

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



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
PSICOLOGÍA

"Motivación laboral en estudiantes que trabajan de una universidad
privada de Trujillo, según género"

Área de Investigación:

Ciencias Médicas-Psicología de las organizaciones y del trabajo.

Autor:

Uriol Caballero, Elvis Dante.

Jurado Evaluador:

Presidente: Malpica Risco, Vhanya Olenka.

Secretario: Rodríguez Balcázar, Susan Cristy.

Vocal: Sánchez Álvarez, Edwar Isidro.

Asesor:

Borrego Rosas, Carlos Esteban.

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6168-300X>

Trujillo-Perú

2024

Fecha de sustentación: 2024/04/29.

Motivación laboral en estudiantes que trabajan de una universidad privada de Trujillo, según género

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	produccioncientificaluz.org Fuente de Internet	1%
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	doaj.org Fuente de Internet	1%
7	revistadigital.uce.edu.ec Fuente de Internet	1%


Dr. Carlos Borrego Rosas
Psicólogo

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo


Dr. Carlos Borrego Rosas
Psicólogo

Declaración de originalidad

Yo **Carlos Esteban Borrego Rosas**, docente del Programa de Estudio de **Psicología**, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada "**Motivación laboral en estudiantes que trabajan de una universidad privada de Trujillo, según género**", autor **Uriol Caballero Elvis Dante**, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de **9%**. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el (13 de mayo del 2024).
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Trujillo, 13 de mayo del 2024.



Autor
Elvis Dante Uriol Caballero
DNI: 71198609



Asesor
Borrego Rosas Carlos Esteban
DNI: 40266398
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6168-300X>

**"MOTIVACIÓN LABORAL EN
ESTUDIANTES QUE TRABAJAN DE UNA
UNIVERSIDAD
PRIVADA DE TRUJILLO, SEGÚN
GÉNERO"**

PRESENTACIÓN

Autoridades integrantes del jurado evaluador.

Es un pundonor para mi revelarles mi indagación nombrada "Motivación laboral en estudiantes que trabajan de una universidad privada de Trujillo, según género" con el fin de determinar las diferencias en la motivación laboral en estudiantes que trabajan de una universidad privada de Trujillo, según género, en consumación de la directriz de categorías y licenciaturas de la Universidad Privada Antenor Orrego con el fin de recabar la licenciatura de la carrera profesional de Psicología.

Espero atesorar las avenencias de beneplácito.

Trujillo, 29 de Abril del 2024.

El autor.

DEDICATORIA

A mis padres, Noelia Francis

*Caballero Quezada y Elvis Arturo Uriol
Castillo por brindarme afecto y soporte, ser
ejemplo de superación y por haber hecho
posible mi formación profesional.*

*A mi familia, mis hermanos Eva
Fabiana Uriol Caballero y Jean Franco
Uriol Caballero, mi abuela Francisca
Catalina Quezada Castillo y todos mis
parientes, por otorgarme afecto, gratas
experiencias y ser mi inspiración.*

A mi pareja, Leonor Consuelo

*Rodríguez Aguirre por conferirme afecto,
fuerza, apoyo y conocimientos que han
hecho mi vida diferente y me han ayudado
a tener metas que aspiro cumplir.*

El autor.

AGRADECIMIENTOS

*A Dios, por darme la vida,
bendiciones, apoyo espiritual, conducirme por
un buen camino y hacer posible todas las
cosas maravillosas que vivo día a día.*

*A mi casa de estudios, la
Universidad Privada Antenor Orrego
(UPAO) y todos mis docentes, por haberme
acogido, formado y otorgado conocimientos
fundamentales para mi vida profesional.*

*A mi asesor, el Dr. Carlos Esteban
Borrego Rosas por orientarme en el
desarrollo de mi tesis y brindarme valiosos
conocimientos.*

El autor.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA.....	i
INFORME DE ORIGINALIDAD TURNITIN.....	ii
DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD.....	iii
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN.....	iv
PRESENTACIÓN.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTOS.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
CAPÍTULO I: MARCO METODOLÓGICO.....	13
1.1. EL PROBLEMA.....	14
1.1.1. Delimitación del problema.....	14
1.1.2. Formulación del problema.....	19
1.1.3. Justificación del estudio.....	19
1.1.4. Limitaciones.....	20
1.2. OBJETIVOS.....	20
1.2.1. Objetivo general.....	20
1.2.2. Objetivos específicos.....	20
1.3. HIPÓTESIS.....	21
1.3.1. Hipótesis general.....	21

1.3.2. Hipótesis específica.....	21
1.4. VARIABLES E INDICADORES.....	21
1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN.....	21
1.5.1. Tipo de investigación.....	21
1.5.2. Diseño de investigación.....	22
1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	23
1.6.1. Población.....	23
1.6.2. Muestra.....	23
1.6.3. Muestreo.....	24
1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	25
1.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	28
1.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO.....	31
CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL TEÓRICO.....	32
2.1. Antecedentes.....	33
2.2. Marco teórico.....	36
2.3. Marco conceptual.....	60
CAPÍTULO III: RESULTADOS.....	61
3.1. Análisis de los resultados para las hipótesis.....	62
3.1.1. Análisis de comparación t de student.....	62
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	69
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	93
CAPÍTULO VI: REFERENCIAS Y ANEXOS.....	97
6.1. Referencias.....	98
6.2. Anexos.....	107

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1. Niveles de motivación laboral en estudiantes que trabajan de género femenino de una universidad privada de Trujillo.....	63
Tabla 2. Niveles de motivación laboral en estudiantes que trabajan de género masculino de una universidad privada de Trujillo.....	65
Tabla 3. Diferencias en la motivación laboral en estudiantes que trabajan de una universidad privada de Trujillo, según género.....	67
Tabla 4. Diferencias en las dimensiones de motivación laboral en estudiantes que trabajan de una universidad privada de Trujillo, según género.....	68
Tabla 5. Prueba de normalidad.....	116

RESUMEN

La vigente indagación sostuvo como motivo deslindar las diferencias en la motivación laboral en estudiantes que trabajan de una universidad privada de Trujillo, según género. Así mismo, posee un estándar sustantivo con diseño comparativo y una muestra de 150 estudiantes que trabajan de ambos géneros. Por otro lado, se aplicó el Inventario de Motivación Laboral del Dr. Edmundo Arévalo Luna y el Mg. Luis Eduardo Allan Izquierdo, resultando que no existen diferencias en la motivación laboral de ambos géneros, debido a que el género femenino obtuvo un promedio de 156.3 y el género masculino 158.1. En cuanto a las dimensiones se identificó que en la dimensión cultura organizacional el género femenino obtuvo un promedio de 39.2 y el género masculino 40.08, de igual forma en la dimensión identificación y valores el género femenino obtuvo un promedio de 40.0 y el género masculino 39.9, del mismo modo en la dimensión realización el género femenino obtuvo un promedio de 39.3 y el género masculino 39.6. Finalmente, en la dimensión trabajo en equipo el género femenino obtuvo un promedio de 37.6 y el género masculino 38.6, de manera que tampoco se encuentran diferencias en ambos géneros en cuanto a las dimensiones.

Palabras clave: Motivación laboral, trabajo, género.

ABSTRACT

The current investigation's motive was to distinguish the differences in work motivation in students who work at a private university in Trujillo, according to gender. Likewise, it has a substantive standard with a comparative design and a sample of 150 working students of both genders. On the other hand, the Work Motivation Inventory of Dr. Edmundo Arévalo Luna and Mg. Luis Eduardo Allan Izquierdo, resulting in no differences in the work motivation of both genders, because the female gender obtained an average of 156.3 and the male gender 158.1. Regarding the dimensions, it was identified that in the organizational culture dimension the female gender obtained an average of 39.2 and the male gender 40.08, similarly in the identification and values dimension the female gender obtained an average of 40.0 and the male gender 39.9. Likewise, in the achievement dimension, the female gender obtained an average of 39.3 and the male gender 39.6. Finally, in the teamwork dimension, the female gender obtained an average of 37.6 and the male gender 38.6, so that no differences were found in both genders regarding the dimensions.

Keywords: Work motivation, work, gender.

CAPÍTULO I
MARCO METODOLÓGICO

1.1. EL PROBLEMA:

1.1.1. Delimitación del problema:

A nivel mundial, las mujeres ganan 77 centavos por cada dólar que ganan los hombres, y sería hasta 2069, al ritmo actual, para obtener igualdad, la devaluación puede ocurrir cuando los trabajos requieren educación, responsabilidades o habilidades similares, pero están diferenciados por género predominante (Steinmetz, 2022).

Ello apoya la discriminación que ocurre desde el empleador que asigna menor valor, y por lo tanto salarios, para ocupaciones con alta participación femenina. En Dinamarca, se descubrió gracias a Gallen y sus colegas en su análisis del mercado laboral danés en los últimos 30 años que de haber niños afecta de manera diferente a mujeres y hombres en el mercado laboral (Steinmetz, 2022).

Los hombres, que han tenido hijos tienen mayores salarios y ganancias, lo opuesto se sostiene para las mujeres, el impacto para las mujeres fue aproximadamente igual en una disminución de la participación en la fuerza laboral, una disminución de las horas de trabajo y descenso de los salarios (Steinmetz, 2022).

El mercado de trabajo ecuatoriano por su lado, se ha distinguido por la ascendente integración de la mujer en el mundo laboral a lo largo de las finales decenios, en su meta por efectuar con el inicio de paridad en la producción de oportunidades. En cuanto a ello, el código del trabajo de Ecuador, indica de forma teorizante al trabajo como un derecho de los habitantes, así como a recibir un salario justo que cubra sus exigencias básicas sin discriminación alguna (Leverone et. al., 2023).

No obstante, ello no ocurre en la praxis, puesto que aún se visualizan diferencias salariales dadas por el género y no por sus competencias fructíferas. Sin embargo, la desigualdad de género entre mujeres y hombres es una verdad que ha permanecido a través del tiempo, siendo esencialmente una discriminación u obstáculo de la mujer en la vida popular, ocasionando menos oportunidades en su desarrollo personal y social en relación al hombre (Leverone et. al., 2023).

A pesar del empeño del estado ecuatoriano, la mujer aún se encuentra en una situación de desigualdad frente al género opuesto, la misma, que se revela en términos de segregación ocupacional, así como discriminación por sus características observables (Leverone et. al., 2023).

Al respecto, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, refiere que, la tasa de empleo adecuado creció en 1,8% a escala nacional. No obstante, el desempleo en las mujeres llegó al 6,5%, mientras que en los hombres alcanzó el 4%; es decir, la mujer presenta más dificultad para obtener un trabajo en relación a los hombres y ganan un 17% en media menos que ellos (Leverone et. al., 2023).

En el campo laboral se visualiza que la mayoría de mujeres pese a efectuar labores iguales que hombres en los mismos niveles académicos y de preparación no perciben los mismos privilegios, se limitan las conveniencias de progresión profesional, lo que establece un abuso de poderío en el ámbito laboral, que trae como resultado la distribución desigual de la economía convirtiéndola en algo inseguro y dañando estados fundamentales de vida de la mujer, inclusive el uso y goce de los derechos esenciales de manera progresista (Vela, 2023).

La data de los indicadores para Latinoamérica y el Caribe, indica que solo tres de cada diez mujeres, accede a los créditos brindados por la banca, dígito que no es ecuánime. Por otro lado, la pandemia aumentó la brecha de género en el acercamiento al capital. Se precisa que más mujeres que han perdido sus trabajos, han estado expuestas, en áreas informales, trabajos en primera línea y al cuidado de la casa (Vela, 2023).

A nivel nacional el Área de Neonatos del Hospital Nacional de Lima, cuenta con trabajadores asistenciales y administrativos. En esta organización de salud, el trabajador en numerosas ocasiones escasea de motivación, carencia de iniciativa, elude los deberes y presta mínima atención al crecimiento del esmero en el trabajo, en total aquellas facultades y conductas repercuten negativamente en la labor en equipo, la falta de cooperación en resolver dificultades y, en consecuencia, produce colisión (Gutierrez, 2023).

De igual modo, a nivel nacional se observa que se hallan diferentes situaciones entre los que se manifiesta que el desempeño en el trabajo, se ve perjudicado por cuan motivado se sienta el trabajador, entre más sea su motivación más conveniente será su desempeño, y ello se evidencia en la aptitud y velocidad con que se desempeña en la organización, evocando perennemente que, si el trabajador se siente complacido en su lugar de trabajo, entonces se encontrará motivado y efectuará un buen desempeño laboral (Jara, 2023).

En la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, los directivos y funcionarios municipales, comprenden que las retribuciones que ven los trabajadores no satisfacen sus perspectivas económicas, ocasionando así una alta angustia familiar, es por ello que, hacen esfuerzos por proporcionar incentivos económicos o no específicamente monetarios para producirles buenas conductas y actitudes laborales (Moscoso, 2023).

Sin embargo, ello no ocasiona una nueva conducta laboral, puesto que se concede sin realizar una valoración de sus necesidades, llevando así a los trabajadores a responder de forma adversa, considerándolos estímulos triviales, complicando la calidad del servicio demandado por la comunidad aguaverdina (Moscoso, 2023).

En la etapa universitaria los jóvenes combaten novedosos mandatos y variaciones, existe un porcentaje de la comunidad universitaria que tienen una carga de trabajo añadido que les aumenta el nivel de estrés. Se puede manifestar estrés cuando un caso preciso demanda y supera los medios y destrezas de la persona. Así mismo, cada una de las personas presentan el estrés de distintas formas, generando así cambios fisiológicos, conductuales, cognitivos y emocionales (Chichizola & Castro, 2023).

A nivel local en la institución educativa Mi Fray Martin, ubicada en el distrito de la Esperanza, provincia de Trujillo, se consiguió estimar algunas posturas por parte de los trabajadores, como ausencia de compromiso por parte de algunos maestros y personal administrativo, de igual modo estrés y desmotivación (Juarez & Obeso, 2023).

Así mismo, en el sector de aseo los estudiantes percibieron ciertos cambios de humor de la persona a cargo de dicha área, puesto que en numerosas ocasiones su tono de responder es poco afable, en algunos auxiliares se percibe escasa empatía y compañerismo. Todas aquellas situaciones se deben al liderazgo que posee su gerente, porque un gerente con liderazgo fomenta el crecimiento de las destrezas de un maestro en su entorno de trabajo, en esta situación los salones de clase, proporcionando así un virtuoso trabajo educativo para sus estudiantes (Juarez & Obeso, 2023).

De igual manera si se observa y analiza la realidad de las egresadas de educación inicial del distrito de Trujillo, en el año 2021, se da a conocer que se encuentran expuestas a distintas circunstancias, que de forma unitaria, favorecen un bajo nivel de motivación laboral y resiliencia (Alcántara & Peña, 2022).

Entre ellas se destaca la escasa familiarización con las aplicaciones o plataformas de educación, estrés y desmotivación por conocer las nuevas metodologías, complicaciones al promover métodos motivadores para la elaboración de labores educativas, desactualización de la oferta académica y estrategias de trabajo educativo para tonificar el emprendimiento (Alcántara & Peña, 2022).

Actualmente, dentro del campo laboral se puede reconocer señales que evidencian desmotivación laboral y bajos niveles de engagement, estos son el mal desempeño reflejado en trabajadores que no efectúan sus responsabilidades de manera eficiente, denotan impuntualidad, falta de compromiso con sus labores y con la organización donde trabajan, bajo esmero y entrega, desmotivación en las labores que deben realizar promoviendo insatisfacción en el trabajo y estrés (Arribasplata, 2022).

Así mismo, esta dificultad ocasiona renunciadas de los trabajadores lo que implica altos niveles de rotación que además ocasiona un costo para la organización. En ese sentido, se identifica a la motivación laboral como un aspecto indispensable para el mejor funcionamiento de la organización y para el buen desempeño de sus trabajadores (Arribasplata, 2022).

La motivación laboral se manifiesta como consecuencia de la conexión que tiene el colaborador con los incentivos exteriores que puedan ser brindados por la organización con la finalidad de originar elementos que impulsen al trabajador a la consecución de metas (Arribasplata, 2022).

Ante lo mencionado anteriormente, se concluye que la necesidad de realizar la investigación titulada "Motivación laboral en estudiantes que trabajan de una universidad privada de Trujillo, según género", es de vital importancia en el mundo actual, por los factores que afectan a la motivación laboral como son la desigualdad de género, el tener responsabilidades adicionales a la carga laboral como el encontrarse estudiando una carrera universitaria, no tener destrezas en alguna competencia laboral que las organizaciones requieran o el ser el único sostén económico de una familia, influyendo así de forma clara en las instituciones, los trabajadores y los clientes.

1.1.2. Formulación del problema:

¿Qué diferencias hay en la motivación laboral en estudiantes que trabajan de una universidad privada de Trujillo, según género?

1.1.3. Justificación del estudio:

La presente investigación es oportuna porque compara la motivación laboral en estudiantes universitarios que trabajan de género femenino y masculino, al ser un tema de limitada exploración en la población trujillana.

De igual manera, el actual estudio aporta resultados confiables, lo cuál contribuye a futuras investigaciones acerca de la motivación laboral acorde a género, aumentando así los fundamentos científicos en el ámbito social.

Así mismo, la presente indagación dispone de relevancia social, puesto que por medio de los resultados se busca contribuir en la mejora de los niveles de motivación laboral en el género femenino y masculino.

Finalmente, la actual investigación tiene el fin de propiciar programas de intervención en las organizaciones para favorecer la equidad de género en el trabajo y evitar el bajo rendimiento laboral mediante estrategias que aumenten la motivación.

1.1.4. Limitaciones:

La indagación se sustenta en la aspiración teórica del Dr. Edmundo Arévalo Luna y el Mg. Luis Eduardo Allan Izquierdo, autores del instrumento "Inventario de Motivación Laboral" quienes a su vez se fundamentaron en las teorías de los procesos de la motivación formulada por Herzberg.

Los resultados podrían generalizarse en la población con atributos análogos al de la indagación.

1.2. OBJETIVOS:

1.2.1. Objetivo general:

Determinar las diferencias en la motivación laboral en estudiantes que trabajan de una universidad privada de Trujillo, según género.

1.2.2. Objetivos específicos:

Identificar los niveles de motivación laboral en estudiantes que trabajan de género femenino de una universidad privada de Trujillo.

Identificar los niveles de motivación laboral en estudiantes que trabajan de género masculino de una universidad privada de Trujillo.

Establecer las diferencias en las dimensiones de motivación laboral (cultura organizacional, identificación y valores, realización, trabajo en equipo) en estudiantes que trabajan de una universidad privada de Trujillo, según género.

1.3. HIPÓTESIS:

1.3.1. Hipótesis general:

H₁: Existen diferencias en la motivación laboral en estudiantes que trabajan de una universidad privada de Trujillo, según género.

1.3.2. Hipótesis específica:

H_{E1}: Existen diferencias en las dimensiones de motivación laboral (cultura organizacional, identificación y valores, realización, trabajo en equipo) en estudiantes que trabajan de una universidad privada de Trujillo, según género.

1.4. VARIABLES E INDICADORES:

Variable: Motivación laboral, será calculada por medio de el "Inventario de Motivación Laboral" (IML), cuyos indicadores son:

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

1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN:

1.5.1. Tipo de investigación:

La actual investigación es de tipo sustantiva, la cual se encarga de examinar las variantes con precisión como se demuestra en el entorno (Ibazeta & Ramos, 2023).

1.5.2. Diseño de investigación:

La vigente indagación es de diseño descriptivo-comparativo, el cuál instaure distinciones o similitudes de una variante que presenta dos o más muestras (Ibazeta & Ramos, 2023).

B1 – O 1	O 1 = O 2
B2 – O 2	O 1 ≠ O 2

Donde:

B1: Muestra de hombres.

B2: Muestra de mujeres.

O 1: Resultados del Inventario de Motivación Laboral (IML) en B1.

O 2: Resultados del Inventario de Motivación Laboral (IML) en B2.

“=”: No hay diferencias.

“≠”: Si hay diferencias.

1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA:

1.6.1. Población:

La población estuvo configurada por un total de 20,557 estudiantes de una universidad privada de Trujillo de ambos géneros, conformados por primero a décimo ciclo en el semestre 2023-10, seleccionando únicamente a estudiantes que laboran en la actualidad, cumpliendo a su vez todos los criterios de inclusión y exclusión.

1.6.2. Muestra:

La muestra estuvo conformada por 150 estudiantes que trabajan de una universidad privada de Trujillo de ambos géneros, con edades que radican entre los 18 a 41 años de primero a décimo ciclo en el semestre 2023-10.

Criterios de inclusión:

- Estar matriculados en el periodo académico actual.
- Hallarse trabajando actualmente.
- Participación voluntaria.
- Haber completado los formularios en su totalidad.

Criterios de exclusión:

- Pertenecer a otra universidad.
- Enviar incompleto el formulario del instrumento.

1.6.3. Muestreo:

En el presente estudio se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, al no conocerse la cantidad de estudiantes que trabajan de una universidad privada de Trujillo, recolectando así la mayor cantidad, teniendo en cuenta el alcanzar un número adecuado de aplicaciones para la muestra de la actual investigación.

El muestreo no probabilístico se aplica en el momento que es enrevesado conseguir la muestra por el procedimiento de muestreo probabilístico. Esta regla es un recurso de muestreo que no efectúa trámites de florilegio a la suerte, solamente que se basa en el discernimiento particular del indagador para efectuar la crestomatía de los componentes que corresponderán a la muestra, de igual forma en este procedimiento no se sabe la verosimilitud de tamizar a cada componente de la villa, además no todos tienen análogas similitudes de ser escogidos para la muestra (Velazco & Martínez, 2017).

Así mismo, el muestreo no probabilístico no se logra conjeturar a través de la verosimilitud, de manera que no necesita de procedimientos estadísticos ni menos aún se deben universalizar los productos que resulten de la misma, de igual forma el muestreo no probabilístico concibe distintos tipos, entre ellos se encuentra el muestreo por conveniencia que consiste en elegir acorde con la idoneidad del indagador, le autoriza tamizar de forma arbitral la cantidad de colaboradores que serán partícipes de la indagación (Hernández, 2021).

Por otro lado, el muestreo intencional comprende en que el florilegio de los colaboradores se efectúa por medio de experimentados que instauran el discernimiento a proceder, también se encuentra la selección por cuotas el cuál tiene la finalidad de implantar subconjuntos, de forma que componga una alegación de la villa (Hernández, 2021).

De igual manera, se encuentra la variante bolas de nieve que consiste en que los originarios colaboradores se acotan de forma probabilística o no probabilística, y al mismo tiempo, los mismos análogos dan señales de otros colaboradores que podrían ser incorporados en la indagación (Hernández, 2021).

1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Técnica:

Se empleó la evaluación psicométrica, definida como la ciencia de la medición psicológica, utilizada para examinar las disparidades personales en conducta, actitudes, aptitudes, destrezas y el intelecto (Bachs & Bernal, 2022).

Instrumento:

El inventario de motivación laboral de Arévalo & Allan (2012), elaborado en Trujillo, cuenta con un tipo de evaluación personal y colectiva, dirigido a trabajadores de alguna organización, con la finalidad de evaluar la motivación en espacios laborales. Por otro lado, el instrumento no cuenta con periodo de tiempo límite, pero resulta fundamental examinarlo para verificar la genuinidad de los colaboradores, de igual forma, cuenta con 40 ítems respondidos mediante una escala Likert, con valores positivos del 5 al 1 y negativos de 1 al 5.

Según las dimensiones:

Cultura organizacional:

Los ítems positivos comprenden entre 1, 5, 9, 17, 21, 25, 29, 33 y los ítems negativos en 13 y 37 (Arévalo & Allan, 2012).

Identificación y valores:

Los ítems positivos abarcan entre 2, 6, 10, 14, 22, 26, 30, 38 y los ítems negativos en 18 y 34 (Arévalo & Allan, 2012).

Realización:

Los ítems positivos se engloban entre 3, 7, 15, 19, 23, 31, 35, 39 y los ítems negativos en 11 y 27 (Arévalo & Allan, 2012).

Trabajo en equipo:

Los ítems positivos se incluyen entre 4, 8, 16, 20, 24, 28, 32, 36 y los ítems negativos en 12 y 40 (Arévalo & Allan, 2012).

Según los niveles obtenidos:**Alta motivación laboral:**

La persona evaluada que se encuentra en el interior de la presente categoría es dinámica, audaz, con objetivos nítidos y bien planificados, de igual forma, se afoca a las metas de los mismos, investiga y promueve un apropiado ambiente organizacional y presenta gratas conexiones con otras personas (Arévalo & Allan, 2012).

Moderada motivación laboral:

La persona evaluada trabaja de forma acertada en su área, pero no inquiera sobresalir más allá de las disposiciones delegadas. Así mismo, se percibe bien en la agrupación, adaptándose adecuadamente, pero escasea de iniciación (Arévalo & Allan, 2012).

Baja motivación laboral:

La persona evaluada no dispone ningún motivante para con la organización, desarrolla las labores delegadas insuficientemente y sin considerable responsabilidad, de igual forma, no se incorpora al agrupamiento laboral y únicamente se atrae por su particular complacencia (Arévalo & Allan, 2012).

Validez y confiabilidad del instrumento:**Original:**

En Trujillo, optó mediante la técnica del criterio de 4 Jueces, evaluando 300 sujetos, entre 18 y 45 años, mediante el método ítem test, con criterio $r > 0.30$, obtuvo entre .597 y .851. Obtuvo valores alfa a nivel general de .863 y a nivel dimensional en Cultura organizacional .897, Identificación y valores .912, Realización .876, Trabajo en equipo .858 (Arévalo & Allan, 2012).

Piloto:

En docentes Santiago de Cao, mediante correlación ítem-test obtuvo significaciones que exceden el valor exiguo precisado de .20, los propios que fluctúan a través de .272 y .792. Y obtuvo una confiabilidad alfa cualificada como sumamente benigna con determinaciones que oscilan entre .819 a .874 (Aguirre, 2019).

Prueba piloto de la actual investigación:

En el actual estudio se realizó una prueba piloto para determinar la validez y confiabilidad del instrumento, de forma que se analizó la confiabilidad por consistencia interna del inventario de motivación laboral, mediante el coeficiente alfa de Cronbach, identificándose valores superiores al mínimo recomendado de .70, tanto a nivel global como por dimensiones, de modo que el instrumento cuenta con una confiabilidad muy buena.

Así mismo, en relación a la validez del instrumento, los resultados del análisis de validez de constructo mediante el índice de correlación ítem test indican que se alcanzó valores superiores al mínimo recomendado de .20 en 35 de los 401 reactivos, mientras que en los ítems 11, 12, 13, 27 y 40, los índices están por debajo de .20. Sin embargo, de eliminarse los ítems, la confiabilidad no aumentaría sustancialmente, optándose por mantenerlos, de manera que la prueba tiene validez y todos los ítems pueden ser utilizados para medir la variable.

1.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Para la recolección de datos se solicitó formalmente el permiso a los docentes de una universidad privada de Trujillo mediante una carta de presentación para el ingreso a las aulas de clase en diferentes horarios según la programación de estudios en modalidad presencial.

Así mismo se especificó en la carta de presentación el motivo de la visita y la necesidad de aplicar el "Inventario de Motivación Laboral" (IML), indispensable para la realización de la presente investigación. Por lo que a su vez se adjuntó el consentimiento informado para garantizar la participación voluntaria de la población.

De igual forma, se procedió a aplicar el consentimiento informado a los estudiantes, para el cuál se especificó que la finalidad de aquel documento es brindar información para la participación en la presente investigación, de manera que se explicó que el objetivo del estudio es determinar las diferencias en la motivación laboral en estudiantes que trabajan de una universidad privada de Trujillo, según género.

Posteriormente, se continuo la aplicación del consentimiento informado expresando que el procedimiento consiste en responder un cuestionario denominado "Inventario de Motivación Laboral" (IML), en el que el participante es libre de rehusarse a colaborar en cualquier momento, sin que ello lo perjudique, del mismo modo que no se identificará su identidad y se reservara la información que proporcione.

Así mismo, se detalló a los estudiantes que la información solo será revelada si existe riesgo o peligro para su persona, para los demás o en caso de mandato judicial. De forma que, bajo las condiciones referidas, el participante debe indicar si acepta o no acepta cooperar en la investigación firmando a su vez el consentimiento informado, de igual manera se expresó que el estudiante debe afirmar que se encuentra trabajando actualmente.

Seguidamente, se procedió a brindar las indicaciones necesarias para la correcta resolución del instrumento, haciendo hincapié en no olvidar el colocar la edad, la cuál el instrumento estima debe ser a partir de los 18 hasta los 45 años.

Por otro lado, se indicó precisar el género, puesto que es de vital importancia para la presente investigación, y contestar todas las preguntas del inventario, de igual forma, se explicó las instrucciones para marcar el protocolo de respuestas, en la cuál se debe leer atentamente cada pregunta y elegir entre las alternativas TA (totalmente de acuerdo) A (de acuerdo), I (indeciso), D (desacuerdo) y TD (totalmente en desacuerdo) siendo importante la sinceridad de las respuestas.

De esta manera se cumplieron satisfactoriamente los criterios de inclusión y exclusión y se logró recolectar la muestra conformada por 150 estudiantes que trabajan de una universidad privada de Trujillo de ambos géneros, con edades de 18 hasta los 41 años.

Recolectada la muestra del presente estudio, se procedió a codificar los datos recolectados para plasmarlos en el programa Microsoft Excel dedicado a la base de datos de la presente investigación, el cuál se diseñó enumerando hasta 150 la fila de la hoja de cálculo, seguidamente se especificó en las columnas el número de personas, sexo, edad y los ítems del Inventario de Motivación Laboral, detallados hasta el ítem 40.

Finalmente, se decodificaron las respuestas de cada ítem considerando las normas de calificación del instrumento, las cuales se dividen en ítems positivos y negativos, siendo la puntuación de los ítems positivos TA= 5, A= 4, I= 3, D= 2, TD= 1 y los ítems negativos TA= 1, A= 2, I= 3, D= 4 y TD= 5, de forma que se asignó el valor correspondiente a las respuestas de los evaluados para culminar la base de datos en el programa Microsoft Excel y proceder al trabajo estadístico para la obtención de los resultados.

1.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO:

Se trasladó la base de datos en Excel al programa estadístico SPSS 27, en el cuál se realizaron los procedimientos estadísticos necesarios para dar respuesta a los objetivos de la investigación, así primero se utilizaron frecuencias simples, porcentuales, y la media (M) con la desviación estándar (DS) los cuales son estadísticos descriptivos, siendo los dos primeros útiles para determinar los niveles de la variable en las dos muestras evaluadas, y los segundos, útiles para identificar la puntuación promedio de ambas muestras.

Luego se llevó a cabo el contraste del supuesto de normalidad de las puntuaciones del instrumento, tanto a nivel global como por dimensiones en el género femenino y masculino, mediante el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, identificándose distribuciones normales en ambos grupos ($p > .05$), por lo tanto, para comparar la variable a nivel general y por dimensiones se debió emplear el estadístico paramétrico t de student.

El estadístico inferencial paramétrico t de student fue utilizado para identificar la presencia de diferencias estadísticas respecto a las medias de ambos grupos, tanto en la variable total como en sus dimensiones, para ello, se consideró el valor p, el cuál, de ser menor a .05, indica que existen diferencias entre las muestras, y de ser mayor a .05, determina que no existen diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos. Por último, los hallazgos se presentaron en tablas según los lineamientos de la 7ma edición de las normas APA.

CAPÍTULO II
MARCO REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Antecedentes:

2.1.1. A nivel internacional:

Godlewska et. al., (2020) realizaron un estudio en Polonia titulado "Motivos de trabajo en el contexto de diferencias generacionales, diferencias de género y valores preferidos", el cual tuvo por objetivo dar respuesta a la cuestión de como los motivos laborales difieren entre generaciones, mujeres y hombres, como también su relación con los valores de la vida. Los resultados indicaron que en los motivos intrínsecos el género femenino obtuvo una media de 11.87 y el género masculino 11.47, en motivos extrínsecos de acuerdo a la comodidad y dinero, el género femenino obtuvo una media de 11 y el género masculino 11.21, de igual forma en motivos extrínsecos respecto a seguridad social y apoyo, el género femenino obtuvo una media de 16.96 y el género masculino 15.82 y en cuanto a motivos relacionales, el género femenino obtuvo una media de 12.53 y el género masculino 11.87, de forma que se encuentran diferencias significativas de género en los motivos laborales, puesto que se observó que el género femenino está motivado para trabajar debido a las buenas relaciones, seguridad social y apoyo en mayor medida que el género masculino. Del mismo modo, se concluyó que el salario y la comodidad son motivos igual de importantes para ambos géneros.

Mendoza et. al., (2022) desarrollaron una indagación titulada "Diferencias en la motivación laboral debido al género entre personas de la generación Y en el noreste de México", el cuál tuvo por objetivo establecer si el género tiene impacto en el nivel de la motivación laboral intrínseca y extrínseca en individuos de la generación Y. En relación a los resultados se concluyó que existen diferencias en cuanto a la motivación laboral entre mujeres y hombres, de igual forma, respecto a la motivación intrínseca el género femenino obtuvo una media de 4.38 y en el género masculino una media de 4.17 y en cuanto a la motivación extrínseca el género femenino obtuvo una media de 4.45 y el género masculino una media de 4.26, de manera que se determinó que en las personas de la generación Y, el género femenino presenta un mayor nivel de motivación laboral en comparación con el género masculino.

2.1.2. A nivel nacional:

Villarreal (2023) elaboró un estudio titulado "Motivación laboral en operarios de una división en una empresa industrial de alimentos de Lima Metropolitana" el cuál tuvo por objetivo determinar los niveles de motivación laboral, así como comparar el tipo de motivación de logro y afiliación según sexo, como también el tiempo de servicio, del cual se obtuvo resultados que indicaron un nivel predominante de motivación laboral alto de 73.8%, destacando de la misma forma la motivación de logro con un 65,1%. Así mismo no se encontraron diferencias significativas, en cuanto a la motivación de logro y afiliación según sexo ni en tiempo de servicio, de igual forma, en el nivel de motivación laboral según sexo, se obtuvo un nivel alto en mujeres con un 78.2% y en hombres un nivel alto con un 64.0%.

Ruiz (2022) efectuó una indagación nombrada "Perfil de la motivación laboral en trabajadores de una empresa del rubro de en data center de la región de Moquegua 2019" cuya finalidad fue delimitar el perfil de los niveles de motivación y su comparación según sexo, edad, nivel educativo, área laboral y nivel laboral, de la cuál los productos refieren que no se hallan disparidades estadísticas en el nivel de motivación laboral y sus dimensiones en función del sexo, siendo el puntaje de las mujeres 15.71 y el de los hombres 15.71 en cuanto a la comodidad psicológica social y los resultados secundarios.

Saavedra (2022) realizó una investigación titulada "Motivación de logro en trabajadores de una empresa logística de la provincia constitucional del Callao 2020" el cuál tuvo como objetivo determinar los niveles de motivación de logro y su comparación según sexo, área laboral, nivel laboral, condición laboral y turno laboral, cuyos resultados fueron que no se hallan disparidades en los niveles de motivación y sus categorías según sexo y turno laboral, pero si existen diferencias muy importantes en condición laboral.

Huapaya & Elorreaga (2019) desarrollaron una indagación titulada "Clima laboral y motivación laboral en colaboradores de una empresa industrial de Chiclayo, Agosto-Septiembre, 2017" con el objetivo de determinar los grados de clima laboral y motivación laboral según sexo, el cual tuvo como resultado que el 17 % de mujeres y el 55 % de varones presentan un nivel promedio de motivación laboral, debido a que tienen urgencias semejantes que necesitan complacer para sostener logros insuperables y percibir pasión para favorecer su comportamiento ocupacional.

2.1.3. A nivel regional y local:

Medina & Obeso (2022) realizaron un estudio titulado "Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo, 2021" Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo, 2021. Cuyos resultados respecto a la motivación laboral según el género, demostraron que el 78,4 % de las mujeres se encuentran en un nivel medio. Por otro lado, los hombres manifiestan una motivación laboral que se dispensa en el nivel medio y alto 46 %, encontrando así en este estudio que las mujeres no presentan una alta motivación laboral.

2.2. Marco teórico:

2.2.1. Definición de la motivación laboral:

La variable del estudio se sustenta en la presente teoría propuesta por Arévalo & Alan (2012), la cual indica que la motivación proviene del latín "movere" que simboliza la palabra "mover" que radica en los procesos psicológicos que originan activación, conducción y empeño de actos voluntarios enfocados en objetivos. Por consiguiente, la motivación laboral reside en el mantenimiento de valores y culturas organizacionales que dirigen a un elevado rendimiento en el desenvolvimiento institucional, de manera que, es importante saber cómo alentar a los trabajadores y grupos a entregar lo más significativo de sí mismos, para favorecer tanto sus intereses como los de la organización.

2.2.2. Conceptos de la motivación laboral:

La motivación laboral es el nivel de intención de una persona para sustentar sus supremos esmeros, conducidos a lograr los propósitos organizacionales, de manera que, en el momento en que cuando un ser se experimenta animado, opera sus labores profesionales con considerable efectividad y posee resultados en la totalidad de los ámbitos de la existencia, por ende es elemental en la ocupación para conseguir resolver cómo obrar, gestionar a las personas, desarrollarse, concluir la totalidad de los objetivos, desempeñarse y elevarse (Ramirez et. al., 2024).

La motivación laboral se puede comprender como consecuencia de la interconexión de la persona y el incentivo elaborado por la institución, con el fin de producir componentes que alienten y estimulen al colaborador a alcanzar una meta (Rivas & Perero, 2018).

Así mismo, la motivación laboral es la intención que simboliza a la persona por medio del esmero particular, a desear conseguir los objetivos de la institución apropiado a la urgencia de saciar sus inherentes requisitos, en otras palabras, es la impulsión de saldar las exigencias que se encuentran en el trabajador, en el desarrollo personal, preferible naturaleza laboral y complacencia de requisitos propios. De igual forma, llega a ser el desencadenante que originará la respuesta en el colaborador con la finalidad de conseguir aquella suprema percepción de bienestar que ocasiona el logro u concretización del objetivo suscitado (Rivas & Perero, 2018).

La motivación laboral engloba tanto los procedimientos personales que trasladan a un colaborador a obrar y que se relacionan con su práctica y agrado en la organización, como los desarrollos institucionales que influyen para que tanto la motivación del colaborador como los de la organización vayan en la misma ruta (Puma, 2020).

De igual forma, la motivación laboral manifiesta dos elementos, entre ellos se encuentran el factor motivacional y la higiene, el principal tiene nexos con el ambiente físico que le circunda de igual forma con las propiedades en las cuales efectuar su labor como conexiones con colegas, jefes, reconocimiento, calidad de protección, gubernativas de la institución y naturaleza de trabajo. Por otro lado, el segundo se asocia de modo inmediato con los grados de complacencia que se pueda experimentar, de igual forma los incentivos y gratitud que se recibe, el desarrollo personal y el honor de continuar capacitándose en el ámbito profesional (Puma, 2020).

El análisis de la motivación laboral, nace de la urgencia de las corporaciones por saber el confort de sus trabajadores frente a las distintas variaciones gubernativas, instructivas, de afición, en las conexiones con las personas, en la producción y las preferibles conveniencias de trabajo (Huamani, 2021).

Aquellas variaciones han trasladado a las corporaciones a percatarse de la significación de configuraciones que comprometan las tácticas institucionales y la manera de arribar a los objetivos y aspiraciones en soporte a las presentes planificaciones, ello no sería eficiente sin una agrupación de trabajadores que se encuentren aptos y elaboren aquel trabajo con complacencia (Huamani, 2021).

Por lo tanto, la motivación laboral es un medio imprescindible al instante de conferir o incrementar las labores a los trabajadores y analizar la manera de impulsarlos por medio de diferentes tácticas para que arriben a sus metas (Huamani, 2021).

La motivación es un procedimiento supuesto, por el que el comportamiento es alentado por un elemento que se puede nombrar como fortaleza o contundencia que se desplaza o modifica a causa de variables interiores o exteriores (Bardales, 2018).

El status anímico de las personas influencia demasiado en la motivación laboral, en el momento en que las variaciones en su entorno ocupacional son pieza esencial de la estimulación (Bardales, 2018).

Por ello, se expresa que es un procedimiento supuesto, dado que todos los presentes elementos tanto interiores como exteriores, practican una labor primordial, de manera que, si se posee un entorno aversivo en la ocupación, la motivación no alcanza ser eficaz (Bardales, 2018).

Por lo tanto, la motivación laboral viene a ser la fortaleza o empuje interior que desplaza a una persona a realizar una labor concreta, ocupando de forma voluntaria recursos mentales y físicos hasta el logro del objetivo deseado (García & Arvelo, 2021).

2.2.3. Aspectos de la motivación:

Según Huamani (2021) en todos los significados, es imprescindible delimitar tres elementos distintos de la motivación, los cuales son los siguientes:

La motivación por su sentido:

La cuál significa que puede ser interior o igualmente nombrada como intrínseca y exterior también llamada extrínseca, las cuales se obtienen al lograr las metas u objetivos de la superficie (Huamani, 2021).

La motivación por su objeto:

La cuál se caracteriza por ser particular y contiguo, lo que significa que la importancia es por el indicado fin u objetivo o de igual forma, por ser inadecuado en el momento en que el valor expresado es extraño a la meta actual (Huamani, 2021).

La motivación por su génesis:

La cuál se define por ser alentada por otras personas, acontecimientos, contextos, manifestaciones o por la misma persona (Huamani, 2021).

2.2.4. Factores de la motivación laboral:**Factores del comportamiento laboral de Herzberg:**

Según Arévalo & Alán (2012) para Herzberg la conducta de las personas en circunstancias de trabajo se sitúa por dos componentes:

Motivaciones o intrínsecos:

Se enlaza con la función y esencia de las labores que efectúa el trabajador, de igual forma, se encuentran en dominio del mismo, refiriéndose así a lo que obra y efectúa. Abarca además la autorrealización, la sensación de desarrollo personal y la gratitud ocupacional (Arévalo & Allan, 2012).

Factores higiénicos o extrínsecos:

Se encuentra en el contexto que rodea a los trabajadores y la naturaleza de la labor en la que se ocupa, aquellos factores se encuentran lejos del dominio de los trabajadores, puesto que están resueltas por la organización (Arévalo & Allan, 2012).

Los primordiales son la remuneración, los privilegios comunitarios, el arquetipo de ruta o inspección que los trabajadores obtienen por parte de sus jefes, las normativas, la naturaleza contextual y física de trabajo, las gubernativas de la organización y las conexiones entre los trabajadores y la institución (Arévalo & Allan, 2012).

2.2.5. Tipos de motivación laboral:**Motivación intrínseca:**

Surge automáticamente por inclinaciones interiores y requisitos psicológicos que originan el comportamiento en carencia de compensaciones externas, es decir, cuando el comportamiento está autocontrolado y nace de las conveniencias, peculiaridades, urgencias y respuestas individuales (Bardales, 2018).

Las urgencias de tipo psicológico, consiguen un rol fundamental, especialmente en el momento en que se conoce a la persona como un ser que quiere domar su ambiente y obrar en resultado con competitividad y autonomía, percibiendo sentimientos positivos como la importancia y la satisfacción (Bardales, 2018).

Motivación extrínseca:

Se nombra como motivación extrínseca cuando la estimulación procede de elementos del entorno y señala a principios sintéticos de recompensa que han estado planificadas de forma social como los cumplidos y la remuneración (Bardales, 2018).

Así mismo, está asociado con dos procedimientos de aprendizaje, entre ellas se localizan el condicionamiento clásico y operante, que están detrás de las compensaciones y las puniciones, las cuales acontecen luego de un establecido comportamiento y perjudican la posibilidad venidera del suceso de aquel comportamiento (Bardales, 2018).

Una compensación es un fin del entorno atrayente que se otorga luego de una continuidad de comportamiento y eleva las posibilidades de que el mismo reaparezca y una punición alude a un fin del entorno no atrayente que se dispensa luego de una sucesión de conducta que disminuye aquellas posibilidades (Bardales, 2018).

2.2.6. Variables que generan motivación laboral:

Según Grados & More (2021) existen variantes que originan motivación en los colaboradores, establecidas en:

Remuneración:

El acuerdo que se otorga al colaborador establece un trabajo esencial de acuerdo a lo que se designa "trámite de los bienes personales" el cual tiene que ir fundamentado en las actividades delegadas y la práctica desarrollada por el colaborador, de igual forma, la distribución eficaz para primar las ocupaciones, siendo sin desconfianza la retribución brindada uno de los componentes fundamentales que disponen la motivación por la labor consumada (Grados & More, 2021).

Clima Organizacional:

Para la ejecución de las actividades, el entorno laboral debe ser amable, dado que se considera como un elemento de motivación para la realización de una adecuada labor. Así mismo, es de importancia porque el jefe podrá observar desde su óptica el esmero efectuado por los colaboradores y de esta forma configurar las metas para la institución (Grados & More, 2021).

Rol del jefe:

Su ocupación es la de cuidar a sus colaboradores y brindarles la importancia imprescindible ante la elaboración de sus actividades, manifestando perennemente que son significativos para la institución (Grados & More, 2021).

2.2.7. Importancia de la motivación laboral:

La motivación laboral es de cuestión vital, dado que autoriza promover el crecimiento dinámico de cada uno de los trabajadores, de igual forma, el incentivo de la realización de sus idoneidades a nivel individual y vocacional, a parte de prometer coyunturas de desarrollo adyacente al enfoque de sus aspiraciones y propósitos (Grados & More, 2021).

La investigación de las organizaciones involucra durante bastante tiempo, una rotación en su vista hacia lo interno de las mismas, focalizando su atención en el esencial activo que poseen sus trabajadores, de este modo la inclinación por la motivación laboral ha ido aumentando a lo largo de los años, orientándose en averiguar la conducta organizacional frente a la ejecución de las labores establecidas, con la finalidad de mejorar la calidad del cumplimiento de la organización y de los encargos y productos fiados (Quispe et. al., 2023).

Las organizaciones poseen una expansión compleja, los trabajadores pasan gran parte del tiempo focalizados en cumplir con las actividades encomendadas. Sin embargo, no se halla esmero por parte de las gerencias en perdurar la motivación y proactividad de sus trabajadores (Quispe et. al., 2023).

La motivación humana es un activador que autoriza la movilización y enfoca la conducta de las personas. El mundo laboral representa una de las áreas primordiales del crecimiento humano en el transcurso de la vida adulta (Quispe et. al., 2023).

Las investigaciones arrojan que algunas de las variables negativas que incurren en el nivel de motivación laboral es la escasa cifra de ascensiones, bajas programaciones formativas que potencien las competencias de los trabajadores, y poca participación en la toma de decisiones (Quispe et. al., 2023).

Por lo tanto, conocer la motivación laboral que los trabajadores disponen dentro de su lugar de trabajo representa un punto esencial para la dirección empresarial, la toma de decisiones y la mejora del desempeño. Una organización que presenta trabajadores con baja motivación está condenada al escaso rendimiento y al fiasco (Quispe et. al., 2023).

2.2.8. Dimensiones de la motivación laboral:

Arévalo & Allan (2012) se fundamentaron en la teoría de Herzberg, identificando las siguientes dimensiones:

Cultura organizacional:

Estima el nivel de adecuación del trabajador al colaborar con los otros integrantes de la institución, vivencias, rutinas, estilos y convicciones, sensación de recompensa, identificación y estimar su ocupación como coincidente con los objetivos institucionales y a su entorno como un panorama que le otorga bienestar, confortabilidad y protección (Arévalo & Allan, 2012).

Identificación y valores:

Es el nivel de identificación del colaborador con la organización, comodidad y acuerdo para obrar en procura de los objetivos institucionales, soporte y realización de las reglas y principios de la institución. De igual forma, consiste en experimentar que los objetivos institucionales coinciden con sus objetivos particulares, y por aquella racionalidad, se esmera en la ejecución de su actividad (Arévalo & Allan, 2012).

Realización:

Es el nivel de desarrollo individual y profesional, experimentar la identificación que tiene la institución con sus esperanzas, conciliación en los objetivos particulares e institucionales y visibilizar su destino de forma favorable en conexión con la organización (Arévalo & Allan, 2012).

Trabajo en equipo:

Es el nivel de enlace y acuerdo para laborar en conjunto, apoyarse entre sí, expresar importancias, como también objetivos colectivos y empresariales (Arévalo & Allan, 2012).

2.2.8. Fundamento teórico de la motivación laboral:**Teoría de motivación e higiene de Herzberg:**

Según Arévalo & Alán (2012) Herzberg formulo la "teoría de motivación e higiene", igualmente nombrado como la "teoría de los dos factores", de manera que, según esta teoría, el ser humano está influenciado por dos elementos:

La satisfacción:

Es fundamentalmente la consecuencia de los elementos de motivación, de forma que aquellos elementos apoyan a elevar la recompensa de la persona, pero poseen un bajo impacto sobre la disconformidad (Arévalo & Allan, 2012).

La insatisfacción:

Es primordialmente la consecuencia de los elementos de higiene, de manera que, si aquellos elementos están ausentes o son inapropiados, ocasionan disconformidad, pero su existencia tiene muy bajo impacto en la recompensa de larga duración (Arévalo & Allan, 2012).

Así mismo, según Arévalo & Alán (2012) para Herzberg los elementos de higiene y motivación son los siguientes:

Factores de higiene:

Los elementos de higiene consisten en salario y privilegios, gubernativa de la organización y su configuración, conexiones con acompañantes de ocupación, entorno presencial, inspección, situación, protección en el trabajo, desarrollo, maduración y fortalecimiento (Arévalo & Allan, 2012).

Factores de motivación:

Los elementos de motivación están constituidos por los resultados, identificación, autonomía en el trabajo, compromiso y difusión (Arévalo & Allan, 2012).

Teoría de la motivación de McClelland:

Según Arévalo & Alán (2012) McClelland contribuye al esclarecimiento de la motivación laboral, en el libro titulado "comportamiento de las organizaciones de Kreitner y Kinicki", orientándose en la necesidad de logro, afiliación y poder.

La necesidad de logro:

Lo explica como las aspiraciones de conseguir algo dificultoso, domar, entrometerse o configurar fines presenciales, personas y conocimientos, de igual forma, realizarlo con elevada autosuficiencia y celeridad probable (Arévalo & Allan, 2012).

De igual modo, aventajar impedimentos y lograr una regla elevada, ser sobresaliente, competir con otras personas y ganar, elevar el amor propio por medio del adiestramiento victorioso de aptitud (Arévalo & Allan, 2012).

Por otro lado, los seres humanos motivados por los resultados, tienen tres particularidades, tienen inclinación por laborar en actividades de complicación media, de igual forma, circunstancias en el que los logros se deben a un esmero, no a otros elementos como el azar y por último tienen aspiraciones de elevado feedback de su triunfo y derrota, en equiparación con quienes no están estimulados por los resultados (Arévalo & Allan, 2012).

La necesidad de afiliación:

La presenta quienes se inclinan en pasar más momentos conservando conexiones comunitarias sumándose a agrupaciones y anhelando que los estimen. Las personas que presentan aquella elevada urgencia son los jefes y guías, puesto que les resulta difícil tomar resoluciones complicadas sin inquietarse por incomodar a los otros (Arévalo & Allan, 2012).

La necesidad de poder:

Manifiesta la aspiración de la persona de influenciar, entrenar, instruir o alentar a los otros a lograr metas. De igual forma, la gente con elevada urgencia de poderío, desea laborar y se encuentra atraída en el orden y la veneración. Así mismo, se halla un entorno favorable y otro desfavorable de aquel requisito. Las personas con una inclinación favorable son más propensos a obtener la sensación de competición. Por otro lado, el entorno desfavorable se caracteriza por la ideología de "si yo triunfo tu fracasas" (Arévalo & Allan, 2012).

Teoría de las expectativas de Víctor Vroom:

Según Arévalo & Allan (2012), Víctor Vroom instituyó que la motivación del ser humano a realizar algo, se encuentra establecido por el mérito que entreguen al logro de sus esmeros, duplicado por la certidumbre que posean de que su determinación favorecerá a la realización de un objetivo, dado que la gente toma resoluciones sobre la base de lo que aguardan como compensación por el trabajo desarrollado, de manera que, las tres nociones de la teoría de Víctor Vroom son las que se definen a continuación:

Expectativas:

Expresa la ideología de una persona en el que, a un nivel específico de esmero, le continuará una categoría concreta de productividad, es decir, se refiere a una creencia de empeñar y fructificar. Las esperanzas alcanzan los aspectos de posibilidades propias, de igual forma, los consecuentes elementos influyen en las sensaciones de probabilidades del trabajador, entre ellos se encuentra el amor propio, suficiencia, triunfos anteriores en las actividades, apoyo obtenido del inspector o subalternos, datos necesarios para concluir la actividad, buenos materiales y equipamiento para la labor (Arévalo & Allan, 2012).

Instrumentalidad:

Es una productividad y sensación de los logros, manifiesta la convicción de un ser humano de que una consecuencia propia, se sujeta del resultado de una categoría determinada de crecimiento. Así mismo, la rentabilidad es material si encamina a otro objeto, tal como pasar las evaluaciones es útil para certificar en la facultad (Arévalo & Allan, 2012).

Valencia:

Hace referencia al valor favorable o desfavorable que la gente designa a los logros, el valor manifiesta las prioridades individuales, tal como la mayor parte de los colaboradores posee un valor favorable en cuanto a aceptar más remuneración. Por otro lado, el ser expulsado involucra un valor desfavorable. Las consecuencias se aluden a los distintos resultados que están condicionados a la productividad, como el salario, las difusiones o la identificación, de forma que el valor de un logro tiene dependencia de las urgencias de la persona (Arévalo & Allan, 2012).

Teoría de la jerarquía de las necesidades humanas de Abraham Maslow:

Según Huamani (2021) Maslow formula una "jerarquía de necesidades" y postula que en el momento en que una de las urgencias es envuelta en una colocación que asciende o a partir del cimiento de la pirámide, rápidamente se incrementa la urgencia de ocupar el consecuente sector para arribar por último a la parte elevada de la pirámide, de forma que la clasificación sugerida se localiza configurada de la consecuente manera:

Necesidades Fisiológicas:

Se relaciona a la persona como un organismo fisiológico y son indispensables para permanecer vivo, tal como el inhalar, descansar, nutrirse y situaciones de orden similar (Huamani, 2021).

Necesidad de Seguridad:

Hace referencia a la urgencia de hallarse protegido, compromete tener certeza de que se está asegurado y tiene medios que garanticen aquella percepción. Por otro lado, la sumisión, angustia y desorden en su día a día son las situaciones que se evitan en la presente categoría, de igual forma, se encuentra la perspectiva en la petición de fronteras y normas que sujeten su confort (Huamani, 2021).

Necesidad de Afiliación:

En el momento en que se encuentren satisfechas las urgencias fisiológicas y de seguridad, la persona precisa percibirse aprobado, pertenecer a una agrupación, obtener afecto por parte de parientes o amistades e intervenir en la población. La urgencia de cariño compromete el entregar y obtener (Huamani, 2021).

Necesidad de Reconocimiento:

Consiste en el anhelo por sentir que es apreciado, incrementar un valor considerable de su persona, con una justificación permanente y segura del amor propio y la identificación por parte de su entorno (Huamani, 2021).

En primer lugar, se encuentra el anhelo de fortaleza, resultado, adaptación, destreza y competitividad, esperanza frente a la sociedad, autosuficiencia y autodeterminación (Huamani, 2021).

Secundariamente, se encuentra el llamado anhelo de reconocimiento o notoriedad, el cuál se define como una veneración de los otros, de igual forma, la situación, popularidad, éxito, victoria, dominio, identificación, cuidado, interés, honradez o consideración (Huamani, 2021).

Necesidad de Autorrealización:

En la presente categoría se observa de forma clara las notables distinciones personales, no obstante, la peculiaridad esencial radica en la recompensa fundamentada en lo que hace la persona conforme en lo que esté entrenado (Huamani, 2021).

Lo que consigue existir, es lo que tiene que existir, genuino con su propia esencia, únicamente se alcanzará la presente categoría si las demás urgencias están ocupadas de forma previa. Así mismo, la libertad y el autodomínio se presentan en esta categoría (Huamani, 2021).

De esta forma, la presente teoría hace referencia a que las urgencias esenciales aparecen de forma conjunta con la persona a distinción de las demás que se presentan con las temporadas y el crecimiento. De igual forma, las urgencias esenciales, pueden ser complacidas en un lapso de temporada, por lo tanto, cada urgencia debe ser ocupada en todo caso de forma arbitraria para indagar la recompensa de la consecuente categoría (Huamani, 2021).

2.2.9. La motivación en los puestos laborales:

La motivación profesional de las enfermeras afecta la cualidad de la atención, el desempeño laboral, el placer laboral, el agotamiento y la resiliencia. Así mismo la escasez y rotación de enfermeras son desafíos mundiales y la motivación profesional es un factor en la retención del personal sanitario, de manera que el desafío de mantener la motivación profesional es adicionalmente exigente (Yellon et. al., 2023).

Los médicos, en paridad con las enfermeras, tuvieron considerablemente más motivación laboral en el cumplimiento de los objetivos del centro de salud como la prevención de patologías, promoción de la salud, descubrimiento temprano, terapia a pacientes, buenas conexiones de trabajo, entorno de trabajo favorable, posibilidades de progreso e independencia ocupacional (Grujičić et. al., 2018).

De igual forma la motivación laboral juega un papel moderador entre los recursos laborales de las enfermeras y el agotamiento. Por otro lado, en un estudio longitudinal se investigó la relación entre los recursos laborales y el agotamiento, mostrando que la falta de motivación en el trabajo se asoció con un mayor riesgo de burnout en enfermeras (Yellon et. al., 2023).

Además, el agotamiento es un riesgo profesional no solo para las enfermeras sino también para los pacientes y la salud de las organizaciones. El agotamiento de las enfermeras está fuertemente relacionado con la disminución de la protección, reducción del linaje de las atenciones, menor compromiso laboral y disminución de la satisfacción del paciente (Yellon et. al., 2023).

La motivación laboral es la agrupación de fortalezas psicológicas que guían, dinamizan y sostienen el esfuerzo en trabajos, proyectos y tareas. En los albores de la indagación sobre la misma, los académicos reconocieron la importancia fundamental del papel de las relaciones interpersonales (Grant & Shandell, 2022).

Los estudiosos de la psicología de las organizaciones y el comportamiento institucional han hecho avances significativos hacia la comprensión de las fuerzas sociales detrás de la motivación laboral, este progreso ha demostrado ser oportuno, ya que la naturaleza del trabajo se ha vuelto cada vez más social, puesto que se tiene redes más amplias, más trabajos de servicio, más equipos, más colaboraciones multifuncionales y más reuniones (Grant & Shandell, 2022).

Al mismo tiempo, el trabajo se ha vuelto socialmente diferente, puesto que las organizaciones están creciendo lentamente más diversas, y las interacciones se han vuelto virtuales rápidamente (Grant & Shandell, 2022).

La motivación es un concepto vital que suele vincularse con el empoderamiento y se delimita como un empuje interior fundamentado en principios, psicobiológicamente provocado por estímulos que energizan y conducen la conducta humana en contestación a la propia persona, a los demás y al contexto (Saleh et. al., 2022).

Una mayor motivación aumenta la satisfacción intrínseca y conduce a la culminación deliberada de las impulsiones humanas fundamentales, las exigencias distinguidas y los objetivos anhelados (Saleh et. al., 2022).

Un sistema de salud no puede lograr los resultados deseados sin personal de atención de la salud motivado, puesto que la motivación compete un rol importante en la retención del personal de atención de la salud, el aumento de la productividad de los proveedores y en consecuencia, el progreso de los productos de los pacientes (Saleh et. al., 2022).

La motivación laboral es uno de los resultados relacionados con el trabajo de las enfermeras, que puede mejorarse y potenciarse mediante el alto nivel de empoderamiento estructural (Saleh et. al., 2022).

2.2.10. El efecto de la inteligencia emocional en la motivación laboral:

La inteligencia emocional, la cual se define como una habilidad como la capacidad de motivarse y sobrevivir frente a la frustración, controlar impulsos y no exagerar el placer, regular los estados de ánimo y evitar que las cargas de estrés paralicen la capacidad de pensar y empatizar, puede afectar significativamente la motivación, el estímulo o dar la fuerza impulsora que crea el entusiasmo por el trabajo de uno para que alguien quiera trabajar en conjunto, trabajar de manera efectiva y estar integrado con todos sus esfuerzos para lograr la satisfacción (Sandi et. al., 2021).

2.2.11. Estudiantes universitarios que trabajan:

En cuanto a los educandos que laboran, la tensión se manifiesta en sensaciones de agobio e inquietud, que son persistentes, por el acto de cumplimentar con una duplicada obligación, tanto en el rango educativo como de trabajo. Aquella dupla actividad, añadida a requerimientos consanguíneos y de su vivir afectivo, como también a las expectativas que se obligan, ocasionan un cúmulo de presión en causal del esmero que reclama el desarrollo de varias actividades y su finalización (Osma et. al., 2019).

Así mismo, aquella coyuntura puede arribar a coincidir en peligros mentales comunitarios y originar colisiones de categoría mental, educativa, consanguínea y colectiva, puesto que no se les hace sencillo conducir ambas labores de manera análoga, de igual modo, los educandos de universidad que se encuentran en circunstancia de trabajo, confrontan largas faenas laborales escasamente tolerantes, en ocasiones mayor a ocho horas y el tiempo sobrante es empleado en instruirse (Osma et. al., 2019).

De igual forma, a lo anterior indicado es añadido el ejecutar papeles complementarios, como ser progenitores, tutores, etc. Por consiguiente, sienten una constante percepción de esmero corporal excesivo, disminución gradual de potencia, falta de motivación sobre sus planes, se apartan de la sociedad, obtienen una postura convencional e insensibilización en las conexiones, tanto en el área de trabajo como en los salones académicos (Osma et. al., 2019).

Frente al entendimiento de las complicaciones del contrato ocupacional, numerosos educandos indagan adelantarse, y fortificar sus destrezas y medios profesionales, en especial quienes se localizan en los periodos finales de su profesión, al establecerse de forma temprana en el mundo ocupacional (Villegas, 2023).

Por otro lado, indagaciones latinas han indicado que la incorporación al trabajo en el transcurso de la instrucción, es resultado de distintas importancias y resoluciones que divulgan las urgencias financieras, de igual modo, las vivencias ocupacionales de los educandos se transforman en un ámbito de relacionarse significativo, en el cuál se edifican enseñanzas que contribuyen acepciones y evaluaciones sobre su instrucción (Villegas, 2023).

Por otra parte, es un elemento que enreda de forma propia a los educandos de procedencia agraria, que ingresan a la plaza ocupacional desde adelantada etapa, y manifiestan categorías de labor que cambian de acuerdo al grado de civilización en su contorno. Es cierto que las discusiones ascendentes en la formación superior se inclinan a fortificar la posibilidad de empleo, sin embargo, es insuficiente el entendimiento en cuanto al vivir ocupacional de los educandos, en la que sus trayectos de instrucción conviven con sus recorridos ocupacionales en el cuadro de las posibilidades y retos que enfrentan en sus contornos (Villegas, 2023).

2.2.12. La motivación laboral, según género:

La motivación laboral puede estar relacionada con variables demográficas como el género, mujeres y hombres tienen diferentes motivaciones frente al salario y la relación de trabajo y familia. Así mismo, un estudio demostró que las mujeres, aunque tienden a estar más motivadas en términos de motivación laboral intrínseca, se mantiene una diferencia insignificante en la motivación laboral entre géneros (Chai et. al., 2017).

2.2.13. Puntos esenciales a trabajar para mejorar la motivación laboral:

Falta de crecimiento laboral:

En los trabajadores existe una escasa actitud de motivación personal, ocasionando como resultado una escasa actitud de rendimiento, carencia de iniciativa y cansancio (Ramírez et. al., 2023).

Mala comunicación:

Es otra ocasión de progreso para las distintas secciones que componen las organizaciones, puesto que, al no ser pertinente, puede perjudicar la conexión entre los integrantes del grupo de trabajo y por ende la cooperación, afectando el trabajo en equipo aminorando la confianza (Ramírez et. al., 2023).

Seguimiento y supervisión del desempeño:

En bastantes ocasiones no son las apropiadas por distintas particularidades, ello ocasiona que, al instante de efectuarlas, los trabajadores lo tomen como intimidación, ello a causa del incorrecto uso de la inspección, o no se halla programado de modo adecuado para aplicar determinaciones en el instante acertado (Ramírez et. al., 2023).

Falta de identidad y poco conocimiento en los procesos:

Ello ocasiona una sensación de, hundimiento, puesto que en el instante de la retroalimentación comúnmente se focaliza solo análisis negativos y no se identifican los éxitos de forma individual o grupal. Así mismo, es importante integrar estas conveniencias de correspondencia mutua entre supervisor y trabajador para fomentar el aprendizaje y hallar coyunturas de crecimiento, realizar la programación y dar seguimiento hasta solucionarlas (Ramírez et. al., 2023).

2.2.14. Recomendaciones propuestas por Herzberg para motivar el trabajo:

Para estimular la labor, Herzberg formula el potenciar las actividades, radicando en suplir las labores más sencillas por las más difíciles que prometan retos, complacencia profesional y aporten al desarrollo personal del trabajador. Aquellas labores aproximan resultados elevadamente convenientes como el ascenso de la producción y motivación, reducción de la ausencia y disminución de los colaboradores (Arévalo & Allan, 2012).

2.3. Marco conceptual:

Motivación laboral:

Es la asociación entre los incentivos y el elevado desempeño organizacional, al aumentar la motivación del colaborador (Arévalo & Allan, 2012).

CAPÍTULO III

RESULTADOS

En el vigente apartado, se muestran los productos consumados de la indagación con el motivo de determinar las diferencias en la motivación laboral en estudiantes que trabajan de una universidad privada de Trujillo, según género.

3.1. Análisis de los resultados para las hipótesis:

3.1.1. Análisis de comparación t de student:

Observación de la hipótesis específica H_{E1} e hipótesis general H_I :

Tabla 1

Niveles de motivación laboral en estudiantes que trabajan de género femenino de una universidad privada de Trujillo.

	N	%
Motivación Laboral		
Bajo	21	23.3%
Medio	38	42.2%
Alto	31	34.5%
Cultura organizacional		
Bajo	0	0.0%
Medio	5	5.6%
Alto	85	94.4%
Identificación y valores		
Bajo	4	4.4%
Medio	73	81.1%
Alto	13	14.5%
Realización		
Bajo	9	10.0%
Medio	72	80.0%
Alto	9	10.0%
Trabajo en equipo		
Bajo	0	0.0%
Medio	5	5.6%
Alto	85	94.4%
Total	90	100.0%

En cuanto a los niveles de motivación laboral en las estudiantes de género femenino, se identificó que predominó el nivel medio con un 42.2%, mientras que, a nivel de dimensiones, también en las dimensiones identificación y valores y en realización, sobresalió el nivel medio con porcentajes de 81.1% y 80% respectivamente, por otro lado, en cultura organizacional y en trabajo en equipo primó el nivel alto con un porcentaje de 94.4% en ambas dimensiones.

Tabla 2

Niveles de motivación laboral en estudiantes que trabajan de género masculino de una universidad privada de Trujillo.

	N	%
Motivación Laboral		
Bajo	15	25.0%
Medio	4	6.7%
Alto	41	68.3%
Cultura organizacional		
Bajo	0	0.0%
Medio	4	6.7%
Alto	56	93.3%
Identificación y valores		
Bajo	4	6.7%
Medio	47	78.3%
Alto	9	15.0%
Realización		
Bajo	0	0.0%
Medio	3	5.0%
Alto	57	95.0%
Trabajo en equipo		
Bajo	1	1.7%
Medio	59	98.3%
Alto	0	0.0%
Total	60	100.0%

Respecto a los niveles de motivación laboral en los estudiantes de género masculino, se halló que la mayoría (68.3%) alcanzaron el nivel alto, mientras que, a nivel de dimensiones, también en cultura organizacional y en realización sobresalió el nivel alto con porcentajes de 93.3% y 95% respectivamente, por otro lado, en identificación y valores y en trabajo en equipo, primó el nivel medio con porcentajes de 78.3% y 98.3% respectivamente.

Tabla 3

Diferencias en la motivación laboral en estudiantes que trabajan de una universidad privada de Trujillo, según género.

	Masculino	Femenino	t	Sig. (p)
	M (DS)	M (DS)		
Motivación laboral	158.1 (18.8)	156.3 (19.0)	.577	.565

Se comparó la motivación laboral en estudiantes que trabajan según género, identificándose que no existen diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) entre ambos grupos.

Tabla 4

Diferencias en las dimensiones de motivación laboral en estudiantes que trabajan de una universidad privada de Trujillo, según género.

	Masculino	Femenino	t	Sig. (p)
	M (DS)	M (DS)		
Cultura organizacional	40.08 (5.2)	39.2 (5.2)	.930	.354
Identificación y valores	39.9 (6.0)	40.0 (5.1)	-.170	.865
Realización	39.6 (5.7)	39.3 (5.8)	.196	.845
Trabajo en equipo	38.6 (4.3)	37.6 (5.0)	.259	.221

Se realizó la comparación de las dimensiones de motivación laboral según género, mediante el estadístico t de student, el cual no halló diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) entre el género femenino y masculino en las dimensiones cultura organizacional, identificación y valores, realización y trabajo en equipo.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación, se examinarán los productos obtenidos en la presente indagación titulada "Motivación laboral en estudiantes que trabajan de una universidad privada de Trujillo, según género" la cuál tuvo como finalidad determinar las diferencias en la motivación laboral en estudiantes que trabajan de una universidad privada de Trujillo, según género.

Así mismo es importante mencionar que el ser humano desde sus orígenes ha buscado sobrevivir mediante actividades que requieren de fuerza física o esfuerzo mental, de igual forma siempre ha buscado libertad, estabilidad emocional y social, buenas relaciones interpersonales, un sentido de vida, metas a largo y a corto plazo que les permitan desarrollarse como persona y evolucionar como especie.

De igual forma, el mundo laboral no ha sido igual entre ambos géneros a lo extenso de la historia, es fundamental aludir que la equidad entre el género femenino y masculino no era justa desde un principio, puesto que se tenía la visión de que el género femenino debía cuidar de la casa, sus hijos, personas enfermas, desempeñar trabajo de parto o realizar labores relacionadas con la agricultura.

Igualmente, en el momento en que el género femenino ingresa al mundo laboral desde la primera mujer que trabajó, la doctora británica Elizabeth Blackwell quién recibió su título profesional en 1849 en adelante, no recibe la misma remuneración que el género masculino y sigue limitado por algunas personas como pueden ser el cónyuge o familiares, quienes presionan al género femenino o no le permiten trabajar.

De modo que, aquellas situaciones siguen sucediendo actualmente, demostrando que se sigue manteniendo una desigualdad en ambos géneros. Por lo tanto, aquella desigualdad puede afectar la motivación laboral por un mal clima laboral, pensamientos discriminatorios, experiencias negativas y mala comunicación interpersonal entre los colaboradores de una compañía.

Por otro lado, en el género masculino habría situaciones que al igual que el género femenino comprometerían la motivación que tienen frente al trabajo, por ejemplo, las ideologías muy conocidas en el mundo actual que tratan de que el género masculino es quién debe ser el único sostén de una familia, de igual forma del éxito o fracaso laboral, económico o jerárquico al temer la deshonra o críticas de su entorno social cercano.

Por consiguiente, en la vigente indagación se delimitó los niveles de motivación laboral y las diferencias en sus dimensiones en ambos géneros, para aportar al conocimiento científico un panorama actual del mismo.

Según los productos de la vigente indagación, se rechaza la hipótesis general que dice "H₁: Existen diferencias en la motivación laboral en estudiantes que trabajan de una universidad privada de Trujillo, según género", puesto que se determinó que no existen diferencias en la motivación laboral en estudiantes que trabajan de una universidad privada de Trujillo según género, de manera que no se acepta la hipótesis general por haber una significancia estadística mayor ($p > .05$).

De igual manera, la media o promedio en el género femenino es de 156.3 y en el género masculino 158.1, lo cual significa que ambos promedios se encuentran muy cerca, de manera que el estadístico t de student no identifica diferencias entre el género femenino y masculino, por lo que la motivación laboral en los estudiantes que trabajan de una universidad privada de Trujillo es similar y no depende del género.

Del mismo modo, se rechaza la hipótesis específica que dice " H_{E1} : Existen diferencias en las dimensiones de motivación laboral (cultura organizacional, identificación y valores, realización, trabajo en equipo) en estudiantes que trabajan de una universidad privada de Trujillo, según género" a causa de que no se hallaron diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) al comparar las dimensiones de la motivación laboral en estudiantes que trabajan de una universidad privada de Trujillo, según género.

De igual forma, los valores que demuestran que no existen diferencias en las dimensiones de la motivación laboral en estudiantes que trabajan de una universidad privada de Trujillo según género son que el género femenino en la dimensión de cultura organizacional obtuvo un promedio de 39.2 y el género masculino 40.08, de igual manera en la dimensión identificación y valores el género femenino obtuvo un promedio de 40.0 y el género masculino 39.9, en la dimensión realización el género femenino obtuvo un promedio de 39.3 y el género masculino 39.6 y en la dimensión trabajo en equipo el género femenino obtuvo un promedio de 37.6 y el género masculino 38.6 al ser valores muy cercanos. Por otro lado, en los niveles generales de motivación laboral en ambos géneros el género femenino tiene un nivel medio de motivación laboral y el género masculino un nivel alto, de manera que pueden encontrarse diferencias en los niveles, pero no diferencias estadísticas.

De modo que, en cuanto al género femenino significa que al encontrarse en un nivel medio según Arévalo & Alán (2012) se desempeña de forma acertada en su área, pero no inquiera sobresalir más allá de las disposiciones delegadas. Así mismo, se percibe bien en la agrupación, adaptándose adecuadamente, pero escasea de iniciación.

Por otro lado, el género masculino al encontrarse en un nivel alto según Arévalo & Alán (2012) tiende a ser una persona dinámica, audaz, con objetivos nítidos y bien planificados, de igual forma, se afoca a las metas de los mismos, investiga y promueve un apropiado ambiente organizacional y presenta gratas conexiones con otras personas (Arévalo & Allan, 2012).

En cuanto a los niveles de las dimensiones de la motivación laboral en el género femenino en cultura organizacional predominó el nivel alto con un 94.4% lo cuál connota según Arévalo & Alán (2012) que presenta un alto nivel de adecuación al colaborar con los otros integrantes de la institución, vivencias, rutinas, estilos y convicciones, sensación de recompensa, identificación y estimar su ocupación como altamente coincidente con los objetivos institucionales y a su entorno como un panorama que le otorga un elevado bienestar y una gran confortabilidad y protección.

Lo que puede interpretarse como un alto grado de compromiso por parte del género femenino con su organización, el cual está fortalecido por aquellas normas, características únicas de la organización que fomentan una pertenencia eficiente que permite al género femenino dirigir sus actividades hacia una misma meta, sentirse seguridad de su elección y desempeñarse con total eficiencia en su puesto de trabajo.

Por otro lado, en la dimensión de identificación y valores predominó en el género femenino el nivel medio con un 81.1% lo cual significa según Arévalo & Alán (2012) que posee un moderado rango de identificación con la organización, comodidad y acuerdo para obrar en procuración de los objetivos institucionales, soporte y realización de las reglas y principios de la institución. De igual forma, experimenta apropiadamente que los objetivos institucionales coinciden con sus objetivos particulares, y por aquella racionalidad, se esmera de forma adecuada en la ejecución de su actividad.

Lo que a su vez, se puede interpretar como una adecuada relación organizacional por parte del género femenino en la que no se puede afirmar que no se encuentra satisfecho pero tampoco significa que lo está demasiado en su puesto de trabajo, de igual forma, significa que se identifica con el lugar de trabajo y ello le genera un mayor bienestar, productividad y honestidad en el ejercicio de las actividades encomendadas.

En la dimensión de realización predominó en el género femenino el nivel medio con un 80.0% lo cual significa según Arévalo & Alán (2012) que muestra una categoría moderada de nivel de desarrollo individual y profesional, experimenta de forma adecuada la identificación que tiene la institución con sus esperanzas, tiene una apropiada conciliación en los objetivos particulares e institucionales y visibiliza su destino de forma favorable en conexión con la organización.

Lo que al mismo tiempo puede interpretarse como un indicador de que el género femenino del presente estudio no ha alcanzado su total realización en su entorno de trabajo, lo cual podría causar que sientan estabilidad laboral, pero con un sentimiento de vacío personal, donde se cuestionen porque no se sienten totalmente realizadas y haya la probabilidad que en un futuro deseen encontrar aquel vacío que no les permite sentir el bienestar personal que esperan.

En la dimensión trabajo en equipo el género femenino obtuvo un nivel alto con un 94.4% lo cual significa según Arévalo & Alán (2012) que dispone de una alta categoría de enlace y acuerdo para laborar en conjunto, apoyarse entre sí, expresar importancias, como también objetivos colectivos y empresariales.

Así mismo, puede interpretarse como las altas capacidades de sociabilidad, liderazgo y resolución de conflictos, por parte del género femenino que le permite llevar a su grupo de trabajo a desarrollar sus funciones con eficiencia. Por otro lado, significa que conoce las fortalezas de cada compañero de trabajo y designa actividades adecuadas donde todos colaboran para llegar a un mismo objetivo.

En cuanto al género masculino en la dimensión de cultura organizacional obtuvo un nivel alto con un 68.3% lo que significa según Arévalo & Alán (2012) que tiene un alto nivel de adecuación al colaborar con los otros integrantes de la institución, vivencias, rutinas, estilos y convicciones, sensación de recompensa, identificación y estima su ocupación como altamente coincidente con los objetivos institucionales y a su entorno como un panorama que le otorga un elevado bienestar y una gran confortabilidad y protección.

Lo cual puede interpretarse como un elevado grado de compromiso con su lugar de trabajo, en el que el género masculino se siente incluido a la misma, lo cual le permite una estabilidad de trabajo y desarrollo efectivo de sus funciones.

Por otro lado, en cuanto a la dimensión de identificación y valores predominó en el género masculino el nivel medio con un 78.3% lo cual significa según Arévalo & Alán (2012) que posee un moderado rango de identificación con la organización, comodidad y acuerdo para obrar en procuración de los objetivos institucionales, soporte y realización de las reglas y principios de la institución. De igual forma, experimenta de forma apropiada que los objetivos institucionales coinciden con sus objetivos particulares, y por aquella racionalidad, se esmera adecuadamente en la ejecución de su actividad.

De igual manera, lo anterior mencionado se puede interpretar como una señal de que el género masculino no se encuentra totalmente identificado con su organización, pero tampoco puede afirmarse que no se encuentre totalmente insatisfecho con la misma.

En cuanto a la dimensión de realización en el género masculino predominó un nivel alto con un 95.0% lo cual significa según Arévalo & Alán (2012) que dispone de un elevado nivel de desarrollo individual y profesional, experimenta en grande la identificación que tiene la institución con sus esperanzas, tiene una elevada conciliación en los objetivos particulares e institucionales y visibiliza su destino de forma muy favorable en conexión con la organización.

Lo cual también puede interpretarse como el indicador de que el género masculino se encuentra muy satisfecho con sus logros y es bastante menos verosímil que abandone la organización, puesto que sus designios van de acorde con su lugar de trabajo, de manera que tiende a seguir buscando formas de desarrollarse aún más en su puesto de trabajo.

De igual forma, en la dimensión trabajo en equipo, el género masculino obtuvo un nivel medio con un 98.3% lo cual significa según Arévalo & Alán (2012) que existe una moderada categoría de enlace y acuerdo para laborar en conjunto, apoyarse entre sí, expresar importancias, como también objetivos colectivos y empresariales

El resultado mencionado, puede interpretarse como una señal de que el género masculino tiene un adecuado manejo del liderazgo, resolución de conflictos y relaciones interpersonales, pero se halla la posibilidad de que algunas situaciones hagan que no encuentre estrategias adecuadas de manejo grupal y puedan existir algunas malas experiencias. No obstante, también es probable que haya un deseo de encontrar estrategias eficientes para manejar situaciones complejas en la organización.

Por lo tanto, aquellos resultados del presente estudio, demuestran que en ambos géneros hay una adecuada motivación laboral y deseos de mejorar su desempeño al encontrarse en niveles medios y altos en las dimensiones de la motivación laboral.

En cuanto a las conjeturas existentes de acuerdo a los resultados de la vigente indagación, se muestra una serie de elementos influyentes, tales como los incentivos, recursos mentales y físicos, el estado de ánimo, satisfacción propia, necesidad laboral y económica, fortalecimiento de habilidades profesionales, desarrollo personal y organizacional, empoderamiento y psicobiología, motivación intrínseca y extrínseca, mundo laboral, remuneración, clima laboral, rol del jefe, sociabilidad, inteligencia emocional y diferencia nimia en ambos géneros con respecto a la motivación laboral.

Según Rivas & Perero (2018) la motivación laboral se puede comprender como consecuencia de la interconexión de la persona y el incentivo elaborado por la institución, con el fin de producir componentes que alienten y estimulen al colaborador a alcanzar una meta.

Ello a su vez, se puede interpretar como los estímulos que las organizaciones se preocupan por proporcionar a los trabajadores femeninos y masculinos para que puedan aumentar su productividad y eficiencia al realizar los objetivos planificados.

Mientras que García & Arvelo (2021) mencionan que la motivación laboral viene a ser la fortaleza o empuje interior que desplaza a una persona a realizar una labor concreta, ocupando de forma voluntaria recursos mentales y físicos hasta el logro del objetivo deseado.

De igual forma, lo mencionado puede interpretarse como una explicación de como los colaboradores de ambos géneros realizan sus labores eficazmente, puesto que sus procesos orgánicos como la participación de neurotransmisores como la dopamina y noradrenalina, pueden activar placer y energía que hagan que el trabajador se sienta motivado, lo que a su vez impulse al cumplimiento de una meta.

Por otro lado, Ramirez et. al., (2024) indican que la motivación laboral es el nivel de intención de una persona para sustentar sus supremos esmeros, conducidos a lograr los propósitos organizacionales, de manera que, en el momento en que cuando un ser se experimenta animado, opera sus labores profesionales con considerable efectividad y posee resultados en la totalidad de los ámbitos de la existencia, por ende es elemental en la ocupación para conseguir resolver cómo obrar, gestionar a las personas, desarrollarse, concluir la totalidad de los objetivos, desempeñarse y elevarse.

Lo indicado puede interpretarse como la importancia que tiene el que las organizaciones brinden a los trabajadores de ambos géneros, estímulos personales y laborales que hagan que cada día de trabajo sea interesante, haya un escape de la rutina y el colaborador disfrute de su ocupación.

De igual forma, Bardales (2018) alude que el status anímico de las personas influencia demasiado en la motivación laboral, en el momento en que las variaciones en su entorno ocupacional son pieza esencial de la estimulación.

Lo referido puede interpretarse como el gran impacto que tiene el estado emocional en la motivación que presentan los colaboradores de ambos géneros en sus puestos laborales. Así mismo, es de vital importancia que las instituciones otorguen formas de ayuda emocional a sus trabajadores que demuestren preocupación por su salud.

Así mismo, Rivas & Perero (2018) refieren que la motivación laboral es la intención que simboliza a la persona por medio del esmero particular, a desear conseguir los objetivos de la institución apropiado a la urgencia de saciar sus inherentes requisitos, en otras palabras, es la impulsión de saldar las exigencias que se encuentran en el trabajador, en el desarrollo personal, preferible naturaleza laboral y complacencia de requisitos propios. De igual forma, llega a ser el desencadenante que originará la respuesta en el colaborador con la finalidad de conseguir aquella suprema percepción de bienestar que ocasiona el logro u concretización del objetivo suscitado.

Lo mencionado puede interpretarse a su vez como una de las motivaciones más profundas del ser humano que consiste en satisfacer sus anhelos, como el lograr el desarrollo personal, tener estabilidad económica, laboral y tener una vida tranquila con privilegios que le permitan disfrutar plenamente de la vida, por lo que, en consecuencia, los colaboradores de ambos géneros se esfuerzan mucho más en su institución de trabajo alcanzando la eficiencia profesional.

Según Villegas (2023) frente al entendimiento de las complicaciones del contrato ocupacional, numerosos educandos indagan adelantarse, y fortificar sus destrezas y medios profesionales, en especial quienes se localizan en los periodos finales de su profesión, al establecerse de forma temprana en el mundo ocupacional.

Lo aludido puede interpretarse como la gran lucha que pasan muchas personas de temprana edad que cursan la educación superior al desear un puesto de trabajo estable o que pueda ofrecerles oportunidades de alcanzar el éxito en sus vidas y que muchas veces no logran conseguir de forma inmediata u oportuna, lo que puede hacer que cuando obtengan un contrato laboral den lo mejor de si mismos para tener más beneficios ante las escasas oportunidades que se les han presentado tanto para el género femenino y masculino.

Por otro lado, Villegas (2023) también refiere que indagaciones latinas han indicado que la incorporación al trabajo en el transcurso de la instrucción, es resultado de distintas importancias y resoluciones que divulgan las urgencias financieras, de igual modo, las vivencias ocupacionales de los educandos se transforman en un ámbito de relacionarse significativo, en el cuál se edifican enseñanzas que contribuyen acepciones y evaluaciones sobre su instrucción.

Lo cual puede interpretarse como una problemática real tanto para el género femenino como masculino que se encuentran estudiando y trabajando a la vez, la necesidad económica es una de las causas fundamentales que impulsa la competitividad de las personas por conseguir un trabajo digno que pueda aportarles tranquilidad financiera y suficiente motivación para hacer realidad sus objetivos de vida, a la vez que disfrutan desempeñarse en sus puestos de trabajo.

De igual manera, Puma (2020) menciona que la motivación laboral engloba tanto los procedimientos personales que trasladan a un colaborador a obrar y que se relacionan con su práctica y agrado en la organización, como los desarrollos institucionales que influyen para que tanto la motivación del colaborador como los de la organización vayan en la misma ruta.

Así mismo, ello puede interpretarse como la necesidad tanto de las organizaciones como de los trabajadores de ambos géneros de que sus objetivos sean similares y se eviten conflictos en ambas partes, puesto que un desequilibrio en los mismos impacta en la motivación laboral.

Según Saleh et. al., (2022) refieren que la motivación es un concepto vital que suele vincularse con el empoderamiento y se delimita como un empuje interior fundamentado en principios, psicobiológicamente provocado por estímulos que energizan y conducen la conducta humana en contestación a la propia persona, a los demás y al contexto.

Lo referido puede interpretarse como la clara implicación de procesos neurobiológicos que intervienen en el comportamiento relacionado a la motivación tanto en el género femenino como masculino, los cuales se aplican a su vez al entorno laboral.

Por otro lado, Bardales (2018) alude que la motivación intrínseca surge automáticamente por inclinaciones interiores y requisitos psicológicos que originan el comportamiento en carencia de compensaciones externas, es decir, cuando el comportamiento está autocontrolado y nace de las conveniencias, peculiaridades, urgencias y respuestas individuales.

Lo mencionado puede interpretarse como uno de los tipos de motivación que causa el disfrute de las actividades laborales en el género femenino y masculino, de manera que es gran interés para las organizaciones, puesto que es un elemento que lleva a una alta productividad y satisfacción personal, así como a un compromiso duradero.

Así mismo, Bardales (2018) indica que se nombra como motivación extrínseca cuando la estimulación procede de elementos del entorno y señala a principios sintéticos de recompensa que han estado planificadas de forma social como los cumplidos y la remuneración.

Lo cual puede interpretarse como un tipo de motivación que influye de forma distinta en el entorno laboral tanto para el género femenino como masculino, a comparación de la motivación intrínseca, puesto que también lleva a una alta productividad y satisfacción personal, pero tiende a tener menor duración y a disminuir si se retiran los incentivos, de forma que es crucial que exista un equilibrio entre motivación intrínseca y extrínseca para una mayor eficiencia.

Por otra parte, Quispe et. al., (2023) aluden que, la motivación humana es un activador que autoriza la movilización y enfoca la conducta de las personas. El mundo laboral representa una de las áreas primordiales del crecimiento humano en el transcurso de la vida adulta.

Lo mencionado puede interpretarse como uno de los elementos esenciales de la motivación laboral, el que las personas cuenten con un trabajo permite experimentar el grado de motivación en el entorno ocupacional tanto en el género femenino como masculino y a su vez incrementarla.

Según Grados & More (2021) respecto a la remuneración, el acuerdo que se otorga al colaborador establece un trabajo esencial de acuerdo a lo que se designa "trámite de los bienes personales" el cual tiene que ir fundamentado en las actividades delegadas y la práctica desarrollada por el colaborador, de igual forma, la distribución eficaz para primar las ocupaciones, siendo sin desconfianza la retribución brindada uno de los componentes fundamentales que disponen la motivación por la labor consumada.

Lo referido puede interpretarse como uno de los elementos que cubre necesidades fundamentales tanto en el género femenino como masculino, el cual se encuentra en constante competencia y no hace distinción entre ambos géneros puesto que ambos luchan por salir adelante en varios aspectos de su vida personal.

De igual forma, Grados & More (2021) con relación al clima laboral, indican que, para la ejecución de las actividades, el entorno laboral debe ser amable, dado que se considera como un elemento de motivación para la realización de una adecuada labor. Así mismo, es de importancia porque el jefe podrá observar desde su óptica el esmero efectuado por los colaboradores y de esta forma configurar las metas para la institución.

De igual forma, lo indicado puede interpretarse como otro elemento esencial para el bienestar del colaborador femenino y masculino. La amabilidad, el respeto y la comunicación adecuada, crean un entorno propicio para el éxito laboral y disminuye los conflictos que ponen en riesgo la productividad de una organización.

Igualmente, Grados & More (2021) refieren que, en cuanto al rol del jefe, su ocupación es la de cuidar a sus colaboradores y brindarles la importancia imprescindible ante la elaboración de sus actividades, manifestando perennemente que son significativos para la institución.

Así mismo, lo aludido puede interpretarse como una de las responsabilidades más importantes del jefe de una institución ante la motivación laboral en el género femenino y masculino, puesto que hacer sentir valioso a un colaborador le ayuda no solo a sentirse alentado, sino que también contribuye positivamente a su autoestima.

Por otro lado, Grant & Shandell (2022) aluden que, los estudiosos de la psicología de las organizaciones y el comportamiento institucional han hecho avances significativos hacia la comprensión de las fuerzas sociales detrás de la motivación laboral, este progreso ha demostrado ser oportuno, ya que la naturaleza del trabajo se ha vuelto cada vez más social, puesto que se tiene redes más amplias, más trabajos de servicio, más equipos, más colaboraciones multifuncionales y más reuniones.

Lo indicado puede interpretarse como una parte esencial de la explicación de los resultados del vigente estudio en el que no se encontraron diferencias entre ambos géneros con respecto a la motivación laboral, puesto que cada vez es más común que haya una socialización más profunda entre personas de género femenino y masculino. Así mismo, muchos estigmas sociales están siendo reconocidos actualmente y se está tomando a su vez consciencia de los mismos a pesar de los distintos desafíos que aún están en constante lucha, lo que aporta en gran medida a disminuir las diferencias en ambos géneros en relación a la motivación que tienen frente al trabajo, al existir un mayor conocimiento personal y laboral entre ambos géneros.

Según Sandi et. al., (2021) la inteligencia emocional, la cual se define como una habilidad como la capacidad de motivarse y sobrevivir frente a la frustración, controlar impulsos y no exagerar el placer, regular los estados de ánimo y evitar que las cargas de estrés paralicen la capacidad de pensar y empatizar, puede afectar significativamente la motivación, el estímulo o dar la fuerza impulsora que crea el entusiasmo por el trabajo de uno para que alguien quiera trabajar en conjunto, trabajar de manera efectiva y estar integrado con todos sus esfuerzos para lograr la satisfacción.

Lo referido puede interpretarse como la capacidad de ambos géneros para afrontar conflictos de forma adecuada, son muchas personas quienes desean un equilibrio de bienestar en su día a día, pero de pronto llega un obstáculo que es capaz de paralizarlos y en varias ocasiones no cuentan con recursos que se puedan aplicar, es por ello que las organizaciones cada vez más deben poner su atención en la inteligencia emocional para favorecer positivamente la motivación laboral.

Por otra parte, Chai et. al., (2017) indican que la motivación laboral puede estar relacionada con variables demográficas como el género, mujeres y hombres tienen diferentes motivaciones frente al salario y la relación de trabajo y familia. Así mismo, un estudio demostró que las mujeres, aunque tienden a estar más motivadas en términos de motivación laboral intrínseca, se mantiene una diferencia insignificante en la motivación laboral entre géneros.

De igual forma, ello puede interpretarse como una considerable falta de diferencias tanto en el género femenino como masculino, concordando de forma similar con los resultados de la vigente indagación.

Así mismo, comparando indagaciones similares al presente estudio, podemos encontrar resultados distintos y semejantes, que amplían la visión que se tiene de la temática de la vigente investigación en el contexto internacional, nacional y local como los que se observa a continuación.

Godlewska et. al., (2020) realizaron un estudio en Polonia titulado "Motivos de trabajo en el contexto de diferencias generacionales, diferencias de género y valores preferidos", el cual tuvo por objetivo dar respuesta a la cuestión de como los motivos laborales difieren entre generaciones, mujeres y hombres, como también su relación con los valores de la vida. Los resultados indicaron que en los motivos intrínsecos el género femenino obtuvo una media de 11.87 y el género masculino 11.47, en motivos extrínsecos de acuerdo a la comodidad y dinero, el género femenino obtuvo una media de 11 y el género masculino 11.21, de igual forma en motivos extrínsecos respecto a seguridad social y apoyo, el género femenino obtuvo una media de 16.96 y el género masculino 15.82 y en cuanto a motivos relacionales, el género femenino obtuvo una media de 12.53 y el género masculino 11.87, de forma que se encuentran diferencias significativas de género en los motivos laborales, puesto que se observó que el género femenino está motivado para trabajar debido a las buenas relaciones, seguridad social y apoyo en mayor medida que el género masculino. Del mismo modo, se concluyó que el salario y la comodidad son motivos igual de importantes para ambos géneros.

De acuerdo a los resultados indicados en aquel antecedente se encuentran diferencias significativas en el género, en la cual se determinó que el género femenino presenta mayor motivación laboral que el género masculino en los factores de buenas relaciones, seguridad social y apoyo, de manera que difiere de los resultados de la vigente investigación en la que no se encuentran diferencias estadísticamente significativas en la motivación laboral según el género.

Mendoza et. al., (2022) desarrollaron una indagación titulada "Diferencias en la motivación laboral debido al género entre personas de la generación Y en el noreste de México", el cual tuvo por objetivo establecer si el género tiene impacto en el nivel de la motivación laboral intrínseca y extrínseca en individuos de la generación Y. En relación a los resultados se concluyó que existen diferencias en cuanto a la motivación laboral entre mujeres y hombres, de igual forma, respecto a la motivación intrínseca el género femenino obtuvo una media de 4.38 y en el género masculino una media de 4.17 y en cuanto a la motivación extrínseca el género femenino obtuvo una media de 4.45 y el género masculino una media de 4.26, de manera que se determinó que en las personas de la generación Y, el género femenino presenta un mayor nivel de motivación laboral en comparación con el género masculino.

De igual forma, de acuerdo a los resultados indicados en aquel antecedente se encuentran diferencias significativas en el género, en la cual se determinó que en personas de la generación Y, el género femenino presenta mayor motivación laboral que el género masculino en los tipos de motivación intrínseca y extrínseca, de manera que también difiere de los resultados de la vigente investigación en la que no se encuentran diferencias estadísticamente significativas en la motivación laboral según el género.

Villarreal (2023) elaboró un estudio titulado "Motivación laboral en operarios de una división en una empresa industrial de alimentos de Lima Metropolitana" el cuál tuvo por objetivo determinar los niveles de motivación laboral, así como comparar el tipo de motivación de logro y afiliación según sexo, como también el tiempo de servicio, del cual se obtuvo resultados que indicaron un nivel predominante de motivación laboral alto de 73.8%, destacando de la misma forma la motivación de logro con un 65,1%. Así mismo no se encontraron diferencias significativas, en cuanto a la motivación de logro y afiliación según sexo ni en tiempo de servicio, de igual forma, en el nivel de motivación laboral según sexo, se obtuvo un nivel alto en mujeres con un 78.2% y en hombres un nivel alto con un 64.0%.

Por otro lado, en aquel antecedente se indica que no se encontraron diferencias significativas en la motivación laboral según el sexo, obteniendo un nivel de motivación laboral alto tanto en mujeres como en hombres, lo cual es similar al vigente estudio en el que no se encontraron diferencias significativas en la motivación laboral según el género.

Ruiz (2022) efectuó una indagación nombrada "Perfil de la motivación laboral en trabajadores de una empresa del rubro de en data center de la región de Moquegua 2019" cuya finalidad fue delimitar el perfil de los niveles de motivación y su comparación según sexo, edad, nivel educativo, área laboral y nivel laboral, de la cuál los productos refieren que no se hallan disparidades estadísticas en el nivel de motivación laboral y sus dimensiones en función del sexo, siendo el puntaje de las mujeres 15.71 y el de los hombres 15.71 en cuanto a la comodidad psicológica social y los resultados secundarios.

En el presente antecedente se muestra que no se encuentran diferencias en la motivación laboral y sus dimensiones en función del sexo, el cual es similar al presente estudio donde tampoco se hallan diferencias estadísticamente significativas según el género.

Saavedra (2022) realizó una investigación titulada "Motivación de logro en trabajadores de una empresa logística de la provincia constitucional del Callao 2020" el cuál tuvo como objetivo determinar los niveles de motivación de logro y su comparación según sexo, área laboral, nivel laboral, condición laboral y turno laboral, cuyos resultados fueron que no se hallan disparidades en los niveles de motivación y sus categorías según sexo y turno laboral, pero si existen diferencias muy importantes en condición laboral.

Por otra parte, aquel antecedente indica que no se hallan disparidades en los niveles de motivación según sexo, el cual también es similar a los resultados encontrados en la vigente indagación en la que no existen diferencias significativas en la motivación laboral según el género.

Huapaya & Elorreaga (2019) desarrollaron una indagación titulada "Clima laboral y motivación laboral en colaboradores de una empresa industrial de Chiclayo, Agosto-Septiembre, 2017" con el objetivo de determinar los grados de clima laboral y motivación laboral según sexo, el cual tuvo como resultado que el 17 % de mujeres y el 55 % de varones presentan un nivel promedio de motivación laboral, debido a que tienen urgencias semejantes que necesitan complacer para sostener logros insuperables y percibir pasión para favorecer su comportamiento ocupacional.

Así mismo, aquel antecedente refiere que no se encuentran diferencias en la motivación laboral según el sexo al hallarse en un nivel promedio de motivación laboral tanto en mujeres como en hombres, lo cual es similar al vigente estudio donde no existen diferencias estadísticamente significativas en ambos géneros.

Medina & Obeso (2022) realizaron un estudio titulado "Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo, 2021" Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo, 2021. Cuyos resultados respecto a la motivación laboral según el género, demostraron que el 78,4 % de las mujeres se encuentran en un nivel medio. Por otro lado, los hombres manifiestan una motivación laboral que se dispensa en el nivel medio y alto 46 %, encontrando así en este estudio que las mujeres no presentan una alta motivación laboral.

El concurrente antecedente difiere de la presente investigación, puesto que en él se afirma que el género femenino presenta menor motivación laboral que el género masculino, lo cual es contrario a los resultados encontrados en el actual estudio en el que no se hayan diferencias.

Finalmente se concluye la discusión haciendo referencia a que la mayoría de los antecedentes son similares a los productos hallados en la vigente indagación, de manera que es muy probable que ello se deba a cambios en el pensamiento de las personas, respecto a la desigualdad de género, de igual forma a una mayor aceptación y valoración de las destrezas suaves y metódicas, en las que las dimensiones de la motivación laboral están presentes.

Por otro lado, es importante saber que la baja motivación laboral afecta la salud mental del trabajador, puesto que no disfrutar de sus actividades laborales, la carga de trabajo, las situaciones problemáticas y la presión constante pueden crear y mantener un estrés laboral por mucho tiempo creando así el síndrome de burnout el cuál produce fuertes migrañas, agotamiento, falta de concentración, ansiedad, depresión, trastornos del sueño, baja productividad y alta desmotivación laboral ocasionando a su vez que el trabajador abandone su lugar de trabajo y necesite de tratamientos especializados como la psicoterapia y la medicación.

Por lo tanto, los resultados son buenos, puesto que hacen conocer que ambos géneros están fomentando el soporte recíproco, la equidad y la respetabilidad. Así mismo, el desarrollo del ser humano seguirá evolucionando hasta el momento de replicarse los productos de la vigente indagación en la mayor parte del mundo, lo que traerá beneficios a la sociedad y humanidad en general.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

1. No existen diferencias en la motivación laboral en estudiantes que trabajan de una universidad privada de Trujillo, según género.

2. Los niveles de motivación laboral en estudiantes que trabajan de género femenino de una universidad privada de Trujillo según género son nivel de motivación laboral medio, dimensión cultura organizacional alto, dimensión identificación y valores medio, dimensión realización medio y dimensión trabajo en equipo alto.

3. Los niveles de motivación laboral en estudiantes que trabajan de género masculino de una universidad privada de Trujillo según género son nivel de motivación laboral alto, dimensión cultura organizacional alto, dimensión identificación y valores medio, dimensión realización alto y dimensión trabajo en equipo medio.

4. No existen diferencias en las dimensiones de motivación laboral (cultura organizacional, identificación y valores, realización, trabajo en equipo) en estudiantes que trabajan de una universidad privada de Trujillo, según género.

Recomendaciones:

1. Preservar las inexistentes diferencias en la motivación laboral de estudiantes que trabajan de una universidad privada de Trujillo según género, por medio de los siguientes talleres organizacionales (taller de empoderamiento personal, taller de gestión del tiempo y productividad, taller de desarrollo de habilidades sociales, taller de liderazgo y motivación y taller de gestión del estrés y bienestar) para fomentar el fortalecimiento de la autoestima, la confianza y autonomía, técnicas para organizar el tiempo y aumentar la productividad en el trabajo, relaciones laborales saludables, sentirse valorados y motivados a dar lo mejor de sí mismos y promover el equilibrio entre el trabajo y la vida personal tanto en el género femenino como masculino.

2. En el género femenino elevar el nivel de motivación laboral mediante los consecuentes talleres organizacionales (taller de empoderamiento femenino, taller de comunicación efectiva, taller de desarrollo profesional, taller de equilibrio entre la vida laboral y personal y taller de sensibilización sobre la equidad de género), de igual forma aumentar el nivel de identificación y valores por medio de los siguientes talleres organizacionales (taller de valores y ética laboral, taller de cultura organizacional taller de inclusión laboral, taller de desarrollo de marca personal y taller de liderazgo y empoderamiento) y subir el nivel de realización a través de los sucesivos talleres organizacionales (taller de desarrollo de habilidades, taller de planificación de carrera, taller de autogestión y empoderamiento, taller de reconocimiento y valoración, taller de mentoría y networking) en los que obtuvo un nivel medio.

3. En el género masculino elevar el nivel de identificación y valores mediante los siguientes talleres organizacionales (taller de valores y ética laboral, taller de cultura organizacional, taller de desarrollo de liderazgo, taller de comunicación y colaboración y taller de desarrollo personal y profesional), de igual forma aumentar el nivel de trabajo en equipo por medio de los consecuentes talleres organizacionales (taller de dinámicas de grupo y team building, taller de roles y responsabilidades en el equipo, taller de comunicación interpersonal, taller de resolución de conflictos y taller de liderazgo colaborativo) en los que obtuvo un nivel medio.

4. Para conservar las inexistentes diferencias en las dimensiones de motivación laboral (cultura organizacional, identificación y valores, realización y trabajo en equipo) es necesario implementar los siguientes talleres organizacionales (taller de sensibilización sobre equidad de género, taller de comunicación efectiva, taller de liderazgo inclusivo, taller de gestión del estrés y bienestar y taller de resolución de conflictos) para promover en los estudiantes que trabajan tanto de género femenino como masculino la concientización de la importancia de la equidad de género en el entorno laboral y el respeto mutuo, mejorar las habilidades de comunicación y fortalecer las relaciones interpersonales en el trabajo, valoración de la diversidad de opiniones y experiencias, estrategias para gestionar el estrés y favorecer la calma y técnicas efectivas para resolver conflictos de manera constructiva.

CAPÍTULO VI
REFERENCIAS Y ANEXOS

6.1. Referencias:

Aguirre, D (2019). *Motivación laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio institucional. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5854>

Arévalo, E, y Allan, L. (2012). *Inventario de motivación laboral*. Trujillo, Perú. <https://www.calameo.com/books/005118061a8dc77c3ee5f>

Alcántara Alayo, S. K., & Peña Peña, S. (2022). Motivación laboral y resiliencia de las egresadas de educación Inicial del distrito de Trujillo, año 2021. [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/9386/REP_SHARON.ALCANTARA_SARAH%
c3%8d.PE%c3%91A_MOTIVACION.LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/9386/REP_SHARON.ALCANTARA_SARAH%c3%8d.PE%c3%91A_MOTIVACION.LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Arribasplata Sánchez, N. K. (2022). Motivación laboral y engagement en colaboradores del área comercial de una empresa privada de Trujillo. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/9630/REP_NATALIA.ARRIBASPLATA_MOTIVACION.LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bardales, J. (2018). *Clima laboral y motivación laboral en docentes de una institución educativa estatal de Trujillo*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio institucional. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/4263>

Bachs, A. R., & Bernal, S. G. (2022). Pruebas psicométricas, ¿ usarlas o no usarlas?. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, (371), 2.

<https://factorhuma.org/attachments/article/15247/c591-pruebas-psicometricas-usarlas-o-no-usarlas.pdf>

Chai, S. C., Teoh, R. F., Razaob, N. A., & Kadar, M. (2017). Work motivation among occupational therapy graduates in Malaysia. *Hong Kong Journal of Occupational Therapy*, 30(1), 42-48.

https://clinicalkey.upao.elogim.com/service/content/pdf/watermarked/1-s2.0-S1569186116300602.pdf?locale=es_ES&searchIndex=

CHICHIZOLA, G. M. O., & CASTRO, A. S. (2023). HÁBITOS ALIMENTARIOS, ESTRÉS ACADÉMICO Y ESTRÉS LABORAL EN JÓVENES QUE ESTUDIAN Y TRABAJAN, 2022.

https://repositorio.ulcb.edu.pe/bitstream/handle/ULCB/1211/Final%20Tesis%20con%20Acta_Ord%c3%b3%c3%b1ez_Solari.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, E. K. M., & Arvelo, M. G. V. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567.

<https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/29069612005.pdf>

Grados, L. y More, M. (2021). *Clima laboral y motivación laboral en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana*.

[Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio institucional.

<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/8491>

Grujičić, M., Jovičić-Bata, J., & Novaković, B. (2018). Work motivation and job satisfaction of doctors and nurses in Vojvodina, Serbia. *Srpski arhiv za celokupno lekarstvo*, 146(1-2), 48-54.

<https://doiserbia.nb.rs/img/doi/0370-8179/2018/0370-81791700130G.pdf>

Grant, A. M., & Shandell, M. S. (2022). Social motivation at work: The organizational psychology of effort for, against, and with others. *Annual review of psychology*, 73, 301-326.

<https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev-psych-060321-033406>

Gutierrez Borda, L. W. (2023). Liderazgo transformacional en la motivación laboral del personal en el servicio de neonatología de un hospital nacional de Lima, 2022.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110539/Gutierrez_BLW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Godlewska-Werner, D., Peplińska, A., Zawadzka, A. M., & Połomski, P. (2020). Work motives in the context of generational differences, gender differences, and preferred values. *Polish Psychological Bulletin*, 51(2).

<https://repozytorium.bg.ug.edu.pl/info/article/UOG18c968e6d64c4869be064f5ca8f1673a/>

Huamani, D. (2021). *Factores psicosociales de riesgo y motivación laboral en los colaboradores de la empresa Perú Data, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. Repositorio institucional.

<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/9779>

Huapaya Noel, P. C., & Elorreaga Guerrero, F. T. (2019). *Clima laboral y motivación laboral en colaboradores de una empresa industrial de Chiclayo, agosto–septiembre, 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo]. Repositorio institucional.

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1828/1/TL_HuapayaNoelPamela_ElorreagaGuerreroFiorella.pdf

Hernández Gonzales, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21252021000300002&script=sci_arttext

Ibazeta Bravo, A. C., & Ramos Figueroa, L. M. (2023). Burnout académico según género en estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología de una Universidad Privada de Trujillo.

https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/10843/REP_ANNIE.IBAZETA_LITUANIA.RAMOS_BURNOUT.ACADEMICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jara Machuca, E. J. (2023). Gestión del talento humano y desempeño laboral en la
Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114342/Jara_MEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Juarez Mariños, S. N. & Obeso Jara, D. C. (2023). Liderazgo directivo y felicidad
laboral en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza-Trujillo, 2023.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121144/Juarez_MSNObeso_JDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Leverone, R. B., Rosales, V. Q., Rosales, F. Q., & Pianda, P. V. (2023).

Discriminación de género en el mercado laboral: Una mirada desde los
egresados de la Universidad Agraria-Ecuador. *Revista de ciencias
sociales*, 29(7), 101-112.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9034424>

Medina García, O. O., & Obeso Llaro, L. A. (2022). Motivación laboral y
compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de
la ciudad de Trujillo, 2021.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84924/Medina_GO-O-Obeso_LLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Moscoso Ordinola, L. P. (2023). Motivación laboral y su impacto en la calidad del
servicio, usuarios externos, Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes,
Perú, 2022.

<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64121/TESIS%20-%20MOSCOSO%20ORDINOLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mendoza, M. D. C. C., González, M. A. G., Valdez, R. I. M., & Trejo, E. S. G.

(2022). Diferencias en la Motivación Laboral debido al Género entre Personas de la Generación y en el Noreste de México. *Revista ingeniería y gestión industrial*, 1(1).

<https://ingenieriaygestion.uanl.mx/index.php/r/article/view/5/6>

Osma, D. A. B., Celis, C. G., & Arteaga, I. A. P. (2019). Estudiantes universitarios que trabajan: subjetividad, construcción de sentido e in-satisfacción. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (58), 96-115.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7795849>

Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-53.

<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141/2263>

Quispe, G., Herrera, V. H. D., Aliaga, A. A. B., & Rios, V. Y. B. (2023). Motivación laboral en pymes del sector construcción, Lima. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(101), 113-125.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890841>

Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.

http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181

Ruiz Peralta, G. R. (2022). Perfil de la motivación laboral en trabajadores de una empresa del rubro de en data center de la región de Moquegua 2019.

http://190.12.84.13:8080/bitstream/handle/20.500.13084/6558/UNFV_FP_Ruiz_Peralta_Graciela_Rocio_Titulo_profesional_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramírez, V. R., Bañuelos, J. A. A., Rengel, L. M. M., Solano, F. X., & Morales, U. A. C. (2023). Determinación de estrategias de capacitación con base a las necesidades de motivación de McClelland. *Investigación y Ciencia Aplicada a la Ingeniería*, 6(36), 35-43.

https://www.researchgate.net/profile/Uriel-Morales-Carrera/publication/372462321_Determinacion_de_estrategias_de_capacitacion_con_base_a_las_necesidades_de_motivacion_de_McClelland/links/64b8657b95bbbe0c6e4951f1/Determinacion-de-estrategias-de-capacitacion-con-base-a-las-necesidades-de-motivacion-de-McClelland.pdf

Ramirez, E. L. C., García, Y. E. M., & Salinas, S. M. S. (2024). PERCEPCIÓN DEL USO DE EQUIPOS PROTECCIÓN PERSONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN ENFERMEROS DE UN HOSPITAL PÚBLICO. *Enfermería Investiga*, 9(1), 22-31.

<https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/2283/2607>

Saavedra García, A. M. (2022). Motivación de logro en trabajadores de una empresa logística de la provincia constitucional del Callao-2020.

http://190.12.84.13:8080/bitstream/handle/20.500.13084/5940/TESIS%20_SAAVEDRA%20GARCIA%20ANDREA%20MELISSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saleh, M. O., Eshah, N. F., & Rayan, A. H. (2022). Empowerment predicting nurses' work motivation and occupational mental health. *SAGE Open Nursing*, 8, 23779608221076811.

<https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/23779608221076811>

Sandi, H., Yunita, N. A., Heikal, M., Ilham, R. N., & Sinta, I. (2021). Relationship Between Budget Participation, Job Characteristics, Emotional Intelligence and Work Motivation As Mediator Variables to Strengthening User Power Performance: An Emperical Evidence From Indonesia Government. *Morfai Journal*, 1(1), 36-48-

<http://radjapublika.com/index.php/MORFAI/article/view/14/14>

Steinmetz, J. J. (2022). Ending Gender Wage Disparity Requires Social and Economic Action. *Journal of Nutrition Education and Behavior*, 54(6), 487-488.

[https://www.jneb.org/article/S1499-4046\(22\)00338-4/fulltext](https://www.jneb.org/article/S1499-4046(22)00338-4/fulltext)

Velazco, M. L. Y. P., & Martínez, M. (2017). Muestreo probabilístico y no probabilístico. *Licenciatura en*, 3.

<https://www.gestiopolis.com/wp-content/uploads/2017/02/muestreo-probabilistico-no-probabilistico-guadalupe.pdf>

Vela, B. V. G. (2023). Desigualdades económicas y confinamiento: análisis desde una perspectiva de género en América, Europa y Asia”. *Revista Jurídica Crítica y Derecho*, 4(6), 89-98.

<https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/criticayderecho/article/view/4296/5126>

Villarreal Pulce, N. (2023). Motivación laboral en operarios de una división en una empresa industrial de alimentos de Lima Metropolitana.

http://190.12.84.13:8080/bitstream/handle/20.500.13084/8380/UNFV_FP_Villarreal_pulce_nathaly_Titulo_profesional_2024.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Villegas, M. (2023). Jóvenes universitarios que trabajan: Aportes a la comprensión de los vínculos entre educación y trabajo en las trayectorias universitarias. *Revista Peruana de Investigación Educativa*, 15(18).

<https://revistas.siep.org.pe/index.php/RPIE/article/view/388/389>

Yellon, T., Shifra, S., & Benbenishty, J. (2023). Nurses work motivation caring for an immigrant population: A qualitative historical analysis. *Nurse Education in Practice*, 68, 103564.

https://clinicalkey.upao.elogim.com/service/content/pdf/watermarked/1-s2.0-S1471595323000264.pdf?locale=es_ES&searchIndex=

6.2. Anexos:

Anexo 1. Consentimiento informado:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento manifiesto que se me ha brindado información para la participación en la investigación científica.

Se me ha explicado que:

1. El objetivo del estudio es determinar las diferencias en la motivación laboral en estudiantes que trabajan de una universidad privada de Trujillo, según género.
2. El procedimiento consiste en responder un cuestionario denominado: El inventario de motivación laboral
3. El tiempo de duración de mi participación será de 10 minutos.
4. Soy libre de rehusarme de participar en cualquier momento, sin que ello me perjudique.
5. 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.

Finalmente, bajo estas condiciones **ACEPTO** participar de la investigación.

Firma del estudiante

Trujillo, dede 2022.

Anexo 2. Inventario de motivación laboral:

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.
2. Cumplo las reglas y normas de la organización, sin mayores dificultades.
3. Para mí, triunfar es desarrollarme y ser feliz en mi trabajo.
4. Las dinámicas de grupo, son importantes para trabajar en equipo.
5. Defiendo la imagen de la empresa, cuando ésta es criticada.
6. Me siento identificado con las metas de mi organización.
7. Las metas propuestas por la empresa, me incentivan a trabajar más.
8. Cuando me asignan una responsabilidad, prefiero dejarlo, para que otros lo hagan.
9. En este trabajo, cuando uno se equivoca, acepta las críticas y ayuda de los demás.
10. En este trabajo todos conocemos nuestros derechos.
11. Mi trabajo me impide lograr mis objetivos personales.
12. En este trabajo, uno se tiene que cuidar de los demás.
13. Las actividades en el trabajo se desarrollan sin necesidad de planificar ni organizarlas.
14. Me agrada compartir las normas y valores de la empresa.
15. Considero que mi trabajo es reconocido por mis jefes.

16. Existe una relación de confianza entre todos los miembros de la empresa.
17. Me importa mucho contribuir para cumplir las metas propuestas por mi organización.
18. Siento que las normas limitan mi desempeño.
19. Siento que mis habilidades son desarrolladas en la organización.
20. Ante alguna dificultad todos buscamos la forma de resolver o solucionar.
21. En el trabajo, cualquiera que se equivoque, puede rectificarse.
22. Los valores de la empresa dirigen y ayudan en mi buen desempeño.
23. Me siento cómodo y disfruto por el trabajo que realizo.
24. Concuero con la siguiente frase “la unión hace la fuerza”.
25. Conozco los objetivos y las metas de mi organización.
26. Considero que las normas son claras y coherentes para todos los trabajadores.
27. En esta empresa, es difícil que reconozcan los méritos que uno logra.
28. Cuando tenemos alguna dificultad, contamos con el apoyo de los compañeros y jefes.
29. El espacio donde trabajo, es cómodo y confortable.
30. Permanecería en mi trabajo actual, aun cuando me ofrezcan mejores condiciones en otro lugar.
31. Recibo reconocimiento por mi desempeño en la organización.
32. En el trabajo se incentivan las reuniones de confraternidad.
33. Las sugerencias y opiniones de los demás se respetan.
34. Me parece una pérdida de tiempo, hablar o darles importancia a los valores de la empresa.
35. Me siento a gusto con las tareas que me asignan mis superiores.
36. Me siento a gusto con los compañeros de trabajo que tengo.
37. En el trabajo, uno tiene que cuidarse de lo que dice y hace.
38. Es importante tener valores sólidos, para trabajar en esta organización.

39. La remuneración que recibo me permite cubrir mis necesidades.
40. Pienso que se obtienen mejores resultados trabajando solo, o por separado.

Anexo 3. Protocolo de respuestas:

INVENTARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL (IML)

Nombres y apellidos:

Edad:

Sexo:

Cargo:

Organización:

Fecha:

N° T A A I D T D	N° T A A I D T D	N° T A A I D T D	N° T A A I D T D
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:			

Anexo 4. Resultados de la prueba piloto del inventario de motivación laboral:

Tabla 1

Confiabilidad del Inventario de Motivación Laboral

	α de Cronbach
Inventario total	.943
Cultura organizacional	.813
Identificación y valores	.820
Realización	.806
Trabajo en equipo	.812

En el estudio piloto realizado, se analizó la confiabilidad por consistencia interna del inventario de motivación laboral, mediante el coeficiente alfa de Cronbach, identificándose valores superiores al mínimo recomendado de .70, tanto a nivel global como por dimensiones, de modo que el instrumento cuenta con una confiabilidad muy buena.

Tabla 2*Validez de constructo mediante correlación ítem test del inventario de motivación laboral*

Ítem	ritc	Confiabilidad si el ítem se elimina	Ítem	Ritc	Confiabilidad si el ítem se elimina
ítem 1	.590	.941	ítem 21	.624	.941
ítem 2	.431	.943	ítem 22	.799	.94
ítem 3	.434	.943	ítem 23	.779	.941
ítem 4	.721	.940	ítem 24	.732	.940
ítem 5	.505	.942	ítem 25	.614	.941
ítem 6	.807	.940	ítem 26	.662	.941
ítem 7	.645	.941	ítem 27	.172*	.945
ítem 8	.495	.942	ítem 28	.679	.941
ítem 9	.657	.941	ítem 29	.787	.94
ítem 10	.631	.941	ítem 30	.369	.944
ítem 11	.186*	.945	ítem 31	.616	.941
ítem 12	.101*	.946	ítem 32	.563	.942
ítem 13	.022*	.946	ítem 33	.688	.941
ítem 14	.817	.940	ítem 34	.206	.944
ítem 15	.542	.942	ítem 35	.691	.941
ítem 16	.696	.941	ítem 36	.757	.940
ítem 17	.662	.941	ítem 37	.244	.945
ítem 18	.215	.944	ítem 38	.593	.941
ítem 19	.660	.941	ítem 39	.716	.94
ítem 20	.748	.940	ítem 40	.066*	.946

Nota: *ritc<.20

En la tabla 2 se aprecian los resultados del análisis de validez de constructo mediante el índice de correlación ítem test, el cual alcanzó valores superiores al mínimo recomendado de .20 en 35 de los 401 reactivos, mientras que en los ítems 11, 12, 13, 27 y 40, los índices están por debajo de .20, sin embargo, de eliminarse los ítems, la confiabilidad no aumentaría sustancialmente, optándose por mantenerlos.

Anexo 5. Prueba de normalidad:

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Género	K – S	Sig.
Motivación laboral	Masculino	.056	.200
	Femenino	.083	.174
Cultura organizacional	Masculino	.105	.163
	Femenino	.090	.070
Identificación y valores	Masculino	.090	.200
	Femenino	.074	.200
Realización	Masculino	.083	.200
	Femenino	.088	.081
Trabajo en equipo	Masculino	.105	.163
	Femenino	.088	.081

Se analizó el supuesto de normalidad de las puntuaciones del instrumento, tanto a nivel global como por dimensiones, en el género femenino y masculino, mediante el estadístico de Kolmogorov – Smirnov, identificándose distribuciones normales en ambos grupos ($p > .05$), por tanto, para comparar la variable a nivel general y por dimensiones se debe emplear el estadístico paramétrico t de student.

Anexo 6. Permiso de aplicación y firma de los docentes



FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
Programa de Estudio de Psicología

Trujillo, 15 de mayo 2023

Señores
DOCENTES DEL PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA
Presente

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, para presentarle a la estudiante **ELVIS DANTE URIOL CABALLERO**, quien cursa la asignatura Tesis II en el Programa de Estudio de Psicología y se encuentran ejecutando el trabajo de investigación titulado: **"MOTIVACIÓN LABORAL EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO SEGÚN SEXO"**,

En ese sentido nuestra estudiante solicita a su despacho la autorización **para poder realizar la aplicación del instrumento titulado Inventario de motivación laboral a estudiantes de una universidad privada de Trujillo**. Una vez culminada la investigación y posterior a la sustentación del informe de tesis nuestro(s) estudiante(s) se comprometen a presentar un ejemplar de la investigación a su despacho para su conocimiento y fines pertinentes.

Adjunto: a la presente la RESOLUCION N° 0266-2023-FMEHU-UPAO de aprobación del proyecto de tesis. Formulario de asentimiento/consentimiento informado que se empleará con la finalidad de garantizar el acuerdo voluntario de la población que será parte del estudio.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad, para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

[Signature]
07/06/23

Ronito Honoris Meritis



[Signature]
07-06-2023
M. edite honoris mer.

[Signature]
07/06/23
NP 38653

[Signature]
Ledy Pajin Meriz

[Signature]
Ps. Caro Vela Jorge Miguel
C.P.R. 2317

[Signature]
Cecilia Paredes
07/06/23

[Signature]
T 07/06/23
Chavara Malpica

[Signature]
T 07/06/2023
T sucesor - 1

16-05-2023
14-05-2023
16-05-2023

[Signature]
Sandra Sofía Jaramila Meriz
06/06/23

Juan Paredes
06/06/23

[Signature]
Dany Jaramila Meriz
06/06/2023

[Signature]
T 06/06/23
Ulucenia Malpica

[Signature]
Andrés Vela Meriz
06/06/2023