y de autoridad individual. Tienden a preocuparse por el resto los sujetos que están más cerca del primer tipo, sin embargo, las que tienen un fuerte poder personal principalmente desean ganar poder para su propio beneficio.

Necesidad por afiliación: Refiriéndose a las relaciones interpersonales entre las personas con el fin de establecer vínculos de amistad o cooperación entre sus compañeros, compartiendo situaciones, vivencias de trabajo en equipo o esfuerzo.

Según McClelland, estas personas suelen ser excelentes empleados que líderes porque tienen dificultades para dar órdenes. Cabe señalar que se han explicado dos tipos de líderes: los líderes de tareas, que se relacionan a una alta producción, y los líderes socioemocionales, que se especializan en mantener la dinámica de grupo.

Necesidades de poder: Se refiere al grado de influencia que el individuo ejerce sobre otras personas dentro de su equipo, siendo más competitivas, disfrutando de aquellas tareas donde se les encomienden que gestione equipos de trabajo, alarmándose así por su renombre dentro de la empresa o equipo.

Mc Clelland distingue dos tipos de poder: necesidades de poder social y necesidades de poder individuales. Tienden a preocuparse más por los demás los que se acercan al primer tipo, a su vez, las que tienen un fuerte poder personal principalmente desean ganar poder para su propio beneficio. La propuesta de McClelland permite que la gerencia y el supervisor logren diferenciar de alguna manera a sus empleados, según sus inclinaciones o necesidades.

Alderfer (1969), referido por Arévalo (2012), plantea la motivación desde una mirada tridimensional, que abarca en su **Modelo E-R-C**. Las necesidades de existencia, de relación y de crecimiento (ERC). *La existencia* refiere el cubrir las necesidades fisiológicas y de seguridad. Las de *relación* cubre el aspecto social y estima personal. Las de *crecimiento* apuntan a la autorrealización. De manera que se puede resumir como la voluntad o esfuerzo que realiza el sujeto por alcanzar sus metas en la organización, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal. (Robbins, 2009).

En este contexto, se ha considerado el instrumento de motivación laboral (IML), el mismo que ha sido construido, basándose en el planteamiento de Alderfer

(1969) quien propone su teoría en tres dimensiones (E-R-C); a decir de Arévalo e Izquierdo (2012), los factores motivacionales en el ámbito laboral desarrollados hacen referencia a la cultura organizacional, y la identificación y valores como elementos de la existencia; el trabajo en equipo, responde la concepto de relación, así como la cultura organizacional. En efecto esta perspectiva de Alderfer, sustenta la necesidad de que los individuos logren lo que él denomina la autorrealización

Del mismo modo Hull (1943), en su *Teoría de la reducción de Impulso* sostiene que detrás la motivación, aprendizaje y conducta está el impulso actuando como fuerza principal de todas ellas, según Hull la necesidad impulsa los comportamientos que va a satisfacer dicha necesidad.

Elaborando así un modelo de aprendizaje basado en la reducción del impulso donde utiliza dicho termino denominado drive , término referido al estado de tensión a causa de las necesidades de tipo fisiológico o biológico, por ejemplo: la privación de la comida generara la necesidad del hambre , la cual activara el impulso que desencadenara varias conductas satisfaciendo la necesidad y la conducta que satisfaga la necesidad quedara reforzada, en tal sentido la conducta motivada depende de 2 factores el impulso y el hábito, entonces la intensidad de la conducta dependerá de la intensidad de la respuesta aprendida y de la intensidad del impulso.

$$\text{Conducta} = f(sEr) = f(D * K * sHr).$$

sEr --- potencial evocador de respuesta.

D -----drive o impulso.

K -----motivación de incentivo o cantidad y calidad de la recompensa.

sHr ---- fuerza del hábito.

La necesidad activa el impulso, que a su vez integra otras variables, las cuales contribuye a generar una respuesta mediante una conducta.

Por ejemplo, para encontrar un estado cómodo, tanto los humanos como los animales buscan formas de cubrir las necesidades biológicas. Según Hull, si se realiza un comportamiento para reducir este impulso, entonces el comportamiento se repetirá en el futuro si surge una necesidad similar.

En base a las ideas de Thorndike acerca de la motivación, Hull elabora su teoría, hablando sobre la reducción del impulso.

La motivación humana requiere de algunos factores, el cual nos indica su conducta en situaciones según la recompensa que va a obtener, siendo estas; *la teoría de la expectativa, valencia e instrumentalidad* de Vroom (1964).

La expectativa: Es la voluntad que la persona tiene para alcanzar lo que se propone o superar aquellos obstáculos que se presentan, partiendo así con la relación de esfuerzo – desempeño, ya que si la persona se esfuerza obtendrá un nivel de desempeño elevado donde al tener este alto desempeño obtendrá una recompensa, obteniendo la capacidad para alcanzar una meta personal.

Instrumentalidad: Relación establecida entre el desempeño y la recompensa que tiene el empleado cuando ejecuta su trabajo, pensado así en las probabilidades de que la organización tome en cuenta su desempeño para que así le otorgue recompensas ya sean primarias referidas a aumentos de sueldos o secundarias basadas en reconocimientos u oportunidades., representada con los valores +1 si la recompensa le interesa si no le interesa será -1 y si es indiferente a la recompensa tendrá como valor 0. (David y Newstrom,1993).

Valencia: Es el valor que la persona le pone a la recompensa, como la valoración del sueldo, vacaciones o de tiempo libre.

Entonces aquella teoría se basa en entender la motivación de cada persona a la vez ver aquel nexo entre el esfuerzo, desempeño como también la recompensa al igual que el goce de propósitos de índole personal.

Dentro de las teorías en proceso, encontramos la **explicación de la equidad de Robbins (2009)** sobre la motivación, comparando sus esfuerzos con los resultados obtenidos del trabajo. Pudiendo percibir si existe justicia acorde a sus contribuciones, según su yo interior, la experiencia personal, comparación con otros empleados dentro o fuera de la empresa.

Resumiendo, sobre las diversas teorías de la motivación, podemos señalar que todas ellas buscan explicar que la energía interna que subyace de cada individuo para alcanzar sus metas, se presenta desde una perspectiva global, porque es la base de toda acción individual que busca la realización personal, conocido en términos de Maslow como la autorrealización, o actualización.

Arévalo e Izquierdo, (2012), presentan **indicadores de la motivación laboral**, del siguiente modo: *Cultura organizacional*,

Cultura organizacional, valora el nivel de los empleados para cumplir con la personalidad que caracteriza a la organización, como las normas o costumbres, y la identidad que caracteriza a la misma. Además, de conocer la influencia del ambiente en su confort, comodidad y seguridad.

Identificación y valores. Es el nivel de identidad de los colaboradores con la organización, compromiso y bienestar para desenvolverse en procura de los objetivos de la misma; apoya al acatamiento de valores y normas en la empresa. Se esfuerza por cumplir con sus labores por el sentimiento de compatibilidad con la empresa en sus objetivos personales.

Realización, grado de realización personal y laboral; sentir que las expectativas son cumplidas a través del reconocimiento que posee la organización; objetivos personales y en relación a la empresa visualizar un futuro positivo.

Trabajo en equipo; importancia de implicarse en el trabajo de equipo, brindarse apoyo mutuo, mostrar intereses, metas compartidas.

Bedodo y Giglio (2010) afirman que la motivación en el laburo contiene procesos personales y que estos tienen implicancias en su desempeño y satisfacción laboral, teniendo elementos de la propia empresa que influyen en su motivación, siendo un medio para otras cosas el trabajo.

El ámbito laboral beneficia tanto al empleado como al empleador, teniendo la finalidad de mejorar la calidad de vida por medio de la satisfacción de sus necesidades; pero estos factores laborales no pueden simplificarse a razones meramente económicas. Tal aseveración es errónea porque las personas trabajan cuando sus necesidades económicas están plenamente satisfechas. Los motivos que conducen a las personas a trabajar, están relacionados con recompensas sociales, estatus, sentimientos de interés, etc.

Así mismo, es importante enlazar las ideas teóricas sobre el tema, al contexto sociocultural de los sujetos de estudio; toda vez que se trata de una población, cuyas condiciones económicas son insuficientes, y muchos de ellos se ven forzados a cumplir estas actividades, motivados por cubrir las necesidades básicas como padres o madres de familia, y las de sus familias. En efecto, no todos aquellos que cubren esta función están preparados ni mucho menos poseen vocación para tal fin; podemos aseverar que se tratan más bien de un trabajo circunstancial, por lo tanto, esta condición puede ser un factor negativo, en la dinámica interna de cada sujeto; “Hacer algo por necesidad”; sin

embargo, no todo parece ser negativo, porque finalmente, dada las condiciones socioeconómicas de nuestra realidad, encuentran en el trabajo un fuente de realización aunque se a mínima; por lo tanto podemos coincidir con la teoría Maslow, quien enfatiza, en la jerarquización de las necesidades; podemos asumir, en tal sentido, que este grupo etéreo, se ubica entre la primera y segunda necesidad básica.

En definitiva es importante evaluar la pertenencia y la búsqueda de empleados a través de experiencias , hábitos , creencias , satisfacción e identidades con otros integrantes de la organización para ello es necesario que la empresa brinde importancia al bienestar y compromiso , para que así pueda alcanzar las metas organizacionales a la vez obtener apoyo hacia las normas y valores, para así tener una visión positiva en un futuro , buscando cohesión y compromiso de trabajo en equipo con el objetivo hacia un bien común y corporativo.

2.3. Marco Conceptual

a) Motivación Laboral

Alderfer (1969), referido por Arévalo (2012), plantea la motivación desde una mirada tridimensional, que abarca en su *Modelo E-R-C*. Las necesidades de existencia, de relación y de crecimiento (ERC). *La existencia* refiere el cubrir las necesidades fisiológicas y de seguridad. Las de *relación* cubre el aspecto social y estima personal. Las de *crecimiento* apuntan a la autorrealización. De manera que se puede resumir como la voluntad o esfuerzo que realiza el sujeto por alcanzar sus metas en la organización, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

Tabla 2

Niveles de motivación laboral en el grupo de personal administrativo de una empresa de seguridad de la ciudad de Trujillo.

Niveles	Cultura organizacional		Identificación y valores		Realización		Trabajo en equipo		Escala total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	27	67.5%	24	60%	20	50%	20	50%	20	50%
Moderado	10	25%	11	27.5%	15	37.5%	14	35%	15	37.5%
Bajo	3	7.5%	5	12.5%	5	12.5%	6	15%	5	12.5%
Total	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%

Nota. Datos extraídos del estudio

En la tabla 2, se lee que, para el personal del grupo administrativo, tanto para las dimensiones cultura organizacional (67.5%), identificación y valores (60%), realización (50%), trabajo en equipo (50%), como la motivación laboral a nivel general (50%), el mayor porcentaje de sujetos se ubica en el nivel alto, seguido del nivel moderado.

Tabla 3.

Niveles de motivación laboral para el grupo de personal dedicado a la vigilancia de una empresa de seguridad de la ciudad de Trujillo

Niveles	Cultura organizacional		Identificación y valores		Realización		Trabajo en equipo		Escala total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	34	54.8%	22	35.4%	30	48.4%	32	51.6%	32	51.6%
Moderado	20	32.3%	20	32.3%	22	35.5%	20	32.3%	20	32.3%
Bajo	8	12.9%	20	32.3%	10	16.1%	10	16.1%	10	16.1%
Total	62	100%	62	100%	62	100%	62	100%	62	100%

Nota. Datos extraídos del estudio

En la tabla 3, se muestra que, para el personal dedicado a la vigilancia, tanto para las dimensiones cultura organizacional (54.8%), identificación y valores (35.4%), realización (48.4%), trabajo en equipo (51.6%), como la motivación laboral a nivel general (51.6%), el mayor porcentaje de sujetos se ubica en el nivel alto, seguido del nivel moderado.

Tabla 4.

Análisis de diferencias en la motivación laboral en general, entre el personal administrativo y vigilantes de una empresa de seguridad de la ciudad de Trujillo

Grupos	Media	Diferencia de medias	t	Sig. (p)
Administrativos	165.13	8.56	3.352	.001
Vigilantes	156.56			

Nota. Existen diferencias altamente significativas a nivel $p < .01$

En la tabla 4, se muestra que existen diferencias altamente significativas ($p < .01$) en la motivación laboral de la escala general, entre los grupos del personal administrativo y vigilantes, donde los administrativos poseen mayores niveles motivaciones (165.13).

Tabla 5.

Análisis de diferencias en la dimensión cultura organizacional entre el personal administrativo y vigilantes de una empresa de seguridad de la ciudad de Trujillo

Grupos	Rango promedio	U	Sig. (p)
Administrativos	62.61	795.500	.002
Vigilantes	44.33		

Nota. Existen diferencias altamente significativas a nivel $p < .01$

En la tabla 5 se observa que existen diferencias altamente significativas ($p < .01$) en la dimensión cultura organizacional entre los grupos del personal administrativo y vigilantes, donde los administrativos poseen mayores niveles en este factor (62.61).

Tabla 6

Análisis de diferencias en la dimensión identificación y valores entre el personal administrativo y vigilantes de una empresa de seguridad de la ciudad de Trujillo

Grupos	Rango promedio	U	Sig. (p)
Administrativos	57.98	981.000	.075
Vigilantes	47.32		

Nota. No existen diferencias significativas ($p > .05$)

En la tabla 6 se aprecia que no existen diferencias significativas ($p > .05$) en la dimensión identificación y valores entre los grupos del personal administrativo y vigilantes.

Tabla 7

Análisis de diferencias en la dimensión realización entre el personal administrativo y vigilantes de una empresa de seguridad de la ciudad de Trujillo

Grupos	Rango promedio	U	Sig. (p)
Administrativos	51.81	1227.500	.931
Vigilantes	51.30		

Nota. No existen diferencias significativas ($p < .01$)

En la tabla 7 se visualiza que no existen diferencias significativas ($p > .05$) en la dimensión realización entre los grupos del personal administrativo y vigilantes.

Tabla 2

Análisis de diferencias en la dimensión trabajo en equipo entre el personal administrativo y vigilantes de una empresa de seguridad de la ciudad de Trujillo

Grupos	Media	Diferencia de medias	t	Sig. (p)
Administrativos	41.73	3.29	2.816	.001
Vigilantes	38.44			

Nota. Existen diferencias altamente significativas a nivel $p < .01$

En la tabla 8 se observa que existen diferencias altamente significativas ($p < .01$) en la dimensión trabajo en equipo entre los grupos del personal administrativo y vigilantes, donde los administrativos poseen mayores niveles en este indicador (41.73).

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS DE RESULTADOS

La motivación en el ámbito organizacional, es sin lugar a dudas uno de los aspectos que, tanto investigadores como ejecutivos, intentan discernir sobre su importancia y los efectos que trae en la productividad de la organización. Autores como Chiavenato (2002), Méndez (2019), Marín y Henao (2016), Parrales, et. al. (2022) coinciden en señalar que la motivación es una variable a la que se debe dar mucha importancia porque resulta gravitante no solo en la organización, sino también en la satisfacción de los colaboradores.

De otro lado, en este trabajo, al abordar la motivación laboral en una población específica, como es una empresa que ofrece servicios de seguridad y vigilancia; resulta crucial en estos tiempos de tanta inseguridad e incertidumbre; es imperativo investigar y analizar todas sus implicancias. En efecto, se espera que sea el estado quien garantice la seguridad y tranquilidad social a partir de los órganos e instancias responsables, como policía nacional, municipios, a través del serenazgo, e incluso la sociedad civil organizada, en su conjunto; sin embargo, esto no es así; y la ciudad de Trujillo no está ajena a este fenómeno psicosocial tan preocupante.

En razón a ello, en este trabajo intentamos develar si las organizaciones privadas que brindan seguridad y vigilancia a los organismos particulares como: universidades, entidades financieras, centros de esparcimiento, entre otros; sus colaboradores, tanto administrativos como vigilantes, denotan una motivación laboral que les permita cumplir a cabalidad sus propósitos; y, además, analizar si existen o no diferencias significativas según en el factor funcional de dichos colaboradores.

En esa perspectiva, en un primer momento, se intenta establecer el nivel motivacional de los sujetos de estudio según la función que desempeñan en la organización. La tabla 2, expone datos en las cuales se visualiza, que en general predomina un nivel alto de motivación laboral en el personal administrativo de dicha empresa; es decir, el 67,5% percibe a su organización como una empresa cuya cultura organizacional está cimentada en la percepción de tener sentimientos de satisfacción e identidad; igualmente el 60% revela una gran identidad con su empresa, perciben que les ofrece bienestar y alto compromiso, los mismos que son compatibles con las metas organizacionales; en tanto que, el 50% revela una realización personal y laboral, porque la empresa cubre sus expectativas; similares hallazgos, se encuentra en el factor

trabajo en equipo; lo que sugiere que hay un alto grado de cohesión y compromiso para ayudarse unos a otros. En general, podemos asumir que el 50% de los sujetos de este grupo detentan una alta motivación; además se halla que el nivel de mayor propensión motivacional es el rango moderado, en los diferentes factores que evalúa la prueba; y los niveles bajos alcanzan un exiguo grupo de los sujetos de estudio.

Estos datos son compatibles con las ideas planteadas por Coromoto (2017), quien alude a la motivación como el factor preponderante en los trabajadores de una organización; así mismo, son contradictorios con el trabajo de Cadena (2019), quien halló bajo nivel motivacional, en los sujetos de estudio.

En cuanto al grupo dedicado a la vigilancia; en la tabla 3, se visualiza que revelan similares hallazgos al primer grupo, en la motivación laboral; toda vez que, los mayores porcentajes se ubica en el nivel alto (cultura organizacional (54,8%), identificación y valores (35,4%), realización (48,4%), trabajo en equipo (51,6%)), y en la escala general (51,6%).

Estos hallazgos pueden interpretarse desde dos planos: En el primer plano, podemos atribuir que la percepción de los colaboradores en general, sobre motivación laboral es buena; toda vez que, luego del confinamiento a raíz de la emergencia sanitaria del Covid-19, aún mantienen su trabajo; el mismo que les ofrece la posibilidad de cubrir sus necesidades básicas personales y familiares; de otro lado, al tratarse de una organización pequeña, es posible que los factores adversos a lo que nos referimos en la delimitación del problema, son superadas; y la empresa les ofrece las condiciones mínimas, para que sus colaboradores se sientan satisfechos y cuanto menos motivados.

Estas ideas, son confirmadas con el trabajo de Núñez Dolka (2015) quien también encuentra en su estudio, hallazgos semejantes, en una población similar a este trabajo; del mismo modo, Gonzales (2017) halla que la motivación en 90 agentes de seguridad se ubica en el rango medio. A si pues, podemos aseverar tal como lo plantea Gelabert (2010) que el esfuerzo o el impulso comportamental de los colaboradores se da con la finalidad de realizar un trabajo eficaz y concordante con la organización; y sobre todo, tal como señala Barrera (2010), uno de los aspectos más importantes es la motivación, que implica satisfacer las necesidades básicas, para acceder a las

necesidades sociales, y el beneficio final, es el afecto e interacción social. Finalmente, en este punto es pertinente considerar las ideas de Herzberg (1959), en Maderos (2019) cuando asume que los factores de higiene y motivación son claves para el rendimiento mejorado a partir de la satisfacción percibida.

Al analizar los resultados de la tabla 4, y realizando la contrastación de la hipótesis general, se lee que existen diferencias altamente significativas entre los grupos contrastados ($t= 3,52$). Donde los administrativos poseen una mayor motivación laboral, en general, estos hallazgos pueden interpretarse en el sentido que las condiciones laborales (ausencia de riesgos, mayor confort en el trabajo, mejores salarios y horarios más organizados, entre otros) serían las causas de dicha motivación. Aun cuando en ambos grupos existe una buena motivación en cada uno de los factores; sin embargo, es evidente que estas diferencias estén ligadas a los factores denominados de higiene, tal como lo señala Herzberg (1959), en Maderos (2019). Otro aspecto que se debe considerarse en estos resultados, tiene que ver con la cercanía que tienen los colaboradores con la organización y el clima laboral; siendo los administrativos quienes tienen mayor frecuencia con los aspectos organizacionales y el clima laboral; interpretación que se ve respaldado por los hallazgos alcanzados de Celada (2016).

En la dimensión cultura organizacional, cuando se comparan ambos grupos, se lee en la tabla 5 que hay diferencias significativas alcanzando un valor $U = 795.500$ a favor de los administrativos quienes revelan un nivel promedio de 62,61 respecto al 44,33 de los vigilantes; esto nos indica que la cultura organizacional es mejor percibido por el primer grupo; es decir, se sienten con mayor pertenencia, sus experiencias, hábitos, costumbres y creencias, en suma, perciben a la organización como un entorno que les brinda comodidad, confort y seguridad; probablemente los vigilantes al desempeñar su función en un entorno más distante de la organización, y con mayor riesgo, no poseen la misma percepción que los primeros.

En, en la dimensión identificación y valores tal como se percibe en la tabla 6, no se hallan diferencias significativas en este factor. Es posible que el factor de identidad del trabajador con la empresa, el bienestar y compromiso con las metas organizacionales y el cumplimiento de normas y valores de la organización; son independientes de la función que realizan. Lo que sugiere que la identificación en

ambos casos es parte de su compromiso institucional más allá de las normas y de las metas que tienen en cada una de sus tareas.

En la tabla 7 se lee, que no hay diferencias significativas en la dimensión de realización, entre los grupos contrastados. La realización como factor motivacional se entiende como aquel sentimiento de ser reconocidos por la organización acorde a sus expectativas. Es cuando hay una compatibilidad entre metas personales y de la organización y mirar de forma positiva la relación con su empresa. Es evidente que, en ambos grupos predomina los niveles moderados; lo que indicaría su independencia de la función laboral que ambos realizan : lo cual estaría más ligados al sentimiento de satisfacción que ha sido explicado por la teoría de la expectativa de Vrom (1964) en Robins (2009) cuando alude que la expectativa es la voluntad que tiene la persona para alcanzar lo que se propone superando los obstáculos que se presentan , lo que le permitirá tener una recompensa y capacidad para alcanzar sus metas.

Finalmente, el trabajo en equipo es una dimensión consignada en la motivación laboral, que hace referencia al grado de cohesión y compromiso para trabajar con los demás, ayudarse unos a otros, tener intereses y metas compartidas. Tal como se observa en la tabla 8, en este factor se hallan diferencias significativas a favor de los administrativos, quienes revelan una media de 43,73 respecto al 38,44 de los vigilantes. Lo que sugiere que el trabajo en equipo se evidencia mejor en los primeros debido a la cercanía, la facilidad de contactarse, el compromiso y la comunicación organizacional, que son más evidente. Estos hallazgos se apoyan en el trabajo de Plasencia y Viñas (2018) quienes concluyen en su trabajo, que la motivación laboral influye de manera positiva en distintos aspectos del clima organizacional; por lo tanto, la identificación y valores, así como la realización no son determinantes en el tipo de trabajo que desarrollan los sujetos de la muestra.

CAPÍTULO V
CONCLUSION Y
RECOMENDACIÓN

Conclusiones

Se evidencia en este trabajo que en general hay diferencias significativas en la motivación laboral, entre los grupos de administrativos versus vigilantes de una empresa de seguridad hallándose una media 1,651 para el primer grupo y 156,5 para el segundo grupo.

Al describir el nivel motivacional del grupo de administrativos, se halla en general un predominio en el rango alto en las 4 dimensiones que evalúa la prueba (67,5%, 60%, 30%, 50%) respectivamente, seguido del rango moderado.

En tanto que el grupo dedicado a la vigilancia, también revelan predominio en los niveles altos en los 4 factores de (54,8%, 35,4%, 48,4%, 51,6%) seguido del rango moderado.

Al comparar el factor cultura organizacional de la motivación laboral, entre ambos grupos, se encuentra diferencias altamente significativas (U Man Witney= 795.500 (p= 0.002)

La identidad y valores, así como la realización, son factores de la motivación laboral, en la que no hay diferencias significativas entre ambos grupos. (U Man Witney= 981.000 (p= 0.075)

Finalmente, se hallan diferencias significativas en el factor trabajo en equipo, entre los grupos comparados. (t= 2.816 (p= .001)

Recomendaciones

Se sugiere que la organización siga manteniendo políticas de incentivos y motivación laboral con sus trabajadores.

Al haber hallado diferencias significativas entre los grupos, se debe desarrollar programas de inducción, seguridad y salud ocupacional para poder lograr una mejor cultura organizacional

Con la finalidad de mejorar el factor de realización e identidad y valores, en general se sugiere mejorar el clima y la satisfacción laboral a través de talleres de crecimiento personal.

Finalmente, en virtud de que se ha trabajado con una muestra relativamente pequeña, se sugiere realizar otras investigaciones en poblaciones mayores, sea correlacionando con otras variables o desarrollando trabajos experimentales a fin de demostrar la eficacia de la motivación en poblaciones similares.

CAPÍTULO VI
REFERENCIAS Y ANEXOS

6.1. REFERENCIAS

Arévalo, E., y Allan, L. (2012). Inventario de motivación laboral. Trujillo, Perú.

Recuperado de:

<https://es.calameo.com/books/005118061a8dc77c3ee5f>.

Arévalo, Silvana (2018). Motivación y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2018. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en administración de la educación por la Universidad Cesar Vallejo de Bogotá. Extraído en enero del 2023 de:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56631/Ar%
a9valo_MSDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56631/Ar%c3%a9valo_MSDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Aguirre D. (2019). Motivación laboral y síndrome de Boreout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao.

Birch y Veroff. (1969) (I S. (2000), Aprender como Aprender. México: Trillas

Bedodo, V. y Giglio, C. (2006). Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica (Memoria para optar al título de Psicólogo). Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Sociales. Carrera de Psicología. Santiago, Chile

Compilación de Cesar Coll, Jesús Palacios y Álvaro Marchesi. Desarrollo psicológico y educación Psicología de la educación. Alianza Editorial (psicológica). (Madrid) 1990.

Cadena Alarcón, Evelyn Karina. (2019). La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha. Ecuador: Ambato

- Chiavenato, I. (2002). Introducción a la teoría general de la administración. México: Editorial Mc. Graw
- Cardona M., Chiner E. & Latur A. (2006). Diagnóstico psicopedagógico. España. Editorial Club Universitario.
- Coromoto, Humberto (2017) Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. hpenari@upse.edu.ec; hcpr100271@gmail.com
- Davis, K. y Newstrom J. (1993). Comportamiento Humano en el Trabajo. Editorial Mc Graw Hill. Décima edición.
- Delgado, N. (1999). Los Estilos de Enseñanza en Educación Física. Universidad de Granada, Granada.
- Espinoza, R y Mayorga, Y. (2018). Estudio comparativo de los niveles de motivación y su relación con el desempeño laboral de los servidores bajo diferentes regímenes laborales de la Dirección de Construcción del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.
- Gelabert, Miquel (2010). Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. 4ª. Edición. Madrid: ESIC Editorial.
- González E. (2017). Motivación laboral entre agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo.
- Herzberg, F. (1959). El trabajo y la naturaleza del hombre. Biblioteca Técnica Comercial Seix Barral, España.
- Hilgard. E.R. Introducción a la psicología. Ediciones Morata S.A. (Madrid) 1975.
- Hull CL. Principles of Behavior. Nueva York: AppletonCentury-Crofts. 1943.
- Macias P. (2018). Motivación Docente y calidad educativa en la Unidad Educativa “Santiago de las Praderas”, Guayaquil-Ecuador

- Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396. 954)
- Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Mendez (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de los centros de salud mental comunitarios del Santa. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestion de los Servicios de la Salud.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71631/M%c3%a9ndez_MSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marín, K. O., Ruiz, A. A. & Henao, E. A. (2016). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. *Colección Académica de Ciencias Sociales*, 3(2), 22-35.
- Melamed, Andrea F. (2016). LAS Teorías de las emociones y su relación con la cognición: un análisis desde la filosofía de la mente. Cuadernos de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Jujuy San Salvador de Jujuy, Argentina.
- McClelland, D. (1989). Estudio de la Motivación Humana. Madrid: Narcea S.A
- Núñez, Dolka (2015). Motivación y desempeño laboral en agentes de seguridad de una empresa privada, Chiclayo 2015. Tesis para optar el título profesional de Licenciadas en Psicología por la Universidad Señor de Sipán de Pimentel, facultad de Humanidades. Extraído en enero del 2023 de:

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/2640/PSICOLOGIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Otzen T. y Manterola C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Universidad de Tarapacá, Arica, Chile.

Parrales, J; Villao-Reyes, J; Pisco-Suárez, G (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. Vol. 8, núm. 1. Febrero Especial, 2022, pp. 177-186

Plasencia, F. y Viñas, R. (2019). La motivación laboral y su influencia en el clima organizacional del Comercial Converse del Mall Plaza en la ciudad de Trujillo.

Rios, J. y Romero, Y. (2018). Motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa. Huánuco.

Rodríguez, Deysi (2017). Implicancia emocional (engagement) y motivación laboral en trabajadores administrativos de una empresa del sector minero de la región Ancash. Tesis para obtener el Título profesional de Licenciada en Psicología por la universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, Facultad de Medicina Humana. Extraído en enero del 2023 de:

<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/3113>

Samamé, Renato (2021), Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores en una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019. Tesis para obtener el título de Licenciado en administración de empresas por la Universidad de Piura, facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Extraídos en enero del 2023 de

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5094/AEL_020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reeve, J. (1994). Motivación y emoción. Madrid: McGraw-Hill.

Robbins, S. (2009). Habilidad y Motivación. Editorial Mc Grall Hill. México.

Sánchez, H. Reyes, C. (2006) Metodología y diseños de la investigación científica. 4º edición. Lima: Visión Universitaria Editoriales. Lima, Perú.

Sánchez, Reyes, & Mejía (2018). Manual de términos en investigación científica tecnológica y humanística (1º edición). Lima. Editado por la Universidad Ricardo Palma.

Zelada, Katherine (20126). Relación de la motivación laboral con el clima organizacional en los agentes de seguridad y vigilancia privada de la empresa especial Bucráneo SAC, Perú. Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para el Grado Académico de Magíster en Dirección de Recursos Humanos por la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca. Extraído en enero del 2023 de:<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/129/Zelada%20Rodr%c3%adguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vroom, V. (1964). Work and motivation. Oxford, England: Wiley

ANEXOS

Anexo 1

Prueba de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Cultura organizacional	Identificación y valores	Realización	Trabajo en equipo	Motivación laboral
N		102	102	102	102	102
Parámetros normales ^{a,b}	Media	41,61	39,39	39,20	39,73	159,92
	Desv.	5,148	5,058	5,711	5,954	13,215
	Desviación					
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,132	,112	,103	,080	,074
	Positivo	,068	,112	,103	,060	,074
	Negativo	-,132	-,086	-,100	-,080	-,064
Estadístico de prueba		,132	,112	,103	,080	,074
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,003 ^c	,010 ^c	,113 ^c	,200 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Anexo 2

Anexo 1. Formato de asentimiento informado

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento manifiesto que se me ha brindado información para la participación en la investigación científica que se aplicará a trabajadores Administrativos y Operarios de una empresa de seguridad.

Se me ha explicado que:

1. El objetivo del estudio ver el Análisis diferencial en la Motivación Laboral entre colaboradores administrativos respecto a los operarios de una empresa de seguridad de la ciudad de Trujillo, 2021”.
2. El procedimiento consiste en responder un inventario denominado Inventario de Motivación Laboral. (IML)
3. El tiempo de duración de la participación es de 20 minutos.
4. Puedo recibir respuesta a cualquier pregunta o aclaración.
5. Soy libre de ser participe en cualquier momento y dejar de hacerlo en la investigación, sin que ello lo(a) perjudique.
6. No se identificará mi identidad y se reservará la información que proporcione. Sólo será revelada la información que proporcione cuando haya riesgo o peligro para su persona o para los demás o en caso de mandato judicial.
7. Puedo contactarme con las autoras de la investigación Farias Rossel Geynifer y Gonzales Martínez Mary mediante correo electrónico (gfariasr1@upao.edu.pe o mgonzalesm1@upao.edu.pe) para presentar mis preguntas y recibir respuestas.

Finalmente, bajo estas condiciones **ACEPTO** ser partícipe de la investigación.

DNI del participante del estudio: _____

Trujillo, dede 2022.

FIRMA

INVENTARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL (IML)

INSTRUCCIONES:

Se presentan enunciados sobre la motivación laboral en una empresa u organización. Lea cada enunciado y marque su respuesta (rellene la burbuja) según cómo se identifica con las alternativas siguientes:

TA (totalmente de acuerdo), A (de acuerdo),
I (indeciso/a), D (desacuerdo)
TD (totalmente en desacuerdo).

Solo se debe marcar una respuesta en cada enunciado, en la hoja de respuestas y verifique que el número concuerde con su respuesta.

RECUERDE, LO MÁS IMPORTANTE ES SU ABSOLUTA SINCERIDAD

1. El ambiente laboral en este trabajo, es seguro y comfortable
CO
2. Cumpló las reglas y normas de la organización, sin mayores dificultadesIV
3. Para mí, triunfar es desarrollarme y ser feliz en mi trabajo
..RE
4. Las dinámicas de grupo, son importantes para trabajar en quipo
TE
5. Defiendo la imagen de la empresa, cuando ésta es criticada
CO
6. Me siento identificado con las metas de mi organización
...IV
7. Las metas propuestas..... por la empresa, me incentivan a trabajar más.....
.....RE
8. Cuando me asignan una responsabilidad, prefiero dejarlo, para que otros lo hagan

-TE
9. En este trabajo, cuando uno se equivoca, acepta las críticas y ayuda de los demás
.....CO
 10. En este trabajo todos conocemos nuestros derechos...
...IV
 11. Mi trabajo me impide lograr mis objetivos personales...
.....RE
 12. En este trabajo, uno se tiene que cuidar de los demás...
...TE
 13. Las actividades en el trabajo se desarrollan sin necesidad de planificar ni organizarlas.....
.....CO
 14. Me agrada compartir las normas y valores de la empresa
...IV
 15. Considero que mi trabajo es reconocido por mis jefes...
.....RE
 16. Existe una relación de confianza entre todos los miembros de la empresa
TE
 17. Me importa mucho contribuir para cumplir las metas propuestas por mi organización.....
.....CO
 18. Siento que las normas limitan mi desempeño..... IV
 19. Siento que mis habilidades son desarrolladas en la organización RE
 20. Ante alguna dificultad todos buscamos la forma de resolver o solucionar TE
 21. En el trabajo, cualquiera que se equivoque, puede rectificarse CO
 22. Los valores de la empresa dirigen y ayudan en mi buen

- desempeño..... IV
23. Me siento cómodo y disfruto por el trabajo que realizo..... RE
24. Concuerdo con la siguiente frase “la unión hace la fuerza”
TE
25. Conozco los objetivos y las metas de mi organización
CO
26. Considero que las normas son claras y coherentes para todos los trabajadores.....
IV
27. En esta empresa, es difícil que reconozcan los méritos que uno lograRE
28. Cuando tenemos alguna dificultad, contamos con el apoyo de los compañeros y jefes...
TE
29. El espacio donde trabajo, es cómodo y confortable
CO
30. Permanecería en mi trabajo actual, aun cuando me ofrezcan mejores condiciones en otro lugar.....
.....IV
31. Recibo reconocimiento por mi desempeño en la organizaciónRE
32. En el trabajo se incentivan las reuniones de confraternidadTE
33. Las sugerencias y opiniones de los demás se respetan CO
34. Me parece una pérdida de tiempo, hablar o darle importancia a los valores de la empresa
IV

35. Me siento a gusto con las tareas que me asignan mis superioresRE
36. Me siento a gusto con los compañeros de trabajo que tengo..... TE
37. En el trabajo, uno tiene que cuidarse de lo que dice y haceCO
38. Es importante tener valores sólidos, para trabajar en esta organización IV
39. La remuneración que recibo me permite cubrir mis necesidades..... RE
40. Pienso que se obtienen mejores resultados trabajando solo, o por separadoTE

INVENTARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL (IML)

(Edmundo Arévalo y Eduardo
Alan)

PROTOCOLO DE RESPUESTAS

NOMBRES Y APELLIDOS: EDAD:..... SEXO:.....
 CARGO..... ORGANIZACIÓN:.....
 FECHA.....

N°	TA	A	I	D	TD	N°	TA	A	I	D	TD	N°	TA	A	I	D	TD	N°	TA	A	I	D	TD
1.	0	0	0	0	0	2.	0	0	0	0	0	3.	0	0	0	0	0	4.	0	0	0	0	0
5.	0	0	0	0	0	6.	0	0	0	0	0	7.	0	0	0	0	0	8.	0	0	0	0	0
9.	0	0	0	0	0	10.	0	0	0	0	0	11.	0	0	0	0	0	12.	0	0	0	0	0
13.	0	0	0	0	0	14.	0	0	0	0	0	15.	0	0	0	0	0	16.	0	0	0	0	0
17.	0	0	0	0	0	18.	0	0	0	0	0	19.	0	0	0	0	0	20.	0	0	0	0	0
21.	0	0	0	0	0	22.	0	0	0	0	0	23.	0	0	0	0	0	24.	0	0	0	0	0
25.	0	0	0	0	0	26.	0	0	0	0	0	27.	0	0	0	0	0	28.	0	0	0	0	0
29.	0	0	0	0	0	30.	0	0	0	0	0	31.	0	0	0	0	0	32.	0	0	0	0	0
33.	0	0	0	0	0	34.	0	0	0	0	0	35.	0	0	0	0	0	36.	0	0	0	0	0
37.	0	0	0	0	0	38.	0	0	0	0	0	39.	0	0	0	0	0	40.	0	0	0	0	0
PD:						PD:						PD:						PD:					
Puntaje total:																							

Perfil del nivel de motivación según enea tipos

Indicadores	Niveles bajos			Niveles promedios			Niveles altos			En	Pc
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Cultura organizacional	o	o	o	o	o	o	o	o	o		
Identificación y valores	o	o	o	o	o	o	o	o	o		
Realización	o	o	o	o	o	o	o	o	o		
Trabajo en equipo	o	o	o	o	o	o	o	o	o		
Escala total	o	o	o	o	o	o	o	o	o		

Anexo 3. Autorización para el uso de Instrumento Psicométrico



AUTORIZACIÓN PARA EL USO DE INSTRUMENTO PSICOMÉTRICO

El Dr. Edmundo Arévalo Luna, Psicólogo Colegiado con el C.Ps.P.2010, autor de la prueba psicométrica: ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL, deja expresa autorización a las señoritas:

Br. González Martínez Mary Carmen
Br. Farias Rossel Geynifer Daihny.

Para que utilicen dicho instrumento en su tesis para obtener el título de Licenciadas en Psicología, por la Universidad Privada Antenor Orrego, del Programa Académico de Psicología. Así mismo felicitar a las autoridades de dicha institución, quienes tienen a bien contemplar el adecuado uso de los instrumentos para la toma de datos, tal como lo indica nuestro código de ética profesional en materia de investigación y diagnósticos psicológicos

Trujillo, mayo del 2022



Dr. Edmundo Arévalo Luna
C.Ps. P. 2010