

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



Trabajo de Suficiencia Profesional

Motivación laboral en los trabajadores de la facultad de psicología de una
universidad privada de Lima Cercado

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología

Presentado por:

Autor: Bachiller Alvaro Angel Nuñez Ferrua

Lima - Perú

2019

Dedicatoria

Está investigación va dedicado a mis padres quienes me apoyaron e hicieron todo lo posible para que yo pueda realizar mis estudios.

Agradecimiento

Agradezco a mis asesores por sus sugerencias y guías contantes en mi asesoramiento de investigación y en especial a Jennifer por su incondicional apoyo y motivación que me brinda, ya que sin ellos no hubiera sido posible llevarlo a cabo.

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, expongo ante ustedes mi investigación titulado “Motivación Laboral en los Trabajadores de la Facultad de Psicología de una Universidad Privada” bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA para obtener el título profesional de licenciatura.

Por lo cual espero que este trabajo de investigación sea correctamente evaluado y aprobado.

Atentamente,

Alvaro Angel Nuñez Ferrua

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
Introducción	xv
CAPITULO I: Planteamiento del problema	17
1.1. Descripción de la realidad problemática	17
1.2. Formulación del Problema	24
1.2.1. Problema principal	24
1.2.2. Problemas secundarios	24
1.3. Objetivos	25
1.3.1. Objetivo general	25
1.3.2. Objetivos específicos	25
1.4. Justificación e importancia del estudio	25
CAPITULO II: Marco teórico conceptual	27
2.1. Antecedentes	27
2.1.1. Internacionales	27

2.1.2. Nacionales	29
2.2. Bases Teóricas	31
2.2.1. Definición de motivación	31
2.2.2. Definición de motivación laboral	31
2.2.3. Tipos de motivación	32
1. Micromotivación	32
2. Macromotivación	32
3. Motivación extrínseca	32
4. motivación intrínseca	33
5. Motivación transitiva	33
6. Motivación trascendente	33
2.2.4. Factores que afectan a la motivación laboral	33
a. Confianza en el liderazgo	33
b. Relevancia	33
c. Demostrar su valia	34
d. Desarrollo profesional	34
e. Felicidad	34
2.2.5. Factores que favorecen a la motivación laboral	34
a. El dinero	34
b. El reconocimiento dentro de la empresa	34
c. La responsabilidad sobre el trabajo	35
d. El reconocimiento social	35

e. La estabilidad en el empleo	35
f. La posibilidad de ascender	35
g. Las condiciones de trabajo	35
h. El ambiente social del trabajo	35
i. características de la tarea	35
j. Posibilidad de utilizar conocimientos, habilidades y destrezas	36
k. Autonomía	36
l. Retroalimentación o feedback	36
2.2.6. Teorías de la motivación laboral	36
1. Teorías centradas en el contenido	36
a. Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow	36
b. Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland	40
c. Teoría del modelo jerárquico de Alderfer	44
d. Teoría de los dos factores de Herzberg	46
2. Teorías centradas en el proceso	49
a. Teoría de la equidad de Adams	49
b. Teoría de las expectativas de Vroom	50
c. Teoría del establecimiento de metas de Locke	50
2.2.7. Enfoques cognitivo y conductual	52
1. Perspectiva conductual de la motivación	52
2. Perspectiva cognitiva de la motivación	54
2.1. Definiciones conceptuales	54

CAPITULO III: Metodología	56
3.1. Tipo y diseño de investigación	56
3.1.1. Tipo	56
3.1.2. Diseño	56
3.2. Población y muestra	56
3.2.1. Población	56
3.2.2. Muestra	57
3.3. Identificación de la variable y su operacionalización	57
3.4. Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico	59
3.4.1. Técnicas	59
3.4.2. Instrumento de evaluación	59
3.4.3. Ficha técnica	59
3.4.4. Características principales del Eco 40	60
3.4.5. Usos de la Eco 40	61
3.4.6. Calificaciones del usuario	61
3.4.7. Administración y calificación del ECO 40	61
3.4.8. Materiales	61
3.4.9. Procedimiento de administración	62
3.4.10. Validez del instrumento	63
3.4.11. Confiabilidad del instrumento	64

CAPITULO IV: Procesamiento, presentación y análisis de los resultados 73

4.1. Procesamiento de los resultados	73
4.2. Presentación de los resultados	73
4.3. Análisis y discusión de los resultados	80
4.4. Conclusiones	82
4.5. Recomendaciones	83

CAPITULO V: Programa de intervención 84

5.1. Denominación del programa	84
5.2. Justificación del problema	84
5.3. Establecimiento de objetivos (por cada sesión)	86
5.4. Sector al que se dirige	94
5.5. Establecimiento de conductas problema/meta	94
5.6. Metodología de la intervención	94
5.7. Instrumentos / material a utilizar	95
5.8. Cronograma	96

Referencias bibliográficas 98

Anexos 103

Índice de tablas

Tabla 1. Factores que motivan al ser humano	43
Tabla 2. Niveles del modelo jerárquico o “ERC”	45
Tabla 3. Características del modelo jerárquico o “ERC”	45
Tabla 4. Ventajas y desventajas del modelo jerárquico o “ERC”	46
Tabla 5. Teoría de los dos factores	47
Tabla 6. Características de los dos factores	48
Tabla 7. Elementos o variables de la teoría de las expectativas	50
Tabla 8. Factores de eficacia y rendimiento	51
Tabla 9. Operacionalización de la variable	57
Tabla 10. Validez del Eco 40	64
Tabla 11. Estadísticos de fiabilidad	64
Tabla 12. Valores de confiabilidad.	65
Tabla 13. Baremación de datos estadísticos de la muestra de 418 sujetos de edad.	65
Tabla 14. Sexo de los evaluados.	67
Tabla 15. Estadísticos de N logro, N poder y N afiliación	67
Tabla 16. Nivel de Logro	69
Tabla 17. Nivel de Afiliación	70
Tabla 18. Nivel de Poder	71
Tabla 19. Medidas estadísticas descriptivas de la variable de investigación de Motivación laboral.	73
Tabla 20. Medidas estadísticas descriptivas de los factores pertenecientes a Motivación laboral.	74

Tabla 21. Nivel de Motivación Laboral en los trabajadores de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima Cercado.	75
Tabla 22. Nivel de Logro en los trabajadores de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima Cercado.	76
Tabla 23. Nivel de Afiliación en los trabajadores de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima Cercado.	77
Tabla 24. Nivel de Poder en los trabajadores de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima Cercado.	79
Tabla 25. Cronograma.	97

Índice de figuras

Figura 1. Teoría de las jerarquías de las necesidades de Maslow	39
Figura 2. Teoría de las Necesidades Aprendidas de McClelland	44
Figura3. Modelo “ERC” de Alderfer	46
Figura4. Teoría de los dos factores de Herzberg	48
Figura5. Teoría de la Equidad de Adams	49
Figura 6. Factores motivacionales	53
Figura 7. Perspectiva cognitiva del aprendizaje motivacional	55
Figura 8. Resultados del nivel de Motivación Laboral	75
Figura 9. Resultados del nivel de Logro	77
Figura 10. Resultados del nivel de Afiliación	78
Figura 11. Resultados del nivel de poder	80

Resumen

La presente investigación se denomina Motivación laboral en los trabajadores de la Facultad de Psicología de una universidad privada, dónde se busca determinar el nivel de motivación en los mismos. Este trabajo es de tipo descriptivo y diseño no experimental; asimismo, presenta una población de 57 personas entre hombres y mujeres que pertenecen a puestos administrativos, docentes y mantenimiento, para evaluarlos se realizó un muestreo de tipo censal, siendo un total de 46 trabajadores evaluados. Para la recolección de datos se aplicó el test de Motivación Laboral ECO 40 (Pereyra, 2015); asimismo, los datos se procesaron mediante la herramienta de office Excel y el programa estadístico SPSS versión 22.0. Dichos resultados muestran que los trabajadores presentan una motivación muy baja en el nivel de poder con un 41.3%, a su vez, en el nivel de logro también llega a presentar una motivación muy baja de un 21.7% y, por último, en el nivel de afiliación se obtiene un 26.1% siendo una motivación baja.

Palabras claves: Motivación laboral, Trabajadores, Nivel de poder, Nivel de logro, Nivel de afiliación.

Abstract

The present research is called Work motivation in the workers of the Faculty of Psychology of a private university, where it is sought to determine the level of motivation in them. This work is descriptive and not experimental design; Likewise, it presents a population of 57 people between men and women who belong to administrative, teaching and maintenance positions, to evaluate them a census-type sampling was carried out, with a total of 46 workers evaluated. For the data collection, the ECO 40 Work Motivation test was applied (Pereyra, 2015); In addition, the data was processed using the Office Excel tool and the statistical program SPSS version 22.0. These results show that workers have a very low motivation in the level of power with 41.3%, in turn, in the level of achievement also comes to present a very low motivation of 21.7% and, finally, in the level of affiliation you get a 26.1% being a low motivation.

Keywords: Work motivation, Workers, Level of power, Level of achievement, Level of affiliation.

Introducción

La presente investigación tiene como variable de estudio a la Motivación Laboral, ya que hoy en día es un tema sumamente importante para las organizaciones, pues en estos tiempos, sienten y tienen la necesidad de buscar integrarlos verdaderamente en un equipo motivado, satisfecho y en convivencia dentro de un clima laboral armonioso y equilibrado, para así lograr un equipo que contribuyan al cumplimiento de los objetivos de la organización y su satisfacción personal.

Para McClelland (s.f.), la motivación laboral en el trabajador está compuesta por tres necesidades, siendo éstas la Necesidad de Afiliación, Necesidad de Poder y la Necesidad de Logro, de los cuales uno es el de mayor nivel y el que predomina la motivación laboral, en base a esta necesidad, la actitud del trabajador se desempeña para realizar su labor en busca de satisfacer su objetivo, por el cual es importante y está en la obligación que toda organización, desde el ingreso del trabajador brinde inducción laboral, es decir motive laboralmente, brindando confianza, el cual consiste hacer conocer la empresa (misión, visión, objetivos, política, valores) y luego presentar a sus compañeros con una bienvenida, para así sentirse en familia y lograr el buen desempeño y satisfacción personal, en consecuencia identificación y sumar éxito empresarial.

Así también, Robbins (2014), define la motivación como aquel proceso que muestra intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de una persona para alcanzar un objetivo o meta.

El propósito de esta investigación es determinar el nivel de motivación en los Trabajadores de la Facultad de Psicología de una Universidad Privada, según la teoría de McClelland, en el cual consta de cinco capítulos, que se explicaran a continuación:

Capítulo I: El planteamiento del problema, se formuló para la investigación, en base a este, se plantea el problema general y los específicos que servirán para ser desarrollados y contestados. Asimismo; se incluye el objetivo general

y los específicos, concluyendo con la justificación e importancia de la investigación.

Capítulo II: El Marco Teórico, el cual es base de la investigación de estudio, presentándose los antecedentes internacionales como nacionales. El segundo subcapítulo son las bases teóricas que sustentan el estudio.

Capítulo III: Se presenta la metodología y diseño empleado para la investigación, el tipo de investigación, la población, el instrumento y la operabilidad, asimismo los resultados y discusión.

Capítulo IV: Encontraremos los resultados, el procesamiento y la presentación de los resultados. Asimismo, el análisis y discusión de datos, incluyendo la conclusión y recomendación de la investigación.

capítulo V: Presentamos un programa de intervención de acuerdo con el resultado obtenido en el estudio, que consta de talleres, divididos en 8 sesiones; con el objetivo de incrementar la motivación intrínseca y extrínseca en los trabajadores de la facultad de psicología.

CAPITULO I

Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

La motivación es muy importante en el ser humano, por ejemplo, a nivel personal, académico, entre otros. Pero el de mayor importancia sería el en sector laboral ya que cabe resaltar que si no tenemos la motivación para el trabajo no podríamos tener clara nuestras metas y objetivos por ello no podríamos contribuir al desarrollo y al crecimiento de la empresa.

Por ende, Pereyra (2015), nos menciona que David Mc Clelland en el año 1961 define a la motivación de una persona basándose en tres necesidades teniendo, así como, por ejemplo: logro, poder y de filiación.

La Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS, 2016), mencionan que el Dr. Francisco Becerra quién es el subdirector de la OPS, manifestó que el estrés laboral se da cuándo las personas se exponen a las nuevas tecnologías, así también en cuanto a su adaptación, por ende, se involucran los nuevos retos y también que las personas se excedan en sus capacidades debido a la sobrecarga de estrés que podría presentar. Así también, afectaría a que se produzca un desgaste tanto mental como también físico y social. Consiguiendo así una disminución de la productividad de las personas en cuanto a su trabajo laboral. Por otro lado, refieren que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la celebración del Día Mundial de la Seguridad y la salud en el trabajo el tema central y el título del nuevo del informe fue: "Estrés laboral: un reto colectivo para todos." Es así que según el informe no se llegó a encontrar datos donde ellos presenten estrés laboral. Pero, en los otros estudios que se llegaron a realizar en las Américas y en otras Regiones presentaron estrés laboral. Y en el 2012 en la América Central se descubrió que el 10% de las personas quiénes fueron encuestadas presentaron una disminución en su estabilidad emocional debido a una sobrecarga laboral, Así también indican que las causas más frecuentes del estrés en lo laboral son los riesgos psicosociales concernientes con la

organización del trabajo, el diseño del trabajo y las condiciones de empleo igualmente en las condiciones externas podrían afectar tanto en la salud, cumplimiento y la satisfacción laboral. No obstante, las consecuencias cambian de un individuo a otro, se sabe que tienen secuelas sobre la salud, tales como enfermedades mentales, cardio cerebrovasculares, musco-esqueléticas y reproductivas. De esta manera, el estrés laboral da origen a numerosas molestias de conducta tales como el abuso de alcohol y drogas, el aumento del tabaquismo, el sedentarismo, y los trastornos de sueño.

Por otro lado, La Dra. Julieta Rodríguez Guzmán (2016), Asesora Regional en Salud de los Trabajadores de la Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS) nos comenta que estas molestias son suficientes para disminuir la motivación, el compromiso y el rendimiento laboral; y podrían causar un incremento de ausentismo, rotación del personal y el retiro temprano. A lo que implicaría aminorar el rendimiento, la eficiencia y la imagen pública de las organizaciones.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003) declara que el 28 de abril sería el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Y a partir de esa fecha de cada año se recuerda a los trabajadores que han sufrido algún tipo de accidentes, enfermedades o fallecieron; y así promover y celebrar los eventos de prevención y en el cual participan todos los actores sociales interesados a nivel mundial, regional y nacional con un enfoque multipartido y mediante el ejercicio del dialogo social.

Por ello la Organización Panamericana de la Salud (OPS,2016) se junta una vez más a la celebración del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el trabajo en los cuales se unieron voluntades y esfuerzos con la Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para América Latina y el Caribe, y la Organización de Estados Americanos OEA, su Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) y la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL), en el cual todos ellos afrontaron la problemática y las soluciones para encargarse del tema central en la celebración de la región: El estrés laboral: un reto colectivo para todas las Américas.

Por otro lado, se encontró la revista de nombre Forbes (2013), donde publica un estudio realizado por Gallup en el cual nos menciona mediante una encuesta elaborada a 25 millones de trabajadores en 189 países diferentes en el cual se reunió información de 230,000 trabajadores de tiempo completo y a tiempo parcial en 142 países; por ello manifiesta que solo el 13% de los empleados se encuentran comprometidos con su trabajo, eso quiere decir que se sienten satisfechos en su centro de labor; y la gran mayoría que sería el 63% no está comprometido eso quiere decir que no están contentos pero no de manera drástica. Luego nos menciona que un 24% de trabajadores aborrecen su puesto de trabajo a lo que Gallup los llama “activamente desconectados”. A lo cual sumando las dos últimas categorías conseguiríamos que el 87% de los empleados de todo el mundo están desconectados emocionalmente de sus lugares de trabajo y tienen menos posibilidades de ser productivos. Entonces siendo este el caso el 90% de los trabajadores tienen una fuerte decepción en sus centros de labores; esto llegaría a significaría que la mayoría de los lugares de trabajo son menos productivos.

Según el informe de Gallup (2013) nos muestra que los niveles más altos de desconexión a lo que se llama personas que odian su trabajo, se encuentran en Medio Oriente y el Norte de África. Dada a la guerra civil en Siria ya que el 45% de la gente sería muy infeliz en el trabajo, pero en Argelia el (53%) y en Túnez (54%) de los empleados son aún más infelices. En cuanto a los trabajadores que están felices en esos países en los cuales son Argelia sería el 12% y en Túnez solo sería el 5%. Por otra parte, la menor cantidad de trabajadores felices está en el este de Asia, ya que solo el 6% de los trabajadores están comprometidos. Puesto que ese número es válido para China, donde solo el 6% de los empleados es feliz en su trabajo. Y cerca del 68% de las personas están desprotegidas y el 26% es muy infeliz. Para Japón los números son sorprendentes ya que solo el 7% son felices en su trabajo y el 69% no está comprometidos el 24% odia su trabajo. En Francia sólo al 9% le gusta mucho su trabajo, el 65% está desconectado y el 26% es muy infeliz. Alemania está un poco mejor, con un 15% satisfecho, un 61% fuera de foco y 24% activamente desconectado. Resulta que en Estados Unidos tiene algunos de los mejores números en el mundo, con un 30% feliz en su trabajo, 52%

desconectado y 18% que odia su trabajo. Por otro lado, México está al fondo de la tabla en América Latina, con sólo 12% de sus trabajadores completamente satisfechos con su empleo, 60% desconectados y un 28% que repudia su trabajo. Con respecto al país de Brasil, tiene a los trabajadores más felices. Un impresionante 27%. Y, aun así, el 62% se siente desacoplado y a 12% realmente no les gusta su trabajo.

Según el blog Remica empleo (2016), menciona que la compañía española de nombre Edenred ha recibido resultados estadísticos donde se observa el nivel de motivación laboral de los trabajadores en el cual nos indica que el 40% de los trabajadores se sienten menos importantes y poco respetados por su empresa lo cual les hacen buscar otros empleos para así devolverle la motivación laboral, y el 77% de los trabajadores nos menciona que se llegarían a comprometer más con su trabajo si le reconocieran sus logros dentro de su centro de labor, por otro lado más del 60% de las personas nos manifiesta que un programa de incentivos y beneficios sociales ayudaría a no querer buscar otro centro de labor, pues este dato para las empresas sería importante ya que al retener el talento de una persona podría generar entre un 25% y un 85% de incremento en los beneficios de la empresa. Por otra parte, según las empresas sobre su nivel de motivación laboral de sus empleados nos refieren que el 56% de los responsables de gestión de personal declaran que están preocupados por sus trabajadores ya que podrían marcharse de la empresa, y el 89% de las empresas considera que los empleados se llegan a retirar de su centro de labor sería por obtener una mejor remuneración, sin embargo, el 12% de los trabajadores ganaría un poco más que en su antiguo centro de labor, eso significaría que la retribución económica no solo llevaría al empleado a salirse de su centro de labor, por otro lado ya el 86% de las empresas ya cuentas con sistemas de incentivos o de reconocimiento para sus empleados.

Según el Portal Español Universia (2017), nos muestra que más del 80% de los trabajadores no son felices en el trabajo, y el 46% de la mitad de las empresas no hacen nada para mejorar la condición del trabajador, pese a la cantidad de estudios realizados sobre bienestar laboral y rendimiento profesional, por ello al no mejorar la condición del trabajador podrían tener posibilidades de padecer enfermedades psicosomáticas como las emociones

negativas y el estrés pues esto llegaría afectar mucho en un ambiente de trabajo no adecuado.

Por otro lado, el Portal Randstad (2014), nos mencionan que los trabajadores que tienen mayor satisfacción laboral están más motivados e involucrados en su centro de labor, esto es gracias a que tienen buenas condiciones y un ambiente de trabajo en el que los empleados se sientan cómodos. Pues como se sabe que si una persona está satisfecha en su centro de labor tiene esas ganas de asumir nuevos retos y su compromiso con la empresa llegaría a aumentar. A su vez el pasado mes de abril, investigadores de la Universidad de Warwick en Reino Unido, estudiaron el comportamiento de 713 trabajadores para observar la relación que existe con la satisfacción y su puesto de trabajo que realizan, para así ver su rendimiento laboral. Aunque tal estudio se basó en cuatro experimentos distintos todos ellos llegaron a una misma conclusión en el cual es que si una persona está satisfecha trabaja mejor. Así mismo un estudio de Harvard Business School nos menciona que la motivación suele perderse tras seis meses en el puesto de trabajo y que un 85% de los casos, las empresas deberían poner ciertos mecanismos para poder tenerlos reunidos y motivados al equipo de trabajadores, pero eso no quiere decir que solo se dieran incentivos y programas de recompensa. Por otro lado, Otro tipo de estudio que nos brinda la consultora Towers Watson en el cual nos hace referencia al desarrollo profesional y la creación de oportunidades en el largo plazo, eso nos quiere decir que las empresas deberían apoyar a los trabajadores capacitándolos continuamente para el bien de la empresa y su desarrollo profesional lo cual los motivara a promover nuevas ideas y oportunidades de ascenso.

No yéndonos a una realidad tan lejana, en el Diario el Peruano (2017), Cesar Cáceres Dagnino, experto en gestión del talento de la Universidad de Piura, manifestó que la mejor forma de trabajar es generando un buen clima laboral y motivando a cada colaborador, es así que la motivación se puede efectuar de diferentes modos, como una gratificación por su desempeño o programas de beneficios, pero la mejor inversión que podrían hacer las empresas serian identificar las capacidades y habilidades de cada trabajador e invertir en ellas. Por otro lado, un punto importante sería no descuidar el plano familiar para

tener una equidad en la vida profesional y en el entorno familiar. Hay empresas donde los trabajadores tienen la autonomía de planificar sus ideas en las cuales desean trabajar en base a sus motivaciones y capacidades, impulsando a la toma de decisiones y no desaprobando los errores en el proceso de ejecución.

Según el diario Gestión (2017) la directora de comunicaciones y marketing de Sodexo, Miriam Martin, menciona que si un equipo de trabajo recibe un agradecimiento de forma habitual estaría intensificando su rendimiento a un 30%, y la responsabilidad de los empleados mejoraría un 20% y el rendimiento crecería a un 27%, al tiempo que el índice de rotación de personal se disminuiría a un 31%. En cuanto al personal de ventas, los programas de reconocimiento podrían favorecer a un aumento de las ventas de hasta el 50%, lo cual es sin duda un ROI (retorno de la inversión).

Por otro lado, Miriam Martin (2017) nos indica que el compromiso crece cuando el trabajador ve que su trabajo tiene un sentido en la empresa lo cual aumentaría su motivación y le empujaría a dar lo mejor de sí mismo. Además, como se sabe que, si un trabajador percibe que su trabajo está siendo reconocido, también estará más motivado para apoyar a sus compañeros. Es por ello que el reconocimiento es importante ya que aumenta la motivación, el compromiso y la productividad.

Así mismo el diario Gestión (2017) nos menciona que hay diferentes factores que los profesionales buscan a la hora de encontrar un empleo en las empresas, uno de los cuales sería “La implantación de la tecnología” ya que en este factor les permitiría a los profesionales laborar con más flexibilidad y libertad, esta tecnología sería conocida como digitalización la cual implementan mucho en su vida cotidiana y esperan poder realizarla a nivel laboral. Es por ello que The Economist Intelligence Unit (EIU), que es la división de investigación y análisis de The Economist Group y el líder mundial en inteligencia comercial global, realizó un estudio referente a la Movilidad, rendimiento y compromiso, donde encontró que las implementaciones de las nuevas herramientas tecnológicas causan un aumento en la productividad de 16%, creatividad de 18%, satisfacción de 23%, y lealtad de 21%. Otro de los factores sería los “Horarios Flexibles” pues este sería uno de los más pedidos

por los trabajadores ya que les permitiría salir adelante y lograr sus metas proyectadas, así mismo ahora las empresas son conscientes y hacen acuerdos mutuos con el trabajador y colocan su confianza en ellos para así lograr un desarrollo por ambas partes. Por otro lado, también está el “Reconocimiento” que nos habla sobre las recompensas basadas en logros las cuales podrían ser remunerativas o mediante asensos, la cual estas recompensas motivarían a los trabajadores a seguir esforzándose. Y por último nos hace mención a la “Creatividad” en cual nos refiere al desarrollo de nuevas ideas tanto del empleado como de la empresa así mismo tendrán que asumir los errores para así aprender en el proceso de innovación, pero para ello tendrán que tener claro el objetivo para cada iniciativa y así no agravar la producción.

Así también el diario La República (2016) menciona sobre un estudio llamado “Diagnostico de Clima Motivacional” realizado por el Centro de Liderazgo para el Desarrollo (CLD) de la Universidad Católica San Pablo (2013), en el cual nos revela que de cada 10 de los empleados Arequipeños, 7 están satisfechos en su centro de trabajo debido a que existe una alta motivación producto del buen clima laboral en las empresas. Así mismo, menciona que con el pasar del tiempo las empresas llegan a disminuir el adecuado clima laboral teniendo esto como consecuencia a que el trabajador no encuentre satisfacción, así también perjudicando en su desempeño y ocasionando renuncias. Por consiguiente, esto afectaría a la empresa generando así un impacto negativo en la productividad regional con la cuál ocasionaría una pérdida de dos millones de dólares. Por otro lado, el especialista Enrique Pérez Wicht, coordinador del Centro de Liderazgo para el Desarrollo (CLD) indico que el estudio se midió por tres variables las cuales serían “La necesidad” en esta primera las personas esperan estar bien remuneradas, la segunda sería “La pasión” en la cual se espera que los empleados realicen con gusto su trabajo acorde a su profesión, y la última sería “La lealtad” en esta variable menciona los trabajadores deben ser leales a sus compañeros y a la empresa. Así mismo Enrique Pérez Wicht afirma que hay una alta rotación de personal en la región de Arequipa ya que las empresas no llegan a satisfacer las condiciones deseadas por el trabajador lo cual los lleva a renunciar porque no están motivadas en su centro de labor. Además, preciso

que las personas menos satisfechas en su clima laboral son los jóvenes entre 18 y 44 años, lo cual es preocupante ya que ellos serán más adelante quienes estén a la cabeza de la empresa, asimismo menciono que otro factor que crea un mal ambiente en el centro de trabajo es la actitud de las empresas que piensan a corto plazo ya que dejan para al final las capacitaciones. En Lima se encontró que el 60% de los limeños se sienten satisfechos en su centro laboral debido a que tienen un buen ingreso económico, lo cual es un factor muy importante en cuanto a su motivación. Entonces, se puede decir que la motivación laboral se encuentra ligada a diversos factores como por ejemplo estrés laboral, clima laboral, satisfacción laboral y a enfermedades psicosomáticas. Por ello, el propósito de esta investigación fue enfocarse en una muestra de trabajadores, con el objetivo de determinar los niveles de la motivación laboral de la facultad de Psicología de una Universidad Privada de Lima.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema principal

¿Cuál es el nivel de la motivación laboral en los trabajadores de la facultad de Psicología de una universidad privada de Lima Cercado?

1.2.2. Problemas secundarios

¿Cuál es el nivel de la dimensión de Necesidad de Afiliación en los trabajadores de la facultad de Psicología de una Universidad Privada de Cercado Lima?

¿Cuál es el nivel de la dimensión de Necesidad de Poder, en los trabajadores de la facultad de Psicología de una universidad privada de Lima Cercado?

¿Cuál es el nivel de la dimensión de Necesidad de Logro, en los trabajadores de la facultad de Psicología de una universidad privada de Lima Cercado?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general.

Determinar el nivel de la motivación laboral en los trabajadores de la facultad de Psicología de una Universidad Privada de Lima Cercado.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar el nivel, de la dimensión de Necesidad de Afiliación, en los trabajadores de la facultad de Psicología de una Universidad Privada de Lima Cercado.

Determinar el nivel, de la dimensión de Necesidad de Poder, en los trabajadores de la facultad de psicología de una Universidad Privada de Lima Cercado.

Determinar el nivel, de la dimensión de Necesidad de Logro, en los trabajadores de la facultad de Psicología de una Universidad Privada de Lima Cercado.

1.4 Justificación e importancia del Estudio

El estudio es realizado debido a que en un estudio de la autora Luna (2015) se percibe que en la facultad de psicología de la Universidad Inca Garcilaso de la vega no existe una motivación laboral de manera global en los docentes siendo en su mayoría varones, destacándose en un nivel muy insatisfecho con un porcentaje de 8.9% a diferencia de las mujeres que tienen un 8.5%. Así

también, se puede visualizar que los varones presentan mayor compromiso organizacional a nivel global, siendo un 10.7% a diferencia de las mujeres con un 2.9%. Por otro lado, no se evidencia estudio alguno sobre el personal administrativo de dicha facultad.

Dicho estudio sirve para poder corroborar con estudios anteriores y así poder ver la diferencia que exista, ya sea mejoría o deterioro. Así también, a partir de los resultados actuales se podrá realizar un programa de intervención para su mejoría o prevención en los trabajadores.

Por otro lado, para tener más información sobre la motivación en los trabajadores en su centro laboral, se hará uso de una prueba psicológica validada en el Perú de nombre "ECO40 Motivacional Laboral" del autor José Luis Pereyra.

CAPITULO II

Marco teórico conceptual

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Sum (2015), quien realizó una investigación titulada **“Motivación y Desempeño Laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)”**. Esta investigación fue realizada en la ciudad de Quetzaltenango – Guatemala. Su objetivo fue comprobar si su nivel de motivación de los colaboradores es alto. La investigación tuvo un diseño descriptivo. La población y muestra estuvo conformada por 34 trabajadores en las cuales fueron 12 mujeres y 22 hombres entre las edades de 18 a 44 años. Se utilizó una prueba estandarizada de nombre Escala de Motivaciones Psicosociales y una escala de likert para el desempeño laboral. En cuanto a los resultados nos menciona que la motivación de los colaboradores actúa en el desempeño laboral.

Jiménez (2014), quien elaboró una investigación titulada **“Relación entre el Liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada”**. Esta investigación fue realizada en la ciudad de Bogotá – Colombia. Su objetivo es determinar la relación que existe entre la motivación y el trabajo, en relación con los directores y el desempeño laboral de los docentes. La investigación tuvo un diseño descriptivo y un enfoque no experimental, de tipo correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 73 docentes. Las pruebas que se llegaron a utilizar fueron el cuestionario de motivación para el trabajo (CMT), cuestionario de estilos de liderazgo (CELID), y por último se llegó a utilizar la evaluación de desempeño, en cuanto a los resultados se llegó a encontrar que no existe una relación entre motivación y el trabajo, como así en el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, pero por otro lado hay una relación entre motivación interna con el desempeño laboral docente.

Olvera (2013), quien realizo una investigación titulada **“Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos”**. Esta investigación fue realizada en la ciudad de Guayaquil – Ecuador. Su objetivo principal es ver qué factores motivacionales son los que influyen en el desempeño laboral. La investigación tuvo un diseño transversal correlacional causal y un enfoque no experimental. La población y muestra estuvo conformado por 38 trabajadores en las cuales estuvieron conformados por 1 gerente comercial, 1 director comercial, 2 jefes de ventas, 1 jefe de cobranza, 4 supervisores, 5 asistentes de cobranzas, y 24 vendedores. La prueba que se llegó a utilizar fue el Cuestionario de motivación para el trabajo (CMT). En cuanto a los resultados se han encontrado factores de la motivación que influyen en el desempeño de los trabajadores, en este caso son el factor extrínseco en la las cuales serían el trabajo en equipo, seguridad, higiene y salario, en cuanto al factor intrínseco sería el reconocimiento.

Quinillo (2016), quien realizo una investigación titulada **“Perfil de motivación de los colaboradores de servicio al cliente de ferretería Don Ferrecon de Cobán, Alta Verapaz”**. La investigación fue realizada en la ciudad de Guatemala de la Asunción- Guatemala. Su objetivo principal es averiguar el perfil de motivación de los colaboradores del servicio al cliente. La investigación tuvo un diseño descriptivo. La población y muestra estuvo conformado por 25 personas entre los cuales fueron 16 hombres y 9 mujeres. Para la prueba se llegó a utilizar un instrumento de nombre Perfil Motivacional. En cuanto a los resultados se llegó a encontrar que los colaboradores no cuentan con el perfil de motivación esperado ya que presentan un nivel bajo en su motivación.

Estrada (2014), quien elaboro una investigación titulada **“Factores de motivación para permanecer trabajando en redes de mercadeo”**. Esta investigación se realizó en la ciudad de Guatemala de la asunción – Guatemala. Su principal objetivo es conocer los factores que motivan a estas personas a utilizar este tipo de medio. La investigación tiene un diseño descriptivo. Su población y muestra está conformada por 30 personas por ambos sexos en las cuales fueron 20 mujeres y 10 hombres con un rango de

edad de 18 a 60 años. Para la prueba se llegó a utilizar un instrumento de nombre Factores de Motivación para permanecer trabajando en redes de mercadeo. En los resultados se llegó a encontrar que las personas que se mantienen trabajando en las redes de mercadeo son por dos factores las cuales serían por el factor económico y por el factor familiar, pues en este último factor estas personas tendrían un horario flexible para estar más tiempo con su familia.

2.1.2. Nacionales

Santivañez (2017), quién realizó una investigación titulada **“La Motivación laboral en los trabajadores de una PYME Metalmecánica de Lima Norte 2017, según la teoría de las necesidades de McClelland”**. Esta investigación fue realizada en la Ciudad de Lima – Perú. Su objetivo fue conocer la necesidad que sobresale en la motivación de los trabajadores. La investigación tuvo un diseño descriptivo con un enfoque cuantitativo, no experimental, de tipo transversal descriptivo, no probabilístico e intencional. La población y muestra estuvo conformada por 40 trabajadores. La prueba que se utilizó fue ECO 40 Motivación Laboral, en cuanto a resultados se encontró que los niveles sobresalientes de la motivación fueron: necesidad de afiliación con un 46%, así también la necesidad de logro con un 25% y finalmente la necesidad de poder con un 29% ubicándose así en un nivel bajo.

Avilés (2018), hizo una investigación titulada **“Motivación Laboral de los asesores de ventas del distrito de Lince de la empresa RENA WARE S.A”**. Realizada en la ciudad de Lima – Perú. Su objetivo primordial fue conocer la motivación laboral de los asesores de ventas. La investigación tuvo un diseño descriptivo y un enfoque no experimental, de tipo transversal. La población y muestra estuvo conformado por 60 asesores. Respecto a la prueba que se llegó a utilizar fue el ECO 40 Motivación Laboral, en cuanto a los resultados se llegó a encontrar que en la motivación son desfavorables ya que en la necesidad de afiliación cuenta con un 93.3%, en la necesidad de logro con un

98.3% y por último se encuentra la necesidad de poder con un 90% situándose en un nivel muy bajo.

Quispe (2017), quién elaboró una investigación titulada **“Factores de la Motivación y el Desempeño Laboral de los profesionales médicos del Hospital III ESSALUD PUNO – 2016”**. La investigación fue realizada en la provincia de Puno – Perú. Su objetivo es relacionar los factores de la motivación y el desempeño laboral de los médicos. La investigación tuvo un diseño descriptivo transeccional. La población y muestra estuvo conformado por 83 médicos. La prueba que se utilizó fue el cuestionario de motivación de Herzberg y la escala de Auto evaluación del Desempeño Laboral, respecto a los resultados obtenidos entre los factores intrínsecos y desempeño laboral, nos menciona que el 38.6% de los médicos tienen una motivación de nivel medio debido a la política de la empresa, el 42.2% no están motivados por la supervisión, el 31.1% de los médicos no están motivados por la relación que llevan con el supervisor, no están motivados por el reconocimiento que tienen, 48.2% no están motivados por el crecimiento, ascenso y trabajo en sí, es por ello que tienen un desempeño laboral regular, así mismo el 32.5% tienen una baja motivación en sus responsabilidades, es por ello que se llegó a concluir que la mayoría de los médicos tienen un nivel medio en su motivación lo que ocasionaría un desempeño laboral regular a bueno y los médicos que poseen una motivación baja tendrían un desempeño laboral de regular a deficiente.

Farías (2017), quién realizó una investigación titulada **“Motivación Laboral en los nuevos colaboradores de una consultora de lima en el año 2017”**. La investigación fue realizada en la ciudad de Lima – Perú. Su objetivo principal es determinar el nivel de motivación de los nuevos colaboradores. La investigación tuvo un diseño descriptivo de corte transeccional y un enfoque no experimental. La población estuvo conformada por 104 personas y la muestra por un total de 84 colaboradores entre ellos hombres y mujeres en el rango de 18 y 50 años de edad. La prueba que se llegó a utilizar fue la escala de motivación para el trabajo, en cuanto a los resultados se llegó a encontrar que el 32% de los nuevos colaboradores tiene un nivel bajo y el otro 46% de ellos tienen un nivel moderado de motivación, al mismo tiempo, el 34% de los

colaboradores refleja un nivel moderado en la motivación intrínseca y el 43% muestra un nivel bajo en la motivación intrínseca.

Monsalve, Sanchez, y Herrera (2016), quienes hicieron una investigación titulada” **La motivación y el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa textil Soledad Monterola Flores**”. La investigación fue realizada en la ciudad de Lima – Perú. Su objetivo fue ver cómo influye su nivel de desempeño laboral con su motivación. La investigación tuvo un diseño no experimental. La población estuvo conformada por 50 personas, la muestra por un total de 45 colaboradores, entre ellos 4 supervisores y 1 gerente general. Para la evaluación se utilizaron los cuestionarios de Motivación y el de Nivel de desempeño laboral, en los resultados se llegó a obtener que la motivación tiene un dominio significativo de un 61.47% en el nivel de desempeño laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Definición de motivación:

“La motivación son los factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en un sentido particular y comprometido” (Stoner, s.f., p. 2).

"Es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado" (Pereyra, 2015, p.4).

“Motivación es la energía que nos hace seguir y acometer hacia el logro de nuestros sueños, sin excusas, sin quejarse, de manera imparable, haciendo lo correcto y tomando riesgos” (Salinas, 2014, p. 5).

2.2.2. Definición de motivación laboral:

“La motivación laboral puede definirse como el nivel de esfuerzo que las personas están dispuestas a realizar en su trabajo” (Boada, Tous, Ester y Vigil, 1998; Boada, 1999; Boada, 2001) en (Boada, Vallejo, Agulló, 2004, p. 125).

"la voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual" (Robbins, s.f) en (Sánchez, 2016, p. 6).

"La motivación en el trabajo es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un individuo de lo mejor de él y así también elija un acto de acción y se conduzca de cierta manera por medio de la dirección y el enfoque de la conducta, el nivel de esfuerzo aportado y la persistencia de la conducta" (Sum, 2015, p. 14).

"Es la estrategia para establecer y mantener principios y valores corporativos que orienten a los empleados a desarrollar un alto desempeño, de manera que esta conducta repercuta positivamente en los intereses de la organización" (García, 2010, párr. 6).

2.2.3. Tipos de motivación:

Según Perez (2015) menciona dos tipos de motivación:

1. **Micromotivación.** - Es cuando las empresas crean incentivos como aspectos económicos, psicológicos y sociales, para así llegar a motivar al personal.

2. **Macromotivación.** - Se refiere a que la sociedad te motiva mediante mensajes, es por ello que juega un rol muy importante en la persona, por lo cual hace que uno mismo se crea una idea sobre sí y con respecto a cómo se vería en el trabajo. Es así que estas ideas influyen mucho en la motivación de uno mismo.

Por otro lado, Rodríguez (2016), define otros tipos de motivación:

3. **Motivación extrínseca.** - Es un estímulo de la motivación que conlleva a una persona hacia un determinado comportamiento en beneficio de sí mismo.

Por ejemplo: trabajar horas extras para luego obtener un aumento de dinero, el ascenso.

4. **Motivación Intrínseca.** - Es cuando el comportamiento de una persona está motivado al desarrollo de sí mismo y no para obtener una retribución externa.

Por ejemplo: Estudiar por el hecho de aprender, trabajar para obtener más conocimiento, y realizar una actividad sin obtener un beneficio alguno.

Así también, Montero (2012) menciona otros tipos:

5. **Motivación Transitiva.** - Es cuando una persona aporta sus conocimientos hacia los demás a través de su trabajo, pues esto llegaría a beneficiar a las personas que se encuentran dentro de su entorno laboral.

6. **Motivación Trascendente.** - Se refiere a la actitud y acciones que toma el líder al momento de mejorar las capacidades de sus trabajadores, para que así ellos se lleguen a integrar en la misión de la organización.

2.2.4. Factores que afectan a la motivación laboral:

Según la página Gerencie.com (2017) menciona que los siguientes factores que llegan a afectar son:

a. Confianza en el liderazgo:

La confianza es un fuerte instrumento de la motivación, pero para aquellos líderes que no llegan a ser transparentes con sus trabajadores no podrán lograr los resultados esperados como así también no podrían encontrar los diferentes tipos de oportunidades para desarrollar el talento de cada uno de ellos.

b. Relevancia:

Es cuando los empleados quieren ser reconocidos por su trabajo, pero si este no fuera el caso los trabajadores no podrían estar motivados para lograr un buen rendimiento en su centro de labor ya que no cuentan con una buena relevancia, y es por ello que le resulta difícil buscar nuevas formas de aprender y de mejorar en sus habilidades.

c. Demostrar su valía:

Los trabajadores nunca quieren ser estereotipados, es por eso que, para mucho de ellos y especialmente los jóvenes no están motivados ni dispuestos a expresar sus ideas y opiniones. Es por ello que los Líderes nunca deben minimizar la capacidad de los empleados y siempre deben estar abiertos a las nuevas opiniones y al pensamiento diverso de cada uno de ellos.

d. Desarrollo profesional:

Es la capacidad de alcanzar sus metas lo cual sería uno de los factores motivadores más potentes. Pero si este no fuera el caso los trabajadores no tendrían oportunidades para alcanzar sus objetivos en su carrera profesional, por lo cual estarían decepcionados de sí mismos y no tendrían la posibilidad de un futuro estable, y esto conllevaría a los trabajadores a no estar motivados al momento de realizar su trabajo.

e. Felicidad:

Es una de las mayores motivaciones para alcanzar las metas, y se alimenta de la autoestima y la esperanza.

El líder siempre debe conocer si sus empleados están satisfechos en su centro de labor ya que si no fuera así el trabajador no podría realizar su trabajo adecuadamente.

2.2.5. Factores que favorecen a la motivación laboral:

La página Xuleta (2015) describe las principales causas de la motivación externa:

a. **El dinero.** - Es considerado uno de los más importantes ya que gracias a ello los trabajadores pueden cubrir sus necesidades básicas, así también les otorga un estatus y prestigio social.

b. **El reconocimiento dentro de la empresa.** - Se da cuando la empresa realiza un reconocimiento en base a la labor del trabajador.

Pero si el reconocimiento se da de manera continua pues la motivación del trabajador ya no sería la misma.

c. **La responsabilidad sobre el trabajo.** - Depende de la formación o de la capacidad que tenga la persona.

d. **El reconocimiento social.** - Se da cuando el empleado realiza un buen trabajo, y mediante este reconocimiento hará que aumente su desempeño dentro del grupo.

Por otro lado, Gutiérrez (2013) nos menciona un poco más sobre las principales causas de la motivación externa en las cuales son:

e. **La estabilidad en el empleo.** - Se da cuando el trabajador es sobresaliente, a través de sus capacidades y aptitudes, a consecuencia de ello obtiene la permanencia en la empresa.

f. **La posibilidad de ascender.** - Se da gracias al esfuerzo y empeño que pone la persona, para así lograr un mayor estatus laboral y social, además de obtener un mayor ingreso económico. Asimismo, obtendría mayor responsabilidad en la empresa.

g. **Las condiciones de trabajo.** - Hace referencia a los recursos materiales, técnicos y a las condiciones físicas de trabajo (iluminación, ventilación y espacios).

h. **El ambiente social del trabajo.** - Es cuando el trabajador forma parte de un grupo de personas, obteniendo así un contacto social. Y gracias al contacto con las otras personas, obtendríamos un reconociendo por parte de ellos.

Asimismo, también nos describe las principales causas de la motivación interna las cuales son:

i. **Características de la tarea.** - La tarea del trabajador se puede mostrar motivadora gracias al interés, variedad, importancia o significatividad y la identidad.

- **Interés:** Es cuando a la persona le agrada realizar una cierta labor.

- Variedad: Hace referencia a las diferentes actividades en las cuales pueden llegar a hacer muy motivadoras al momento de realizar un trabajo.

- Importancia o Significatividad: Es cuando el trabajador siente que está participando en algo importante tanto para su empresa como para la sociedad.

- Identidad: Es cuando el trabajador se siente identificado al momento de terminar un trabajo que ha realizado.

j. **Posibilidad de utilizar conocimientos, habilidades y destrezas.** - Se refiere cuando el trabajador cuenta con las habilidades, destrezas y conocimientos que el puesto de trabajo requiere, siendo este un factor motivador para el trabajador.

k. **Autonomía.** – Es cuando la empresa le da al empleado la libertad y la capacidad de decisión para planificar su propio trabajo. Pues esto conllevaría a que los trabajadores se sientan libres y motivados al momento efectuar sus actividades laborales. Asimismo, los resultados de su propio trabajo dependerían únicamente de su esfuerzo, iniciativa y decisión.

l. **Retroalimentación o feedback.** - Se refiere a la cantidad de información que reciben los trabajadores por parte de sus compañeros y superiores. Esto ayudará para que los trabajadores tengan una idea clara con respecto a qué es lo que deben de mejorar, ya sea en cuanto a sus capacidades, a sus funciones, a su calidad y cantidad de trabajo realizado.

2.2.6. Teorías de la Motivación Laboral

Según, Pereyra (2015) menciona que existen 2 tipos de teorías y las siguientes son:

1. Teorías centradas en el contenido

a. Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow

Indica que las personas tienen 5 necesidades básicas que desean satisfacer las cuales son: Necesidades fisiológicas, Necesidades de protección,

Necesidades sociales, Necesidades de consideración y estima, finalmente Necesidades de autodesarrollo.

Por otro lado, García (2018) menciona que está compuesta desde las necesidades más básicas que se encuentran en la parte inferior de la pirámide, hasta las necesidades más complejas que se ubican en la parte superior.

Así pues, explica las 5 necesidades en las que son:

- **Necesidades fisiológicas:** hace referencia a la conservación de la vida, en la cual se llega a encontrar la necesidad de tomar agua, de respirar, de dormir, de comer, de sexo y de refugio.

Así también, menciona que Maslow piensa que, si estas necesidades no han sido cubiertas las otras necesidades pasarían a ser secundarias.

- **Necesidades de seguridad:** Se refiere a la seguridad personal, al orden, y de la protección, dentro de estas necesidades se hallan la de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud, y de seguridad física.

- **Necesidades de afiliación:** Esta se llega a desarrollar más en la vida cotidiana ya que siempre una persona tiende a formar parte de algo, como pertenecer a un cierto grupo social, ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia, deseo de casarse, y de tener una familia.

Así mismo, indica que Maslow considera que, los seres humanos buscan relacionarse con otras personas para no llegar a sentirse solos.

- **Necesidad de reconocimiento:** Hace referencia a la valoración que tiene la persona sobre sí misma, y mediante esa valoración las otras personas le llegarían a tratar de igual manera. Dentro de estas necesidades esta la autoestima, el reconocimiento hacia la otra persona, el logro, y el respeto hacia los demás.

Así también, menciona que Maslow piensa que, existen dos tipos de necesidades de reconocimiento:

Inferior: El respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad.

Superior: La necesidad de respeto de sí mismo, la autoconfianza, competencia, logro, independencia y libertad.

- **Necesidad de autorrealización:** Se refiere al desarrollo de las necesidades internas, al desarrollo moral, la ayuda desinteresada en torno a los demás, y a la búsqueda de un cometido en la vida.

Seguidamente, Acosta (2012) refiere que las necesidades superiores ocuparan nuestra atención solo cuando hayamos satisfecho las necesidades inferiores de la pirámide.

Así mismo, menciona que Maslow piensa que los primeros niveles pueden agruparse en necesidades de déficit en ella se encuentra lo primordial y en cuanto al nivel superior lo denomino autorrealización, motivación de crecimiento o necesidad de ser.

Dentro de la pirámide podremos observar 5 necesidades:

- **Necesidades básicas (fisiológicas):** En ellas se llegan a encontrar la necesidad de respirar, beber agua, alimentarse, dormir, de sexo, y de evitar el dolor.

- **Necesidad de seguridad y protección:** Se refiere a la de seguridad física, de salud, de empleo, de ingresos, de recursos, de moral, familiar, y de propiedad privada.

- **Necesidad de afiliación y afecto:** Hace referencia a la asociación, participación, y aceptación.

- **Necesidad de estima:** En esta se encuentra la confianza, de logro, de aprecio, de reconocimiento, de estatus, y de gloria.

- **Necesidad de autorrealización o autoactualización:** Es la culminación de todas las necesidades ya que hace referencia al desarrollo potencial del ser humano.

Por último, López (2001) Menciona que al momento de satisfacer una necesidad la persona tiende a buscar más, lo que le lleva a pasar al siguiente nivel y así sucesivamente.

Las 5 necesidades son:

- **Necesidades fisiológicas:** Esta vendría a ser la primera prioridad del individuo, en esta se llega a encontrar la alimentación, el saciar la sed, el sexo, la maternidad.

- **Necesidades de seguridad:** Dentro de estas encontramos la necesidad de estabilidad, la de tener orden y la de tener protección.

- **Necesidades sociales:** Dentro de esta está la comunicación con las otras personas, la de establecer amistad, de afecto, de vivir en comunidad, y de pertenecer a un grupo.

- **Necesidad de reconocimiento:** Llamado también como necesidad del ego o de la autoestima, en esta se encuentra el de sentirse apreciado, el de tener prestigio, y el de destacar dentro de un grupo.

- **Necesidad de autosuperación:** Es denominado también como autorrealización o autoactualización, pues en este nivel la persona prefiere dejar su huella, realizar su propia obra, y desarrollar su talento al máximo.

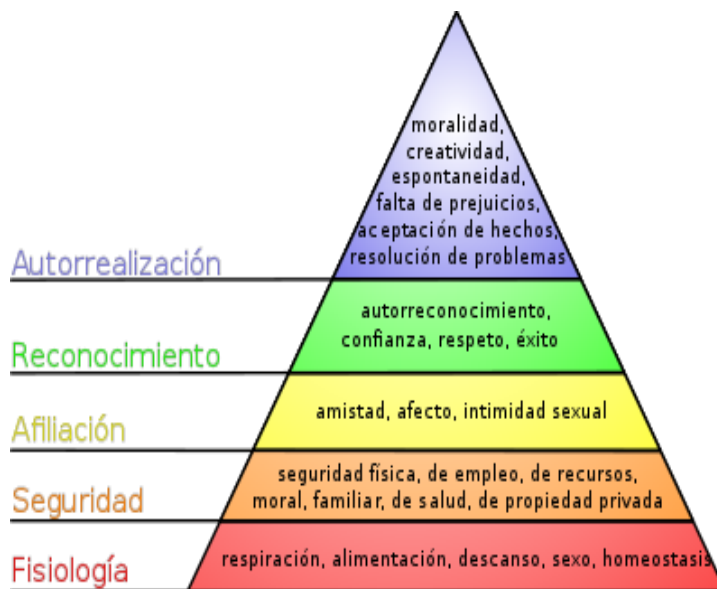


Figura 1. Teoría de las jerarquías de las necesidades de Maslow

Fuente: Acosta 2012

b. Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland

Menciona la teoría de las necesidades se formó en base al trabajo de Henry Murray, así mismo indica que la motivación de una persona se debe a la búsqueda de satisfacción de 3 necesidades dominantes en las que son:

- **Necesidad de logro:** Es cuando una persona le gusta desarrollar retos difíciles.

Sus características son:

- Es cuando la persona desea obtener un logro y lograr un reforzamiento positivo.

- Estas personas tienden a estar en un término medio es decir que no buscan situaciones riesgosas, ni elevadas.

- Tienden a trabajar con grupos responsables y que tengan un alto desempeño o sino solos.

- Así también, menciona que McClelland piensa que estas personas son mejores líderes, de igual manera que exigen mucho a su personal debido a que tendrían un desempeño alto.

- **Necesidad de afiliación:** Se refiere a aquellas personas que tienen la facilidad de establecer vínculos con otros.

Las características son:

- Estas personas buscan ser aceptadas por los demás.

- Se adaptan a las normas de su grupo de trabajo.

- Prefiere contribuir a estar compitiendo con los demás

- Así mismo, indica que McClelland considera que los gerentes no deben establecer relaciones sólidas, ya que no podrían ser objetivos al momento de tomar decisiones.

- **Necesidad de poder:** Son las personas que desean y quieren estar a cargo de algo para ser responsable de ello.

- Se agrupan en dos tipos:

Poder personal. - Estas personas desean influir y guiar a las otras personas.

Poder institucional. – Se refiere a las personas que disponen de la perseverancia de los otros para alcanzar las metas de la empresa.

- Estas personas de alto poder gozan de atribuciones y de un buen estatus.

- Así también, Las personas que poseen el poder institucional tienden a ser más capaces que las otras personas que poseen el poder personal.

Por otro lado, Selma, Ruiz, Galán (2014), mencionan que su trabajo fue desarrollado en el área motivacional, además llevo a explicar el modelo comprensivo de necesidades humanas y de procesos de motivación.

Así mismo, refieren que su teoría se basa en que la motivación de una persona se debe a la satisfacción de las 3 necesidades dominantes en las que son:

- **Necesidad de logro:** Se refiere a las personas que logran tener éxitos, para así llegar a obtener buenos resultados en sus funciones que desempeñan.

Características:

- Le gusta alcanzar el éxito y busca tener retroalimentación positiva.
- Le atrae los retos.
- Le gusta trabajar solos o con personas que cumplen con el trabajo.

- **Necesidad de afiliación:** Es cuando las personas buscan relacionarse con otros seres humanos.

Características:

- Desean ser aceptadas por los demás.
- Tienden a adecuarse con las normas de su grupo de trabajo.
- Eligen colaborar en vez de estar compitiendo.
- Se desempeña bien con los clientes.

- No suelen ser buenos líderes ya que al momento de tomar decisiones difíciles les llega a costar mucho.

- Prefieren trabajar en grupo que en individual.

- **Necesidad de poder:** Se refiere a las personas que les gusta estar a cargo como responsable.

Características:

- Existen dos tipos:

- Poder personal: Ansían dirigir e influenciar a diferentes personas.

- Poder institucional: Tienden a ser más eficaces, y organizan los esfuerzos de las personas para alcanzar las metas de la organización.

Así también, menciona que las 3 necesidades son formadas y adquiridas por la vivencia cultural, y por la experiencia vivida de cada ser humano desde su niñez.

Por último, Restrepo, Pardo, Ferreira, Bautista (2015), mencionan que en el año de 1996 publica un libro llamado The Achieving Society “La Sociedad que Logra” en el cual dio resultados sobre investigaciones de motivaciones humanas y su vínculo con el crecimiento económico. Además, refieren que sus ideas y teorías son usadas en el área empresarial el cual sería base fundamental para el desarrollo de conocimientos y la motivación organizacional.

Así mismo, afirman que su teoría se identifica por los conocimientos aprendidos por el hombre, y que las necesidades son obtenidas dentro del entorno cultural y social.

Así también, existen 3 tipos de factores que motivan al ser humano:

Tabla 1.

Factores que motivan al ser humano.

Realización	Afiliación	Poder
Se refiere a aquellas personas que le gustan superar los retos, para así llegar alcanzar el éxito.	Hace referencia a aquellas personas que prefieren formar parte de un grupo.	Son personas que prefieren dirigir e influenciar a otras personas o grupos para así lograr el reconocimiento por parte de ellos.
<p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Requieren de retroalimentación . • No están motivados por el dinero. • Prefieren correr riesgos y establecer metas. 	<p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le agrada colaborar con las demás personas. • Se siente cómodo cuando está en equipo. • Le gusta estar en contacto con los demás y ser popular. 	<p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prefieren llegar a ser líderes. • Le gusta ser considerado importante. • Prefiere que predomine sus ideas.

Fuente: Elaboración propia.



Figura 2. Teoría de las Necesidades Aprendidas de McClelland

Fuente: Google, 2012

c. Teoría del modelo jerárquico de Alderfer

Indica que su teoría se basa en el modelo de Maslow, así misma indica que las necesidades básicas se desarrollan en tres niveles: Necesidad de existencia, Necesidad de relación, Necesidad de crecimiento o desarrollo personal.

Por otro lado, Nahuelpi (2016), menciona que es especialista en psicología industrial y que también llegó a analizar en profundidad el comportamiento en las organizaciones.

Así mismo su teoría del modelo jerárquico o “ERC” lo llegó a formar en base a la jerarquía de las necesidades de Maslow.

Además, llegó a establecer 3 niveles en su jerarquía en las que son:

Tabla 2.

Niveles del modelo jerárquico o “ERC”.

Existencia	Relación	Crecimiento
Lo asocia como las necesidades más básicas, como lo fisiológico y la de seguridad.	Se refiere a la interacción con otros seres humanos.	Hace referencia al crecimiento interno y al desarrollo personal.

Fuente: Elaboración propia.

Ha diferencia de la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, la teoría del “ERC” presenta algunas características:

Tabla 3.

Características del modelo jerárquico o “ERC”.

Características	
1. Puede estar trabajando más de una necesidad al mismo tiempo.	2. Si se llega a cohibir las satisfacciones de las necesidades superiores, se aumentaría el deseo de satisfacer las necesidades básicas.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4.

Ventajas y desventajas del modelo jerárquico o “ERC”.

Ventajas	Desventajas
<ul style="list-style-type: none">• No toma una jerarquía rígida.• Es la versión más idónea de la jerarquía de las necesidades.	<ul style="list-style-type: none">• No llega a aplicar para todas las organizaciones.

Fuente: Elaboración propia.

Figura del Modelo E-R-C de Alderfer



FUENTE: Davis y Newstrom (2003) y elaboración propia.

Figura 3. Modelo “ERC” de Alderfer

Fuente: Google, 2009

d. Teoría de los dos factores de Herzberg

Menciona que primero debemos complacer los factores ambientales y luego los factores motivadores.

Seguidamente, Pérez (2015) menciona que fue uno de los hombres más destacados en la gestión administrativa de las empresas.

Además de ello llego a plantear que su teoría estuvo influenciada por dos tipos de factores:

Tabla 5.

Teoría de los dos factores.

Satisfacción	Insatisfacción
<ul style="list-style-type: none">• Son los factores de la motivación.• Vendrían a hacer como las necesidades secundarias como de autorrealización.• Estos factores llegarían a incrementar el interés de cada persona,	<ul style="list-style-type: none">• Se refiere a los factores de higiene.• Se presentaría como las necesidades primarias como la fisiológica y de seguridad.• Tiene poco efecto en el interés a largo plazo.

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, Amador (2013) menciona que el ser humano tiene doble sistema de necesidades, la que elude las situaciones desagradables y otra que necesita crecer intelectual y emocionalmente.

Así también refiere que hay dos tipos de factores que llegan a participar en la motivación de los trabajadores, en las cuales son:

Tabla 6.

Características de la teoría de los dos factores.

Factor Higiénico	Factor de Motivación
Estos factores vendrían a hacer como inconvenientes ya que llegan a producir insatisfacción en los trabajadores, pues esto no llegaría a afectar en el rendimiento de una persona a largo plazo.	Estos factores ayudan a incrementar la satisfacción de cada ser humano. Así mismo llegan a tener poco efecto sobre la insatisfacción.
Características	Características
<ul style="list-style-type: none"> • Sueldo y beneficios. • Ambiente físico. • Seguridad laboral. • Crecimiento y consolidación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Logro y reconocimiento. • Responsabilidad e independencia laboral.

Fuente: Elaboración propia

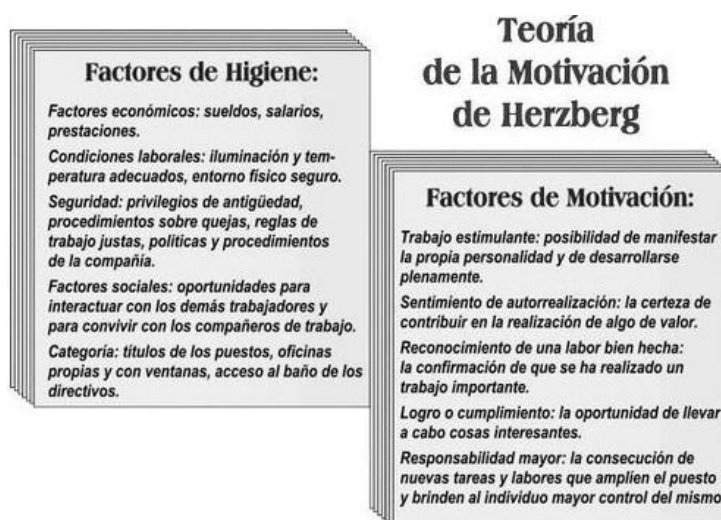


Figura 4. Teoría de los dos factores de Herzberg

Fuente: Pérez, 2015

2. Teorías centradas en el proceso

a. Teoría de la equidad de Adams

Hace referencia al entorno laboral, pues los trabajadores tienden a comparar sus aportes que realizan a la empresa con la retribución que la empresa les llega a dar.

Por otro lado, Valdés (2016), refiere que estas personas comparan desde su punto de vista su esfuerzo y recompensa con otros individuos en situaciones parecidas. Así mismo estas personas ven que si tienen una buena recompensa gracias a su esfuerzo mejorarían en su motivación, desempeño y su satisfacción, pero si fuera todo lo contrario no lograrían obtener un buen desempeño, ni motivación, y ni satisfacción. Así también, las comparaciones pueden ser por el salario, los beneficios u otros distintos aspectos, es por eso que las recompensas, el reconocimiento, y los incentivos deben ser equitativos.

Seguidamente, Granada (2015), menciona que la teoría busca el equilibrio entre un empleado con respecto a los insumos (trabajo, nivel de habilidad, la tolerancia, el entusiasmo) y un empleado de los resultados (salario, beneficio, y el reconocimiento), así que esta teoría llegaría a garantizar una sólida relación con el empleado.

Por último, Gelvez (2013), refiere que la motivación es esencialmente un proceso de comparación social en el que se tiene en cuenta el esfuerzo y los resultados o recompensas recibidos por él y se compara con los resultados y los esfuerzos realizados por otros.



Figura 5. Teoría de la Equidad de Adams

Fuente: Google, 2018

b. Teoría de las expectativas de Vroom

Menciona que se basa en dos posibilidades, la primera hace referencia a que las personas saben que si obtienen un buen desempeño en su trabajo conseguirían una recompensa deseada. Y la segunda se refiere a que existe un vínculo entre el esfuerzo y la ejecución o el rendimiento que se realiza en el trabajo.

Seguidamente, Nunez (2017), menciona que una persona tiende a actuar de cierta forma depende de que tanto este convencida de que sus acciones lo conducirán a lograr cierto resultado y también de qué tan atractivo resulte este resultado para ella.

Así mismo, esta teoría incluye tres elementos o variables:

Tabla 7.

Elementos o variables de la teoría de las expectativas.

Expectativa	Fuerza	Valencia
Mide la confianza de la persona en ser capaz de obtener los resultados esperados.	Se basa en el logro de los resultados.	Mide el valor que una persona le da a determinada recompensa.

Fuente: Elaboración propia.

c. Teoría del establecimiento de metas de Locke

Se refiere a aquella persona debe tener un claro conocimiento de las metas y aceptarlas como son, ya que depende de ello se logrará alcanzar las metas del trabajo.

Por otro lado, Granada (2015), menciona que la persona debe estar enterado de las metas y llegar a comprometerse con ellas, ya que de acuerdo con esas metas constituidas se desearía trabajar.

Seguidamente, Gelvez (2013), se refiere a que una persona se empeña en lograr un objetivo deseado.

Así mismo, menciona que Locke piensa que el deseo de lograr una meta es una forma de estimular la motivación.

Los factores que contribuyen a la eficacia y al rendimiento son:

Tabla 8.

Factores

Factores de eficacia y rendimiento.	
El establecimiento formal de los objetivos.	Se refiere a que si los objetivos son claros tendrían un aumento en su motivación.
Participación de los trabajadores.	Hace referencia al trabajo en el cual se va a realizar en función a los objetivos establecidos.
Los objetivos difíciles sean aceptados por la persona.	Se refiere a que, si logran obtener esos objetivos, las personas tendrían mayor facilidad de realizar los objetivos más fáciles.

Fuente: Elaboración propia.

Seguidamente, Pradas (2018), menciona que la intensión de trabajar para llegar a lograr un determinado objetivo sería la primera fuerza motivadora del esfuerzo laboral. Así también el establecimiento formal de las metas aumenta la seguridad de los objetivos al momento de la ejecución, entonces mientras más específicos sean los objetivos más eficaces será al momento de motivar el comportamiento.

Además, si el trabajador llega a aceptar el objetivo que le cuesta trabajo y logra realizarlo, los demás objetivos le resultaran más fáciles al momento de ejecutarlos.

Algunos ejemplos son:

- Bajo un cierto nivel de presión y una tarea concreta que realizar, algunas personas trabajan más.
- Solemos desarrollar nuestros proyectos cuando éstos nos suponen un reto, no cuando son demasiado fáciles.
- Aquello que podemos alcanzar sin esfuerzo no nos resulta excitante.

2.2.7. Enfoques Cognitivo y Conductual

Según, Santivañez (2017) menciona que existen 2 tipos de enfoques en las que son:

1. Perspectiva conductual de la motivación:

Menciona que las conductas de las personas están basadas en la motivación extrínseca e intrínseca.

Motivación extrínseca:

B. F. Skinner, refiere que las conductas tienen cuatro consecuencias. Las cuales son:

- Refuerzo Positivo: Es cuando un estímulo aumenta la posibilidad de que se dé cierta conducta.
- Refuerzo Negativo: Se refiere a la eliminación de un estímulo aversivo para así llegar a aumentar la frecuencia de dicha conducta.
- Castigo: Ocurre cuando un estímulo llega a generar una disminución, lo cual hará que no se llegue a ocasionar una respuesta, pues esto se llega a dar mediante el estímulo aversivo y a la retirada de un estímulo positivo.
- Extinción o no Refuerzo: Consiste en la omisión de un reforzador.

El reforzamiento puede llegar hacer continuo o parcial.

- Reforzamiento continuo: El estímulo reforzador se dará cada vez que el sujeto emita un comportamiento deseado. En este nivel se puede realizar un aprendizaje rápido.
- Reforzamiento parcial: El comportamiento es reforzado algunas veces, pero no en todas. Según Davis y Newstrom (1993) menciona que en este tipo de programas hay cuatro formas en las que son:
 - Intervalo fijo: El reforzamiento sucede luego de un determinado periodo.
 - Intervalo variable: Se brinda el reforzamiento luego de varios periodos.
 - Radio fijo: El reforzamiento se da luego de un número fijo de conductas.
 - Radio variable: El reforzamiento se da luego de un número de variable de conductas.

Motivación intrínseca:

Albert Bandura lo nombra como “el interés intrínseco”, así también refiere que las tendencias internas y necesidades psicológicas que motivan a la conducta llegan a emerger voluntariamente. Eso quiere decir que las motivaciones y necesidades psicológicas logran predominar este aspecto, en especial cuando se llega a entender al ser humano como un organismo que busca controlar su entorno y actuar en efecto con la competencia y autodeterminación, percibiendo emociones positivas como el interés y el placer.

Factores motivacionales	
Intrínsecos	Extrínsecos
*El alcance de objetivos	El salario y sus beneficios
*Las características de la tarea	*La seguridad (estabilidad) laboral
*La autonomía en el trabajo	*Las posibilidades de promoción
*Implicación de conocimientos, habilidades, competencias y destrezas	*Condiciones de trabajo (horario, zona, instalaciones, etc.)
*Retroalimentación	*El soporte del jefe inmediato
*Reconocimiento	*El ambiente social

Figura 6. Factores motivacionales

Fuente: Google, 2017

2. Perspectiva cognitiva de la motivación:

2.1. Definiciones conceptuales

Refiere que los procesos mentales o pensamientos vendrían hacer como causas internas que conducirían a una acción, es así que llega a demostrar de qué forma las personas comprenden el mundo en el que viven y como la cognición guía a la persona a comportarse en su medio ambiente.

Kurt Lewin, quien llegó a efectuar importantes aportes al enfoque cognitivo, refiere que el individuo está en la búsqueda de alcanzar las metas y que llega estar en un continuo movimiento de acercarse y alejarse de ellas. Así también las necesidades llegan a provocar cierta tensión que únicamente desaparecen mediante una acción guiada hacia una meta.

Tolman, entre los años 1925 y 1959, elaboro valiosos aportes en su investigación. Así también, llegó a mencionar que las personas siempre procuran obtener o cumplir sus objetivos y metas.

Neisser (1967), refiere que las personas conocen el mundo que los rodean y que, en este procesamiento activo de la información, en donde la información entrante se modifica, simplifica, produce, acumula, recupera y finalmente lo emplea, llegaría hacer un proceso que estimula a la adquisición de nuevos conocimientos, ya que, al momento de ser utilizado, generaría en las personas la edificación de sus planes y metas.

Pereyra (2015), menciona que en la necesidad de logro la persona desea realizar tareas desafiantes y para tener éxito necesitan una retroalimentación positiva a menudo, así mismo nos habla de la necesidad de afiliación que son aquellas personas que buscan tener buenas relaciones interpersonales con otros, y por último refiere que en la necesidad de poder las personas desean y quieren estar a cargo de algo para ser responsable de ello.



Figura 7. Perspectiva cognitiva del aprendizaje motivacional

Fuente: Google, 2017

CAPÍTULO III

Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo

Según (Hernández, Fernández y Baptista (2010)), la investigación descriptiva consiste en la descripción de situaciones y eventos, es decir cómo son y cómo se comportan determinados fenómenos.

Entonces la presente investigación es de tipo descriptivo ya que determina y recolecta datos acerca de los diversos aspectos y factores del fenómeno que se está investigando, siendo éste la motivación laboral.

3.1.2. Diseño

Kerlinger (1979), menciona que un diseño no experimental es cuando se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable.

Vale decir, que esta investigación es no experimental, de tipo transversal porque observan fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población de estudio se encuentra conformada por un total de N= 57 personas que son trabajadores de la universidad Inca Garcilaso de la Vega, siendo de ambos géneros, masculino y femenino, que además se encuentra constituido por el personal administrativo, Docentes y de mantenimiento.

3.2.2. Muestra

El tipo de la muestra es no probabilístico por conveniencia, ya que se escogió a n= 46 trabajadores, y está conformado por el Personal Administrativo, Docentes de Psicología y Personal de mantenimiento de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, debido a que se obtuvo mayor accesibilidad en la muestra para poder realizar la investigación.

3.3. Identificación de la variable y su operacionalización

Tabla 9.

Operacionalización de la variable

Variable	Dimensiones	N° de ítems	Indicadores	Niveles
Motivación laboral Definición conceptual La motivación laboral es el conjunto de energías, direccionadas e intensificadas y sostenidas a lograr objetivos en una organización.	Nivel de logro: Su interés es desarrollarse, aceptar nuevas responsabilidades laborales. Busca tener nuevos retos para demostrar su talento.	10	402, 405, 407, 410, 413, 418, 422, 427, 432,434	Total acuerdo De acuerdo Ni acuerdo ni desacuerdo En desacuerdo Total desacuerdo
	Nivel de afiliación: Su rasgo esencial es ser solidarios, persiguen la amistad y la cooperación, buscan las buenas relaciones sociales.	9	401, 406, 409, 412, 423, 426, 431, 433, 435	Total acuerdo De acuerdo Ni acuerdo ni desacuerdo
Definición operacional La motivación laboral, según la teoría de las tres necesidades de	Nivel de poder: Su principal rasgo es el de tener	10	403, 408, 414,	En desacuerdo Total desacuerdo Total acuerdo De acuerdo

David McClellan, quien fue el pionero en la introducción a la psicología en el comportamiento laboral organizacional, para él, todo trabajador tiene tres necesidades compuestas en su motivación laboral, siendo estas: Necesidad de Logro, Necesidad de Poder y Necesidad de Afiliación; haciéndose necesario determinar la predominancia de uno de ellos en la organización a fin de proyectar ayudarles a compatibilizar sus propios intereses con los objetivos de la organización.	influencia y control sobre los demás y buscan ser líderes. Prefiere la lucha, y la competencia por alcanzar puestos gerenciales.	416, 417, 421, 424, 428, 430, 436	Ni acuerdo ni desacuerdo En desacuerdo Total desacuerdo
--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

3.4. Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico

3.4.1. Técnicas

Trespalacios, Vázquez y Bello., 2005 y Bernal, (2010) nos indican que las técnicas a emplearse en la investigación son:

a. Técnicas de recolección de información indirecta: Se recopiló información de fuentes bibliográficas y estadísticas; recurriendo a las fuentes de origen, pudiendo ser libros, revistas, trabajos de investigaciones, etc.

b. Técnicas de recolección de información directa. Se recopiló información mediante la aplicación de encuestas en muestras representativas de la población

c. Técnica de observación. Nos permite conocer directamente el objeto de estudio para luego describir y analizar situaciones sobre la realidad estudiada.

3.4.2. Instrumento de evaluación

Para la presente investigación se utilizó el test de Motivación Laboral de Sebastián Echevarría, elaborado en el año 2004.

3.4.3. Ficha Técnica:

Nombre original	Test de Motivación laboral
Autor	Sebastián Echevarría. 2004
Procedencia	Universidad Central de Venezuela. Maracay.
Adaptación peruana	José Luis Pereyra Quiñones 2015
Administración	Individual o colectiva.
Duración	Sin límite, pero se llega a termina en 10 minutos.
Aplicación	Jóvenes y adultos a partir de 18 años.
Puntuación	Calificación informatizada.
Significación	Evaluación de sus necesidades o

	motivaciones laborales.
Tipificación	Baremos peruanos.
Usos	En Psicología Organizacional, reclutamiento y selección, evaluación y promoción de personal y en la investigación.
Materiales	Un CD que contiene un software para su calificación informatizada en Excel.

3.4.4. Características principales del ECO 40

El ECO 40 es una escala de comportamiento organizacional que integra:

- Conocimientos teóricos, Fundamentos empíricos.
- Una muestra normativa regular (N=418).
- Norma específicas para sexo y edad.
- Pautas para la administración, calificación y obtención de un perfil de resultados computarizado.
- Alta confiabilidad y validez.
- Contiene 36 ítems distribuidos en tres dimensiones.

El ECO 40 es una escala de tipo Likert de 5 puntos en la cual los evaluados responden a cada ítem según las siguientes opciones de respuesta; (a saber: Total Acuerdo = 5, De acuerdo= 4, Ni acuerdo Ni desacuerdo= 3, En desacuerdo = 2, Total desacuerdo = 1). Treinta y cuatro ítems expresados en palabras de forma positiva son valorados de forma directa. Dos ítems expresados en forma escrita (palabras) de manera negativa. Las valoraciones de las escalas se obtienen mediante la suma total de los valores en cada una de las dimensiones. Los puntajes altos de la escala indican niveles elevados en necesidades de logro, afiliación o poder.

3.4.5. Usos de la ECO 40

La escala ECO 40 mide los niveles de las necesidades que constituyen las dimensiones centrales de la motivación laboral. Puede ser usado como un instrumento rutinario de exploración en los procesos de reclutamiento y selección. Instrumento discriminativo en procesos de promoción, capacitación y evaluación de personal antiguo. Evaluación de la estructura psicológica organizacional de una empresa como, por ejemplo: clima, motivación, cultura, liderazgo y satisfacción laboral, que será usada para el Desarrollo Organizacional.

3.4.6. Calificaciones del usuario

Todos los usuarios del ECO 40 deben tener una comprensión clara de los principios básicos y limitaciones de las pruebas psicológicas, especialmente de la interpretación.

La interpretación debe ser realizada por personas que tengan familiaridad con la aplicación de pruebas psicológicas.

3.4.7. Administración y calificación del ECO 40

El ECO 40 es de fácil administración y es tipo Lápiz y papel, donde el sujeto debe estar en una ambiente ventilado e iluminado, sin ruidos, con un una mesa y silla apropiada.

La calificación es informatizada, en otra palabra, las repuestas que da el sujeto en su hoja de respuesta debe ser trasladada al software o parrilla en Excel y automáticamente se obtiene los resultados.

3.4.8. Materiales

El ECO 40 puede ser administrado usando el formato de la prueba la forma de lápiz y papel. No se requiere de claves. La forma computarizada brinda una calificación rápida y objetiva permitiendo la transformación de los puntajes brutos

o directos en escalas equivalentes, no es necesario hacer el uso de tablas normativas convencionales impresas en tinta y papel.

Los materiales que se requieren:

-Una copia del protocolo (hoja de preguntas y respuestas)

-Un lápiz y borrador.

3.4.9. Procedimiento de Administración

Como el diseño del ECO 40 es sencillo, el administrador no requiere de mucho entrenamiento. Pueden ser aplicadas por asistente de investigación y psicólogo. Sin embargo, el administrador debe estar familiarizado con el ECO, dar las instrucciones claramente, solicitar el consentimiento del examinado, evitar sesgo y clarificar preguntas que surjan en la administración, comunicarle qué evalúa y pedirle que respondan a todas las preguntas. Los evaluados deben responder por sí mismo los ítems de la prueba, además durante la administración las respuestas a sus contestaciones no deben ser inducidas, para evitar sesgos.

La aplicación de la escala debe realizarse en un ambiente tranquilo y sin interferencias. Es importante comunicar a los examinados que no hay tiempo límite, y que completen los datos de la sección demográfica. En la escala se encuentra las instrucciones, solicitándose al examinado que lea cuidadosamente cada oración y que escoja la respuesta que mejor lo (la) describa. Para evitar el sesgo y el engaño se debe enfatizar que no hay respuesta correcta ni incorrecta.

Desde un principio es esencial que se comprenda las instrucciones. En caso de que el evaluado insista en no poder comprender una pregunta, pues no se aplica a su caso, se le solicita que responda de la mejor manera posible y que luego se conversara con él, después que haya terminado.

Así mismo, las siguientes instrucciones aparecen impresas en parte superior de la escala.

Esta escala vendría a hacer de auto-evaluación personal sobre nuestro trabajo.

Con esta escala, usted podrá formarse una idea sobre su comportamiento organizacional.

Procure responder rápidamente cada una de las afirmaciones, reflexione con velocidad.

Lo más importante es que responda con sinceridad.

Esta escala tiene 36 ítems referidos a su comportamiento organizacional.

Ninguna puede quedar en blanco, por lo tanto, todas serán contestadas.

Aquí se usa una escala de calificación de cinco puntos, siendo

1: Total desacuerdo y

2: En Desacuerdo.

3: Ni Acuerdo Ni Desacuerdo.

4: De Acuerdo

5: Total acuerdo.

Cuando el evaluado finalice la prueba y entregue la escala, se debe asegurar que todos los ítems hayan sido contestados. Trate de obtener respuestas de aquellos ítems no respondidos o indagar si tuvieron dificultades en su comprensión, cuando la administración es grupal se requiere de varias personas que supervisen la administración de la escala.

3.4.10. Validez del instrumento

Escala ECO 40 obtuvo la validez con el criterio de jueces o expertos. Se obtuvo la validez con el criterio de jueces. Mediante el Coeficiente de Validez de Aiken se procesó los acuerdos y desacuerdos de los jueces llegando al índice de 1.0

Presentamos la evaluación de los expertos que confirma la validez de contenido

Tabla 10.

Validez del Eco 40

N°	EXPERTO	PROMEDIOS
01	Dr. José Jesús Chuima Vargas	1.0
02	Dr. Carlos Basantes Ronchi	1.0
03	Dr. Cesar Castilla Arias	1.0
	Promedios	1.0

Fuente: Pereyra, (2015)

Se concluye que la opinión de los expertos, el instrumento ha sido evaluado con una buena aceptación, obteniendo el nivel de validez de muy bueno.

3.4.11. Confiabilidad del instrumento

La ECO 40 obtuvo la confiabilidad por el Alfa de Cronbach llegando a un índice,909, que es considerado excelente confiabilidad según Cabanillas (2004)

Tabla 11.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	36

Tabla 12.

Valores de confiabilidad

Tabla de Valores de Confiabilidad	
Valores	Niveles de confiabilidad
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 059	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Pereyra, (2015)

Tabla 13.

Baremación de datos estadísticos de la muestra de 418 sujetos de edad.

	Edad			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
18	2	,5	,5	,5
19	11	2,6	2,6	3,1
20	10	2,4	2,4	5,5
21	7	1,7	1,7	7,2
22	11	2,6	2,6	9,8
23	14	3,3	3,3	13,2
24	25	6,0	6,0	19,1
25	32	7,7	7,7	26,8
26	26	6,2	6,2	33,0
27	28	6,7	6,7	39,7

	28	33	7,9	7,9	47,6
	29	17	4,1	4,1	51,7
	30	28	6,7	6,7	58,4
	31	13	3,1	3,1	61,5
	32	9	2,2	2,2	63,6
	33	15	3,6	3,6	67,2
	34	13	3,1	3,1	70,3
Válidos	35	13	3,1	3,1	73,4
	36	12	2,9	2,9	76,3
	37	5	1,2	1,2	77,5
	38	9	2,2	2,2	79,7
	39	7	1,7	1,7	81,3
	40	19	4,5	4,5	85,9
	41	2	,5	,5	86,4
	42	10	2,4	2,4	88,8
	43	5	1,2	1,2	90,0
	44	7	1,7	1,7	91,6
	45	1	,2	,2	91,9
	47	4	1,0	1,0	92,8
	48	4	1,0	1,0	93,8
	49	3	,7	,7	94,5
	50	7	1,7	1,7	96,2
	52	1	,2	,2	96,4
	53	2	,5	,5	96,9
	54	2	,5	,5	97,4
	55	1	,2	,2	97,6
	56	3	,7	,7	98,3
	57	2	,5	,5	98,8
	60	1	,2	,2	99,0

62	1	,2	,2	99,3
64	1	,2	,2	99,5
65	2	,5	,5	100,0
Total	418	100,0	100,0	

Fuente: Pereyra, (2015)

Tabla 14.

Sexo de los evaluados

Sexo de los evaluados					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	1	190	45,5	45,5	45,5
Válidos	2	228	54,5	54,5	100,0
	Total	418	100,0	100,0	

Fuente: Pereyra, (2015)

Tabla 15.

Estadísticos de N logro, N poder y N afiliación

Estadísticos				
		Logro	Afiliación	Poder
N	Válidos	418	418	418
	Perdidos	0	0	0
	Media	43,66	40,93	39,41
	Mediana	44,00	41,00	39,00
	Moda	45	41	39

Desv. típ.	4,472	4,807	4,825
Varianza	19,999	23,108	23,283
Asimetría	-1,433	-,378	-,406
Error típ. de asimetría	,119	,119	,119
Curtosis	3,412	,012	,206
Error típ. de curtosis	,238	,238	,238
Rango	27	25	26
Mínimo	23	25	24
Máximo	50	50	50
Suma	18250	17110	16473
10	39,00	35,00	33,00
20	41,00	37,00	36,00
30	42,00	39,00	37,00
40	43,00	40,00	38,00
Percentiles 50	44,00	41,00	39,00
60	45,00	42,00	41,00
70	46,00	43,00	42,00
80	47,00	45,00	44,00
90	49,00	47,00	45,00

Fuente: Pereyra, (2015)

Tabla 16.

Nivel de Logro

N Logro				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	23	1	,2	,2
	26	2	,5	,7
	27	3	,7	1,4
	28	1	,2	1,7
	29	1	,2	1,9
	30	4	1,0	2,9
	31	1	,2	3,1
	32	2	,5	3,6
	33	1	,2	3,8
	35	2	,5	4,3
	36	3	,7	5,0
Válidos	37	3	,7	5,7
	38	13	3,1	8,9
	39	23	5,5	14,4
	40	17	4,1	18,4
	41	21	5,0	23,4
	42	39	9,3	32,8
	43	36	8,6	41,4
	44	44	10,5	51,9
	45	53	12,7	64,6
	46	41	9,8	74,4
	47	33	7,9	82,3
	48	25	6,0	88,3

49	26	6,2	6,2	94,5
50	23	5,5	5,5	100,0
Total	418	100,0	100,0	

Fuente: Pereyra, (2015)

Tabla 17.

Nivel de Afiliación

N Afiliación				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	25	1	,2	,2
	26	1	,2	,5
	27	1	,2	,7
	28	2	,5	1,2
	29	2	,5	1,7
	30	5	1,2	2,9
	31	2	,5	3,3
	32	6	1,4	4,8
Válidos	33	5	1,2	6,0
	34	13	3,1	9,1
	35	18	4,3	13,4
	36	18	4,3	17,7
	37	27	6,5	24,2
	38	16	3,8	28,0
	39	30	7,2	35,2
	40	32	7,7	42,8
	41	46	11,0	53,8

42	42		10,0	63,9
43	29	6,9	6,9	70,8
44	21	5,0	5,0	75,8
45	21	5,0	5,0	80,9
46	18	4,3	4,3	85,2
47	23	5,5	5,5	90,7
48	21	5,0	5,0	95,7
49	11	2,6	2,6	98,3
50	7	1,7	1,7	100,0
Total	418	100,0	100,0	

Fuente: Pereyra, (2015)

Tabla 18.

Nivel de Poder

		N Poder			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	24	3	,7	,7	,7
	26	2	,5	,5	1,2
	27	2	,5	,5	1,7
	28	4	1,0	1,0	2,6
	29	4	1,0	1,0	3,6
	30	5	1,2	1,2	4,8
	31	2	,5	,5	5,3
	32	6	1,4	1,4	6,7
	33	14	3,3	3,3	10,0
	34	14	3,3	3,3	13,4

35	22	5,3	5,3	18,7
36	30	7,2	7,2	25,8
37	37	8,9	8,9	34,7
38	32	7,7	7,7	42,3
39	40	9,6	9,6	51,9
40	27	6,5	6,5	58,4
41	18	4,3	4,3	62,7
42	33	7,9	7,9	70,6
43	28	6,7	6,7	77,3
44	37	8,9	8,9	86,1
45	22	5,3	5,3	91,4
46	10	2,4	2,4	93,8
47	12	2,9	2,9	96,7
48	9	2,2	2,2	98,8
49	2	,5	,5	99,3
50	3	,7	,7	100,0
Total	418	100,0	100,0	

Fuente: Pereyra, (2015)

CAPITULO IV

Procesamiento, presentación y análisis de los resultados

4.1 Procesamiento de los resultados

Una vez compilada toda la información sobre la investigación, se procedió a

- Tabular la información, codificarla y transferirla a una base de datos computarizada denominada IBM SPSS, 22 y MS Excel 2013.
- Se determinó la distribución de las frecuencias y la incidencia participativa en porcentajes, de los datos del instrumento de investigación.
- Se aplicaron las siguientes técnicas estadísticas:

Valor máximo y mínimo

Media aritmética:

$$(X) = \bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^N X_i}{N}$$

4.2 Presentación de los resultados

Estadísticos

Tabla 19.

Medidas estadísticas descriptivas de la variable de investigación de Motivación laboral.

Estadísticos		
TOTAL		
N	Válido	46
	Perdidos	0
Media		146,85
Mínimo		121
Máximo		180

El estudio fue realizado a 46 trabajadores, sobre motivación laboral la interpretación de los siguientes datos es:

Una media de 146,85 que se llega a categorizar como “Normal”

Un valor mínimo de 121 que se categoriza como “Deficiente”

Un valor máximo de 180 que se categoriza como “Excelente”

Tabla 20.

Medidas estadísticas descriptivas de los factores pertenecientes a Motivación laboral.

		Estadísticos		
		LOGRO	AFILIACION	PODER
N	Válido	46	46	46
	Perdidos	0	0	0
Media		43,20	40,85	37,57
Mínimo		32	32	22
Máximo		50	50	50

En el factor de Logro se observa:

- Una media de 43,20 que vendría a categorizar como “Promedio bajo”
- Un mínimo de 32 que se categoriza como muy “Muy baja”
- Un máximo de 50 vendría a categorizar como “Muy alta”

En el factor de Afiliación se puede observar:

- Una media de 40,85 que vendría a categorizar como “Baja”
- Un mínimo de 32 que se categoriza como muy “Muy baja”
- Un máximo de 50 vendría a categorizar como “Muy alta”

En el factor de Poder se logra observar:

- Una media de 37,57 que vendría a categorizar como “Baja”
- Un mínimo de 22 que se categoriza como muy “Muy bajo”
- Un máximo de 50 vendría a categorizar como “Muy alta”

Tabla 21.

Nivel de Motivación Laboral en los trabajadores de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima Cercado.

NIVEL DE MOTIVACION LABORAL

	Motivación muy baja	Motivación baja	Motivación promedio bajo	Motivación promedio	Motivación promedio alto	Motivación alta	Motivación muy alta	Total
LOGRO	22	20	13	7	11	11	17	100
AFILIACION	10.9	26.1	13.0	13.0	2.2	21.7	13.0	100.0
PODER	41.3	8.7	4.3	8.7	6.5	19.6	10.9	100

Comentario: El Nivel de Motivación Laboral se considera “Muy bajo” teniendo como resultado:

- 41,3 % Tiene una motivación muy baja en el nivel de Poder.
- 22% tiene una motivación muy baja en el nivel de logro.
- 10,9 % tiene una motivación muy baja en el nivel de Afiliación.

NIVEL DE MOTIVACION LABORAL

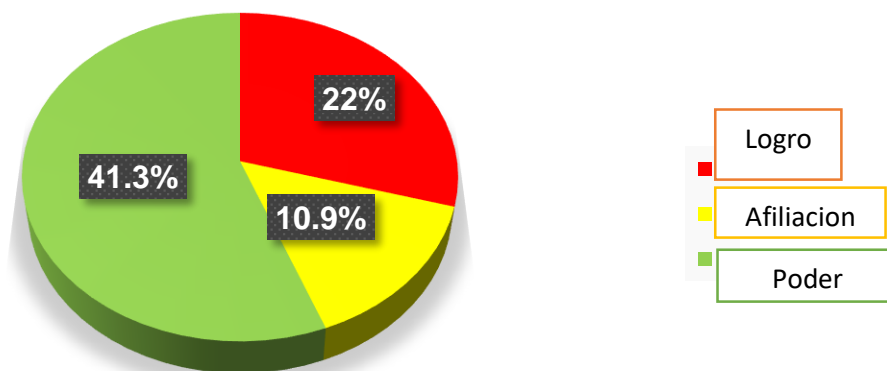


Figura 8. Resultados del nivel de Motivación Laboral

Comentario: En el Nivel de Motivación Laboral, se considera “Muy bajo” teniendo como resultado:

- 41,3 % Tiene una motivación muy baja en el nivel de Poder.
- 10,9% tiene una motivación muy baja en el nivel de Afiliación.

Tabla 22.

Nivel de Logro en los trabajadores de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima Cercado.

LOGRO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Motivación muy baja	10	21,7	21,7	21,7
	Motivación baja	9	19,6	19,6	41,3
	Motivación promedio bajo	6	13,0	13,0	54,3
	Motivación promedio	3	6,5	6,5	60,9
	Motivación promedio alto	5	10,9	10,9	71,7
	Motivación alta	5	10,9	10,9	82,6
	Motivación muy alta	8	17,4	17,4	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Comentario: En el Nivel de Logro, se aprecia “Muy bajo” teniendo como resultado:

- 21,7 % Tiene una motivación muy baja.
- 19,6 % Tiene una motivación baja.
- 17,4% tiene una motivación muy alta.
- 13,0% tienen una motivación promedio bajo.
- 10,9% tiene una motivación promedio alto.
- 10,9% tiene una motivación alta.
- 6,5 % tiene una motivación promedio.

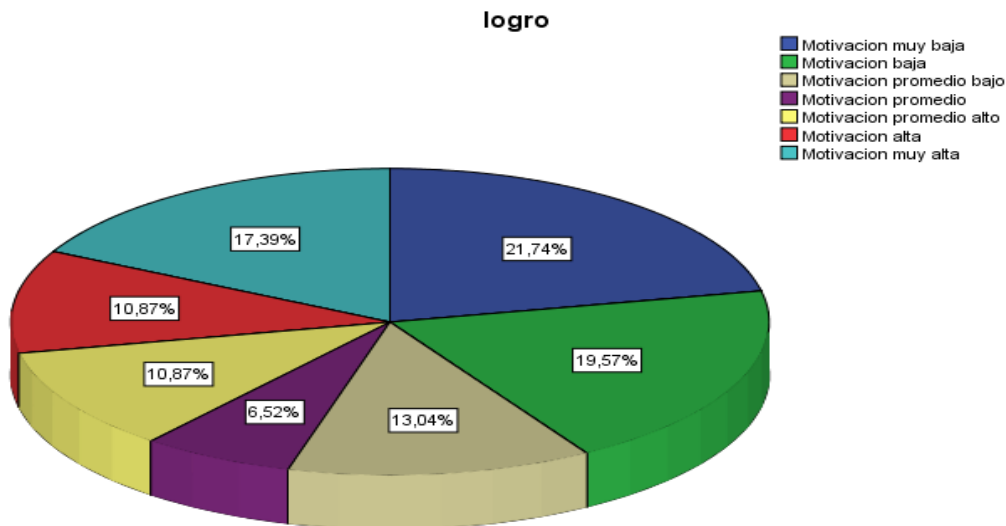


Figura 9. Resultados del nivel de Logro

Comentario: En el Nivel de Logro, se aprecia “Muy bajo” teniendo como resultado:

- 21,7 % Tiene una motivación muy baja.
- 6,5 % tiene una motivación promedio.

Tabla 23.

Nivel de Afiliación en los trabajadores de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima Cercado.

AFILIACION					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Motivación muy baja	5	10,9	10,9	10,9
	Motivación baja	12	26,1	26,1	37,0
	Motivación promedio bajo	6	13,0	13,0	50,0
	Motivación promedio	6	13,0	13,0	63,0
	Motivación promedio alto	1	2,2	2,2	65,2
	Motivación alta	10	21,7	21,7	87,0
	Motivación muy alta	6	13,0	13,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Comentario: En el Nivel de Afiliación, se considera “Bajo” teniendo como resultado:

- 26,1% presenta una motivación baja.
- 21,7% presenta una motivación alta.
- 13,0% presenta una motivación promedio.
- 13,0% presenta una motivación promedio bajo.
- 13,0% presenta una motivación muy alta.
- 10,9% presenta una motivación muy baja.
- 2,2% presenta una motivación promedio alto.

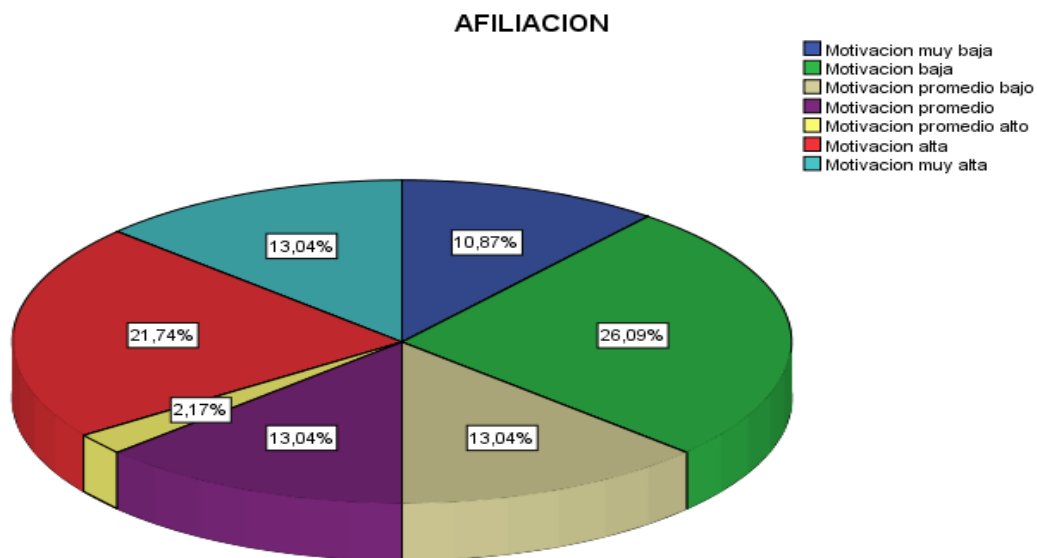


Figura 10. Resultados del nivel de Afiliación

Comentario: En el Nivel de Afiliación, se considera “Bajo” teniendo como resultado:

- 26,1% presenta una motivación baja.
- 2,2% presenta una motivación promedio alto.

Tabla 24.

Nivel de Poder en los trabajadores de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima Cercado.

PODER					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Motivación muy baja	19	41,3	41,3	41,3
	Motivación baja	4	8,7	8,7	50,0
	Motivación promedio bajo	2	4,3	4,3	54,3
	Motivación promedio	4	8,7	8,7	63,0
	Motivación promedio alto	3	6,5	6,5	69,6
	Motivación alta	9	19,6	19,6	89,1
	Motivación muy alta	5	10,9	10,9	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Comentario: En el Nivel de Poder, se aprecia “Muy bajo” teniendo como resultado:

- 41,3% tiene una motivación muy baja.
- 19,6% tiene una motivación alta.
- 10,9% tiene una motivación muy alta.
- 8,7% tiene una motivación baja.
- 8,7% tiene una motivación promedio.
- 6,5% tiene una motivación promedio alto.
- 4,3% tiene una motivación promedio bajo.

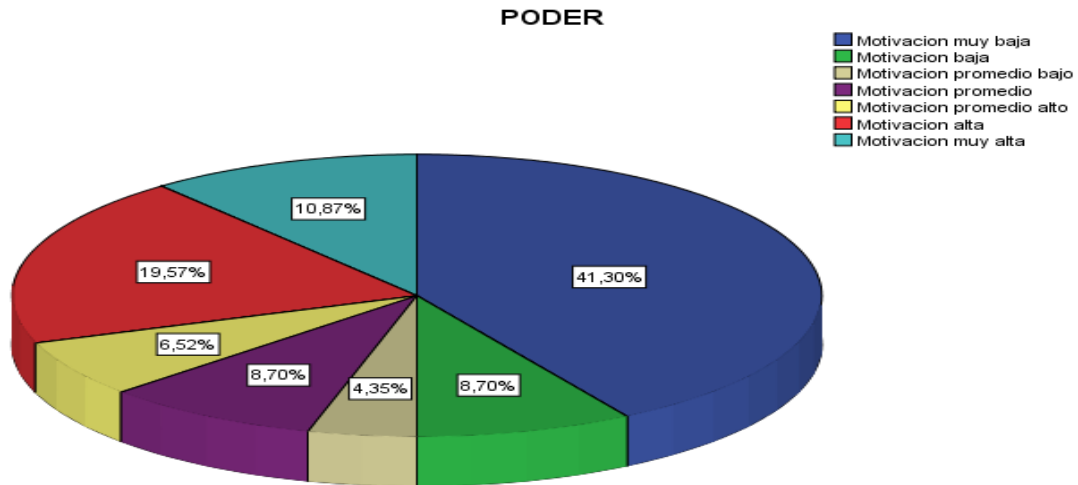


Figura 11. Resultados del nivel de poder

Comentario: En el Nivel de Poder, se aprecia “Muy bajo” teniendo como resultado:

- 41,3% tiene una motivación muy baja.
- 4,3% tiene una motivación promedio bajo.

4.3 Análisis y discusión de los resultados

En la presente investigación con respecto al objetivo general se encontró que los trabajadores de la Universidad Inca Garcilaso de Vega presentan un nivel de motivación en el denominado poder con un porcentaje muy bajo de 41.3%, mientras que Avilés (2018) en su investigación, en cuanto a los asesores de ventas, encontró un nivel de motivación en el denominado poder con un 90%, muy bajo, lo cual se observa una cierta diferencia en los porcentajes, pero se ubican en un mismo nivel, muy bajo. Por lo tanto, según menciona Pereyra (2015) esto indicaría que los trabajadores de la presente investigación tendrían dificultades para llevar a cabo retos y alcanzar el éxito, debido a que no se estarían sintiendo atraídos o motivados. Es decir, no se estarían sintiendo interiormente satisfechos por lo cual esto llevaría a que no

haya un mejor progreso o crecimiento en cuanto al área al que pertenecen como trabajador generando de alguna manera un cierto conformismo.

Seguidamente, en el nivel de logro se encontró con un porcentaje muy bajo de 21,7 %, mientras que Avilés (2018) en su investigación, sobre los asesores de ventas, encontró en el nivel de dimensión de logro un 98,3 % muy bajo lo cual se observa una cierta diferencia en los porcentajes, pero se ubican en un mismo nivel, muy bajo. Por lo tanto, Restrepo, Pardo, Ferreira y Bautista (2015), refieren que a estas personas les agrada superar los retos, para así llegar a alcanzar el éxito deseado, ya que el interés que presenta es desarrollarse como persona y profesionalmente, pero como podemos observar en los trabajadores de la presente investigación tendrían dificultades al momento de alcanzar el éxito ya que no reciben una retroalimentación positiva a menudo, lo cual les resultaría difícil realizar algunos desafíos, debido a que no se estarían sintiendo motivados.

Por otro lado, en el nivel de afiliación tiene un porcentaje bajo de 26,1 %, mientras que Santivañez (2017) en su investigación, en cuanto a los trabajadores de una PYME Metalmeccánica, encontró en el nivel de afiliación un 46 % bajo lo cual se observa una cierta diferencia en los porcentajes, pero se ubican en un mismo nivel, bajo. Por lo tanto, Selma, Ruiz y Galán (2014) refieren a que las personas buscan relacionarse con otros seres humanos, pero en los trabajadores de la presente investigación el problema radica en la comunicación ya que no tienen mucha interacción entre ellos mismos.

Por último, tenemos a los niveles de la motivación laboral, teniendo en primer lugar el nivel de logro tiene un 22%, el de afiliación un 10,9% y el de poder un 41,3% presentando así, todos ellos, una motivación muy baja, similares resultados se vio en Avilés (2018) en su investigación, sobre los asesores de ventas, obteniendo entre sus resultados un 93,3% en el nivel de afiliación, un 98,3 % en el nivel de logro, y un 90 % en el nivel de poder, ubicándose todos ellos en un mismo nivel muy bajo. Entonces lo que podemos observar en los trabajadores es que están desfavorablemente comprometidos con su empresa, y no se sienten identificados por diferentes motivos, dentro de las cuales están los incentivos y las capacitaciones.

4.4 Conclusiones

- En el presente estudio se comprobó que, en la motivación laboral en los trabajadores de la facultad de psicología de una universidad privada, el más sobresaliente es el Poder, ya que predomina con el 41,3% sobre las otras dos, las cuales son la de Logro con un 22% y la de Afiliación con un 10,9%, ubicándose todos ellos en una motivación muy baja en el Nivel de Motivación Laboral.

- En relación con el nivel de la dimensión de Necesidad de logro en la motivación laboral en los trabajadores de la facultad de psicología de una universidad privada, se identificó un 21,7% resaltando así una motivación muy baja.

- Con respecto al nivel de la dimensión de Necesidad de Afiliación en la motivación laboral en los trabajadores de la facultad de psicología de una universidad privada, se encontró un 26,1% obteniendo así una motivación baja.

- En relación con el nivel de la dimensión de Necesidad de Poder en la motivación laboral en los trabajadores de la facultad de psicología de una universidad privada, se muestra un 41,3% sobresaliendo así una motivación muy baja.

4.5 Recomendaciones

- Realizar constantemente programas de intervención como capacitaciones y/o talleres, con el fin de potencializar una mejora en su motivación laboral a los trabajadores de la facultad de psicología.

- Generar el reconocimiento laboral en los trabajadores ayudaría a mejorar su motivación laboral.

- Se podría utilizar la presente investigación como antecedente, para las futuras investigaciones, para luego realizar sus respectivas comparaciones o según lo que crean conveniente los futuros investigadores.

CAPITULO V

Programa de intervención

5.1. Denominación del programa

Taller: “Motivación laboral en los trabajadores de la facultad de psicología de una universidad privada”.

Objetivo General

- Incrementar la motivación en los trabajadores de la facultad de Psicología de una Universidad Privada de Lima Cercado.

Objetivo Especifico

- Incentivar el compromiso y lealtad en los trabajadores, para que realicen de manera eficaz la misión de la organización.

- Estimular la motivación intrínseca en los trabajadores de la facultad de psicología.

5.2. Justificación del problema

Para entender el problema es necesario comprender los estudios y teorías de los diversos autores, quienes buscan explicar la motivación de las personas enfocado al ámbito laboral.

Según, Farías (2017), menciona que la motivación dentro del ámbito laboral es como una característica psicológica humana que busca beneficiar el grado de responsabilidad de la persona, siendo así un proceso que impulse, oriente, incremente y mantenga una conducta o comportamiento hacia el alcance de un objetivo; es por ello, que no solo se trata de conocer la causas que provocan una acción o motivación en el individuo, sino también es importante saber cómo estimularlos.

La motivación dentro del trabajo vendría hacer como un impulso que orienta a un comportamiento hacia un mismo objetivo, y no basta con saber cuáles son las causas que llevan a uno a motivar, lo más importante es como estimular esa motivación.

Deci y Ryan (2000) y Rodríguez (2016) mencionan que la motivación extrínseca proviene de estímulos exteriores, que conduce a un individuo hacia una determinada conducta en beneficio de sí mismo. Además, refieren que la motivación intrínseca vendría a ser un impulso que proviene del interior del individuo y está vinculado a los deseos de autorrealización y desarrollo personal.

En la motivación extrínseca los factores motivadores serían las retribuciones externas como el reconocimiento por parte de los demás. En cambio, en la motivación intrínseca la persona se compromete personalmente en lo que realiza y decide poner en ello gran parte de su empeño.

Perez (2015) refiere que la micromotivación son incentivos como aspectos económicos, psicológicos y sociales. Así también, menciona que en la macromotivación es la sociedad la que te motiva mediante mensajes, y es por ello por lo que juega un rol muy significativo en la persona, ya que hace que uno mismo cree una imagen de sí.

La micromotivación son estímulos para incentivar al personal, en las cuales incluye el apoyar su crecimiento profesional y personal, como también los incentivos y los ascensos. Por otro lado, en la macromotivación es la sociedad la que juega un rol muy importante ya que por medio de mensajes la persona internaliza lo que dicta la sociedad.

Montero (2012) menciona que la motivación transitiva es cuando la persona contribuye sus conocimientos a través de su trabajo, esto llegaría a favorecer a las personas que se encuentran dentro de su entorno. Además, refiere que la motivación trascendente vendría a ser las actitudes y acciones que toma el líder al momento de desarrollar las capacidades de sus trabajadores.

La motivación transitiva se basa en cómo podemos ayudarnos mutuamente, buscando un beneficio y un bien común en la organización. Por otro lado, en la motivación trascendente el líder debe buscar el beneficio de los demás, pues esto hará que sus colaboradores se incorporen a la misión de la organización y desarrollen todo su potencial.

Según los resultados obtenidos y, con base en los estudios y teorías de diversos autores quienes han buscado explicar la motivación de las personas enfocado al ámbito laboral, se llega a la conclusión de que los trabajadores de la facultad de psicología presentan unos niveles muy bajos en su motivación de logro, poder y afiliación, por ese motivo lo que se quiere es incrementar la motivación de los trabajadores, y para ello se llevara a cabo esta intervención.

5.3. Establecimiento de objetivos (por cada sesión)

Sesión 1: Motivación laboral.

Objetivo:

Reforzar la motivación para elevar la productividad laboral.

La primera actividad comprenderá con una dinámica rompe hielo la cual fomentará la participación e integración de los participantes.

Seguidamente se realizará una ponencia con relación a la motivación laboral con la intervención de los participantes, para una mejor comprensión del tema.

Tiempo: 1 hora

Actividades:

Presentación: Se da la bienvenida a todos los asistentes que acudan. Luego se realizará la presentación del organizador y de los asistentes. Posteriormente, se les invitará a sentarse para explicarles una pequeña dinámica.

Dinámica: "Crea tu top 5": la cual consiste en que los asistentes formen grupos de 5 personas, a cada uno de los integrantes se les brindará una hoja bond y un lapicero, en la cual harán una lista mencionando sus cinco películas favoritas, novelas, música. Luego cada uno de ellos debatirán con su respectivo grupo y llegarán a elegir las 5 propuestas que más identifiquen al grupo entero, después saldrán al frente a exponer para que así se conozcan un poco más.

Introducción: Se escribirá en la pizarra la pregunta ¿Para usted qué significa la motivación laboral? Luego se les explicará que una pelota pequeña pasará por cada uno de ellos, en la que tendrán que agarrarlo y pasar a su compañero del costado y el coordinador hará un conteo del 1 al 5, al quien le toque el número 5 será quién saldrá al frente a escribir en la pizarra su respuesta de dicha pregunta y así sucesivamente. Seguidamente se debatirá las respuestas que hayan dado cada participante y con la ayuda del coordinador se creará un concepto más sólido.

Al finalizar la sesión se realizará una evaluación.

Sesión: 2 Motivación intrínseca

Objetivo:

Estimular la motivación intrínseca en los trabajadores para que se sientan comprometidos ante diversas actividades.

Tiempo: 1 hora

Actividades:

Dialogando y conociendo sobre la motivación Intrínseca: formaremos un círculo entre todos los participantes y con la ayuda del power point hablaremos sobre qué es la motivación intrínseca, en qué nos beneficia a nosotros mismos, entre otros.

Proyección de vídeos: Luego se les mostrará un vídeo donde se trata de las fuerzas internas que tuvieron que sacar estas personas, siendo uno de ellos un hecho de la vida real y el otro de ficción: <https://www.youtube.com/watch?v=4mUZ-wiYdNU> , <https://www.youtube.com/watch?v=hYycLcg7UEo>, en referencia al vídeo se analizarán cada uno y se les pedirá de manera voluntaria que nos cuenten algunas de sus experiencias laborales con respecto a la motivación intrínseca.

Luego de que voluntariamente nos cuenten sobre sus experiencias les recalcaremos que de eso se trata lo intrínseco.

Dinámica “yo deseo”: El facilitador pedirá que de manera voluntaria salgan adelante quienes desean participar. Luego se les mostrará un peluche y se les indicará que pasará por cada uno de ellos donde cada uno tendrán que darle un beso donde ellos deseen. Posterior a ello se conversará de cómo se sintieron al darle el beso al peluche por voluntad propia en las partes donde ellos deseaban.

“Voluntarios para formar un grupo”: El facilitador pedirá, sin dar ninguna explicación, que se pongan de pie voluntarios para realizar una actividad y cuando haya salido el número de voluntarios, preguntará al resto de los participantes ¿por qué no salieron?, luego se preguntará a las personas que se ofrecieron voluntariamente ¿el por qué lo hicieron? Luego se hará una reflexión, en grupo, sobre las inquietudes y los temores que pueden experimentar las personas ante una situación determinada. Además, es importante reflexionar sobre qué estrategias se pueden utilizar para motivar a que las personas se presten como voluntarios a realizar una actividad.

Al finalizar la sesión se aplicará una evaluación sobre lo aprendido en el taller.

Sesión 3: Motivación extrínseca

Objetivo:

Estimular la motivación extrínseca en los trabajadores para así incrementar los objetivos de manera mucho más provechosa y productiva.

Tiempo: 1 hora

Actividades:

Dialogando y conociendo sobre la motivación Extrínseca: formaremos un círculo entre todos los participantes y con la ayuda del power point hablaremos sobre qué es la motivación extrínseca.

Proyección de vídeos: Se les mostrará un vídeo (<https://www.youtube.com/watch?v=ujtxUUp--qs>) donde analizaremos y conversaremos sobre las diversas situaciones de una maestra que motiva a sus alumnos. Y se les pedirá

que nos platicuen según su experiencia laboral una situación similar o parecida.

Dinámica “me piden que lo realice”: Se les pedirá que se pongan todos de pie y que formen un círculo. Luego se les mostrará un peluche y se les indicará que en voz alta digan en qué parte del peluche le darán el beso y posteriormente procedan a dárselo, al acabar la dinámica se les indicará que recuerden en qué parte le dieron el beso. Seguidamente se les dará la indicación que deberán darle el beso a su compañero de la derecha en la misma parte dónde escogió en el peluche y el compañero de la derecha de igual manera recordará en qué parte dio el beso al peluche y proseguirá en dar el beso a su compañero (a) de la derecha y así sucesivamente realizará cada participante.

Al finalizar evaluaremos con una breve evaluación.

Sesión 4: Comunicación

Objetivo:

Promover una adecuada comunicación asertiva para lograr un intercambio de información claro y positivo que refuerce los vínculos sociolaborales.

Tiempo: 1 hora

Actividades:

Dinámica – **“Historia colectiva”** Consiste en que la persona que tiene el ovillo de lana comparta con el grupo aquello que desee y que se quede con el extremo del ovillo, a continuación, debe pasar el ovillo al compañero que quiera, este debe comentar lo que piensa y agarrar el ovillo, y luego se lo pasará a otro compañero, la dinámica acaba cuando hayan participado todos.

Esta técnica es aplicable para que haya confianza y cada uno pueda expresarse con libertad.

“Libre” El coordinador formara subgrupos, en el que cada grupo abordaran los siguientes temas:

- Un momento de mi vida en el que me sentí libre.

- Un momento de vida en el que me sentí oprimido.

- Un momento de mi vida en el que oprimí a otras personas. Después de que todos los integrantes de cada subgrupo hayan compartido sus experiencias con los demás, elaborarán entre todos los integrantes una definición para la palabra libertad y otra, para opresión.

Todos los subgrupos exponen sus definiciones y se produce un debate hasta que lleguen a un acuerdo en común.

El facilitador deberá enfatizar cómo abordar estos aspectos en relación con la comunicación asertiva.

Al finalizar la sesión se aplicará una breve evaluación.

Sesión 5: Logro

Objetivo:

Reflexionar acerca de los logros conseguidos, reconociendo las metas alcanzadas.

Tiempo: 1 hora

Actividades:

Dinámica – **“Repasando logros”** El coordinador pondrá por todo el salón sillas que estarán cara a cara, luego pedirá a los participantes que circulen por todo el salón, así mismo escucharán un aplauso el cual les indicará que se sienten con la persona de alado, seguidamente uno de los participantes debe decir “lo que logre mejorar este año es” y continuar diciendo el logro, deberá repetir la frase por cada logro que se mencione, por otro lado, la otra persona que escucha debe invitar al recuerdo de quien está hablando diciendo “¿y qué más lograste mejorar?, en ningún momento debe interrumpir a su compañero/a, luego se invertirán los roles, una vez que las dos personas se hayan contado acerca de lo que lograron mejorar, se vuelven a parar y a caminar hasta encontrarse con otros compañeros/as para volver a repetir la actividad.

“El árbol de los logros” El coordinador solicitara a cada integrante, que de manera individual armen una lista de aquellos valores o cualidades positivas que posean, puede ser tanto personales como sociales, físicas e intelectuales, una vez terminado, deberán elaborar otra lista con los logros que hayan conseguido en la vida, sobre todo los más importantes, ya sean grandes o pequeños, luego deberán hacer una tercera lista con aquellos apoyos que le hayan ayudado a conseguir los logros, pueden ser personas, hechos o situaciones. Por último, cada uno deberá dibujar en un papelote un árbol con raíces y frutos, en el que agregaran los datos de las tres listas, el cual será representado de esta manera, el árbol es la persona, las raíces simbolizan los valores y las cualidades, el tronco son los apoyos que nos ayudaron a ser fuertes, y los frutos son los logros que se consiguieron en la vida.

Al finalizar la sesión se aplicará una evaluación sobre lo aprendido en el taller.

Sesión 6: Liderazgo

Objetivo:

Evaluar la capacidad de los participantes para ejercer liderazgo, cuando hay una situación o problema para resolver.

Tiempo: 1 hora

Actividades:

Dinámica - **“El círculo”** Se pedirá a los integrantes del grupo que se pongan en círculo y se tomen de las manos, Después se les dirá que vayan formando distintas figuras, estando unidos de las manos, por ejemplo: un triángulo, una estrella, una casa, etc. Lo realmente importante de esta dinámica no es el resultado de las figuras, sino cómo fluye la comunicación y cuáles son las personas que toman la iniciativa a la hora de realizar los ejercicios.

“Contando a ciegas” El coordinador empezara dándoles antifaces para que se tapen los ojos luego de ello empezara a situarlos a los integrantes del grupo de manera aleatoria, después de ello los participantes deberán contar hasta un

número determinado (por ejemplo, 20) de forma ordenada, sin que dos personas digan el mismo número a la vez, en el caso de que ocurra deberán empezar de nuevo. Lo que importa de esta dinámica es que a medida que lleven un rato, se comprobará cómo hay una mayor conexión en el grupo la cual se empezara a destacar, entonces esto nos llevara a reflexionar sobre la importancia de la organización, tanto por parte del líder como entre los miembros del equipo.

Al finalizar la sesión se aplicará una breve evaluación.

Sesión 7: Creatividad

Objetivo:

Fomentar el trabajo creativo y participación plena, con el fin de que el colaborador se sienta cómodo y a gusto realizando su labor.

Tiempo: 1 hora

Actividades:

Dinámica - **“El aposento”** El coordinador del grupo pide que los participantes cojan una silla y formen un círculo y que se sienten en la silla, mirándose los unos a los otros, el cual un voluntario comenzara diciendo su nombre y pidiendo cambiarse de sitio con otro compañero. Por ejemplo: *“Me llamo Carmen y quiero que mi sitio sea ocupado por Paco”*. Esta orden, debe ir acompañada de una acción que deba realizar el compañero, es decir: *“y tiene que venir cantando”*. La dinámica finaliza cuando hayan participado todos los integrantes, es importante que no repitan las acciones que deben hacer en los traslados, ya que de esta manera se favorece la creatividad.

“Yo dirijo mi propia película” El coordinador pide a los integrantes del grupo que deben sentarse formando un círculo y les empezara a repartirles una hoja y un lápiz a cada uno. A continuación, se les explica que se van a imaginar que son un famoso director/a de cine y que están pensando en su próxima película para la cual tienen que pensar en el género (drama, musical, thriller, romántica, comedia) y que actores protagonizarían, incluso pueden incluir a personas del grupo. El cual se les dará 20 minutos para que desarrollen la historia, una vez pasado el tiempo uno a uno deberá comentar que se le ha

ocurrido, es importante que durante este tiempo los demás estén en silencio y escuchando a su compañero, una vez que todos los directores hayan hablado de su película, los integrantes aligeran una historia que más les gusta, puede ser una completa o bien elementos y características de cada una de las expuestas y hacer una en común.

Al finalizar la sesión se aplicará una breve evaluación.

Sesión 8: Afiliación

Objetivo:

Estimular las relaciones interpersonales en los trabajadores para conseguir una adecuada interacción.

Tiempo: 1 hora

Actividades:

Dinámica – **“Pasa la lata”** El coordinador pedirá a los participantes que formen grupos, y cada equipo tendrá que formar una fila, el primero de la fila deberá de coger una lata y sujetarla con la barbilla y el cuello, luego tendrá que pasarle la lata al siguiente de la fila, sin que ninguno de los dos toque con las manos y así sucesivamente se pasara la lata hasta llegar al final de la fila.

“Estudio de caso” El coordinador formara grupos, luego de ello, planteará un caso de manera resumida, presentando detalles relevantes para que se comprenda y pueda resolverse, por último, cada grupo debatirá y tendrán que llegar a una sola conclusión.

El caso es el siguiente: “Pilar es una mujer, ama de casa y madre de dos hijos que, tras ver un anuncio en la televisión y en las revistas de un nuevo caldo de la marca X. Le gustó mucho la publicidad y las características de esta sopa, así como las vitaminas que tiene.

Pilar, debido a la publicidad, se decide esa mañana por ir a un supermercado a comprar la sopa. Cuando ha pasado un tiempo, sale de él con un caldo, pero no el de la marca X, sino de la marca Y.”

¿Qué ha pasado en el supermercado para que haya variado su compra? El objetivo de esta dinámica no es llegar a una única solución, es la interacción y el dialogo entre los miembros del grupo. Al finalizar la sesión se aplicará una breve evaluación.

5.4. Sector al que se dirige

El presente programa está dirigido a los trabajadores de la facultad de psicología de una universidad privada, donde se llegará a trabajar diferentes aspectos para el mejoramiento de la motivación.

5.5. Establecimiento de conducta problema / meta

Conducta problema: Tomando en cuenta los resultados obtenidos en la investigación realizada, se ha encontrado que los trabajadores de la facultad de psicología presentan una motivación muy baja en los niveles de logro, afiliación y poder.

Conducta meta: Mediante este presente programa el trabajador tome conciencia de que la motivación depende de uno mismo y que es la herramienta potencial para la prevención de riesgos laborales.

5.6. Metodología de la intervención

En la presente intervención se utilizará una metodología participativa y dinámica, implicando a los trabajadores de la facultad de psicología, mediante el desarrollo de actividades que permitan dar una visión más clara sobre lo que es motivación y como se puede incrementar de manera positiva. Así también, se llevará a cabo en 8 sesiones, cada sesión estará conformada por dos grupos de 23 trabajadores, en la cual se trabajará por separado el mismo día durante 1 hora aproximadamente por cada grupo. Siendo la siguiente semana, los días: lunes (1ra sesión), miércoles (2da sesión), viernes (3ra sesión). La siguiente semana, los días: lunes (4 sesión) y miércoles (5ta sesión) y viernes (6ta sesión) y finalmente, la otra siguiente semana: lunes (7ma sesión) y miércoles (8va sesión).

5.7. Instrumentos / material a utilizar

Recurso Humano:

- 1 facilitador
- Participantes

Recursos Materiales:

- Ambiente de trabajo
- Hojas bond
- Lapiceros
- Lápices
- Colores
- Borradores
- Plumón
- Pizarra
- Proyector
- 1 peluche
- Sillas
- 2 ovillos de lana
- 2 papelotes
- 2 latas en forma circular

5.8. Cronograma

Objetivo

Incrementar la motivación intrínseca en los trabajadores de la facultad de psicología.

Estrategia

Se procura llevar a cabo las actividades en un ambiente iluminado y cómodo, a fin de garantizar buenos resultados. Asimismo, se contará con todo el material disponible para que las actividades se realicen con total normalidad.

Actividad

Está orientada a incrementar la motivación del trabajador ya sea tanto interno como externo, lo cual les ayudara a mejorar dentro de su entorno laboral. Además, se busca darle la importancia debida a cada actividad planeada. Finalmente, a través de la retroalimentación se buscará tomar conciencia para que sean mejores dentro de su ámbito laboral.

Recursos

Equipo de audio y video, ficha para recoger datos e información de cada participante, material de escritorio para desarrollar las dinámicas.

Tiempo

Se estima realizar con éxito este taller en 8 sesiones de 1 hora cada una, por el periodo de un mes.

Cronograma

Tabla 25.

Cronograma.

ENERO					
	LUNES		MIERCOLES		VIERNES
DIAS	7		9		11
SESIONES	1		2		3
GRUPO 1					
GRUPO 2					
DIAS	14		16		18
SESIONES	4		5		6
GRUPO 1					
GRUPO 2					
DIAS	21		23		
SESIONES	7		8		
GRUPO 1					
GRUPO 2					

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Acosta, k. (2012). *La pirámide de Maslow o Jerarquía de las necesidades humanas*. Recuperado de: <https://www.eoi.es/blogs/katherinecarolina/acosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/>

Amador, O. (2013). *Teoría de los dos factores de Herzberg*. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-los-dos-factores-de-herzberg/>

Avilés, S. (2018). *Motivación laboral de los asesores de venta del distrito de lince de la empresa rena ware S.A, agosto 2017*. (tesis de grado de Licenciatura). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Facultad de Psicología y trabajo Social, Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2212/TRA_B.SUF.PROF._Sussan%20Melissa%20Avil%C3%A9s%20L%C3%B3pez.pdf?sequence=2&isAllowed=yClaudia%20C%20Jimenez%20C.pdf

Diario el Peruano. (2017). *Un trabajador motivado es clave en la organización*. Recuperado de: <https://elperuano.pe/noticia-un-trabajador-motivado-es-clave-la-organizacion-56585.aspx>

Diario Gestión. (2017). *Como ser un empleado feliz y aumentar su productividad*. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/managem-ent-empleo/empleado-feliz-aumentar-productividad-143223>

Diario Gestión. (2017). *Que tan productivo es el reconocimiento laboral en una empresa*. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/managem-ent-empleo/productivo-reconocimiento-laboral-empresa-153037>

Diario La República. (2016). *Mal clima laboral genera pérdidas millonarias a las empresas*. Recuperado de: <https://larepublica.pe/sociedad/936033-mal-clima-laboral-genera-perdidas-millonarias-a-las-empresas>

Estrada, S. (2014). *Factores de motivación para permanecer trabajando en redes de mercadeo*. (tesis de grado de Licenciatura). Universidad de Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Estrada-Sandra.pdf>

Farías, G. (2017). *Motivación laboral en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, 2017*. (tesis de grado de Licenciatura). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Facultad de Psicología y trabajo Social, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1667/TRAB.SUF.PROF.%20GRECIA%20FIORELA%20FAR%C3%8DAS%20ESTRADA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

García, J. (2018). *Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas*. Recuperado de: <https://psicologiymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>

Gelvez, J. (2013). *Clases de las Teorías de la motivación*. Recuperado por: <https://es.slideshare.net/jonathanalexandergelvez/taller-3-para-subir-al-blog-20341166>

Granada, A. (2015). *Teorías de la Motivación laboral*. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/AndreaGranada/teoras-de-la-motivacin-laboral-44401485>

Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. (Tesis de grado de Maestría). Universidad Católica de Colombia, Facultad de Psicología, Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20>

López, C. (2001). *La jerarquía de necesidades de Maslow*. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/jerarquia-necesidades-maslow/>

Manual de Adaptación y validación de Escala del Comportamiento, La Motivación Laboral ECO40, Lic. José Luis Pereyra (2015).

Monsalve, L., Sanchez, L. & Herrera, B. (2016). *La motivación y el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa textil Soledad Monterola Flores*. (Tesis de grado de Licenciatura). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Facultad de Ciencias Administrativas y Ciencias Económicas, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1060/MONSALVE%20.%2c%20LICENIA%3b%20SANCHEZ%20V.%2c%20LUIS%20Y%20HERERA%20V.2c%20BRALLAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Nahuelpi, C. (2016). *Teoría de Alderfer o ERC*. Recuperado de: <https://prezi.com/ba1vzfq0uls4/teoria-de-alderfer-o-erc/>

Nunes, P. (2017). *Teoría de las expectativas de Vroom*. Recuperado de: <http://knoow.net/es/cieeconcom/gestion/teoria-las-expectativas-vroom/>

Olvera, Y. (2013). *Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la*

Constructora Furoiani Obras y Proyectos. (Tesis de grado de Licenciatura). Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Psicológicas, Guayaquil, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10432/1/TESIS%20DE%20GRADO%20-%20YOLANDA%20OLVERA.pdf>

Pereyra, J. (2015). *Motivación Laboral*. Presentación en Power Point.

Pérez, A. (2015). *La teoría de Motivación – Higiene de Herzberg*. Recuperado de: <http://www.ceolevel.com/herzberg>

Pradas, C. (2018). *Teoría del establecimiento de metas u objetivos de Locke*. Recuperado de: <https://www.psicologia-online.com/teoria-del-establecimiento-de-metas-u-objetivos-de-locke-2156.html>

Quinillo, T. (2016). *Perfil de motivación de los colaboradores de servicio al cliente de ferretería don ferrecon de Cobán, alta Verapaz*. (Tesis de grado de Licenciatura). Universidad de Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, Verapaz, Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Quinillo-Tania.pdf>

Quispe, V. (2017). *Factores de la motivación y el desempeño laboral de los profesionales médicos del Hospital III Essalud Puno–2016*. (Tesis de grado de Maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Escuela de Pos Grado Doctor Luis Claudio Cervantes Liñán, Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1145/T_MAESTRIA%20EN%20GERENCIA%20DE%20LOS%20SERVICIOS%20DE%20SALUD_01202614_QUISPE_ZAPANA_VIDAL_AVELINO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Restrepo, A., Pardo, A., Ferreira, C. & Bautista, C. (2015). David McClelland: Teoría de la Motivación. Recuperado de: <https://prezi.com/qxqzfmnamx5l/david-mcclelland-teoria-de-la-motivacion/>

Santivañez, S. (2017). *La Motivación laboral en los trabajadores de una PYME metalmecánica de Lima Norte 2017, según la teoría de las necesidades de McClelland*. (tesis de grado de Licenciatura). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Facultad de Psicología y trabajo Social, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1841/TRAB.SUF.PROF.%20SILVIA%20MISALINA%20SANTIVA%C3%91EZ%20FIERRO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Selma, J., Ruiz, F. & Galán, M. (2014). *Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland*. Recuperado de: https://prezi.com/rgchdggf_6iaa/teoria-de-las-necesidades-aprendidas-de-mcclelland/

Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*. (Tesis de grado de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, Quetzaltenango, Guatemala. *Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesissem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>*

ANEXOS

Anexo1

Título: Motivación Laboral en los Trabajadores de la Facultad de Psicología de una Universidad Privada”

Autor: Nuñez Ferrua, Alvaro Angel

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivo	Metodología
Problema general:	Objetivo general:	Población:
¿Cuál es el nivel de la motivación laboral en los trabajadores de la facultad de Psicología de una universidad privada de Lima Cercado?	Determinar el nivel de la motivación laboral en los trabajadores de la facultad de Psicología de una Universidad Privada de Lima Cercado.	Está conformada por un total de 57 trabajadores de ambos géneros y está constituido por el personal administrativo, docentes y de mantenimiento.
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Muestra:
¿Cuál es el nivel de la Necesidad de Afiliación en los trabajadores de la facultad de Psicología de una Universidad Privada de Cercado Lima?	Determinar el nivel, de la Necesidad de Afiliación, en los trabajadores de la facultad de Psicología de una Universidad Privada de Lima Cercado.	El tipo de muestreo es censal pues selecciona al 100% de la población.
¿Cuál es el nivel de la Necesidad de Poder, en los trabajadores de la facultad de Psicología	Determinar el nivel, de la Necesidad de Poder, en los trabajadores de	
		Tipo de investigación:
		Tipo descriptivo

<p>de una universidad privada de Lima Cercado?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la Necesidad de Logro, en los trabajadores de la facultad de Psicología de una universidad privada de Lima Cercado?</p>	<p>la facultad de psicología de una Universidad Privada de Lima Cercado.</p> <p>Determinar el nivel, de la Necesidad de Logro, en los trabajadores de la facultad de Psicología de una Universidad Privada de Lima Cercado.</p>	<p>Diseño de investigación:</p> <p>Diseño no experimental</p> <p>Variable:</p> <p>Motivación laboral</p> <p>Instrumento:</p> <p>Test de motivación laboral ECO 40</p>
--	---	--

Anexo 2

Carta de presentación



Universidad Inca Garcilaso de la Vega

Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas
Facultad de Psicología y Trabajo Social

Lima, 22 de Mayo del 2018

Carta N° 1184-2018-DFPTS

**Señor Doctor
RAMIRO GÓMEZ SALAS
DECANO DE LA FAC. DE PSICOLOGIA Y TRABAJO SOCIAL**

Presente.-

Luego de recibir mis saludos y muestras de respeto, presento al señor **Álvaro Ángel NUÑEZ FERRUA**, estudiante de la Carrera Profesional de Psicología de nuestra Facultad, identificada con código 120074128 quien desea realizar una muestra representativa de investigación en la Institución ; para poder así optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología , bajo la Modalidad de Suficiencia Profesional.

Agradezco la atención a la presente y renuevo mis cordiales saludos.

Atentamente,




Dr. RAMIRO GÓMEZ SALAS
Decano (e)
Facultad de Psicología y Trabajo Social

RGS/luzv
Id. 883522

Av. Petit Thouars 248, Lima
Teléfonos: 433 1615 / 433 2795 Anexo: 3304
E-mail: psic-soc@iugv.edu.pe

Anexo 3

Carta de autorización de la prueba

9 de marzo de 2018

Señores
Universidad Inca Garcilaso de la Vega
Facultad de Psicología
Lima, Peru

De mi consideración,

Mediante la presente dejo constancia que el Test Psicométrico ECO 40 Motivacion Laboral escala tipo Likert de 5 puntos, se encuentra adaptada y estandarizada, así como validada por Jose Luis Pereyra Quiñones para su aplicación en Lima - Perú.

Autorizo al Sr. Alvaro Angel Nuñez Ferrua a hacer uso de la aplicación del test para su Investigación en el Programa de Suficiencia Profesional en Psicología que inicio el 20 de febrero del presente año.

Atentamente,



Jose Luis Pereyra Quiñones
Psicólogo
NEOTEST Editores

ENCUESTA

Procure responder cada una de las afirmaciones.
Lo más importante es que responda con sinceridad.
Ninguna puede quedar en blanco, por lo tanto, todas serán contestadas.

Los resultados son válidos si usted responde con total franqueza.
Los datos obtenidos son confidenciales

1. Total Descuerdo 2. En Descuerdo 3. Ni Acuerdo Ni Descuerdo 4. De Acuerdo 5. Total Acuerdo

Mira cómo respondió Adán a la pregunta 901 marcó "4" que significa "De acuerdo"
(1) (2) (3) (4) (5) **901** "Intuyo que hoy día tendré muchos clientes"

Observa cómo respondió Eva a la pregunta 902 marcó "2" que significa "En Descuerdo"
(1) (2) (3) (4) (5) **902** "Pienso que trabajar demasiado es saludable"

Ahora vamos ensayar contigo y responde la pregunta 903:
(1) (2) (3) (4) (5) **903** "Creo que los días sábados son únicamente para descansar"

EMPEZAR EL TEST

- (1) (2) (3) (4) (5) 401. Mantener relaciones cordiales con otros empleados de la organización.
- (1) (2) (3) (4) (5) 402. Tener posibilidades para desarrollarme y avanzar como persona.
- (1) (2) (3) (4) (5) 403. Poser bienes materiales que impresionen a los demás.
- (1) (2) (3) (4) (5) 404. Disponer de un entorno tranquilo y bien organizado para vivir y trabajar.
- (1) (2) (3) (4) (5) 405. Contar con oportunidades para asumir responsabilidades y metas más retadoras.
- (1) (2) (3) (4) (5) 406. Disponer de oportunidades para socializar con otros trabajadores de la organización.
- (1) (2) (3) (4) (5) 407. Tazar metas y proyectos novedosos, excitantes y retadores.
- (1) (2) (3) (4) (5) 408. Ocupar puestos y participar en proyectos importantes que me den reconocimiento.
- (1) (2) (3) (4) (5) 409. Tener mucho tiempo para estar con mi familia.

Edad:

Sexo:

Area que pertenece:

Fecha:

- (1) (2) (3) (4) (5) 410. Recibir información sobre mis avances con respecto a los objetivos que se me fijan.
- (1) (2) (3) (4) (5) 411. Tener la seguridad de que mi familia se encuentra en una buena situación financiera.
- (1) (2) (3) (4) (5) 412. No tener que separarme de la gente a la que realmente aprecio.
- (1) (2) (3) (4) (5) 413. Disponer de oportunidades de crear cosas nuevas.
- (1) (2) (3) (4) (5) 414. Contar con oportunidades de influir en los demás.
- (1) (2) (3) (4) (5) 415. Tener independencia para hacer las cosas como yo creo que deben hacerse.
- (1) (2) (3) (4) (5) 416. Hacer cosas que influyan a otros.
- (1) (2) (3) (4) (5) 417. Ocupar un puesto de prestigio.
- (1) (2) (3) (4) (5) 418. Disponer de medidas concretas para evaluar mi rendimiento.
- (1) (2) (3) (4) (5) 419. Poder trabajar con personas que son además buenos amigos.
- (1) (2) (3) (4) (5) 420. Tener libertad para trabajar sin tener que seguir restricciones absurdas, ni burocracia.
- (1) (2) (3) (4) (5) 421. Tomar medidas y decisiones de gran importancia.
- (1) (2) (3) (4) (5) 422. Hacer personalmente cosas mejor de lo que se han hecho antes.
- (1) (2) (3) (4) (5) 423. Mantener estrechas relaciones con la gente a la que realmente aprecio.
- (1) (2) (3) (4) (5) 424. Ocupar un puesto de Gerencia del que dependa de mí un equipo de personas.
- (1) (2) (3) (4) (5) 425. Tener una idea clara de lo que los demás esperan de mí.
- (1) (2) (3) (4) (5) 426. Poder pasar mucho tiempo en contacto con otras personas.
- (1) (2) (3) (4) (5) 427. Mantener estándares de calidad muy altos en lo que se refiere a mi trabajo.
- (1) (2) (3) (4) (5) 428. Poder influir en las decisiones que se toman en aquellos grupos de los que soy miembro.
- (1) (2) (3) (4) (5) 429. Recibir tareas y responsabilidades claras y precisas.
- (1) (2) (3) (4) (5) 430. Tener oportunidades para ser muy conocido.
- (1) (2) (3) (4) (5) 431. Contar con oportunidades de ser miembro de un equipo.
- (1) (2) (3) (4) (5) 432. Trabajar en proyectos que supongan un reto para mí hasta el límite de mis posibilidades.
- (1) (2) (3) (4) (5) 433. Tener mucho tiempo para pasar con mis amigos.
- (1) (2) (3) (4) (5) 434. Realizar un trabajo de alta calidad.
- (1) (2) (3) (4) (5) 435. Conseguir que los demás tengan un buen concepto de mí.
- (1) (2) (3) (4) (5) 436. Tener oportunidades de controlar una organización o un grupo.

Total Acuerdo:	5
De Acuerdo:	4
NI acuerdo NI desacuerdo:	3
En Desacuerdo:	2
Total Desacuerdo:	1

suficiencia-de-motivacion-lab
hace 5 minutos 

20%

Riesgo de plagio

HIGHEST

Parfrasea

4%

Citas incorrecta

0%

Concentration



