

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA:

**MOTIVACIÓN LABORAL ENTRE AGENTES DE SEGURIDAD DE UNA
UNIVERSIDAD PÚBLICA Y UNA PRIVADA DE TRUJILLO**

ALUMNA: GRACE GONZALES JAUREGUI

ASESOR: DR. CARLOS BORREGO ROSAS

TRUJILLO – PERU

2017

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado calificador

Cumpliendo con las disposiciones vigentes emanadas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor, Facultad de Medicina, Escuela Profesional de Psicología, someto a vuestro criterio profesional la evaluación del presente trabajo de investigación titulado “Motivación laboral entre agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo”, elaborado con el propósito de obtener el título de Licenciada en Psicología.

Con la convicción de que se le otorgara el valor justo y mostrando apertura a sus observaciones, les agradezco por anticipado por las sugerencias y apreciaciones que se brinden en la investigación.

Trujillo, 02 de marzo del 2017

Bachiller. Grace J. Gonzales Jáuregui

DEDICATORIA

Durante estos últimos años de esfuerzo constante, de gratas vivencias, de momentos de éxitos y también de angustias y desesperanza para poder cumplir mis objetivos y así poder alcanzar uno de los más grandes anhelos, culminar la carrera, se hacen realidad mis deseos de superación; y es por ello que me doy el gusto de dedicar este triunfo a quienes en todo momento me llenaron de amor y apoyo:

A mi familia, por su fraternidad en todo momento y a todas las personas que de una u otra manera creen que su desempeño laboral se ve influenciado positiva o negativamente por la motivación.

A mis maestros quienes nunca desistieron al enseñarme, aun sin importar que muchas veces las dificultades que se presentaban, a ellos que continuaron depositando su esperanza en mí.

Y a mis amigas quienes fueron un gran apoyo emocional durante el tiempo en que escribía esta tesis.

AGRADECIMIENTOS

A **Dios**, por nunca desampararme y ayudarme siempre que acudía a él en busca de un guía en el camino a seguir y siempre acompañarme en los buenos y sobre todo en los malos momentos.

A mis padres, **Luis Gonzales, Nanci Jáuregui**, que siempre me han apoyado incondicionalmente y a quien debo este triunfo profesional, gracias por todo su amor y dedicación para poder brindarme una formación académica.

A mi hermana, **Janeth Gonzales**, por ayudarme y darme ánimos de superación en todo momento.

A la **Universidad Privada Antenor Orrego**, mi Casa de Estudios, y profesores por brindarnos conocimientos durante los estudios que hoy en día hacen posible la ejecución de esta investigación.

A **Carlos Borrego**, mi asesor, por su apoyo y colaboración en todo momento; por enfocarme y ofrecerme su gran ayuda y guiarme en todo este camino recorrido.

A **todos mis amigos**, que han sido importantes durante todo este tiempo y que de una y otra manera aportaron su granito de arena.

A todos

INDICE DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTOS	IV
INDICE DE CONTENIDO.....	V
INDICE DE TABLAS.....	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
CAPITULO I: MARCO METODOLOGICO.....	10
1.1. EL PROBLEMA	11
1.1.1. Delimitación del problema	11
1.1.2. Formulación del problema	14
1.1.3. Justificación del problema	14
1.1.4. Limitaciones del estudio	15
1.2. OBJETIVOS	15
1.2.1. Objetivos general.....	15
1.2.2. Objetivos específicos.....	15
1.3. HIPOTESIS	16
1.3.1. Hipótesis general.....	16
1.3.2. Hipótesis específicas	16
1.4. VARIABLES E INDICADORES	16
1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN	17
1.5.1. Tipo de investigación.....	17
1.5.2. Diseño de investigación.....	17
1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	18
1.6.1. Población.....	18
1.6.2. Muestra	18
1.7. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	19
1.8. PROCEDIMIENTO	22
1.9. ANALISIS ESTADISTICO	22
CAPITULO II: MARCO REFERENCIAL TEORICO.....	24
2.1. Antecedentes.....	25
2.2. Marco teórico.....	26

2.3. Marco conceptual	37
CAPITULO III: RESULTADOS	38
CAPITULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS	44
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49
CAPITULO VI: REFERENCIAS Y ANEXOS	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	39
Diferencia de medias alcanzadas en la MOTIVACIÓN LABORAL entre los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo	
Tabla 2	40
Diferencia de medias alcanzadas en la dimensión CULTURA ORGANIZACIONAL de la Motivación Laboral entre los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo	
Tabla 3	41
Diferencia de medias alcanzadas en la dimensión IDENTIFICACIÓN Y VALORES de la Motivación Laboral entre los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo	
Tabla 4	42
Diferencia de medias alcanzadas en la dimensión REALIZACIÓN de la Motivación Laboral entre los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo	
Tabla 5	43
Diferencia de medias alcanzadas en la dimensión TRABAJO EN EQUIPO de la Motivación Laboral entre los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo	

RESUMEN

Se ha realizado un estudio descriptivo, cuyo objetivo general es determinar las diferencias de Motivación Laboral entre los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo. Para ello se trabajó con una muestra de 90 agentes de seguridad que laboran para una universidad pública y 71 agentes de seguridad que laboran para una universidad privada, de ambos géneros, con edades entre 18 y 60 años de edad, empleando para su evaluación el Inventario de Motivación Laboral (IML).

Los resultados muestran que no existen diferencias significativas en la Motivación Laboral a nivel general y en las dimensiones Cultura Organizacional, Realización, Trabajo en Equipo, entre los grupos contrastados. Asimismo, se halló diferencia significativa en la dimensión Identificación y Valores, entre ambos grupos de agentes de seguridad.

Palabras clave: Motivación laboral, Agentes, Seguridad

ABSTRACT

A descriptive study has been realized with the objective of determine the differences of Work Motivation between security agents of a Public University and a Private University of Trujillo. For this purpose, a sample of 90 security agents working for a public university and 71 security agents working for a private university of both genders, aged between 18 and 60 years, using for their evaluation the Inventory of Labor Motivation (IML).

The results show that there are no significant differences in Labor Motivation at a general level and in the dimensions Organizational Culture, Realization, Teamwork, between the contrasted groups. Likewise, a significant difference was found in the Identification and Values dimension between both groups of security agents.

Key words: Work Motivation, Agents, Security

CAPÍTULO I

MARCO METODOLÓGICO

1.1. EL PROBLEMA

1.1.1. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

En los últimos años, las sociedades industrializadas han pasado por una serie de cambios tanto sociales, económicos como culturales que han impactado con fuerza a las distintas esferas del desarrollo humano, afectando no solo los modos de vida de las personas, sino también las relaciones sociales y el vínculo que establece el individuo con las organizaciones a las que pertenece. Se está viviendo un proceso de modernización y crecimiento económico acelerado, con economías abiertas y competitivas y con procesos cada día más emergentes en el uso de tecnología para la producción de bienes y servicios.

En este escenario, la sociedad globalizada del siglo XXI, requiere de organizaciones dinámicas que se adapten con velocidad a dichos cambios y que desarrollen en sus empleados comportamientos más flexibles y creativos, para que sean capaces de satisfacer las necesidades específicas de un exigente mercado que opera en un medio ambiente altamente competitivo. Este desafío no solo se presenta para las instituciones, sino también dentro esta organización, esto quiere decir que el factor humano juega un papel fundamental ya que son las personas quienes realizan las funciones de planear, organizar, dirigir y controlar con el objetivo de que la organización opere en forma eficiente y eficaz. Sin personas no existe la organización y de ellas depende en gran medida el éxito y la continuidad de la empresa. Por ello es esencial que la empresa moderna logre que sus colaboradores se encuentren adecuadamente motivados y se sientan bien dentro de ella, para alcanzar los objetivos organizacionales y personales.

El interés por la motivación de los trabajadores y su aplicación metódica en el ámbito del trabajo adquiere fuerza recién desde la segunda mitad del siglo pasado, cuando se comenzaron a utilizar conceptos y metodologías específicas de las ciencias del comportamiento aplicadas a la relación entre el hombre y su trabajo. Los aportes teóricos y prácticos obtenidos de estos estudios han tenido consecuencias para distintos procesos en la organización,

como lo son el diseño de trabajo, el estilo de administración, los sistemas de promoción y el tipo de compensación, entre otros.

Por lo que la motivación es un elemento importante del comportamiento organizacional que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador, permitiéndole sentirse mejor respecto a lo que hace estimulándolo a que trabaje más para el logro de los objetivos que interesan a la organización.

Si se aplica en el ámbito laboral se puede lograr que los empleados motivados, se esfuercen por tener un mejor desempeño de su trabajo. Una persona satisfecha que estima su trabajo, lo transmite y disfruta, si al menos eso no es posible por lo menos lo intentara. La motivación consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño.

Desde los años sesenta se documenta en el ámbito mundial la aparición de una desmotivación institucional en las entidades públicas y de gobierno, situación que despierta profundo interés en su análisis y evaluación, como parte de las prioridades de investigación en servicios de salud ocupacional, pues se considera al recurso humano, como elemento importante dentro del proceso de gestión de la seguridad social (MINSALUD, 1997).

En particular, los colaboradores de las empresas de seguridad que trabajan para instituciones públicas y privadas hoy en día dependen mucho cómo se encuentran estimulados para que puedan desarrollar actitudes positivas y un buen desempeño a nivel personal como a nivel laboral. Por lo que una buena motivación laboral en estos colaboradores hará que estos realicen de la mejor manera posible sus funciones y tareas laborales y esto es beneficioso tanto para la organización, que tendrá mayor probabilidad de obtener mejores resultados, como para los propios trabajadores, quienes experimentarán un aumento en su calidad de vida laboral, se puede aclarar que los empleados también resultan beneficiados al encontrarse motivados satisfaciendo sus necesidades de superación. Es claro que para llegar a este estado satisfactorio tanto para la empresa como para el empleado, es

necesario que la empresa implemente actividades que fomenten un mejoramiento en el rendimiento de los empleados y asimismo otorgar reconocimientos a aquellos que sobre salgan por su gran esmero, ya que la capacitación, el desarrollo profesional y el reconocimiento del trabajo son factores motivadores de gran importancia para la población de las empresas grandes.

Sin embargo, este gremio de trabajadores que presta servicios para universidades sean públicas o privadas, presentan continuos problemas en el desarrollo de sus actividades, los cuales pueden llegar a afectar en gran medida su motivación, tales como: su jornada laboral, la cual se extiende por más de diez horas, tiempo dentro del cual tienden a estar continuamente de pie y/o caminando; estar expuestos a cambios climáticos, al permanecer a la intemperie, los cuales pueden ocasionarle distintos tipos de enfermedades; agotamiento emocional, base al hecho de mantenerse en alerta constante ante los distintos peligros que pueden afrontar las instituciones, personas u objetos que custodian, poniendo en riesgo incluso su propia vida; experiencias de estrés, producto de la constante supervisión y control sobre el desarrollo de su trabajo por parte de sus supervisores; drásticas sanciones en caso de cometer faltas e insatisfacción producto de falta de ascensos y promociones en su carrera, asociado a la baja remuneración que reciben mensualmente.

Aun así, es importante mencionar que la motivación de los agentes de seguridad, más allá de la posición geográfica o el lugar al cual sean destacados a prestar servicio, depende de las políticas administrativas, condiciones de trabajo, comunicación y relaciones humanas, propias de la empresa a la que estos pertenecen, pues es evidente que cada institución de forma particular, presenta una realidad distinta, y en cierta forma, única e irrepetible, la cual es abstraída de forma diferencial por sus colaboradores.

Otro factor, en el cual se debe hacer hincapié es el hecho de que la universidad privada al manejar un capital propio, tiene la posibilidad de exigir a la empresa de seguridad que ha de brindarle servicio de seguridad, la necesidad de contar con los agentes que tengan mayor experiencia en el desarrollo de su labor, y que además estos sean capacitados de forma

continua, con la finalidad de que cumplan los estándares requeridos no solo en el cumplimiento de las funciones, sino también en el servicio que le brindan a los estudiantes, docentes, personal administrativo y público en general que acude a la universidad por distintos motivos. Siendo así, es evidente que los agentes de seguridad que laboran en una universidad privada recibirán de parte de sus superiores un mayor grado de exigencia en el desarrollo de sus deberes. En contraste, la situación tiende a ser distinta en los agentes de seguridad de una universidad pública, pues tienden a tener mayor autonomía y libertad en sus labores, en base a que la exigencia de su empresa y de la universidad en la que esta presta servicios tiende a ser menor.

En esa perspectiva, es que se genera el interés por parte de la investigadora en conocer si difiere la motivación laboral entre los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo

1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Difiere la motivación laboral entre los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo?

1.1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La investigación es conveniente porque permite explorar la motivación laboral en los agentes de seguridad de que prestan servicio a universidades de la ciudad de Trujillo, al ser este un tema abordado con poca profundidad por los investigadores de nuestra localidad.

El presente estudio busca prioritariamente aportar con un conocimiento actualizado, científico y confiable que permita establecer las diferencias entre ambas muestras en base a la variable Motivación Laboral, observándose así cuales son las características peculiares de cada una de ellas.

Asimismo, la presente investigación posee relevancia social, pues busca otorgarle la importancia debida a la Motivación Laboral que presentan los agentes de seguridad que laboran en dos universidades de la comunidad trujillana, ya que pretende mediante sus resultados, ser una contribución para

mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores y consecuentemente brindar un mejor servicio.

Finalmente, podemos mencionar que el presente estudio tiene como finalidad promover programas de orientación y consejería en las empresas trujillanas de seguridad, de manera que existan mejores medidas de prevención e intervención ante la presencia de bajos niveles de motivación, que puedan afectar la productividad y el desempeño de sus trabajadores.

1.1.4. LIMITACIONES

Los resultados no pueden ser generalizados en distintas poblaciones de agentes de seguridad a menos posean características similares a las de los sujetos en estudio.

Esta investigación se basa en la teoría de Motivación Laboral propuesta por Herzberg (1959)

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo General

Determinar las diferencias de Motivación Laboral entre los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo

1.2.2. Objetivos Específicos:

Determinar si difiere o no significativamente la dimensión Cultura organizacional de la motivación laboral, entre los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo.

Determinar si difiere o no significativamente la dimensión Identificación y valores de la motivación laboral, entre los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo.

Determinar si difiere o no significativamente la dimensión Realización de la motivación laboral, entre los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo.

Determinar si difiere o no significativamente la dimensión Trabajo en equipo de la motivación laboral, entre los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo.

1.3. HIPÓTESIS:

1.3.1. Hipótesis General

H_G: Existen diferencias significativas en la Motivación Laboral en los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo.

1.3.2. Hipótesis Específica

H₁: Difiere significativamente la dimensión Cultura organizacional de la motivación laboral, entre los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo.

H₂: Difiere significativamente la dimensión Identificación y valores de la motivación laboral, entre los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo.

H₃: Difiere significativamente la dimensión Realización de la motivación laboral, entre los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo.

H₄: Difiere significativamente la dimensión Trabajo en equipo de la motivación laboral, entre los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo.

1.4. VARIABLES E INDICADORES:

Variable de Estudio:

Motivación laboral.

Indicadores:

- Cultura organizacional (CO)
- Identificación y valores (IV)
- Realización (RE)
- Trabajo en equipo (TE)

1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN

1.5.1. Tipo de investigación

El presente estudio es una investigación sustantiva, ya que se orienta a describir, explicar y predecir la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población, lo que permite buscar leyes generales que permita organizar resultados científicos. (Sánchez y Reyes, 2006)

1.5.2. Diseño de investigación

El presente estudio adopta un diseño descriptivo-comparativo, ya que recolecta información relevante en dos o más muestras respecto a un mismo fenómeno y luego caracterizarlo en base a la comparación en los datos generales o en una categoría de ellos. (Sánchez y Reyes, 2006)

Asume el siguiente diagrama:

M1 ----- O1

M2 ----- O2

O1 = O2

ó

O1 ≠ O2

Dónde:

M1: Muestra de agentes de seguridad de una universidad pública de Trujillo.

M2: Muestra de agentes de seguridad de una universidad privada de Trujillo.

O1: Observación de motivación laboral en agentes de seguridad de una universidad pública de Trujillo

O2: Observación de motivación laboral en agentes de seguridad de una universidad privada de Trujillo.

O1 = O2: No difiere significativamente la Motivación Laboral entre los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo

O1 ≠ O2: Difiere significativamente Motivación Laboral entre los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo

1.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

1.5.1. POBLACIÓN

La población en estudio lo constituyen 123 agentes de seguridad de una universidad pública, y 97 agentes de seguridad de una universidad privada, varones y mujeres, de 18 a 60 años de edad, con contrato vigente en el año 2016.

1.5.2. MUESTRA

Para el cálculo de la muestra, se empleó utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, en el cual el investigador selecciona directa e intencionadamente los individuos que conformaran la muestra representativa (Sheaffer y Mendenhall, 2007).

Por lo tanto, la muestra la constituyen 90 agentes de seguridad de una universidad pública, y 71 agentes de seguridad de una universidad privada, varones y mujeres, de 18 a 60 años de edad, con contrato vigente en el año 2016. Se seleccionaron los sujetos de estudio en base a los siguientes criterios:

Criterios de inclusión

- Trabajadores de ambos géneros, con contrato vigente en el año 2016.
- Trabajadores con edades comprendidas de 18 a 60 años.
- Trabajadores que aceptaron voluntariamente ser evaluados, después de haber leído el consentimiento informado.
- Trabajadores que estuvieron presentes en las fechas de evaluación
- Protocolos de respuesta de las pruebas debidamente llenados.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que gozan de licencia y periodo vacacional.
- Trabajadores con horario de madrugada
- Trabajadores que no aceptaron ser evaluados.

- Trabajadores que no estuvieron presentes en las fechas de evaluación
- Protocolos incompletos e incorrectamente llenados.

1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1.7.1. Técnicas

- Evaluación psicométrica

1.7.2. Instrumento

1.7.2.1. Inventario de Motivación Laboral (IML)

El Inventario de Motivación Laboral (IML) fue construido y validado por Edmundo Arévalo Luna y Eduardo Izquierdo en la Universidad Privada Antenor Orrego – Escuela Profesional de Psicología, Trujillo-Perú en el año 2012. Su ámbito de aplicación está dirigido a los colaboradores que de diversas organizaciones, que sepan leer y escribir, siendo su propósito evaluar el nivel de motivación hacia el trabajo y los factores que mejor influyen. El IML, tiene como objetivo determinar la motivación general de un empleado en una organización; también permite identificar el grado de compromiso que posee y a partir tomar decisiones para ubicarlo en el área que mejor se desempeñe. El inventario consta de 40 elementos las mismas que se encuentran distribuidos en 4 dimensiones:

- Cultura organizacional, evalúa el grado de pertenencia del colaborador al compartir con los demás miembros de la organización, experiencias, hábitos, costumbres y creencias; sentimientos de satisfacción, identidad y considerar a su trabajo compatible con la metas organizacionales, y a su ambiente como un escenario que le brinda comodidad, confort y seguridad. Esta dimensión está compuesta por los siguientes ítems: 1, 5, 9, 17, 21, 25, 29, 33 (direccionalidad positiva); 13, 37(direccionalidad negativa).
- Identificación y valores, Grado de identidad del trabajador con la empresa, bienestar y compromiso para actuar en procura de las metas organizacionales; apoyo y cumplimiento de las normas y valores de la organización. Sentir que las metas organizacionales se corresponden

con sus metas personales, y por esta razón, se esfuerza en el cumplimiento de su tarea. Esta dimensión está compuesta por los siguientes ítems: 2, 6, 10, 14, 22, 26, 30, 38. (direccionalidad positiva); 18, 34 (direccionalidad negativa)

- Realización, grado de realización personal y laboral; sentir el reconocimiento que tiene la organización con sus expectativas; compatibilidad en las metas personales y organizacionales; visualizar su futuro positivamente en relación con la empresa. Esta dimensión está compuesta por los siguientes ítems: 3, 7, 15, 19, 23, 31, 35, 39 (direccionalidad positiva); 11, 27 (direccionalidad negativa).
- Trabajo en equipo, Grado de cohesión y compromiso para trabajar en equipo. Ayudarse unos a otros, manifestar intereses, metas comunes y corporativas. Esta dimensión está compuesta por los siguientes ítems: 4, 8, 16, 20, 24, 28, 32, 36 (direccionalidad positiva); 12, 40 (direccionalidad negativa).

En cuanto a las normas de calificación, esta prueba se califica fácilmente, se suman por indicadores; en tal sentido se recomienda los siguientes pasos:

- Verificar la hoja de respuestas, que todas hayan sido respondidas correctamente
- Sumar cada columna o espacio por cada factor, considerando la direccionalidad de los reactivos
- Se obtendrá un puntaje de cada indicador siendo y se consigna en el casillero correspondiente.
- Seguidamente se obtiene el puntaje total, sumando cada valor de los indicadores que será de 200 como máximo y 40 como mínimo.
- Después de haber obtenido los puntajes directos por indicador y el total, se continúa el proceso de calificación transfiriendo a puntales normalizados en percentiles, ubicando en las tablas de los baremos y enea tipos.

En cuanto a la validez, se aplicó la prueba a 300 sujetos, para posteriormente analizar los datos a través del método ítem test, por medio de la fórmula Producto Momento de Pearson, cumpliéndose con el criterio $r > 0.30$, para que sean aceptados o válidos cada uno de los ítems; precisando de esta manera la correlación real entre el ítem y el total del test. De esta manera se pudo estimar que el índice de validez de los 40 ítems de la prueba oscila entre 0.597 y 0.851.

Con respecto a la confiabilidad, por medio del método de mitades, haciendo uso del estadístico de producto momento de Pearson; y corregido con la fórmula de Spearman Brown. Se aprecia que los índices de confiabilidad en todas las áreas son bastante buenos, siendo para cada uno de ellas: Cultura organizacional (0.89); Identificación y valores (0.91); Realización (0.87); Trabajo en equipo (0.85).

D. Validez y confiabilidad interna

En la presente investigación, se obtuvo la validez de constructo del Inventario de Motivación Laboral (IML), por medio del método Item – test, empleando el estadístico Alpha de Crombach, el cual permitió establecer que todos los ítems que conforman sus subescalas: Cultura organizacional, Identificación y valores, Realización, Trabajo en equipo, correlacionan directamente y muy significativamente ($p < .01$), con la puntuación total de la prueba, registrando índices de correlación que superan el valor mínimo requerido de .20, los mismos que oscilan entre .234 y .756. (Anexo B)

Con respecto a la confiabilidad, se procedió mediante el método de consistencia interna, empleando el estadístico Alpha de Crombach, alcanzando los siguientes índices: Cultura organizacional (.763); Identificación y valores (.784); Realización (.804); Trabajo en equipo (.795); y Escala General (.810); registrando una confiabilidad calificada como muy buena, por lo se deduce que el Inventario de Motivación Laboral (IML), presenta consistencia interna y que todos los ítems dentro de cada subescala tienden a medir lo mismo. (Anexo C)

1.8. PROCEDIMIENTO

Para la recolección de datos se solicitó el permiso a la Gerencia de Recursos Humanos de ambas empresas, mediante una carta de presentación de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego. Una vez conseguido el permiso se coordinó los horarios con las áreas de trabajo para la aplicación de los instrumentos. En el horario acordado, se reunió a los trabajadores, donde se les informó con la lectura del consentimiento informado el objetivo de la recolección de datos y se recalcó su participación voluntaria.

Se distribuyó el Inventario de Motivación Laboral (IML), y posteriormente, una vez que terminada la evaluación de los trabajadores de ambas empresas, se seleccionó los protocolos debidamente contestados procediendo a codificarlos en forma consecutiva.

1.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Luego de la aplicación del Inventario de Motivación Laboral, a los agentes de seguridad de una universidad pública y privada, se procedió a la revisión de las pruebas, eliminando aquellas que estuvieron incompletas. Posteriormente, se procedió a la numeración correlativa de las mismas para su correspondiente identificación. A continuación, las puntuaciones alcanzadas producto de la evaluación, fueron ingresadas en la hoja de cálculo del programa Microsoft Office Excel, para proceder posteriormente a su procesamiento y análisis, utilizando como soporte el paquete estadístico SPSS 24.0, empleando en esta etapa, métodos y técnicas que proporcionan tanto la Estadística Descriptiva, para el análisis cuantitativo de la problemática en la realidad; y la Estadística Inferencial, en el proceso de establecer los niveles y diferencias de Motivación de ambos grupos contrastados a partir de los resultados obtenidos, en la siguiente secuencia:

- Correlación ítem-test corregido para evaluar la validez de constructo del instrumento a utilizar.
- Coeficiente alfa de Cronbach, que permitirá evaluar la consistencia interna de los instrumento en la muestra investigada.

- Construcción de normas percentilares del Inventario de Motivación Laboral, a partir de las puntuaciones directas alcanzadas por los evaluados.
- Tablas de distribución de frecuencias simples y porcentuales, (elaboradas según las norma APA), para organización y presentación de los resultados obtenidos referente al nivel de Motivación Laboral, en ambos grupos de agentes de seguridad.
- Prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov, para decidir el uso de las pruebas paramétricas o no paramétricas en el proceso estadístico de comparación.
- Prueba paramétrica t de Student o prueba no paramétrica U de Mann Whitney, para la comparación de promedios de las variables en estudio, según el resultado obtenido de la prueba de normalidad.

CAPÍTULO II
MARCO REFERENCIAL
TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

Antecedentes internacionales

Zavala (2014) en México, investigó la relación entre la motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas en una población de 58 individuos, utilizando el cuestionario elaborado en escala tipo Likert. Concluyendo que los principales resultados obtenidos es que no se encontraron diferencias significativas entre cada uno de los grupos poblaciones que fueron establecidos a partir de las variables independientes del estudio, las cuales fueron: Género, escolaridad, ingreso mensual, tipo de puesto y edad. La única variable que presentó diferencias significativas en los factores extrínsecos la constituyó la antigüedad en la empresa.

Antecedentes nacionales

Castillo (2014) en Lima, Perú, investigó la relación entre clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos, con una población de trabajadores pertenecientes a diferentes niveles jerárquicos de una empresa del sector privado. Se trabajó con una muestra de cien trabajadores dependientes entre 25 a 40 años de edad. Para ellos se utilizó la escala de Clima Laboral de Sonia Palma (1999), la escala de Motivación Laboral de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010) y la escala de Satisfacción Laboral de Price, la cual fue adaptada al contexto peruano por Alarco (2010). Los resultados muestran una correlación significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral. Asimismo, existen en los diferentes grupos jerárquicos, diferencias estadísticamente significativas entre las variables estudiadas. Los trabajadores que ocupan posiciones más elevadas dentro de la organización, perciben el clima organizacional de manera más favorable, reportan niveles más altos de motivación intrínseca y satisfacción laboral (4.00, 5.74 y 4.47 respectivamente).

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Motivación laboral

2.2.1.1. Definición

Gardner (1947) mencionan que la motivación es el nombre general que se da a los actos de un organismo que estén, en parte, determinados por su propia naturaleza o por su estructura interna.

Maier (1949) conceptúan a la motivación como el proceso que determina la expresión de la conducta e influye en su futura expresión por medio de consecuencias que la propia conducta ocasiona.

Maslow (1954) refieren que la motivación es persistente, nunca termina, fluctúa y es compleja, y casi es una característica universal de prácticamente cualquier situación organismo.

Atkinson (1958) mencionan que el término motivación subraya la fuerza final de la tendencia de la acción que la persona experimenta como un “Yo quiero”. El propósito particular del estado de motivación momentáneo se define por su situación.

Brown (1961), considera una variante motivacional específica:

- Sí tiende a facilitar o a vigorizar varias respuestas diferentes
- Sí, a continuación de una nueva respuesta su terminación o su retiro hace que se prenda dicha respuesta
- Sí un aumento súbito en la fuerza variable hacen que se abandonen las respuestas
- Sí sus efectos sobre la conducta no pueden atribuirse a otros procesos, como el aprendizaje, la sensación, las capacidades innatas y las circunstancias.

Young (1961), define la motivación es el proceso para despertar la acción, sostener la actividad en proceso y regular el patrón de actividad.

2.2.1.2. Tipos de motivación

Reeve (1994) establece dos tipos de motivación:

a. La motivación extrínseca

Se denomina motivación extrínseca cuando la motivación proviene de fuentes ambientales externas. Se considera que las causas fundamentales de la conducta se encuentran fuera y no dentro de la persona, es decir, alude a fuentes artificiales de satisfacción que han sido programadas socialmente, como por ejemplo, los halagos y el dinero.

El estudio de este tipo de motivación se relaciona con dos conceptos fundamentales: recompensa y castigo. Tanto las recompensas como los castigos ocurren después de una determinada conducta y afectan la probabilidad futura de ocurrencia de dicha conducta. Una recompensa es “un objeto ambiental atractivo que se da después de una secuencia de conducta y aumenta las probabilidades de que esa conducta se vuelva a dar.

Por otra parte, un castigo se refiere a un objeto ambiental no atractivo que se da después de una secuencia de comportamiento y que reduce las probabilidades de que esa conducta se vuelva a dar. Los dos procesos de aprendizaje que subyacen a las recompensas y los castigos son el condicionamiento clásico y el condicionamiento operante.

b. La motivación intrínseca

En aquellas situaciones en que las recompensas extrínsecas son insuficientes, las personas pueden activar conductas intrínsecamente motivadas. Bandura llama a este tipo de motivación el interés intrínseco, que emerge espontáneamente por tendencias internas y necesidades psicológicas que motivan la conducta en ausencia de recompensas extrínsecas.

Así, cuando las personas realizan actividades para satisfacer necesidades de causación personal (autodeterminación), efectividad o curiosidad entonces actúan por motivación intrínseca; en otras palabras,

cuando la conducta está autorregulada y surge de los intereses, curiosidades, necesidades y reacciones personales.

Las necesidades psicológicas adquieren un papel principal aquí, en especial cuando se comprende al ser humano como un organismo que busca dominar su entorno y actuar en consecuencia con competencia y autodeterminación, sintiendo emociones positivas como el interés y el placer. Entonces, cabe cuestionarse ¿qué hace que una actividad sea intrínsecamente motivadora? Se han delimitado dos elementos de análisis: el primero, se refiere a la naturaleza de las actividades intrínsecamente motivantes y, el segundo, a las autopercepciones que ocurren durante la actividad y que facilitan la aparición de la motivación intrínseca.

Reeve (1994) ha determinado que las actividades intrínsecamente motivantes suelen ser complejas, novedosas e imprevisibles. Los estímulos y acontecimientos nuevos provocan en la persona curiosidad y tendencia a la exploración. Al respecto, Berlyne afirma que la complejidad, la novedad y la imprevisibilidad son propiedades que conducen a la exploración, la investigación, la manipulación y, en definitiva, a la motivación personal.

2.2.1.3. Teorías psicológicas de la motivación

a. Teorías de contenido

Jerarquía de necesidades de Maslow

Maslow (1943) planteó que todas las necesidades humanas no poseen la misma fuerza o imperatividad para ser satisfechas. Postuló que en cada persona se encuentra un ordenamiento particular de cinco necesidades fundamentales. Se trata de un sistema o pirámide de necesidades que van desde las necesidades primarias a las necesidades secundarias. A continuación se describe cada una de estas necesidades en orden ascendente:

- **Básicas o Fisiológicas:** son las necesidades relativas al sostén de la vida y la sobrevivencia. Se refieren principalmente al hambre, sed, las necesidades de abrigo, sexo y otras de carácter orgánico.

- Seguridad: son las necesidades relativas a la defensa y protección de daños físicos y emocionales; a la ausencia de peligro físico y de miedo ante la pérdida de posesiones, alimento y refugio. La seguridad garantiza que las necesidades primarias estarán cubiertas tanto tiempo como sea posible.
- Sociales (de afiliación o pertenencia): dado que los seres humanos son seres sociales, necesitan pertenecer, es decir, ser aceptados por otros. Estas necesidades aluden a lo afectivo, la pertenencia y la participación social.
- Estima: de acuerdo con Maslow, una vez que las personas empiezan a satisfacer su necesidad de pertenencia, tienden a buscar la estimación, tanto propia como de los demás. Este tipo de necesidad produce satisfacciones como poder, prestigio, estatus y autoconfianza.
- Autorrealización o autoactualización: esta es la máxima necesidad dentro de la jerarquía y se refiere al deseo de convertirse en lo que se es capaz, es decir, maximizar el potencial propio y lograr resultados mediante el aprovechamiento del talento personal.

Según Davis y Newstrom (1993), en el ámbito del trabajo las necesidades inferiores básicas no suelen dominar, debido a que ellas se encuentran normalmente satisfechas. Los trabajadores se verán motivados principalmente por las necesidades de seguridad, sociales, de estima y, por último, de realización personal. Cabe señalar que según estos autores, las necesidades de orden superior nunca podrán ser plenamente satisfechas debido a que los seres humanos estarán constantemente en búsqueda de nuevas y mejores posibilidades de crecimiento personal.

En esta línea, Senge (2004) afirma que la efervescencia que hoy vemos en el mundo de la administración continuará hasta que las organizaciones comiencen a abordar las necesidades superiores: autoestima y autorrealización.

Teoría de los dos factores de Herzberg

En la década de 1950, Frederick Herzberg desarrolló un modelo de motivación de dos factores. Se basó en investigaciones realizadas con ingenieros y contadores acerca de qué es lo que las personas buscan en su trabajo. Así, pidió a las personas que pensarán en qué momento se habían sentido particularmente bien en su trabajo y cuándo particularmente mal. Se les solicitó, además, que describieran las condiciones que produjeron dichos sentimientos. Así, se descubrió que los empleados nombraban diferentes tipos de condiciones de bienestar y satisfacción. (Davis y Newstrom, 1993)

Aunque algunas condiciones producían sentimientos favorables, la carencia de éstas fue rara vez citada como una causa de malestar. Asimismo, la ausencia de algunas condiciones ocasionaba desagrado en los empleados y la presencia de esas mismas condiciones no necesariamente motivaba a los empleados en la misma proporción. Esta perspectiva indica que lo contrario de la satisfacción no es la insatisfacción como tradicionalmente se ha pensado, asimismo, el hecho de suprimir las características insatisfactorias de un trabajo no vuelve automáticamente satisfactorio el puesto. (Davis y Newstrom, 1993).

Afirmó que existen dos grupos de factores separados que influyen en la motivación y que operan en la satisfacción de las personas en su trabajo. Algunos factores causaban insatisfacción entre los empleados cuando no existían, sin embargo, su presencia por lo general lleva a los empleados únicamente a un estado neutral, es decir, no son factores extremadamente motivantes.

Estos factores se conocen como factores de higiene o factores de mantenimiento, y corresponden a las condiciones que rodean a las personas cuando trabajan. Implican las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre los directivos y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, entre otros. (Herzberg, 1959).

Los factores de higiene poseen una capacidad muy limitada para influir en el comportamiento de los empleados. A lo que se destinan estos factores es a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente, como amenazas potenciales que pueden romper su equilibrio. Dicho de otro modo, cuando estos factores son óptimos lo que hacen es evitar la insatisfacción. (Herzberg, 1959).

El otro grupo de factores que Herzberg considera son los denominados factores motivacionales o satisfactores. Estos factores tienen que ver con otras condiciones del empleo que operan principalmente para crear motivación, producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy por encima de los niveles normales, pero su ausencia pocas veces es muy insatisfactoria.

Estos factores motivacionales tienen que ver con el contenido del cargo, se centran en el puesto, en los deberes relacionados con el cargo en sí e incluyen: la responsabilidad, la libertad de decidir como hacer un trabajo, los ascensos (progreso o avance), la utilización plena de las habilidades personales, el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo y la posibilidad de crecimiento. (Davis y Newstrom, 1993).

Teoría de las necesidades de McClelland

La teoría realizada por David McClelland se basa en un sistema de clasificación que destaca tres de los impulsos más dominantes que participan en la motivación. Esta teoría se enfoca en tres tipos de necesidades: las necesidades de logro, las necesidades de poder y las necesidades de afiliación. (Davis y Newstrom, 1993).

Las necesidades de logro se refieren al impulso por sobresalir y por poseer realizaciones sobre un conjunto de normas, en definitiva, por alcanzar el éxito. Es el impulso que tienen algunas personas para superar los retos y obstáculos a fin de alcanzar metas. Una persona con este tipo de requerimiento tiende al desarrollo y crecimiento, donde el logro es importante por sí mismo y no por las recompensas que lo acompañen como consecuencia. (Davis y Newstrom, 1993).

La necesidad de poder alude a la necesidad de hacer que los otros se conduzcan como no lo habrían hecho de otro modo, es decir, corresponde a un impulso por influir en las personas y en las situaciones provocando cambios. Personas orientadas por este tipo de necesidades toman riesgos y generalmente desean influir en las organizaciones en las que participan, asumiendo posiciones de marcado liderazgo. Dichos sujetos gozan con "estar a cargo" de los proyectos y tareas y disfrutan de las ocasiones en las que deber competir con los demás. (McClelland, 1989).

Por último, las necesidades de afiliación aluden a la tendencia de algunas personas a acercarse y establecer vínculos de cooperación y amistad con el resto. Este tipo de personas trabajan de mejor manera cuando son felicitadas por sus actitudes favorables y cooperativas. (McClelland, 1989).

La propuesta de McClelland permite que la administración trate diferencialmente a sus empleados según la tendencia de cada uno, de manera que el supervisor se comunicará con sus empleados según la necesidad particular de cada persona.

Modelos E-R-C de Alderfer

Clayton Alderfer, realizó una revisión de las necesidades de Maslow con el fin de superar algunas de sus debilidades, y estimó que existía una jerarquía con tres grandes niveles de necesidades: de existencia, de relación y de crecimiento (ERC).

El grupo de existencia se refiere a la provisión de los elementos básicos para la supervivencia humana y alude a aquellas que Maslow denominaba fisiológicas o básicas y de seguridad. El segundo grupo de necesidades de relación corresponden al deseo personal de establecer vínculos de importancia y son el paralelo de las necesidades sociales y de estima descritas por Maslow. Por último, las necesidades de crecimiento aluden al anhelo de desarrollo individual, o en otras palabras, de autorrealización. (Robbins, 2009)

Lo particular de esta teoría y que la diferencia de la propuesta de Maslow es que Alderfer plantea que es posible que estén activas dos o más

necesidades simultáneamente. Asimismo, afirma que en el caso de que las necesidades superiores estén insatisfechas, se acentúa el requerimiento para obtener las inferiores. En esta perspectiva no se parte del supuesto de una progresión gradual rígida de necesidades, sino por el contrario, de un ordenamiento flexible donde es posible transitar de necesidades sin que sean satisfechas totalmente unas para pasar a las siguientes. (Robbins, 2009)

Cuando un nivel superior se frustra, se acentúa el deseo de la persona por satisfacer una necesidad inferior. Dicho en otras palabras, la frustración del intento por satisfacer una necesidad superior puede incitar una regresión a una necesidad inferior. (Robbins, 2009)

Aplicado al ámbito del trabajo sostienen que los empleados inicialmente se interesan por satisfacer las necesidades de existencia (paga, condiciones de trabajo, seguridad del cargo, etc.) para luego centrarse en las de relación, de manera de sentirse comprendido por sus autoridades, subalternos y pares. Finalmente, se enfocará en las necesidades de crecimiento o autorrealización personal, fortaleciendo su autoestima. (David y Newstrom, 1993)

b. Teorías de proceso

Teoría de las Expectativas de Vroom

Esta perspectiva, que inicialmente propuso el autor Victor Vroom y que luego fue complementado con los aportes de Lawler III, afirma que la fuerza de una tendencia a actuar de una manera depende de la fuerza de una expectativa de que al acto seguirá cierto resultado que el individuo encuentra atractivo. (Robbins, 2009)

Los trabajadores se sentirán motivados para aumentar su desempeño, si estiman que ello traerá como resultado una buena evaluación del mismo, adecuadas recompensas organizacionales y satisfacción de metas personales. De esta manera, es posible esquematizar tres tipos de relaciones:

- Relación esfuerzo y desempeño: probabilidad percibida de que ejercer determinado esfuerzo conducirá al adecuado desempeño.

- Relación desempeño y recompensa: grado en que el individuo estima que desenvolverse a cierto nivel le traerá el resultado esperado.
- Relación de recompensa y metas personales: medida en que las recompensas de la organización satisfacen las necesidades o metas personales y son por tanto atractivas para el sujeto.

La motivación es producto de tres factores: el grado en que se desee una recompensa (valencia), la estimulación que se tiene de la probabilidad de que el esfuerzo produzca un desempeño exitoso (expectativa) y la estimación que se tiene de que el desempeño conducirá a recibir la recompensa (instrumentalidad). (David y Newstrom, 1993)

Las expectativas aluden a la fuerza de convicción de que el esfuerzo relacionado con el trabajo producirá una realización de una tarea. Se presentan en términos de probabilidades entre el esfuerzo y el nivel de desempeño; su valor varía entre 0 y 1, donde 1 es el máximo de expectativa que posee el empleado de que su esfuerzo traerá como consecuencia altos niveles de desempeño. (David y Newstrom, 1993)

Aquí, la autoeficacia de la persona es una variable mediadora principal y se puede definir como la creencia personal que se cuenta con las habilidades y capacidades necesarias para llevar a cabo un trabajo, cumplir con las expectativas y alcanzar las metas. Los empleados con mayores niveles de autoeficacia poseen más probabilidades de creer que realizar un esfuerzo producirá un desempeño satisfactorio, creando expectativas de buen desempeño. (David y Newstrom, 1993)

La instrumentalidad es la idea que tiene el empleado de que recibirá una recompensa cuando haya realizado el trabajo. El empleado realiza otra evaluación subjetiva acerca de la probabilidad de que la organización valore el desempeño y le otorgue las recompensas correspondientes. Este valor va del 0 al 1. Las recompensas o resultados pueden ser primarios o secundarios; los primarios derivan directamente de la acción (como por ejemplo, promociones o

aumentos de sueldo) y los secundarios surgen a partir de los primarios (estatus, reconocimiento, oportunidades etc.). (David y Newstrom, 1993)

En suma, para esta teoría el producto de la valencia, expectativas e instrumentalidad es la motivación. Estos tres factores pueden presentarse en infinitas combinaciones. La combinación que provoca la mayor motivación corresponde a una elevada valencia positiva, alta expectativa y alta instrumentalidad. Los empleados realizan una suerte de análisis costo - beneficio para su propio comportamiento en el trabajo, de modo tal que si el beneficio estimado justifica el costo, entonces los empleados aplicarán más esfuerzo. (David y Newstrom, 1993)

Este modelo es altamente contingencial y no busca un principio universal para comprender la motivación de las personas. La clave de esta teoría consiste en comprender las metas de las personas y el vínculo entre el esfuerzo y el desempeño, desempeño y recompensa y recompensa y satisfacción de las metas individuales. La reacción ante la recompensa está mediada por el papel de la percepción o visión de mundo que posea la persona, que ha creado a partir de sus experiencias pasadas y valores personales aprendidos. Como la percepción es profundamente idiosincrática del individuo y a su vez dinámica, la motivación deberá ser analizada tomando en cuenta las particularidades de cada persona y de cada situación particular.

Teoría de la equidad

Existe una importante función que cumple la equidad en la motivación. Regularmente, los empleados comparan lo que aportan al trabajo (esfuerzo, competencias, experiencia, educación) y sus resultados (salario, aumento, reconocimiento) con los de sus pares en el mundo laboral. Las personas perciben lo que obtienen en su trabajo de acuerdo a lo que invierten en él y lo cotejan con sus compañeros en términos de aportaciones y resultados. Si dicha relación es considerada equivalente, se considera la presencia de un estado de equidad; en otras palabras, a iguales aportes, iguales resultados. Sin embargo, si la relación parece inequitativa, se considera un estado de desigualdad. (Robbins, 2009)

El referente que la persona utilice parece ser un factor clave para esta perspectiva. Así, los empleados pueden realizar cuatro comparaciones de referente:

- Yo interior: las experiencias del empleado en otro cargo en la organización actual.
- Yo exterior: las experiencias del empleado en otro puesto fuera de la organización actual.
- Otro interior: otro u otros individuos dentro de la organización actual.
- Otro exterior: otro u otros individuos fuera de la organización actual.

2.2.1.4. La Motivación Laboral en el Trabajo

Bedodo y Giglio (2010) señalan que la motivación en el trabajo, comprende tanto los procesos individuales que llevan a un trabajador a actuar y que se vinculan con su desempeño y satisfacción en la empresa, como los procesos organizacionales que influyen para que tanto los motivos del trabajador como los de la empresa vayan en la misma dirección. Resulta evidente que para la mayoría de las personas el trabajo no es sino un medio para lograr otras cosas.

El trabajo constituye un medio de interacción el cual beneficia tanto al individuo como a la organización y mejora (o perjudica) la calidad de vida que la persona va adquiriendo: por lo tanto, en la medida en que dicho trabajo solucione y sirva como satisfactor de las necesidades inherentes del trabajador él mismo mostrará una actitud de innovación y creatividad ante el trabajo que realiza.

Los complejos factores que mueven a un individuo a trabajar no puede ser reducidos a una motivación puramente económica. Una afirmación de este tipo es errónea ya que las personas trabajan a pesar de tener sus necesidades económicas completamente satisfechas. Las motivaciones que llevan al hombre a trabajar implican recompensas sociales, el estatus, el sentimiento de utilidad, etc.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

a. Motivación laboral

Predisposición de los esfuerzos de un colaborador hacia el cumplimiento de sus responsabilidades, cuya intensidad, dirección y persistencia se basa en el logro y/o cumplimiento de una meta (Robbins, 2009)

CAPÍTULO III

RESULTADOS

Tabla 1

Diferencia de medias alcanzadas en la MOTIVACIÓN LABORAL entre los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo

Pública		Privada		t	p
Media	DE	Media	DE		
151.567	15.318	149.451	18.522	0.793	.429

*p<0.05 **p<0.01

Se aprecia en la tabla 1, que el estadístico t de student no identifica diferencia significativa ($p>0.05$) de Motivación Laboral entre ambos grupos contrastados, siendo los agentes de seguridad de una universidad privada, los que presentan menor puntuación promedio (149.451), frente a los agentes de seguridad de una universidad pública, que alcanzan una puntuación promedio de 151.567.

Tabla 2

Diferencia de medias alcanzadas en la dimensión CULTURA ORGANIZACIONAL de la Motivación Laboral entre los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo

Pública		Privada		U de Mann-Whitney	Prueba Z	p
Media	DE	Media	DE			
38.056	4.713	36.944	4.345	2576.500	2.115	0.034

*p<0.05 **p<0.01

Se observa en la tabla 2, que el estadístico U de Mann-Whitney identifica diferencia significativa ($p<0.05$) en la dimensión Cultura Organizacional de la Motivación Laboral entre ambos grupos contrastados, siendo los agentes de seguridad de una universidad privada, los que presentan menor puntuación promedio (36.944), frente a los agentes de seguridad de una universidad pública, que alcanzan una puntuación promedio de 38.056.

Tabla 3

Diferencia de medias alcanzadas en la dimensión IDENTIFICACIÓN Y VALORES de la Motivación Laboral entre los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo

Pública		Privada		t	p
Media	DE	Media	DE		
39.233	4.355	39.028	6.036	0.250	0.803

*p<0.05 **p<0.01

Se puede leer en la tabla 3, que el estadístico t de student no identifica diferencia significativa ($p>0.05$) en la dimensión Identificación y Valores de la Motivación Laboral entre ambos grupos contrastados, siendo los agentes de seguridad de una universidad privada, los que presentan menor puntuación promedio (39.028), frente a los agentes de seguridad de una universidad pública, que alcanzan una puntuación promedio de 39.233.

Tabla 4

Diferencia de medias alcanzadas en la dimensión REALIZACIÓN de la Motivación Laboral entre los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo

Pública		Privada		U de Mann-Whitney	Prueba Z	p
Media	DE	Media	DE			
39.011	4.725	37.577	5.651	2774.000	1.437	0.151

*p<0.05 **p<0.01

Se aprecia en la tabla 4, que el estadístico U de Mann-Whitney no identifica diferencia significativa ($p>0.05$) en la dimensión Realización de la Motivación Laboral entre ambos grupos contrastados, siendo los agentes de seguridad de una universidad privada, los que presentan menor puntuación promedio (37.577), frente a los agentes de seguridad de una universidad pública, que alcanzan una puntuación promedio de 39.011.

Tabla 5

Diferencia de medias alcanzadas en la dimensión TRABAJO EN EQUIPO de la Motivación Laboral entre los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo

Pública		Privada		U de Mann-Whitney	Prueba Z	p
Media	DE	Media	DE			
35.267	5.085	35.901	4.960	2977.000	0.744	0.457

*p<0.05 **p<0.01

Se aprecia en la tabla 5, que el estadístico U de Mann-Whitney no identifica diferencia significativa ($p>0.05$) en la dimensión Trabajo en Equipo de la Motivación Laboral entre ambos grupos contrastados, siendo los agentes de seguridad de una universidad pública, los que presentan menor puntuación promedio (35.267), frente a los agentes de seguridad de una universidad privada, que alcanzan una puntuación promedio de 35.901.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Después de haber realizado el análisis estadístico, en el presente capítulo se procederá a analizar los resultados de la investigación, por lo que, se cumplió con el objetivo general de la investigación: Determinar las diferencias en la Motivación Laboral de los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo.

Se rechaza la hipótesis general que dice: Existen diferencias significativas en la Motivación Laboral en los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo, de lo cual se deduce que la predisposición de un colaborador hacia el cumplimiento de sus responsabilidades basado en los incentivos que pueda recibir por parte de su entorno laboral, de la empresa a la que pertenezcan, atribuyéndose este factor a un tema de construcción de metas personales del trabajador. Esto es apoyado por Reeve (1994), quien manifiesta que las personas comprenden el mundo que las rodea en el procesamiento activo de la información, donde la información entrante se transforma, sintetiza, elabora, almacena, recupera y finalmente utiliza. Este proceso provoca la adquisición del conocimiento que, al ser utilizado, genera en las personas la construcción de planes y metas, que constituyen una suerte de impulsores de la acción. Los pensamientos serán el principal modo en que la cognición conduce a la acción. La acción "se encuentra bajo control cognitivo y es el resultado de la actividad interna, cerebral de las imágenes que se forman, de las expectativas que se cumplen, las memorias que entran en la conciencia".

Resultados similares fueron encontrados por Zavala (2014) evaluó la motivación y satisfacción laboral en un grupo de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas, obteniendo como resultado que no se encontraron diferencias significativas entre cada uno de los grupos poblaciones que fueron establecidos a partir de las variables independientes del estudio, las cuales fueron: Género, escolaridad, ingreso mensual, tipo de puesto y edad. La única variable que presentó diferencias significativas en los factores extrínsecos la constituyó la antigüedad en la empresa.

Ante lo expuesto podemos afirmar que la diferencia de la Motivación Laboral de los trabajadores con cargos operativos, puede variar de una realidad a otra, en base al contexto, las características sociodemográficas y la diversidad de factores emocionales que puedan estos presentar, por lo que no se puede generalizar los resultados alcanzados en la presente investigación.

Se acepta la hipótesis específica que dice: Difiere significativamente la dimensión Cultura organizacional de la Motivación Laboral, en los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo, de lo cual se deduce que el grado de pertenencia de los agentes de seguridad al compartir con los demás miembros de la organización, experiencias, hábitos, costumbres y creencias; sentimientos de satisfacción, identidad y considerar a su trabajo compatible con la metas organizacionales, depende de la empresa a la que pertenezcan. Esto es apoyado por Marcone y Martín (2003), quienes manifiestan que la cultura coadyuva que los miembros de la organización se sientan parte de ella, al establecer lo que se hace, como actúan y que es lo que se espera de ellos y sus expectativas con respecto a la organización, visualizándose el comportamiento miembro – institución de manera holística. Asimismo, se recalca que existe un compromiso de los miembros con la institución, produciéndose un proceso de identidad institucional, de comunicación y cooperación fortaleciendo lazos y acciones conjuntas que apoyan el desarrollo de objetivos educacionales, donde se involucran todos los miembros.

Se rechaza la hipótesis específica que dice: Difiere significativamente la dimensión Identificación y valores de la Motivación Laboral, en los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo, de lo cual se deduce que el grado de identidad de los agentes de seguridad con la organización, el bienestar y el compromiso para actuar en procura de las metas; apoyo y cumplimiento de las normas y valores institucionales, es independiente de la empresa a la que pertenezcan, atribuyéndose este factor a un tema de autoeficacia del trabajador. Esto es apoyado por Davis y Newstrom (1993), quienes refieren la autoeficacia es una variable mediadora principal y

se puede definir como la creencia personal que se cuenta con las habilidades y capacidades necesarias para llevar a cabo un trabajo, cumplir con las expectativas y alcanzar las metas. Siendo así, los empleados con mayores niveles de autoeficacia poseen más probabilidades de creer que realizar un esfuerzo producirá un desempeño satisfactorio, creando expectativas de buen desempeño.

Se rechaza la hipótesis específica que dice: Difiere significativamente la dimensión Realización de la Motivación Laboral, en los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo, de lo cual se deduce que el grado de realización personal y laboral que poseen los agentes de seguridad, la percepción del reconocimiento que reciben de parte de la organización y la compatibilidad en las metas personales y organizacionales, es independiente de la empresa a la que pertenezcan, atribuyéndose más bien este factor a un tema de satisfacción de necesidades. Esto es apoyado por Maslow (1943), quien manifiesta que la necesidad de Autorrealización o autoactualización es la máxima necesidad dentro de la jerarquía y se refiere al deseo de convertirse en lo que se es capaz, es decir, maximizar el potencial propio y lograr resultados mediante el aprovechamiento del talento personal. Asimismo, Davis y Newstrom (1993), manifiestan que en el ámbito del trabajo las necesidades inferiores básicas no suelen dominar, debido a que ellas se encuentran normalmente satisfechas. Siendo así, los trabajadores se verán motivados por las necesidades de seguridad, sociales, de estima y, principalmente de realización personal. Cabe señalar que según estos autores, las necesidades de orden superior nunca podrán ser plenamente satisfechas debido a que los seres humanos estarán constantemente en búsqueda de nuevas y mejores posibilidades de crecimiento personal.

Se rechaza la hipótesis específica que dice: Difiere significativamente la dimensión Trabajo en equipo de la Motivación Laboral, en los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo, de lo cual se deduce que el grado de cohesión y compromiso que muestran los agentes de seguridad para trabajar en equipo, evidenciado en el hecho de ayudarse unos a otros, manifestar intereses, metas comunes y corporativas, es independiente

de la empresa a la que pertenezcan, atribuyéndose más bien este factor a un tema de equidad en la distribución del trabajo. Esto es apoyado por Robbins (2009) quien manifiesta que regularmente, los empleados comparan lo que aportan al trabajo (esfuerzo, competencias, experiencia, educación) y sus resultados (salario, aumento, reconocimiento) con los de sus pares en el mundo laboral. De esta manera, las personas perciben lo que obtienen en su trabajo de acuerdo a lo que invierten en él y lo cotejan con sus compañeros en términos de aportaciones y resultados. Si dicha relación es considerada equivalente, se considera la presencia de un estado de equidad; en otras palabras, a iguales aportes, iguales resultados. Sin embargo, si la relación parece inequitativa, se considera un estado de desigualdad.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- No difiere significativamente la Motivación Laboral entre los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo
- No difiere significativamente la dimensión Cultura organizacional de la motivación laboral, entre los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo.
- Difiere significativamente la dimensión Identificación y valores de la motivación laboral, entre los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo.
- No difiere significativamente la dimensión Realización de la motivación laboral, entre los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo.
- No difiere significativamente la dimensión Trabajo en equipo de la motivación laboral, entre los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo.

5.2. Recomendaciones

De acuerdo a los hallazgos encontrados podemos sugerir las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda, brindar sesiones de orientación y consejo psicológico a los colaboradores que se encuentren en el nivel bajo de Motivación Laboral, en vías de orientar en positivo su percepción sobre el ambiente de trabajo y la importancia de su labor dentro de la empresa, reforzando a la misma vez su interés en incrementar su productividad.
- Evaluar trimestralmente la motivación laboral, y establecerlo como un indicador de gestión para el departamento de recursos humanos de la empresa, con la finalidad de conocer la predisposición del colaborador hacia el cumplimiento de las funciones inherentes a su puesto.
- Reforzar el compromiso de los colaboradores con la institución; a través del reconocimiento de logros individuales y de equipo; de manera que el éxito obtenido en el desempeño laboral sea motivado en continuidad y así los colaboradores se sientan valorados por la institución. Este tipo de reconocimiento puede ser a través de placas, certificados y premios.
- Se sugiere implementar políticas de capacitación permanente en los agentes de seguridad: Autoestima, Crecimiento Personal, Satisfacción entre otros, en pro del incremento de sentimientos de seguridad, logros, capacidades, autoestima, poder, afiliación, autorrealización, etc., en vías de incrementar su nivel de motivación, ligado a la labor que realizan dentro de la empresa, mejorando a su vez su identificación con la misma.
- Considerar la realización de actividades extra laborales que ayuden a los colaboradores a descansar, relajarse y salir del contexto del trabajo. Dicha recomendación se llevaría a cabo adoptando iniciativas extra-profesionales como la gimnasia o el deporte, para motivar a los colaboradores, controlar el estrés y mejorar el clima laboral.

CAPÍTULO VI

REFERENCIAS Y ANEXOS

7.1. Referencias

- Arévalo E. (2012). Inventario de Motivación Laboral (IML). Trujillo, Perú.
- Atkinson, J. W. (Ed.). (1958). *Motives in fantasy, action and society*. Princeton, NJ: Van. Nostrand.
- Bedodo V y Giglio C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*
- Brown, J. (1961). *La psicología social en la industria*. (1º Edición) traducción de Alfonso Corona, Fondo de cultura económica, México.
- Castillo N. (2014). *Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos*. Tesis para optar por el título profesional de Licenciada en Psicología con mención en Psicología Social. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Delgado, M. y Di Antonio, A. (2010). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso*
- Davis, K. Newstron J. (1993). *Comportamiento Humano en el Trabajo editorial* Mc Graw Hill. decima edición.
- Herzberg, F. (1959). *El trabajo y la naturaleza del hombre*. Biblioteca Técnica Comercial Seix Barral, España.
- Maier M. (1949). *Frustration: The study of behavior without goal*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Marcone, R. y Martín, F. (2003). *Construcción y validación de un inventario de cultura organizacional educativa (ICOE)*. *Psicothema*, 15 (2), 292-299.
- Maslow, A. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*, 50, 370-396. 954)
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid: Narcea S.A
- MINSALUD (1997). *Ministerio de Salud*. Bogotá, Colombia.
- Murphy, G. (1947): *Personality: A biosociological approach to origins and structure*. Nueva York: Harper.
- Reeve, J. (1994). *Motivación y emoción*. Madrid: McGraw-Hill.
- Robbins, S. (2009). *Habilidad y Motivación*. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Sánchez, H. Reyes, C. (2006) *Metodología y diseños de la investigación científica*. 4º edición. Lima: Visión Universitaria Editoriales. Lima, Perú.

- Senge, P. (2004). La quinta disciplina en la práctica. Buenos Aires, Argentina: Editorial Granica.
- Scheaffer, R. y Mendenhall, W. (2007). Elementos de muestreo. 6ta Edición, Ed. Thomson. Madrid, España.
- Young, P. (1961). Motivation and emotion. Nueva York: J. Wiley.
- Zavala, O. (2014). Motivación y Satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas. Tesis para obtener el grado de maestro en administración. Instituto politécnico nacional, México D.F.

ANEXOS

ANEXO A1

Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las puntuaciones en el Inventario de Motivación Laboral (IML) en los agentes de seguridad de una universidad pública de Trujillo.

	Z(K-S)	Sig.(p)
Motivación Laboral	.089	.073
Cultura Organizacional	.154	.000 **
Identificación y Valores	.081	.077
Realización	.098	.033 **
Trabajo en Equipo	.124	.002 **

Nota:

Z(K-S) : Valor Z de la distribución normal estandarizada

Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.01 : Muy significativa

*p<.05 : Significativa

ANEXO A2

Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las puntuaciones en el Inventario de Motivación Laboral (IML) en los agentes de seguridad de una universidad privada de Trujillo.

	Z(K-S)	Sig.(p)
Motivación Laboral	.089	.072
Cultura Organizacional	.132	.004 **
Identificación y Valores	.097	.097
Realización	.033	.011 *
Trabajo en Equipo	.002	.008 **

Nota:

Z(K-S) : Valor Z de la distribución normal estandarizada

Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.01 : Muy significativa

*p<.05 : Significativa

ANEXO B

Correlación ítem-test en el Inventario de Motivación Laboral (IML) en los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo.

Cultura Organizacional		Identificación y Valores		Realización		Trabajo en Equipo	
Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc
Ítem01	.541	Ítem01	.688	Ítem01	.439	Ítem01	.365
Ítem02	.605	Ítem02	.692	Ítem02	.453	Ítem02	.756
Ítem03	.333	Ítem03	.245	Ítem03	.272	Ítem03	.238
Ítem04	.287	Ítem04	.231	Ítem04	.551	Ítem04	.384
Ítem05	.529	Ítem05	.457	Ítem05	.546	Ítem05	.596
Ítem06	.274	Ítem06	.508	Ítem06	.739	Ítem06	.654
Ítem07	.610	Ítem07	.498	Ítem07	.749	Ítem07	.686
Ítem08	.633	Ítem08	.728	Ítem08	.729	Ítem08	.592
Ítem09	.511	Ítem09	.409	Ítem09	.518	Ítem09	.534
Ítem10	.727	Ítem10	.354	Ítem10	.240	Ítem10	.234

Nota:

ritc : Coeficiente de correlación ítem-test corregido

a : Ítem valido si ritc es significativo o es mayor o igual a .020.

En el anexo B, se presentan los índices de correlación ítem-test en el Inventario de Motivación Laboral (IML) en los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo, se puede observar que todos los ítems que conforman el instrumento, correlacionan en forma directa y muy significativamente ($p < .01$), con la puntuación total, registrando valores que superan el valor mínimo requerido de .20, los mismos que oscilan entre .234 y .756.

ANEXO C

Confiabilidad del Inventario de Motivación Laboral (IML) en los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo.

	α	Sig.(p)	N° Ítems
Motivación Laboral	.810	.000**	40
Cultura Organizacional	.763	.000**	10
Identificación y Valores	.784	.000**	10
Realización	.804	.000**	10
Trabajo en Equipo	.795	.000**	10

+ α : *Coefficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach*

Sig.(p): Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

***p<.01: Muy significativa*

En el anexo C, se muestran el coeficiente de confiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se observa que la Motivación Laboral y sus subescalas, registran una confiabilidad calificada como muy buena, por lo se deduce que el Inventario de Motivación Laboral (IML), presenta consistencia interna y que todos los ítems dentro de cada subescala tienden a medir lo mismo.

ANEXO D

Normas en percentiles, según escalas del Inventario de Motivación Laboral en los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo.

Pc	General	Dimensiones				Pc
		Cultura Organizacional	Identificación y Valores	Realización	Trabajo en Equipo	
99	187	46	48	49	45	99
95	176	45	47	46	44	95
90	170	43	45	45	41	90
85	167	42	45	43	41	85
80	166	41	44	43	40	80
75	163	40	43	42	39	75
70	162	40	42	41	38	70
65	160	39	41	41	38	65
60	157	39	40	40	37	60
55	154	39	40	40	36	55
50	152	38	39	39	36	50
45	147	37	39	38	35	45
40	146	37	39	37	35	40
35	144	36	38	37	34	35
30	143	36	38	36	33	30
25	142	36	36	36	33	25
20	141	35	36	35	31	20
15	136	34	35	34	30	15
10	129	33	32	32	29	10
5	117	28	27	28	27	5
3	117	26	27	27	27	3
1	97	23	25	22	20	1

Nota:

Pc : Percentil

Fuente : Datos alcanzados en el estudio (Jáuregui, 2016)

ANEXO E

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Yo, _____ con N° de DNI: _____ acepto participar voluntariamente en la investigación titulada **“Motivación laboral entre agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo”**, realizada por la estudiante de Psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego, Grace, Gonzales Jáuregui.

He sido informado sobre la naturaleza y los propósitos de la investigación y entiendo que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos. Convengo en participar en este estudio de investigación.

Firma del participante

DNI:



ANEXO F

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) y TD (totalmente en desacuerdo). Debe ser sincero y sólo marcar una respuesta en cada enunciado, en la hoja de respuestas y asegúrese que el número coincida con su respuesta.

RECUERDE, LO MÁS IMPORTANTE ES SU ABSOLUTA SINCERIDAD

1. El ambiente laboral en este trabajo, es seguro y confortable.....CO
2. Cumpló las reglas y normas de la organización, sin mayores dificultades.....IV
3. Para mí, triunfar es desarrollarme y ser feliz en mi trabajo.....RE
4. Las dinámicas de grupo, son importantes para trabajar en equipo.....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. Conuerdo 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 logra.....RE
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 organización.....RE
32. En el trabajo se incentivan las reuniones de confraternidad.....TE
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 superiores.....RE
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 hace.....CO
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 separado.....TE

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		