



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PERFIL DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA
EMPRESA DEL RUBRO DE EN DATA CENTER DE LA REGIÓN DE MOQUEGUA

2019

Línea de investigación:

Desarrollo empresarial

Tesis para optar el Título de Licenciado en Psicología con mención en
Psicología Organizacional

Autora:

Ruiz Peralta, Graciela Rocío

Asesor:

Díaz Hamada, Luis Alberto

(ORCID: 0000-0002-9081-7625)

Jurado:

Castillo Gómez, Gorqui

Ávila Miñan, Mildred

Quiroz Ávila, Mirtha

Lima - Perú

2022



Referencia:

Ruiz, G. (2022). *Perfil de la motivación laboral en trabajadores de una empresa del rubro de en data center de la región de Moquegua 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV.
<https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/6558>



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (CC BY-NC-ND)

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede generar obras derivadas ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PERFIL DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL RUBRO DE EN DATA CENTER DE LA REGIÓN DE MOQUEGUA 2019

Línea de investigación:

Desarrollo empresarial

Tesis para optar el Título de Licenciado en Psicología con mención en Psicología
Organizacional

Autora:

Ruiz Peralta, Graciela Rocío

Asesor:

Díaz Hamada, Luis Alberto

(ORCID: 0000-0002-9081-7625)

Jurado:

Castillo Gómez, Gorqui

Ávila Miñan, Mildred

Quiroz Ávila, Mirtha

Lima - Perú

2022

Pensamiento

“Que nadie llegue jamás a ti sin que al irse se sienta un poco mejor y más feliz”

Madre Teresa de Calcuta

Dedicatoria

A la mujer que me enseñó el verdadero significado de amor incondicional, para ti Alicia que desde el cielo no dejas de cuidarme, gracias a la vida por ponerme en tu camino, prometo darte muchos motivos de orgullo.

A mi tía Meché, gracias por enseñarme tanto, aprendí mucho de ti.

A mi hija por ser mi motivación de mejora y por ser mi compañera de vida.

A mis hermanas por siempre sacarme sonrisas en mis peores momentos.

Agradecimientos

A la Facultad de Psicología de la UNFV, por brindarme la oportunidad de ser una profesional en el área de la psicología.

A mis profesores por sus enseñanzas dentro y fuera de las aulas.

A mis compañeros de la promoción por que aprendimos a convivir durante los cinco años de nuestra formación

A mi asesor de la tesis el Dr. Luis Alberto Díaz Hamada por su asesoría y tiempo dedicado a la revisión de la Tesis

A todos aquellos que de una u otra forma contribuyeron en la realización del presente trabajo.

Índice de contenido

	Página
• Portada	1
• Pensamiento	2
• Dedicatoria	3
• Agradecimientos	4
• Índice de contenido	5
• índice de tablas	7
• Índice de figuras	9
• Resumen	10
• Abstract	11
I: Introducción	12
1.1. Descripción y formulación del problema	13
1.2 Antecedentes de investigación	17
1.3 Objetivos	24
1.3.1 Objetivo General	24
1.3.2 Objetivos Específicos	24
1.4 Justificación	25
1.5 Hipótesis	27
II Marco teórico	29
2.1 Motivación laboral	29

III: Método	51
3.1 Tipo de investigación	51
3.2 Ámbito temporal y espacial	51
3.3 Variable	51
3.4 Población y muestra	52
3.4.1 Población	52
3.4.2 Muestra	52
3.4.3 Características de la muestra	53
3.5 Instrumento	60
3.6 Procedimiento	61
3.7 Análisis de los datos	62
IV: Resultados	64
4.1 Análisis exploratorio de la variable de estudio	64
4.2 Ajuste de las Propiedades psicométricas	64
4.3 Descripción de los niveles	67
4.4 Contrastación de hipótesis	71
V: Discusión de los resultados	78
VI. Conclusiones	87
VII. Recomendaciones	88
VIII. Referencias	89
IX. Anexo	96

Índice de tablas

Nº de tabla

1	Conceptos de motivación	33
2	Principales orientaciones teóricas sobre motivación-principios que se basan	44
3	Teorías sobre motivación laboral	46
4	Distribución de la muestra por sexo	53
5	Distribución de la muestra por grupos etarios	54
6	Distribución de la muestra por nivel laboral	55
7	Distribución de la muestra por nivel de estudios	56
8	Distribución de la muestra por sexo y por grupos etarios	57
9	Distribución de la muestra por sexo y por nivel laboral	58
10	Distribución de la muestra por sexo y por nivel de estudios	59
11	Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra	64
12	Estimaciones de confiabilidad de la escala de motivación laboral	65
13	Análisis de ítems con el puntaje escala total de motivación laboral	66
14	Análisis de ítems con el puntaje de cada dimensión de motivación laboral	66
15	Análisis de puntajes de las dimensiones con el puntaje de motivación laboral	67
16	Niveles de motivación laboral	67
17	Niveles de la dimensión logro	68
18	Niveles de la dimensión poder	69
19	Niveles de la dimensión afiliación	70
20	Modelo de regresión lineal	71
21	Resumen del modelo	73

22	Comparación de medias en motivación laboral según el sexo	74
23	Comparación de motivación laboral y sus dimensiones según grupos etarios	75
24	Comparación de motivación laboral y sus dimensiones según nivel laboral	76
25	Comparación de motivación laboral y sus dimensiones según nivel de estudios	77

Índice de figuras

Nº de figura

1:	Representación de la muestra según el sexo.	53
2:	Representación de la muestra según grupos etarios.	54
3:	Representación de la muestra según nivel laboral.	55
4:	Representación de la muestra según nivel de estudios.	56
5:	Representación de la muestra según sexo y grupos etarios.	57
6:	Representación de la muestra según sexo y nivel laboral.	58
7:	Representación de la muestra según sexo y nivel de estudios.	59
8:	Representación de la muestra según nivel de motivación laboral.	68
9:	Representación de la muestra según niveles de la dimensión logro.	69
10:	Representación de la muestra según niveles de la dimensión poder.	70
11:	Representación de la muestra según niveles de la dimensión afiliación.	71

Resumen

La investigación está basada en el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo analítico (regresión –comparación) con un diseño no experimental transversal y tuvo como objetivo general Determinar el perfil de los niveles de motivación que presentan los trabajadores de la empresa Mg trading del rubro Data Center en la región de Moquegua 2019 y su comparación según sexo, edad, nivel educativo, área laboral y nivel laboral. Se aplicaron a 118 trabajadores la escala de Motivación laboral de Steers y Braunstein, Validada por dichos autores en 1976. Los datos se procesaron con el SPSS versión 22.0 en español y se llegaron a las siguientes conclusiones: 1. La escala de motivación en la obtención de los datos presenta validez de constructo y una confiabilidad Alpha de 0.939. 2. En los niveles de motivación laboral, en el nivel de deficiente desarrollo hay un 6.8%; en el nivel de bajo desarrollo hay un 26.3%; en el nivel moderado desarrollo hay un 39.8%; en el nivel alto desarrollo hay un 22.9% y en el nivel excelente desarrollo hay un 4.2%. 3. La variable nivel de estudios es la que presenta un mayor porcentaje explicativo (89.9%) en 1er lugar de la motivación laboral y en 2do lugar le sigue la variable sexo de los participantes con un 9.2%. 4. En la Comparación los promedios de motivación y sus dimensiones según sexo no existen diferencias; según edad, nivel educativo y nivel laboral existen diferencias estadísticas muy significativas.

Frases clave: Motivación laboral, trabajadores, empresa Data Center, región de Moquegua.

Abstract

The research is based on the quantitative approach, of a descriptive analytical type (regression-comparison) with a non-experimental cross-sectional design and its general objective was to determine the profile of the levels of motivation presented by the workers of the company Mg trading in the Data Center category in the Moquegua region 2019 and its comparison according to sex, age, educational level, labor area and labor level. The Steers and Braunstein work motivation scale, validated by these authors in 1976, was applied to 118 workers. The data were processed with the SPSS version 22.0 in Spanish and the following conclusions were reached:

1. The motivation scale in obtaining of the data presents construct validity and an Alpha reliability of 0.939.
2. At the levels of work motivation, at the level of deficient development there is 6.8%; at the low development level there is 26.3%; at the moderate level of development there is 39.8%; at the high development level there is 22.9% and at the excellent development level there is 4.2%.
3. The variable level of studies is the one with the highest explanatory percentage (89.9%) in 1st place of work motivation and in 2nd place the variable sex of the participants follows with 9.2%.
4. In the comparison, the motivation averages and their dimensions according to sex do not differ; According to age, educational level and employment level, there are very significant statistical differences.

Key phrases: Work motivation, workers, Data Center company, Moquegua region.

I. Introducción

Si bien es cierto que las organizaciones hacen tremendos esfuerzos profesionales y económicos para contar dentro de sus organizaciones con personal “altamente calificados” que permitan alcanzar las metas planteadas por dichas organizaciones, sin embargo, esto no es una garantía para asumir que este personal que forma parte ya de la empresa esté altamente motivado para desarrollar las tareas que les competen. Por ello, tomamos en cuenta lo que plantea Schultz (1991), quien esboza que se han hecho avances muy significativos en las tecnologías de reclutamiento, selección, retribución y formación de los asalariados, pero ninguna de las actuales consiguiera la calidad del trabajo, a salvo que el trabajador este determinado para rendir su máxima energía posible.

Así mismo, Schultz (1991) planteaba que la alta dirección conceptuaba que la solución era sencilla: si había que motivar a los empleados, bastaba con incrementarles el sueldo. Tal suposición goza de aceptación, pero en la actualidad ya no es suficiente, debido a que existe en las personas el impulso de cumplir con otras necesidades de satisfacción. La nueva generación de empleados exige trabajos más interesantes que satisfagan sus necesidades más profundas, las cuales no siempre se refieren al bienestar económico (Ramírez et al., 2008, p. 146)

Según Ramírez et al. (2008), dentro de una organización

el factor humano juega un papel fundamental ya que son las personas quienes realizan las funciones de planear, organizar, dirigir y controlar con el objetivo de que la organización opere en forma eficiente y eficaz. Sin personas no existe la organización y de ellas depende en gran medida el éxito y la continuidad de la empresa. (p. 146)

En tal sentido, se ha creído conveniente plantear como objetivo general Determinar el perfil de los niveles de motivación que presentan los trabajadores de la empresa Mg trading del

rubro Data Center en la región de Moquegua 2019 y su comparación según sexo, edad, nivel educativo, área laboral y nivel laboral.

La presente investigación está distribuida en 05 capítulos: en el I capítulo se describe la problemática de la investigación, la formulación del problema, objetivos, variables, hipótesis y la justificación del trabajo. En el II capítulo se describen los reportes de los antecedentes de investigación y el marco teórico de la investigación. En el III capítulo, se plantea la metodología, tomando en cuenta, el tipo de investigación, diseño, población y muestra, técnica e instrumento de obtención de datos y las técnicas de análisis de los datos. En el IV capítulo se describen los resultados. En el V capítulo se discuten los resultados con los antecedentes de la investigación. Se plantean las conclusiones y recomendaciones. Las referencias y en anexo se describe el instrumento de obtención de los datos.

1.1. Descripción y Formulación del Problema

1.1.1. Descripción del Problema

Planteaba Schein (1996) que, desde el campo de la psicología organizacional, sugiere que cada persona tiene una orientación particular hacia el trabajo y lo aborda con un cierto conjunto de prioridades y valores. Lo que llama un “Ancla de Carrera” es una combinación de capacidades, intereses, motivos y valores que influyen en las elecciones y decisiones laborales. Son un conjunto de fuerzas impulsoras y restrictivas respecto de las decisiones y elecciones profesionales, por lo que dan estabilidad y dirección a la carrera de una persona.

Así mismo, mencionaban Ramírez et al. (2008) que en las últimas décadas en las sociedades industrializadas ha ocurrido una serie de cambios sociales, económicos y culturales que han impactado con fuerza a las distintas esferas de desarrollo del ser humano, afectando no sólo los modos de vida de las personas, sino también las relaciones sociales y el vínculo que establece el individuo con las organizaciones a las que pertenece. En este escenario, la sociedad globalizada del siglo

XXI requiere de organizaciones dinámicas que se adapten con velocidad a dichos cambios y que desarrollen en sus empleados comportamientos más flexibles y creativos, para que sean capaces de satisfacer las necesidades específicas de un exigente mercado que opera en un medio ambiente dinámico y altamente competitivo. Este desafío no sólo se presenta para las instituciones, sino también para las personas que en ellas trabajan, en el entendido que el núcleo básico de cualquier sistema organizacional lo constituye la relación existente entre persona y organización. (p. 143)

Para Chiavenato (2000) las personas son diferentes, las necesidades varían de individuo a individuo y producen diversos patrones de comportamiento. Los valores sociales y la capacidad individual para alcanzar los objetivos también son diferentes. Además, las necesidades, los valores sociales y las capacidades del individuo varían con el tiempo. No obstante esas diferencias, el proceso que dinamiza el comportamiento son más o menos semejantes en todas las personas.

Refería Chiavenato (2000), que la motivación es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea según él para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo esté o no motivado.

Por otro lado, Chiavenato, (2009, p. 236), reafirma que:

Motivar a las personas para que alcancen e incluso superen elevados estándares de desempeño, es fundamental para que una organización sobreviva en el actual mundo de negocios. La competitividad de una empresa en el exterior depende básicamente de la cooperación y la colaboración en su interior. Cada organización logra el desempeño que merece, y éste conduce a alcanzar los objetivos globales y al éxito en el mundo de los negocios.

Luego precisa Chiavenato, (2009) que

Al pretender evitar el fracaso y las tensiones que los cambios en el mercado puedan generar a los trabajadores lo cual impide el cumplimiento de sus metas sino que también se debe tener en cuenta la motivación para lograr una tranquilidad emocional, ya que el desempeño de una organización depende de la unión de diversos factores críticos que van más allá de la tecnología y estrategia, tales como el talento humano, ya que sin este las organizaciones no pueden hacer nada, ellas son el dinamismo que las impulsa (p. 236).

La motivación en las organizaciones permite alinear los objetivos personales de los empleados con los organizacionales, además de ser capaces de satisfacer necesidades y llenar sus propias expectativas, permitiendo así mejorar la productividad, razón por la que las grandes empresas e incluso las PYMES han implementado la motivación en los colaboradores como parte de sus procesos, esto con el único fin de lograr que se realicen las actividades con entrega y compromiso, sin ejercer ninguna presión sobre ellos, por el contrario se evidencia una autonomía por alcanzar los objetivos organizacionales al igual que los suyos propios, generando autosatisfacción por el deber cumplido” (Piñeros y Rosas 2018, p. 11)

Es fundamental, que las compañías organizacionales logren que su personal, se encuentren adecuadamente motivados para alcanzar los objetivos organizacionales y personales. En la actualidad uno de los problemas más perentorios que encaran las organizaciones empresariales modernas es encontrar la manera de motivar al personal para que pongan más perseverancia en sus labores y acrecentar la complacencia e provecho en su labor.

Sabater (2017) afirmaba que la conducta de una persona está regida por los impulsos del inconsciente y sólo tendrá mayor fuerza los motivos y necesidades de un determinado momento que los conduzca a realizar una actividad, siendo la expectativa el factor el que permite satisfacer la necesidad de acuerdo con su propia experiencia y la accesibilidad limitada lo que pueda encontrar en su camino para satisfacer dicha necesidad, las organizaciones se han

dado cuenta que deben alejarse de los métodos “comando y control”, y acercarse a “aconsejar y acordar.

Según Yajaira (2012) cuando

un empleado se siente motivado y satisfecho, alcanza un desempeño superior en la realización de su trabajo. Se evidencia entonces, la necesidad de mejorar la satisfacción como condición previa a cualquier otra medida de la empresa para mejorar su gestión, ya que, la insatisfacción lleva a fuertes actitudes negativas hacia las organizaciones, hacia sus decisiones y hacia lo que ella signifique. Cabe decir, que mientras exista insatisfacción en los trabajadores verán negativamente todas las medidas tomadas por la empresa y difícilmente las apoyarán, lo que a su vez hará muy improbable el éxito y eficacia de tales medidas. (p. 4)

En la actualidad la empresa investigada presenta problemas en tres niveles:

a. A nivel empresa en las áreas de:

- Logística.
- Recursos.
- Gestión.

b. A nivel de los jefes: Falta de liderazgo.

c. A nivel del personal:

- Desmotivación.
- Políticas administrativas.

La empresa no se le ha dado utilidad al papel de la motivación en el logro de metas, incentivos y mecanismos necesarios para motivar e influir sobre sus dependientes lo que trae como resultado que los trabajadores no ostenten el grado de atracción o interés que los impulsen a consumir sus labores, así como también se genere un declive en el desempeño, ausentismo y rotación laboral originado por la carencia de elementos motivacionales.

El inconveniente de la motivación, es primordial en todo tipo de organizaciones empresariales, dado que si el personal no se encuentra motivado en la forma adecuada el consumidor (interno o externo) soportan los resultados que ocasionan los trabajadores poco o totalmente insatisfechos, que producen artículos u ofrecen servicios de baja calidad.

Finalmente, plantean Gutiérrez y Orihuela, (2014) que es esencial que la empresa logre que el personal, que en ella labore, se encuentre adecuadamente motivado para alcanzar los objetivos organizacionales y personales.

1.1.2. *Formulación del Problema*

En base a lo referido en líneas anteriores se formula los siguientes problemas de investigación:

¿Cómo se presenta el perfil de los de motivación que presentan los trabajadores de la empresa Mg trading del rubro Data Center en la región de Moquegua 2019 y su comparación según sexo, edad, nivel educativo, área laboral y nivel laboral?

1.2. Antecedentes de la Investigación

Montoya (2019) en su investigación con un enfoque cuantitativo y de alcance descriptivo, diseño no experimental, que tuvo como objetivo describir los aspectos motivacionales presentes en los conductores de una empresa transportadora del sector logístico en la ciudad de Medellín. Se tuvo una muestra de 20 conductores. Se utilizó el instrumento Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) Toro (1992) y para el análisis de los datos fue empleado el programa estadístico SPSS. Esta prueba es un instrumento psicológico diseñado para identificar y valorar objetivamente 15 factores de motivación, de aplicación individual y grupal, consta de 75 ítems los cuales están ligados a la motivación interna, medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo y motivación externa. Finalmente, se concluyó que los conductores se encuentran medianamente motivados, en el primer factor

encontramos que la motivación interna con una puntuación alta es el reconocimiento, por su lado el que puntea más bajo es el logro. Por su parte en los medios preferidos la aceptación a la norma presenta una puntuación alta, mientras la expectación es quien nos da el porcentaje más bajo. La motivación externa es quien presenta la desviación más significativa tanto en su puntuación baja con el factor de promoción, como en su puntuación alta el cual es el grupo de trabajo.

Piñeros y Rosas (2018) realizaron una investigación descriptiva que tuvo como objetivo de la investigación es resaltar la importancia de la motivación como base fundamental dentro de una organización para mejorar el desempeño de los colaboradores y así mismo lograr los objetivos organizacionales. Así mismo, sustentar la falta de motivación en la planta de producción de la empresa Crear impresión Offset Digital S.A.S constituida legalmente desde el años 2006 registrada ante la Cámara de Comercio, compuesta por 20 empleados de los cuales 9 hacen parte del departamento de producción, que es nuestro enfoque de estudio, al presentar un nivel considerable de desmotivación. Esta organización cuenta con 12 años de experiencia en el mercado, trayectoria mediante la cual ha logrado posesionarse dentro del mismo con clientes muy representativos que le han permitido fortalecerse como proveedor, entre ellos (Claro-Telmex, Productos Roche, Banco Agrario y Banco BBVA, entre otros). Cuenta con personal de confianza que le permite tener estabilidad en su mano de obra, sin embargo al catalogarse como una pequeña empresa por su número de empleados, la alta gerencia deja de lado la importancia de motivarlos para mejorar su rendimiento. Al ser una empresa pequeña, no genera la necesidad en la alta gerencia de invertir en motivación al personal, donde se evidencie que la relación entre empleador y empleado no es únicamente salarial sino que además es importante su bienestar y desarrollo personal. La empresa tiene empleados muy antiguos, situación que permite tergiversar el verdadero valor de la motivación, porque se confunde el empoderamiento con el supuesto de bienestar, lo que hace que se convierta en el

campo preciso a estudiar para brindar herramientas estructuradas y comparables que justifiquen la necesidad de implementar la motivación organizacional sin que se tenga en cuenta el número de empleados con el que cuenta la empresa.

Marín, y Placencia, (2017) realizaron una investigación de tipo descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional y tuvo como objetivo Establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laborales del personal de Socios en Salud Sucursal Perú asimismo también determinar el nivel de motivación laboral del personal según la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg y determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de acuerdo con las dimensiones del instrumento Font Roja. Se aplicó a 136 trabajadores los cuestionarios: Cuestionario de Motivación Laboral (Cuestionario de Frederick Herzberg) y 3) Cuestionario de Satisfacción Laboral (Cuestionario Font Roja). Se concluye: La mayor proporción del personal de SES se encuentra medianamente motivado. La mayor proporción del personal de SES se encuentra medianamente satisfecho. Por último, se llega a la conclusión de que a mayor grado de motivación laboral, mayor grado de satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú.

Muñoz (2017), en su investigación descriptiva que tuvo como objetivo relacionar la Motivación Laboral y Bienestar Laboral en personal de la venta. Aplicó a 90 trabajadores el Cuestionario de motivación para el trabajo (cmt), cuestionario de bienestar laboral general (qblg). Encontró que los resultados de las pruebas (Cuestionario de motivación para el trabajo), indicaron que algunos de los factores motivacionales tenían una capacidad predictiva sobre el bienestar psicosocial y los efectos colaterales tales como eran el reconocimiento y la supervisión, mientras que la que predecía los efectos colaterales era el sueldo. También se observa que no existe ninguna diferencia significativa entre las puntuaciones de los hombres (15.71), y mujeres (15.71), respecto al bienestar psicosocial y los efectos colaterales.

Sulca (2015) en la presente investigación de corte descriptivo correlacional, que estudia a la División Policial - 1 Lima Cercado (Región Policial Lima), se investigará a las Secciones de Investigación Criminal (SEINCRI) de las 10 comisarías que dependen de dicha unidad policial, por cuanto, de la problemática general, los bajos niveles de motivación y la escasa efectividad de los servicios prestados, es la más representativa de dicho problema. De los 120 efectivos policiales que laboran en las SEINCRI se ha extraído una muestra No Probabilística de Tipo Intencionada de 93 personas a las que se les ha entrevistado con cuestionarios que han permitido conocer el impacto de la motivación en su labor diaria que desempeñan. Los resultados son positivos porque ha permitido validar las hipótesis de las variables; Independiente: Motivación, así como la dependiente: Efectividad, demostrándose que hay relación directa entre los indicadores Factor Motivador y Factor Higiene (Motivación) con los indicadores Procesos Operativos y Procesos Administrativos (Efectividad). Como aporte se propone un modelo de gestión humana basada en entender y comprender al efectivo policial antes que imponerle el impresionante andamiaje de leyes, reglamentos, directivas y órdenes para que se desempeñe con eficiencia, eficacia; sobre todo efectividad, que es el enfoque de la presente tesis. De ahí se van a generar las estrategias de motivación. Las conclusiones y recomendaciones se ajustan en éste sentido.

Moreno (2017) realizó una investigación de corte cuasi experimental que se basa en el desarrollo de un programa de motivación basado en la satisfacción laboral para mejorar el rendimiento del personal realizado en la sub área catastro técnico de la empresa SEDALIB S.A. - Trujillo”, que cuenta con 23 trabajadores en campo y 4 en oficina, en el periodo Enero 2017 – Junio 2017. El programa se aplicó a los 23 trabajadores de campo, debido a que la sub área, estaba afectada por el incumplimiento de metas, en este caso, debido al bajo rendimiento de sus colaboradores. La falta de motivación laboral, origina un bajo compromiso por parte del personal hacia su trabajo. Es por ello que se realizó un estudio respecto a la motivación del

trabajador y se implementó un programa de motivación laboral basado en la satisfacción laboral, que tiene como finalidad mejorar el rendimiento del personal en la sub área Catastro Técnico de SEDALIB S.A. Para realizar el diagnóstico inicial, se aplicaron dos encuestas tipo Likert: test de motivación laboral y evaluación del rendimiento laboral. Uno de los resultados más importantes, luego de aplicar el programa, fue la mejora del 26 % más en el indicador de Productividad y Responsabilidad en el trabajo, que se verán reflejadas, en el cumplimiento de las metas de Catastro Técnico. Y finalmente podemos concluir que un programa de motivación laboral aplicado correctamente influye de manera positiva en el rendimiento laboral.

Tirado (2015), en un trabajo descriptivo y tuvo como objetivo Describir los aspectos motivacionales presentes en los colaboradores de servicios generales de la Corporación Universitaria Lasallista. Se evaluó a 13 colaboradores de servicios generales de la Corporación Universitaria Lasallista – Caldas, con el cuestionario de motivación para el trabajo (CMT), logra evidenciar que la afiliación es el factor motivacional interno con el puntaje de más alta frecuencia, como medio preferido para obtener retribuciones en el trabajo, se observó que el factor con más frecuencia es la aceptación de normas y valores; el cual se manifiesta en comportamientos de apoyo y el factor con menor frecuencia para estas personas es la aceptación a la autoridad. En conclusión, Evidencian que el factor motivacional más característico entre los participantes es el salario, con la frecuencia más alta al contrario que el contenido del trabajo es el factor con la frecuencia más baja.

Yajaira (2012) en su investigación descriptiva de campo, estuvo orientada a Analizar la Motivación de los trabajadores del Departamento de Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias de la Salud en la Universidad de Carabobo, para el mejoramiento en el desempeño laboral. La misma estuvo enmarcada en un estudio, cabe destacar, que será tomado como colectivo a investigar a los trabajadores del Departamento de Recursos Humanos en la Facultad de Ciencias de la Salud, que cuenta con una población de ocho (08) trabajadores en total, por

lo que forman la población objeto de estudio. A fin de analizar la recolección de información para dar respuesta a los objetivos planteados se seleccionó y se aplicó el cuestionario como instrumento de recolección de datos, en este sentido estuvo elaborado bajo la escala de Likert. Sus resultados arrojaron que existe una desmotivación por parte de los trabajadores del departamento objeto de estudio, cabe destacar que los factores que conforman la motivación tales como liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales, ambiente laboral, entre otros, inciden en la motivación de los mismos, lo cual se ve reflejado en su desempeño laboral, viéndose afectado negativamente este último, por lo que se formularon varias recomendaciones.

García y Forero (2013), en su investigación Ex post facto retrospectivo de grupo único y tuvo como objetivo determinar la motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional, encontraron que las condiciones motivacionales y de satisfacción laboral de las personas se relacionan con el compromiso asumido en el cambio organizacional, tanto la motivación como la satisfacción laboral impactan sobre el cambio organizacional lo cual puede tener influencia en el campo de la psicología organizacional y gestión de recursos humanos. La satisfacción laboral es fundamental para cualquier tipo de trabajo, puesto que en las personas el bienestar no sólo es significativo para ellas mismas, sino también su productividad y calidad al momento de presentar resultados a la organización. Se aplicó a 76 participantes el cuestionario de Motivación en el Trabajo (CMT), Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, llegándose a los siguientes resultados: Los factores de motivación más notables en cuanto al cambio organizacional son el poder y el reconocimiento; además, la cultura de cambio se vincula de manera positiva con la motivación de logro.

Olvera (2013), en su investigación de tipo Mixta, diseño transversal correlacional-causal, con el fin de establecer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal Administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani Obras y

Proyectos. Se aplicó a 38 trabajadores el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT), donde encontró que los factores motivacionales de mayor influencia en el personal son el Salario, que es un factor extrínseco y el reconocimiento que es un motivador intrínseco, lo cual se correlaciona ya que la puntuación más alta se ve reflejada en la remuneración y los ascensos son considerados los indicadores de logros y éxito.

Reales, (2012) cuya investigación de tipo descriptivo que se llevó a cabo con Empleados de un Instituto de Poligrafía de la Ciudad de Bogotá, se aplicó el cuestionario de motivación para el trabajo (CMT) a 31 trabajadores, obteniéndose los siguientes resultados: este arroja que el factor motivacional interno que predomina en la población es el reconocimiento (73.2%), como medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo se encontró que el factor requisición tiene el puntaje más alto (67.1%), por último se determinó que el factor motivacional externo de mayor porcentaje (77.1%), corresponde a salario. En conclusión, se mostraron que no hay diferencias reveladoras en cuanto a las diferencias motivacionales entre las personas que tiene un tipo de contrato a término indefinido y las personas que tiene un contrato por prestación de servicios.

Ramírez et al. (2008) en su estudio se plantea como diseño de la investigación es no experimental y tuvo como objetivo general de la investigación, determinar si la motivación laboral es factor fundamental para el logro de los objetivos de la organización, enfocado a una empresa manufacturera de tubería de acero. Se aplicó el método de estudio de casos como procedimiento de análisis de la realidad. La población de la muestra son 10 personas de área operativa (7 obreros generales y 3 supervisores) y 10 personas del área administrativa (2 Gerentes, 3 Jefes de área y 5 auxiliares). Se aplicó una encuesta que consta de 8 enunciados, el diseño se utilizó la escala Likert de Pérez, (1994). Se determinaron los factores que motivan al recurso humano a desempeñar su trabajo con calidad, así como la relación que guarda la motivación laboral con la productividad y la satisfacción de cada persona. Se llegó a las

siguientes conclusiones: 1. La mayoría de los encuestados manifestaron estar *en desacuerdo*, al considerar que los sueldos y salarios no son la fuente principal de motivación en los empleados, consideran que existen otras fuentes de motivación, entre las cuales mencionaron: la estabilidad en el empleo, el reconocimiento por la labor desempeñada, y las posibilidades de promoción. 2. La mayoría de los encuestados manifestaron estar *en desacuerdo*, al considerar que la motivación laboral debe de ir en función al grado de escolaridad. 3. La mayoría de los encuestados manifestaron estar *de acuerdo*, al considerar que la motivación laboral debe de estar en función del puesto que ocupa cada persona. 4. La mayoría de los encuestados manifestaron estar *completamente de acuerdo*, al considerar que la motivación laboral es importante para la satisfacción laboral. 5. La mayoría de los encuestados manifestaron estar *completamente de acuerdo*, al considerar que la motivación laboral incrementa la productividad. 6. La mayoría de los encuestados manifestaron estar *completamente de acuerdo*, al considerar que la motivación laboral incrementa la calidad en el trabajo. 7. La mayoría de los encuestados manifestaron estar *completamente de acuerdo*, al considerar que la motivación laboral es fundamental para el logro de los objetivos de la organización.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar el perfil de los niveles de motivación que presentan los trabajadores de la empresa Mg trading del rubro Data Center en la región de Moquegua 2019 y su comparación según sexo, nivel educativo, área laboral y nivel laboral.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Realizar el ajuste de las medidas psicométricas: validez de constructo y confiabilidad de la escala de motivación en la obtención de los datos.

2. Describir los niveles de motivación que presentan los trabajadores de la empresa Mg trading del rubro Data Center en la región de Moquegua 2019.
3. Hallar la variable de control (sexo, edad, nivel educativo, área laboral y nivel laboral) de mayor explicación de la motivación que presentan los trabajadores de la empresa Mg trading del rubro Data Center en la región de Moquegua 2019.
4. Comparar los promedios de motivación que presentan los trabajadores de la empresa Mg trading del rubro Data Center en la región de Moquegua 2019 según sexo, nivel educativo, área laboral y nivel laboral.

1.4. Justificación de la Investigación

a. Desde el punto de vista teórico. Mencionaban Espada-García (2006) que la motivación es un factor emocional básico para el ser humano y para cualquier profesional, estar motivado significa realizar las tareas cotidianas sin apatía y sin un sobreesfuerzo adicional; aunque para unos el trabajo o las actividades de todo orden pueden representar una carga, para otros es un acicate, un revulsivo y a veces una liberación.

Para Steers et al, (2004); Arrieta y Navarro, (2008) la motivación es uno de los constructos fundamentales en psicología, puesto que proporciona el motor de la conducta. A pesar de este papel clave para comprender la conducta humana e influir en el desempeño y otros comportamientos laborales, diversos autores han señalado la falta de nuevos marcos teóricos globales que aporten claridad conceptual en el área de la motivación

La motivación según Deckers (2010), es el proceso que inicia, guía y mantiene el comportamiento orientado a objetivos. Para Pritchard y Ashwood, (2008) es el proceso por el que un individuo se mueve a la acción el proceso por el que se coloca la energía para maximizar la satisfacción de necesidades En cuanto a la motivación laboral Pinder, (2008) afirmaba que

es el conjunto de fuerzas energéticas que inician las conductas laborales y determinan su forma, dirección, intensidad y duración.

b. Desde el punto de vista práctico. Para Ramírez, et al (2008) “El hecho de manejar información sobre cómo guiar a los trabajadores hacia desempeños sobresalientes, puede orientar las iniciativas e intervenciones empresariales respecto a cómo, a través de la motivación se pueden lograr los objetivos de la organización” (p. 146).

Refería Yajaira (2012) que

Una organización no es más que un conjunto de personas, y son éstas las que intentan llevar a buen puerto la misión y los objetivos por la que fue creada la misma. Encontrar, desarrollar y mantener una motivación laboral adecuada tiene una relevancia práctica esencial. El hecho de manejar información sobre cómo guiar a los trabajadores hacia desempeños sobresalientes, puede orientar las iniciativas e intervenciones empresariales respecto a cómo, a través de la motivación se pueden lograr los objetivos de la organización. (p. 9)

Para Piñeros y Rosas (2018)

las empresas que motivan a sus empleados son estables y reconocidas por parte de su personal, esto es base fundamental para alcanzar objetivos propios y laborales de una forma didáctica y amable, permitiendo beneficiar a todos quienes hacen parte de ese equipo de trabajo. La motivación organizacional no es un gasto, es una responsabilidad social, en medio de un mundo globalizado donde solo ve al ser humano como una herramienta de trabajo y que día tras día es remplazada por las maquinas. (p. 13)

c. Desde su Importancia. Definitivamente, las consecuencias de esta exploración son trascendentales para la estructura organizacional, ya que admitirá estar al corriente si la motivación laboral que se entrega en cada una de las áreas de la organización es la más

conveniente para alcanzar los objetivos planteados por la dirección de planificación organizacional.

Por otro lado, a nivel académico, la actual investigación brindará una serie de herramientas, teóricas y metodológicas para aquellos estudiantes que sientan expectativas sobre el estudio de la motivación para obtener sus licenciaturas o grados académicos. Así mismo, suministrará una contribución a la estudiosa, en la aplicación de los conocimientos teóricos y metodológicos adquiridos en mejorar y optimizar los niveles motivacionales en la organización empresarial.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis Conceptual

Por el tipo de investigación descriptiva no es necesario formular una hipótesis conceptual.

1.5.2. Contrastación de las Hipótesis Estadísticas

Para los objetivos específicos 1 y 2 no se formulan hipótesis estadísticas por ser objetivos específicos descriptivos.

Hipótesis 1 (objetivo específico 3)

Ho: No existe asociación de los niveles de motivación que presentan los trabajadores de la empresa Mg trading del rubro Data Center en la región de Moquegua 2019 según sexo, edad, nivel educativo, área laboral y nivel laboral.

Hi: Existe asociación de los niveles de motivación que presentan los trabajadores de la empresa Mg trading del rubro Data Center en la región de Moquegua 2019 según sexo, edad, nivel educativo, área laboral y nivel laboral

Hipótesis 2 (objetivo específico 4)

Ho: No existe diferencias del promedio de motivación que presentan los trabajadores de la empresa Mg trading del rubro Data Center en la región de Moquegua 2019 según sexo, edad, nivel educativo, área laboral y nivel laboral.

Hi: Existe diferencias significativas del promedio de motivación que presentan los trabajadores de la empresa Mg trading del rubro Data Center en la región de Moquegua 2019 según sexo, edad, nivel educativo, área laboral y nivel laboral.

II. Marco Teórico

2.1. La Motivación Laboral

2.1.1. Conceptualización

La historia de la psicología de la motivación es el intento de una disciplina por comprender los aspectos dinámicos de la conducta. Y cuando decimos esto nos referimos a las variables responsables tanto del *inicio e intensidad* del comportamiento, como de la *dirección* del mismo. El propio concepto de motivación no es sino un constructo hipotético que designa a una serie de variables que están relacionadas con estas dos dimensiones conductuales (Chóliz (2004, p.13)

Según Chóliz (2004) la motivación no puede observarse directamente, pero sí la conducta motivada (todas lo están de alguna manera). La premisa principal es que el análisis de la motivación debe atender a dos cuestiones importantes. En primer lugar, a las condiciones que hacen que el organismo esté impelido a realizar la conducta. Puede tratarse de condiciones externas o internas, físicas o mentales, observables o inobservables que crean un estado de necesidad de actuar. Pero también es necesario analizar los objetivos que se pretenden con el comportamiento, ya que en la mayoría de los casos la conducta no es un mero reflejo. Y aún en el caso de los reflejos automáticos, estos pueden modificarse por las consecuencias que tienen sobre el ambiente o en el propio organismo que los ejecuta. (p.101)

Los motivos son las causas o razones que impulsan y dirigen la conducta de las personas para obtener ciertas metas. Tienen una participación vital en los procesos de configuración de

la conducta de los individuos para la consecución de sus objetivos. Los motivos influyen de modo transversal en el proceso de generación del comportamiento, en tanto afectan a la percepción del estímulo o incentivo como tales; aportan valencia a los mismos generando una emoción o tensión proactiva a la acción; influyen sobre el comportamiento en calidad y cantidad (compromiso, perseverancia); y aportan significado y valor a la recompensa o refuerzo que se deriva del comportamiento (Valderrama, 2012).

La selección natural ha favorecido la existencia de ciertos motivos básicos íntimamente relacionados con la supervivencia (alimentación, reproducción, escape y evitación de peligros) y otra serie de motivos secundarios que responden a necesidades psicológicas para garantizar la integridad y crecimiento de los individuos y la especie humana (Palmero y Martínez, 2008).

La motivación posiblemente tenga mucho que ver con la activación del sistema reticular activador ascendente y la corteza cerebral. De igual forma, el propósito y la intención conductual caracterizan y definen ciertos sistemas motivacionales, mientras que no pueden entenderse algunas conductas motivadas sin la consecución de determinados incentivos, pese a lo cual, otras parecen movilizarse precisamente por impulsos internos ajenos a las consecuencias externas. El problema de esto es que todos los planteamientos son ciertos (en parte) pero la motivación, en sí, no es exclusivamente ni actividad neuronal, ni propósito, ni incentivo exterior, ni causa interna (Chóliz, 2004, p. 6)

Para Chiavenato, (2002, p. 69) “El comportamiento de los individuos en las organizaciones está determinado por todas esas series de prácticas organizativas y por la tendencia de la actividad que cada uno de ellos realiza hacia sus propios objetivos”.

Chiavenato, (2007), indicaba que:

Las organizaciones están conformadas por personas, de las cuales dependen para conseguir sus objetivos y cumplir sus misiones. A su vez, las organizaciones son un medio para que las personas alcancen sus objetivos individuales en el menor tiempo

posible, con el menor esfuerzo y mínimo conflicto, muchos de los cuáles jamás serían logrados con el esfuerzo personal aislado. Las organizaciones surgen para aprovechar la sinergia de los esfuerzos de varios individuos que trabajan en conjunto. (p. 6)

La motivación laboral no ha seguido el ritmo de desarrollo conceptual de otros constructos ligados a la gestión como el liderazgo, la toma de decisiones, la negociación, los grupos y equipos y el diseño organizacional (Steers et al., 2004). Estos autores señalan que las teorías de motivación que se incluyen en las ediciones más recientes de los libros de texto sobre gestión y comportamiento organizacional datan de la década de 1960, en clara referencia al modelo de McClelland (1961). Por ello, invitan a los investigadores a desarrollar nuevos modelos de motivación laboral y desempeño acordes con los requerimientos de la nueva era.

Según Valderrama (2018) hasta ahora, no se dispone de un marco conceptual ampliamente aceptado que aporte claridad sobre cómo se estructuran y organizan los motivos humanos. Así, muchos autores han abogado por el desarrollo de una taxonomía científica que pueda promover el desarrollo del campo, permitiendo la comunicación entre los investigadores, la integración de los hallazgos y teorías y la generación de modelos causales (Ford y Nichols, 1987; Austin y Vancouver, 1996; Chulef, et al, 2001; Reiss, 2004, Kanfer, 2009).

Para Valderrama (2018) las taxonomías deben ser comprensivas, parsimoniosas e internamente consistentes. Los intentos previos de desarrollar dicha taxonomía (Wicker, et al, 1984; Ford y Nichols, 1987; Reiss, 2004), muestran algunas limitaciones, por lo que no han conseguido instaurarse como un modelo básico sobre el que apoyarse para la investigación y experimentación. (p. 8)

Según Forbes (2011) estas limitaciones son:

- Mezclan motivos básicos derivados de necesidades fisiológicas y motivos sociales o cognitivos.
- Se inscriben en un paradigma teórico dominante o en una estrecha área de interés.

- Tratan los motivos como fuerzas discretas, sin examinar las relaciones entre ellos.

Por lo tanto planteaba Valderrama (2018, p. 8) que “En consecuencia son necesarios nuevos modelos de motivación que organicen la desconcertante variedad de constructos teóricos existentes”.

Reiss (2004) señalaba que identificar y clasificar los fines de la conducta humana debe ser un tema central para la Psicología.

2.1.2. Definiciones de Motivación

a. Motivación. Reeve, (1994) afirmaba que "la conducta no la provoca nunca un solo motivo, sino que está en función de una pluralidad de motivos dominantes y subordinados que actúan juntos en forma compleja"

Por otro lado, Koenes (1996, p.191) conceptualiza a la motivación humana como “un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos en su comportamiento”.

Afirmaban Stoner et al. (1996) lo siguiente:

La motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía. (p. 484)

Según Delgado (1999) que la motivación es el proceso mediante el cual las personas, al realizar una determinada actividad, deciden desarrollar unos esfuerzos encaminados a la consecución de ciertas metas y objetivos a fin de satisfacer algún tipo de necesidad y/o expectativa, y de cuya mayor o menor satisfacción va a depender el esfuerzo que decidan aplicar en acciones futuras.

Señalaban Koontz y Wehrich (1999, p. 501) que: "La motivación son los factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en un sentido particular y comprometido"

Para Roussel (2000) la motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados.

Según Koontz, y Welhrich, (2002, p. 462) "la motivación "es un término genérico que se aplica a toda clase de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares, es decir, que realizan aquellas cosas que con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a los subordinados a actuar en la forma deseada".

Así mismo, Koontz, y Welhrich, (2002, p. 300) "es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados".

Para Bateman et al. (2004) la motivación es el conjunto de fuerzas que llenan de energía, dirigen y sostienen los esfuerzos de una persona.

Concibe Robbins, (2004) que la motivación como aquellos procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta.

González (2008) quien menciona que es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo, porque también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable.

Sintetiza Quiroz (2019), algunos conceptos de motivación según varios autores, lo cual permite su comprensión desde diversas perspectivas que están descritas en la tabla 1:

Tabla 1*Conceptos de motivación*

Autor (es)	Año	Concepto
Herzberg	1959	La motivación indica hacer algo porque resulta importante hacerlo.
Dorsch	1985	Se basa fundamentalmente en conservar culturas y valores corporativos que guíen a un alto desempeño, de forma que favorezcan tanto los intereses de la organización como la de los individuos. Es la intención o impulso que mantiene la fuerza de la acción y marca la dirección a seguir.
Maslow	1991	Es la que nos impulsa a satisfacer las necesidades desde las más bajas denominadas de déficit (fisiológicas) hasta las más altas de la jerarquía (autorrealización).
Mahillo	1996	Es el primer paso que nos lleva a la acción.
Peiro y Prieto	1996	El impulso de diferente origen que orienta a la persona a desempeñarse de una forma positiva o negativa en el trabajo.
Bisquerra	2000	Es un constructo teórico-hipotético que designa un proceso complejo que causa la conducta. En el intervienen múltiples variables que influyen en la activación, direccionalidad, intensidad y coordinación del comportamiento encaminado a lograr determinadas metas
Robbins	2003	Es la voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual
Sexton	2009	Proceso de estimular a un individuo para que realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador.
Chiavenato	2009	Es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea
Woolfolk	2010	Estado interno que incita, dirige y mantiene la conducta.
Dessler	2011	Es un reflejo o deseo que tiene una persona de satisfacer ciertas necesidades
Stoner	2015	Lo que hace que las personas funcionen
Palmieri & De Oliveira	2015	son las consecuencias obtenidas por el trabajador desde el ejercicio de sus funciones y por la permanencia en un empleo u ocupación
Benavides	2017	Es un aspecto esencial en todos los contextos laborales en cuanto permite determinar qué actividad realizará el trabajador con mayor emprendimiento, factor que estará directamente ligado a su desempeño laboral y consecuentemente en la eficiencia y los resultados de la organización en la cual se encuentra vinculado

Fuente: Quiroz (2019, p. 10)

b. Motivación Laboral. “Los gerentes motivan a sus subordinados cuando con su accionar estimulan en los empleados impulsos y deseos que los inducen hacia un actuar deseado” (Koontz, 1991, p.388)

Según Koontz y Welhrich (2002, p. 462) la motivación laboral es un “término genérico aplicable a toda clase de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares, que realizan aquellas cosas que con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a los subordinados a actuar en la forma deseada”.

Planteaba Robbins (2004) que:

La motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Dice que los administradores motivan a sus subordinados, o sea, que realizan cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a los subordinados a actuar de determinada manera. (p. 155)

Según Robbins, (2006, p. 168) considera a la motivación como:” la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzos hacia las metas organizacionales, condicionadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual”.

Para Ramírez et al. (2008, p. 149) “la motivación, dentro del ámbito laboral, es definida actualmente como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados”.

Manifestaba Madrigal (2009), que la motivación se refiere a la búsqueda de los elementos que permitan conducir los esfuerzos de las personas hacia direcciones específicas ha sido una constante, así como encontrar elementos, que permitan a canalizar el esfuerzo la energía, y la conducta de los colaboradores hacia el logro de los objetivos, que buscan las organizaciones y los propios empleados.

2.1.3. Dimensiones

Establecía Chóliz (2004) que

La mayoría de las concepciones teóricas reconocen que el proceso motivacional contiene dos dimensiones fundamentales que lo definen y caracterizan, que son la *dirección* y la *intensidad*. Mediante la dirección se hace referencia a la tendencia a acercarse o evitar un determinado objetivo o meta. La intensidad da cuenta de la magnitud de la conducta de acercamiento o evitación. La forma de abordar dichas dimensiones, así como el énfasis que confieran a alguna de las variables intervinientes, será lo que diferencie a las múltiples teorías que sobre la motivación se han dado. (p. 14)

Refería Madsen (1973) que en función de las dos dimensiones principales: *dirección* e *intensidad* podemos clasificar las variables implicadas en este proceso en energéticas, direccionales y vectoriales: Variables energéticas serían el impulso o la activación, por ejemplo. Variables direccionales las expectativas, valencias, estímulos discriminativos, o valores y variables vectoriales la necesidad, el conflicto o los refuerzos.

2.1.4. Dinámica de la Motivación Laboral

Planteaban Navarro et al. (2007, citado por Montoya 2019) estos autores llevaron a cabo un estudio con el fin de analizar a nivel descriptivo la dinámica de la motivación laboral. Según los resultados de esta investigación las dinámicas encontradas se comportan en su mayoría de forma no lineal con un porcentaje muy elevado de dinámicas moviéndose entre la no linealidad y el azar, la mayor parte de las series temporales relativas a las variables analizadas no muestran estacionalidad alguna mientras que el comportamiento de la motivación parece indicar que ésta no se detiene nunca y tampoco parece estar a la espera de estimulación externa para que se active el comportamiento motivado.

2.1.5. Proceso de Motivación

Ha resaltado Reeve (1994) que la existencia de un proceso motivacional, se refiere a un flujo dinámico de estados internos que ocasionan la acción humana. Este ciclo consta de cuatro etapas principales, que son:

- 1) anticipación: la persona tiene alguna expectativa de la emergencia de un motivo, caracterizado como un estado de privación y de deseo de conseguir una determinada meta.
- 2) activación y dirección: el motivo es activado por un estímulo extrínseco o intrínseco. Luego, se genera la conducta activa y el feedback de rendimiento. Así, la persona genera conductas para aproximarse a un objeto meta o bien alejarse de algún objeto aversivo.
- 3) conducta activa y retroalimentación del resultado: Mediante la retroalimentación éxito - fracaso, el individuo evalúa la efectividad de su acción dirigida y puede reorientar su conducta en el caso de no haber obtenido la satisfacción inicial.
- 4) resultado: la persona vive las consecuencias de la satisfacción del motivo.

Ramírez et al. (2008) referían que

Ya sea desde el modelo de Davis y Newstrom (1993, p. 150) o de Reeve (1994), el proceso de la motivación surgiría de una demanda interna del organismo que corresponde al motor de la acción que se retroalimenta de sus consecuencias. Es, por tanto, un sistema autorregulado y dinámico que se adapta al contexto en el que debe satisfacer su urgencia y que se rige por los resultados de sus iniciativas.

2.1.6. Teorías Explicativas de la Motivación

La motivación puede ser entendida desde tres puntos de vista o modelos explicativos: la perspectiva fisiológica, la perspectiva conductual y la perspectiva cognitiva. Estas miradas son el resultado de una sistematización de la información existente y deberán ser entendidas sobre la base que los seres humanos son una totalidad que actúa, piensa y siente de manera

integrada. Los puntos de vista se diferencian básicamente en el acento que realizan en la causa de la motivación; sin embargo, sus teorías poseen muchos puntos en común que deben ser considerados altamente complementarios. (Ramírez et al., 2008, p. 163)

a. **Perspectiva fisiológica**

Parte del fundamento que la plataforma de la motivación es eminentemente biológica, planteando que "*explorar cómo los sistemas nervioso y endocrino inciden en los motivos y las emociones*" (Reeve, 1994). Se ocupa de la manera en que el cuerpo se prepara para la acción, en el entendido que la conducta es una compleja interacción entre estructuras cerebrales y los sistemas nervioso y endocrino (Reeve, 1994).

b. **Perspectiva conductual de la motivación**

1. **Motivación extrínseca**

Se establece que la motivación extrínseca es cuando sus comienzos están en el ecosistema donde se circunscribe el individuo.

“La motivación Extrínseca se da cuando se trata de despertar el interés motivacional de la persona mediante recompensas externas, como por ejemplo dinero, ascensos, etc. Otra característica de la Motivación Extrínseca es que los motivos que impulsan a las persona a realizar la acción son ajenos a la propia acción, es decir, están determinados por esas recompensas externas. Con lo que el fin es conseguir esos intereses o recompensas, y no la propia acción en sí. Como su propio nombre indica, la Motivación Extrínseca esta relación con todo lo referente al exterior, a diferencia de la Motivación Intrínseca o interna. (Méndez, 2015 citados por Piñeros y Rosas 2018)”.

Reeve, (1994), considera que las causas fundamentales de la conducta se encuentran fuera y no dentro de la persona.

Planteaban Ramírez et al. (2008) que

el estudio de este tipo de motivación se relaciona con dos conceptos fundamentales: recompensa y castigo. Tanto las recompensas como los castigos ocurren después de una determinada conducta y afectan la probabilidad futura de ocurrencia de dicha conducta. Una recompensa es un objeto ambiental atractivo que se da después de una secuencia de conducta y aumenta las probabilidades de que esa conducta se vuelva a dar” (Reeve, 1994). Por otra parte, un castigo se refiere a “un objeto ambiental no atractivo que se da después de una secuencia de comportamiento y que reduce las probabilidades de que esa conducta se vuelva a dar (Reeve, 1994). Los dos procesos de aprendizaje que subyacen a las recompensas y los castigos son el condicionamiento clásico y el condicionamiento operante. (p. 164)

Para Reeve, (1994) La capacidad de discriminar entre consecuencias positivas y negativas es una función del condicionamiento operante Las conductas pueden tener cuatro consecuencias posibles:

- 1) Refuerzo positivo (cualquier estímulo que cuando está presente aumenta las probabilidades de que se dé la conducta).
- 2) Refuerzo negativo (cualquier estímulo aversivo que aumenta la probabilidad que se presente la conducta debida que la persona con su conducta reduce o elimina la presencia del estímulo hostil).
- 3) Castigo (cualquier estímulo que cuando está presente disminuye la probabilidad de que se produzca una respuesta, ya sea mediante la imposición de un estímulo aversivo y la retirada de un estímulo positivo).
- 4) Extinción o no refuerzo (fin de estímulo que anteriormente reforzaba la conducta)

Proponían Davis y Newstrom, (1993) que existen programas específicos de reforzamiento para lograr que las personas realicen determinados tipos de conductas. El reforzamiento puede ser continuo o parcial. Los programas continuos se producen cuando un

reforzador acompaña cada conducta de la persona. Este nivel es recomendable para fomentar un aprendizaje rápido. El reforzamiento parcial ocurre cuando solamente se refuerzan algunos comportamientos correctos. Dentro de este tipo de programa hay cuatro formas:

- a) Intervalo fijo: el reforzamiento ocurre después de un determinado período.
- b) Intervalo variable: se ofrece reforzamiento después de varios períodos.
- c) El de radio fijo: el reforzamiento se da después de un número determinado y fijo de conductas.
- d) El de radio variable: el reforzamiento se da después de un número variable de conductas.

La motivación extrínseca satisface las dos primeras necesidades de la escala de Maslow (1964), o necesidades inferiores: las fisiológicas y las de seguridad. Se denomina <<extrínseca>> porque tiende a la satisfacción de estas necesidades a partir de aspectos externos a la propia tarea, como las retribuciones económicas (monetarias o en especie), o las características del contrato laboral (fijo, eventual, etc.). Esta motivación es más propia de las personas para las que la actividad laboral no es un fin en sí misma, sino un medio para obtener otros fines. Las personas con las características del modelo X de McGregor incrementarían su motivación a partir de elementos de esta clase (Ramírez et al., 2008, p. 165).

2. Motivación intrínseca

Asumía Herrnstein (1977), que la conducta puede ser por sí misma un potente reforzador, poseer valor motivacional intrínseco y no debe ser simplemente un instrumento para alcanzar el refuerzo.

Referían Hackman y Oldman (1980 citados por Piñeros y Rosas 2018), que la Motivación Intrínseca se presentara si los estados afectivos positivos o negativos del sujeto varían según la calidad percibida en la ejecución del puesto, de manera que una persona presentara motivación intrínseca si experimenta sentimientos positivos cuando ejecute bien sus tareas, y sentimientos negativos si rinde mal.

Así mismo, Hackman y Oldman (1980) presentaron un <<Modelo de las características del trabajo>> en el que señalan que la motivación laboral intrínseca se produce cuando se dan en la persona tres <<estados psicológicos críticos>>: significatividad del trabajo, responsabilidad personal sobre los resultados de su trabajo y conocimiento de esos resultados.

Para Allison, (1983) y Timberlake, (1984) podrían dar cuenta del aspecto principal de la motivación intrínseca, que es el hecho de que en algunos casos la propia ejecución conductual tendría poderes reforzantes, de forma que no sería preciso apelar a cualquier otra contingencia externa, que será, por definición, menos eficaz, hecho éste que es lo que caracteriza a las conductas motivadas intrínsecamente.

Planteaba Reeve, (1994) cuando las personas realizan actividades para satisfacer necesidades de causación personal autodeterminación, efectividad o curiosidad entonces actúan por motivación intrínseca, cuando la conducta está autorregulada y surge de los intereses, curiosidades, necesidades y reacciones personales.

Ha determinado Reeve (1994) que las actividades intrínsecamente motivantes suelen ser complejas, novedosas e imprevisibles. Los estímulos y acontecimientos nuevos provocan en la persona curiosidad y tendencia a la exploración. Al respecto, Berlyne (1967) afirma que la complejidad, la novedad y la imprevisibilidad son propiedades que conducen a la exploración, la investigación, la manipulación y, en definitiva, a la motivación personal.

Mihal y Csikszentmihalyi (1975, en Reeve, 1994) ha denominado "flujo" al estado de concentración en el que se da una implicación absoluta en la actividad. Durante el flujo, la acción de la persona se da sin esfuerzo alguno, es una sensación donde la persona siente el control total sobre sus habilidades y la interacción con la actividad.

Si las personas se auto – perciben como competentes, auto determinantes y/o curiosas, tienden a querer reengancharse con la misma actividad porque la competencia, la autodeterminación y la ilusión son experiencias inherentemente satisfactorias (Reeve, 1994).

Deci y Ryan (Reeve, 1994) sostienen que las actividades que provoquen percepciones de competencia aumentarán la motivación intrínseca, mientras que las actividades que provoquen percepción de incompetencia o falta de habilidad la reducirán.

Las personas auto-determinadas se perciben a sí mismas iniciando acciones, seleccionando los resultados deseados y seleccionando una línea de acción determinada que los conduzca a los resultados deseados (Reeve, 1994).

Según Chóliz (2004, p. 37) “la motivación intrínseca la define de forma operativa como “los factores que inducen a la realización de ciertos patrones conductuales que se llevan a cabo frecuentemente y en ausencia de cualquier contingencia externa”.

La distinción entre factores intrínsecos y extrínsecos tiene un atractivo intuitivo considerable para las empresas, especialmente en tiempos de escasez (Ambrose y Kulik, 1999). Sin embargo, ante la proliferación de publicaciones científicas sobre la motivación intrínseca, Reiss (2004) considera que nada justifica clasificar los objetivos finales en una categoría unitaria y global. Afirma que, frente a lo que llama la “teoría unitaria de la motivación intrínseca”, la teoría evolutiva sugiere un modelo multifacético de motivación.

c. **Perspectiva cognitiva de la motivación**

Según Ramírez et al. (2008) esta teoría se centra en los procesos mentales o pensamientos como causales internas que llevan a la acción. Se preocupa de la forma en que las personas entienden el mundo en el que viven y cómo la cognición lleva a la persona a comportarse en su medio ambiente.

Para Reeve, (1994) los hechos ambientales inciden a los sentidos humanos aportando las vivencias sensoriales que procesa el sistema nervioso central. La información es atendida, transformada, organizada y elaborada al tiempo que se recupera de la memoria información que eventualmente facilita el procesamiento de los nuevos datos. De acuerdo al significado de la información, se generarán expectativas, metas y planes que serán agentes activos que

potenciarán la aparición de fenómenos motivacionales que dirigirán el comportamiento hacia una secuencia de acción particular. Una vez realizada la conducta se producen las consecuencias, que serán sometidas a evaluación y explicación y afectarán nuevamente los procesos cognitivos.

Las personas comprenden el mundo que las rodea en el procesamiento activo de la información, donde la información entrante se transforma, sintetiza, elabora, almacena, recupera y finalmente utiliza (Neisser, 1967; Aderson, 1980, en Reeve, 1994).

Este proceso provoca la adquisición del conocimiento que, al ser utilizado, genera en las personas la construcción de planes y metas, que constituyen una suerte de impulsores de la acción. Los pensamientos serán el principal modo en que la cognición conduce a la acción. La acción se encuentra bajo control cognitivo y es el resultado de la actividad interna, cerebral de las imágenes que se forman, de las expectativas que se cumplen, las memorias que entran en la conciencia" (Reeve, 1994).

Así mismo, Reeve, (1994) afirmó que la conducta era principalmente intencionada y correspondía a una manifestación de la cognición o del conocimiento. La persona utiliza hipótesis, expectativas y estrategias para alcanzar sus metas y evitar sus obstáculos. La cognición y los conocimientos serán la base de una expectativa según la cual una meta ambiental particular podía satisfacer una exigencia corporal.

Cuando la persona inicia la tarea con un nivel de motivación intrínseca baja, las metas a corto plazo aumentan la competencia, porque le confieren a la persona una mayor sensación de competencia. Por otra parte, si el nivel motivacional intrínseco inicial es alto, serán las metas a largo plazo las que aumentarán la motivación intrínseca (Reeve, 1994).

2.1.7. Orientaciones Teóricas sobre Motivación

Las teorías de motivación se han clasificado en teorías de contenido y teorías de proceso. Las teorías de contenido exploran el aspecto direccional, es decir, el tipo de necesidades que

los individuos tratan de satisfacer con su comportamiento, los objetivos que seleccionan en función de sus necesidades o motivos. Las teorías de proceso explican cómo funciona la motivación (Campbell et al., 1970).

Chóliz (2004) sintetiza en la tabla 2 las Principales orientaciones teóricas sobre motivación y principios en los que se basan

Tabla 2.

Principales orientaciones teóricas sobre motivación y principios en los que se basan

Orientaciones teóricas	Principales autores	Principio motivacional
a. Teorías biológicas	Lorenz, Tinbergen, Eibl-Eibefeldt.	-Homeostasis. -Modelo hidráulico (nivel de energía e instigadores) -Instinto
	Duffy; Hebb; Humphreys y Revelle; Lindsley; Malmö; Yerkes y Dodson. Carlsson; Derryberry y Tucker; Eysenck; Gray; Lacey; Swerdlow y Koob.	-Homeostasis. -Activación general -Homeostasis. -Diferentes sistemas de activación (cortical, subcortical, psicofisiológica)
b. Teorías basadas en la personalidad	McDougall	-Instinto.
	Condry, Csikszentmihalyi;; Decir;; deCharms; Glucksberg; Leeper; Ryan.	-Motivación intrínseca. -Necesidad de competencia y control.
	Adler, Allport; Cattell; Goldstein; Maslow; McClelland; Murray.	-Motivos de logro, poder, afiliación -Autorrealización. -Necesidades personales. -Pulsión, <i>erg</i> .
c. Teorías conductuales	Freud; Horney; Jung	-Energía psíquica -Pulsión. -Hedonismo
	Brown; Dollard; Hull; Miller; Mowrer; Spence; Taylor. Skinner –	-Impulso, <i>drive</i> .
d. Teorías cognitivas	Abramson; Seligman; Teasdale Atkinson; Bandura; Tolman, Lewin	Refuerzo (incentivo) Controlabilidad, contingencia -Expectativa. -Matriz expectativa-valor.
	Brehm; Festinger; Newcomb; Rosenberg	-Consistencia; congruencia; disonancia.
e. Teorías emocionales	Ajzen; Fishbein; Tolman. Olds; Milner; Pfaffmann;; Young, Berlyne, Harlow	-Propósito, intención -Hedonismo -Necesidad de estimulación.

Fuente: Chóliz (2004, p. 9-10)

En la abundante literatura científica existente sobre motivación se percibe una dificultad para integrar los modelos teóricos, ya que parecen proyectarse hacia objetos de interés distintos. Con el fin de ofrecer una visión global de la motivación. (Navarro y Quijano, 2003)

2.1.8. Teorías de la Motivación laboral:

Según Ramírez et al. (2008) se han dado muchas explicaciones sobre la motivación laboral, sobre las variables que motivan a las personas a llevar a cabo una tarea. Incluso son varias las clasificaciones que se han hecho de estas teorías, como:

- 1) La clasificación más clásica de Campbell, Dunnette y otros (1970) en teorías de contenido, que tratan de describir los aspectos y factores específicos que motivan a las personas a trabajar, y reconocen que todas las personas tienen necesidades innatas, aprendidas o adquiridas, y teorías en proceso, que se centran en la descripción de la forma de potenciar, dirigir y terminar la conducta en el trabajo.
- 2) La clasificación de Locke (1969, 1969) que se distingue entre teorías basadas en las necesidades, en los valores, teorías de las metas y de la auto-eficacia.
- 3) La más actual de Kanfer (1995), que propone un modelo heurístico de constructor y teorías motivacionales y agrupa las distintas teorías en función de los constructores que cada una considera centrales para la motivación (por ejemplo: necesidades o intereses, motivos, elección cognitiva, intenciones, objetivos, auto-regulación), ordenando estos constructor desde los más dístales o alejados de la acción concreta a los más proximales o cercanos a esa acción. (p. 152)

Así mismo, Quiroz (2019), sintetiza las principales teorías sobre motivación laboral:

Tabla 3*Teorías sobre motivación laboral*

Autor (es)	año	Teoría	Resumen
Maslow	1943	Teoría de las Necesidades	Este autor distingue cinco necesidades humanas de orden inferior y superior que se encuentran jerarquizadas, y tan pronto se satisface una se dispara la siguiente y así sucesivamente. Las de orden inferior son las de supervivencia, y las de orden superior contribuyen a una persona a crecer y desarrollarse. Lo que motiva al individuo es la satisfacción de la necesidad de autorrealización o auto actualización que es el deseo de ser todo lo que uno es capaz de ser, tendencia a ser lo que se puede ser, y que suele darse cuando el sujeto está inmerso en un estado de experiencia cumbre.
Skinner	1953	Teoría del Refuerzo	La motivación surge producto de refuerzo positivo que proceden del exterior y por tanto el sujeto no controla
Herzberg	1959	Teoría Bifactorial	Lo que motiva es la disposición de factores motivadores en el trabajo (aspectos intrínsecos, referidos al contenido del trabajo mismo) que permiten que el sujeto pueda sentirse satisfecho en su puesto de trabajo.
McGregor	1960	Teoría Y	Lo que motiva al individuo es el desarrollo del potencial humano a través de la satisfacción de las necesidades de orden superior, como la necesidad de autorrealización. Es decir, que esta es una teoría humanista, reconoce en el empleado el valor de ser humano integral y además tiene fe en su potencial de desarrollo
McClelland	1961	Teorías de las necesidades	La motivación surge por la satisfacción de las necesidades sociales de logro (éxito en las tareas que implican evaluación del rendimiento) poder (dominio y control del comportamiento de otros) y afiliación (establecimiento de relaciones interpersonales cercanas).
Adams	1963	Teoría de la equidad	Se alude a la tendencia del ser humano a evaluarse en comparación con los demás y en el grado de justicia o equidad que las personas perciben con la organización. Recuperación de la equidad o reducción de la inequidad percibida entre lo que aporta y recibe el sujeto en comparación con lo que aportan y reciben los demás.
Vroom	1964	Teoría de la expectativa - valencia	Se considera que el determinante fundamental de la motivación humana debe buscarse en las creencias, las expectativas y las anticipaciones que una persona realiza respecto a situaciones futuras. La conducta humana es una función de tres variables multiplicativa (la expectativa, la instrumentalidad y la valencia del resultado).
Deci & Ryan	1985	Teoría de la Autodeterminación	La motivación es el hecho de poder autorregular, controlar la propia conducta que se consigue a través de satisfacción de la necesidad de competencia (consecución de retos acordes con las propias capacidades) especialmente la necesidad de autodeterminación (libertad de control por parte del sujeto, plena autonomía de las acciones).
Locke & Latham	1990	Teoría del Establecimiento de Metas	La motivación es un proceso racional y consciente donde la persona tiene la capacidad de establecer metas de distinta índole. Es decir, que las metas son la base de la motivación y dirigen la conducta.

Kahn	1992	Teoría de la Presencia Psicológica en el Trabajo	Lo que motiva es la emergencia de la presencia psicológica, que es un estado experiencial que consiste en estar completamente atento, conectado con otras personas y con el trabajo, absolutamente centrado en lo que se realiza y experimentando un sentido de globalidad favorece el crecimiento personal (Esta teoría supone una interesante forma de abordar el procedimiento motivacional, aunque el autor en su inicio no se había planteado construir una teoría sobre motivación).
Csikszentmihalyi	1997	Teoría del Flujo	Constituye un intento de explicar lo que sucede cuando un individuo realiza una actividad que le genera tanto placer que lo incita a realizarla de nuevo. Para el autor, lo que motiva es el disfrute pleno mientras se está realizando una actividad en la que se está absolutamente concentrado y en la que se da un ajuste entre retos-habilidades del sujeto que es motivador para él.
Bandura	1997	Teoría Social Cognitiva	Subraya el carácter auto-regulador del individuo, que se observa a sí mismo, genera expectativas sobre su eficacia y sobre los resultados que puede conseguir. Lo que motiva al individuo es el establecimiento de expectativas de autoeficacia, las cuales van a determinar las metas que se fija el individuo, la disposición a dedicar esfuerzo y persistir en ellas.
Navarro & Quijano	2003	Teoría de la Complejidad	Estos autores se dieron a la tarea de construir un modelo complejo para el estudio de la motivación integrando elementos extraídos tanto de las teorías de contenido como de las de procesos. En su modelo incluyeron variables ampliamente contrastadas en la investigación tradicional (motivos, percepción de autoeficacia y percepción de instrumentalidad) obteniendo unos resultados que muestran que el modelo propuesto es estable sólo cuando el patrón de cambio en la variable motivos es caótico y que en los demás casos se producen dinámicas explosivas (los valores de todas las variables crecen hasta el infinito) o implosivas (los valores de todas las variables decrecen hasta cero) que resultan inverosímiles

Fuente: Quiroz, (2019, p. 12)

Planteaba Robbins, (1994) que han aparecido, además, modelos integradores de algunas teorías al considerar que éstas son enfoques parciales, no contrapuestos, de una misma realidad, y que una conceptualización integradora supondrá una superación de esa parcialidad y , por tanto, una explicación más precisa y fiel de la motivación laboral.

2.1.9. Factores que favorecen la Motivación Laboral

Los colaboradores motivados canalizarán sus esfuerzos en la búsqueda del cumplimiento de las metas organizacionales, ya que serán parte de sus propios objetivos, dentro de los factores que favorecen la motivación se encuentran: mediar en los conflictos que dificultan el desarrollo en el trabajo, clara comprensión y conocimiento del desarrollo del trabajo, facilitar tareas que incrementan el desafío, la responsabilidad y la libertad, ayudar al

desarrollo de habilidades personales, animar y favorecer la creatividad (García, 2012 citado por Piñeros y Rosas, 2018)

2.1.10. *Secuencia entre necesidad y conducta motivada*

Inicialmente Murray (1938) postulaba la existencia de instigadores externos (press) que incitarían al organismo a una reacción unitaria del mismo modo que la propia necesidad. Definió tanto press como necesidades, que pueden facilitar o interferir con la reacción unitaria propia de una necesidad determinada. Distinguió entre -press y -press, para diferenciar entre las características objetivas del estímulo (-press) y la interpretación de los estímulos externos por parte del individuo (-press).

Así mismo, Hull (1943), consideraba que la conducta que permite la reducción del estado de necesidad es la que será reforzada y aparecerá en condiciones similares posteriormente. La combinación entre el estímulo y la respuesta que reduce la necesidad constituyen el hábito, que será tanto más consolidado cuanto mayor número de asociaciones acontezcan. Así pues, la necesidad tiene como funciones tanto inducir la reacción conductual mediante el impulso, como participar en la formación de hábitos mediante reforzamiento.

Planteaba Chóliz (2004) que

la complejidad de la conducta humana y las condiciones en las que se presenta obligan a tener en cuenta que suelen acontecer simultáneamente diferentes necesidades, que incluso pueden exigir conductas motivadas distintas. Aquélla que sea más intensa, será probablemente la que determine la conducta a realizar, siempre que no exista una grave discrepancia con los antecedentes situacionales, o las consecuencias que aparezcan tras su ejecución. Pero conforme la conducta motivada se lleve a cabo puede disminuir el grado de necesidad (si la conducta motivada modifica los factores que la determinan) y, por lo tanto, será la siguiente en la jerarquía la que instigue la nueva reacción

comportamental (que, además puede haber aumentado en intensidad por el paso del tiempo). El organismo irá ejecutando diferentes conductas motivadas sucesivamente para disminuir los distintos estados de necesidad que vayan apareciendo. (p. 22)

Maslow en 1954, quien expuso una ordenación jerárquica de las necesidades humanas, desde las fisiológicas primarias de supervivencia, hasta la necesidad superior de autorrealización. Conforme se satisfacen las necesidades inferiores aparecen otras de orden superior que determinan la conducta motivada. Hasta que no se satisface una necesidad, el individuo depende de la misma y la conducta y el resto de procesos psicológicos están dirigidos para satisfacerla. Las demás consideraciones pierden importancia. Para Maslow el orden en el que se satisfacen dichas necesidades es jerárquico, comenzando por las necesidades de supervivencia (fisiológicas y de seguridad) y siguiendo por las de amor y pertenencia, estimación y autorrealización.

La privación del objetivo de la conducta motivada, que puede ser tanto fisiológico, como social, o personal, provoca un estado de necesidad por alcanzar dicho objetivo. Es el propio estado de necesidad el responsable de incitar mediante el impulso las conductas apropiadas para conseguir el objetivo que se precisa obtener. Una vez alcanzado éste, se reduce la necesidad y deja de haber conducta motivada hasta que de nuevo haya una situación que favorezca un estado de necesidad subsiguiente. (Chóliz, 2004, p. 21)

2.1.11. De la motivación a la satisfacción laboral

Para las teorías de la expectativa la satisfacción laboral se identifica con <<un estado anticipado>>positivo causado por las recompensas de todo tipo derivadas de lo laboral (Vroom, 1979).

Weiner (1986) La motivación para trabajar se refiere a disposiciones de conducta, es decir, a la clase y a la selección de la conducta, así como a su fuerza e intensidad, mientras que

la satisfacción laboral se centra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él.

Las teorías de la motivación consideran la satisfacción laboral principalmente <<como un sistema fisiológico-psicológico de reacción y de sentimiento de la persona trabajadora>> (Weiner, 1992).

Para Ramírez, (2008, p. 171) la satisfacción laboral

influye sobre la percepción del valor de la recompensa, y por tanto, sobre el esfuerzo realizado para hacer el trabajo. Para las teorías del equilibrio la satisfacción laboral se produce cuando no existe tensión emocional porque el valor subjetivo de la recompensa obtenida es similar al de la recompensa esperada. En caso de que el valor subjetivo de la recompensa obtenida sea inferior al de la esperada se produce insatisfacción laboral. Finalmente, Ramírez et al. (2008, p. 172)

en un primer momento la motivación es anterior a la satisfacción al ser previa al trabajo, pero una vez que este se realiza, el grado de satisfacción que reporte influirá en la dinámica interactiva de la motivación al menos en cuanto es un refuerzo positivo de la conducta laboral orientada a una meta concreta. A su vez, la motivación como orientadora de la acción incide en la satisfacción laboral en tanto orienta y condiciona la cantidad de la expectativa que evidentemente va a influir en que dados unos resultados de la conducta laboral se evalué su grado como suficiente y satisfactorio.

III. Método

3.1. Tipo de investigación

Desde el punto de vista metodológico la investigación está basado en el enfoque cuantitativo, es de tipo descriptiva. Hernández et al. (2010) afirman que los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

El tipo de investigación es de tipo No Experimental porque de acuerdo a Kerlinger, (2004), se afirma que la investigación no experimental es una indagación empírica y sistemática en la cual el científico no tiene un control directo sobre las variables independientes porque sus manifestaciones ya han ocurrido o porque son inherentemente no manipulables. Las inferencias acerca de las relaciones entre variables se hacen, sin una intervención directa a partir de la variación concomitante de la variables dependientes e independientes.

Por el tipo de obtención de datos, la investigación es transversal dado que la obtención de los datos se obtendrán en un solo momento, a diferencia de la investigación longitudinal que es sometido a varias evaluaciones a través del tiempo.

3.2. Ámbito espacial y temporal

Se aplicó las encuestas en trabajadores de la empresa Mg trading del rubro Data Center en la región de Moquegua entre los meses de Agosto a Diciembre del 2019.

3.3. Variables:

3.3.1. Variable de la investigación

- Motivación laboral

3.3.2. Variables de control:

- ◆ **Sexo:** Masculino – Femenino.
- ◆ **Edad:** 20 – 29 años; 30 – 39 años; 40 – 49 años.

- ◆ **Nivel laboral:** Operarios – Técnicos – Profesionales
- ◆ **Tipo de labor:** Administrativos – operarios – supervisión
- ◆ **Nivel educativo:** secundaria – técnico superior - superior

3.3.3. Definición operacional de la variable de investigación

Estará dado por el puntaje total y niveles obtenidos en la escala que se especifica en el rubro

3.5.

3.3.4. Operacionalización de la variable

Variable	Dimensiones e ítems	Tipo de escala	Instrumento
Motivación laboral	Logro (1, 4, 7, 10,13),	Ordinal Puntaje total de la escala Puntaje por dimensiones	Motivación laboral de Steers y Braunstein, (1976)
	Poder (2, 5, 8,11, 14)	Nominal Niveles o categorías: Deficiente Bajo Moderado Alto Excelente	
	Afiliación (3, 6, 9 12, 15).		

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

La población estuvo conformada por 118 trabajadores tanto del sexo masculino como femenino, cuyas edades están en un rango de 20 a 49 años.

3.4.2. Muestra

El muestreo fue de tipo censal, porque se evaluará a toda la población. Por lo tanto, la muestra estará conformada por 118 trabajadores que representa el 100% de la población de estudio.

3.4.3. Características de la muestra investigada

En la tabla 4 y la figura 1 se describen y representa la distribución de la muestra según el sexo, reportándose que el 59.3% pertenecen al sexo masculino y que el 40.7% pertenecen al sexo femenino.

Tabla 4

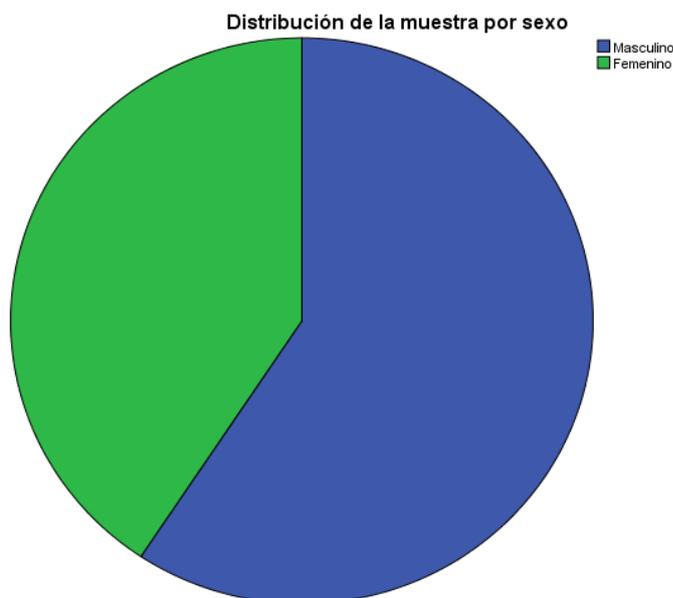
Distribución de la muestra por sexo

Sexo de la muestra	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	70	59.3%
Femenino	48	40.7%
Total	118	100,0

Fuente: 118 encuestados de la empresa Mg trading del rubro Data Center en la región de Moquegua entre los meses de agosto a diciembre del 2019

Figura 1

Representación de la muestra según el sexo.



Nota: En la figura 1 se representa porcentualmente la distribución de la muestra según el sexo en una gráfica por sectores descritos en la tabla 4.

En la tabla 5 y la figura 2 se describen y representa la distribución de la muestra por grupos etarios de 10 años cada uno, donde podemos observar que el 45.8% de la muestra pertenecen al grupo de 20 - 29 años; que el 35.6% de la muestra pertenecen al grupo de 30 – 39 años y que el 18.6% de la muestra pertenecen al grupo de 40 - 49 años.

Tabla 5

Distribución de la muestra por grupos etarios

Grupos etarios	Frecuencia	Porcentaje
20 - 29 años	54	45.8%
30 - 39 años	42	35.6%
40 - 49 años	22	18.6%
Total	118	100.0%

Fuente: 118 encuestados de la empresa Mg trading del rubro Data Center en la región de Moquegua entre los meses de agosto a diciembre del 2019

Figura 2

Representación de la muestra según grupos etarios.



Nota: En la figura 2 se representa porcentualmente la distribución de la muestra según grupos etarios en una gráfica por sectores descritos en la tabla 5.

En la tabla 6 y la figura 3 se describen y representa la distribución de la muestra por nivel laboral, donde podemos observar que el 62.7% de la muestra pertenecen al grupo operario; que el 15.3% de la muestra pertenecen al grupo técnicos y que el 22% de la muestra pertenecen al grupo profesional.

Tabla 6

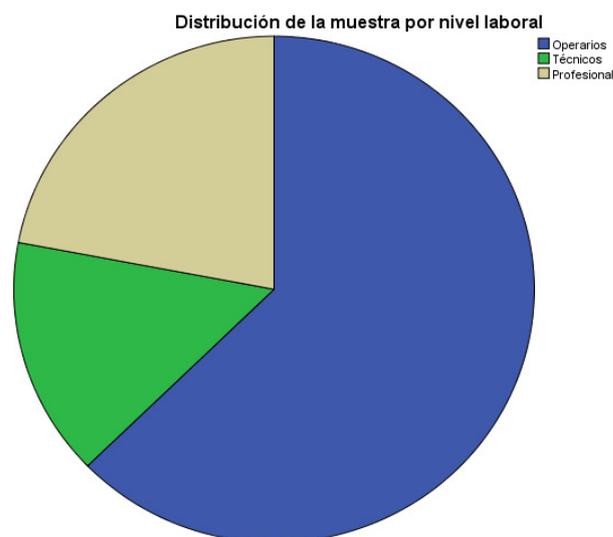
Distribución de la muestra por nivel laboral

Nivel Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Operarios	74	62.7%
Técnicos	18	15.3%
Profesional	26	22.0%
Total	118	100.0%

Fuente: 118 encuestados de la empresa Mg trading del rubro Data Center en la región de Moquegua entre los meses de agosto a diciembre del 2019

Figura 3

Representación de la muestra según nivel laboral.



Nota: En la figura 3 se representa porcentualmente la distribución de la muestra según el nivel laboral en una gráfica por sectores descritos en la tabla 6.

En la tabla 7 y la figura 4 se describen y representa la distribución de la muestra según el nivel de estudios, donde podemos observar que el 49.2% de la muestra tiene un nivel de estudios hasta quinto de secundaria; que el 28.8% de la muestra solo tiene un nivel de estudios técnico y que el 22% de la muestra tienen un nivel de estudios universitarios.

Tabla 7

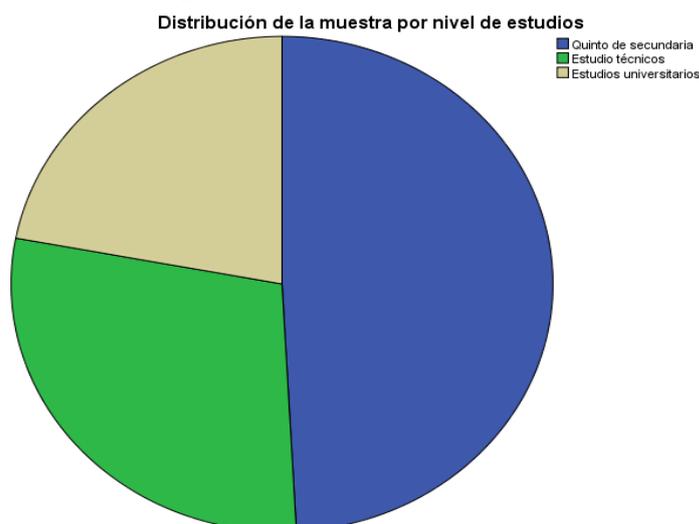
Distribución de la muestra por nivel de estudios

Nivel de estudios	Frecuencia	Porcentaje
Quinto de secundaria	58	49.2%
Estudios técnicos	34	28.8%
Estudios universitarios	26	22.0%
Total	118	100.0%

Fuente: 118 encuestados de la empresa Mg trading del rubro Data Center en la región de Moquegua entre los meses de agosto a diciembre del 2019

Figura 4

Representación de la muestra según nivel de estudios.



Nota: En la figura 4 se representa porcentualmente la distribución de la muestra según el nivel de estudios en una gráfica por sectores descritos en la tabla 7.

En la tabla 8 y la figura 5 se describen y representa la distribución de la muestra según el sexo y grupos etarios, donde podemos observar que en el grupo etario de 20 a 29 años el 28% es de sexo masculino y el 17.8% es de sexo femenino; en el grupo etario de 30 a 39 años el 19.5% son de sexo masculino y el 16.1% son de sexo femenino y en el grupo etario de 40 a 49 años se puede observar que el 11.9% son de sexo masculino y el 6.8% de sexo femenino.

Tabla 8

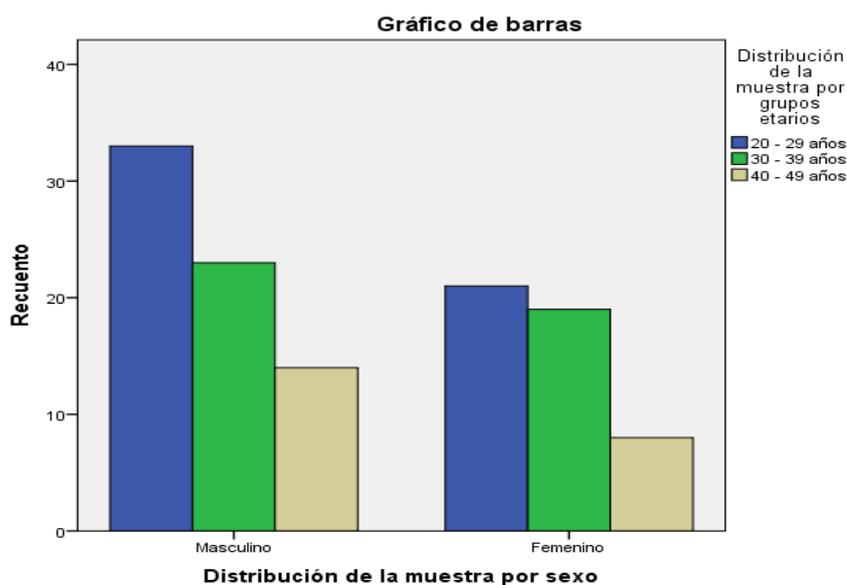
Distribución de la muestra por sexo y por grupos etarios

Distribución según sexo		Distribución por grupos etarios			
		20 – 29 años	30 – 39 años	40 – 49 años	Total
Masculino	Recuento	33	23	14	70
	% del total	28.0%	19.5%	11.9%	59.3%
Femenino	Recuento	21	19	8	48
	% del total	17.8%	16.1%	6.8%	40.7%
Total	Recuento	54	42	22	118
	% del total	45.8%	35.6%	18.6%	100%

Fuente: 118 encuestados de la empresa Mg trading del rubro Data Center en la región de Moquegua entre los meses de agosto a diciembre del 2019

Figura 5

Representación de la muestra según sexo y grupos etarios



Nota: En la figura 5 se representa porcentualmente la distribución de la muestra según el sexo y por grupos etarios en una gráfica de barras descritos en la tabla 8.

En la tabla 9 y la figura 6 se describen y representa la distribución de la muestra según el sexo y nivel laboral, donde podemos observar que en el nivel laboral Operarios el 41.6% es de sexo masculino y el 21.2% es de sexo femenino; en el nivel laboral Técnico el 5.1% son de sexo masculino y el 10.2% son de sexo femenino y en el nivel laboral Profesional se puede observar que el 12.7% son de sexo masculino y el 9.3% de sexo femenino.

Tabla 9

Distribución de la muestra por sexo y por nivel laboral

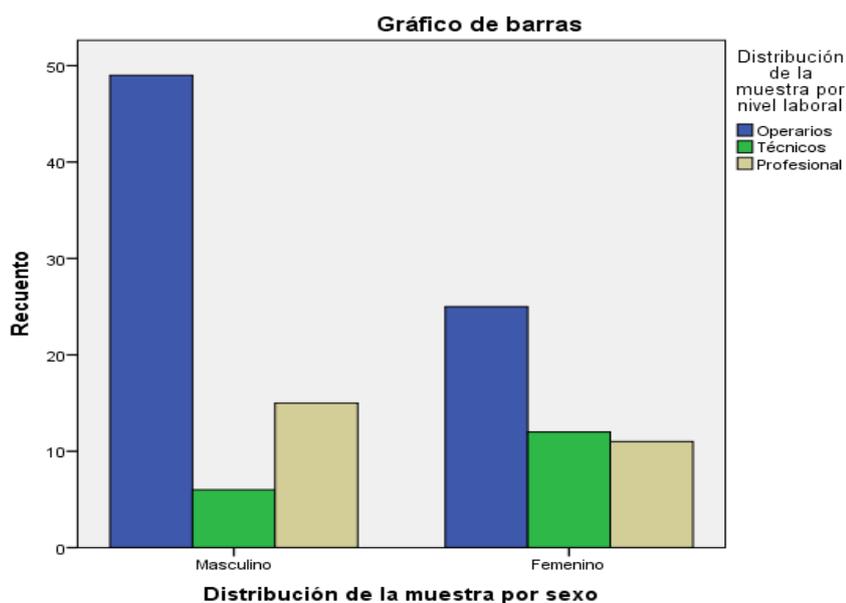
Distribución según sexo		Distribución por nivel laboral			
		Operario	Técnico	Profesional	Total
Masculino	Recuento	49	6	15	70
	% del total	41.6%	5.1%	12.7%	59.3%
Femenino	Recuento	25	12	11	44
	% del total	21.2%	10.2%	9.3%	40.7%
Total	Recuento	54	42	22	118
	% del total	62.7%	15.3%	22.0%	100%

Fuente: 118 encuestados de la empresa Mg trading del rubro Data Center en la región de

Moquegua entre los meses de agosto a diciembre del 2019

Figura 6

Representación de la muestra según sexo y nivel laboral.



Nota: En la figura 6 se representa porcentualmente la distribución de la muestra según el sexo y el nivel laboral en una gráfica de barras descritos en la tabla 9.

En la tabla 10 y la figura 7 se describen y representa la distribución de la muestra según el sexo y nivel laboral, donde podemos observar que en el nivel de estudios hasta quinto de secundaria el 29.7% es de sexo masculino y el 19.5% es de sexo femenino; en el nivel de estudios técnicos el 16.9% son de sexo masculino y el 11.9% son de sexo femenino y en el nivel de estudios universitarios se puede observar que el 12.7% son de sexo masculino y el 9.3% de sexo femenino.

Tabla 10

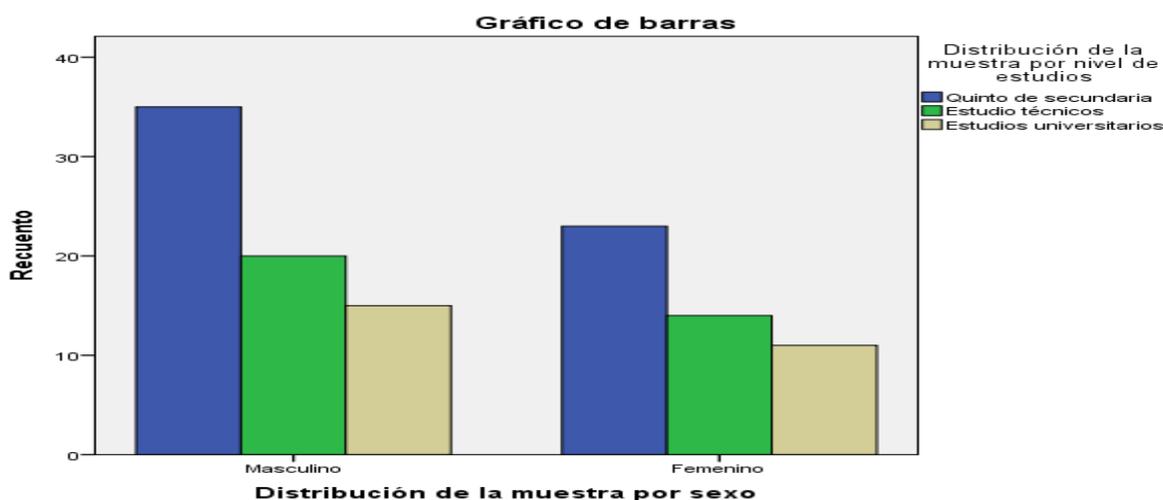
Distribución de la muestra por sexo y por nivel de estudios

Distribución según sexo		Distribución por nivel de estudios			Total
		Quinto de secundaria	Estudios técnicos	Estudios universitarios	
Masculino	Recuento	49	6	15	70
	% del total	29.7%	16.9%	12.7%	59.3%
Femenino	Recuento	25	12	11	44
	% del total	19.5%	11.9%	9.3%	40.7%
Total	Recuento	54	42	22	118
	% del total	49.2%	28.8%	22.0%	100%

Fuente: 118 encuestados de la empresa Mg trading del rubro Data Center en la región de Moquegua entre los meses de agosto a diciembre del 2019

Figura 7

Representación de la muestra según sexo y nivel de estudios.



Nota: En la figura 7 se representa porcentualmente la distribución de la muestra según el sexo y el nivel laboral en una gráfica de barras descritos en la tabla 10.

3.5. Instrumento

3.5.1. Escala de Motivación Laboral de Steers y Braunstein,

Validada por dichos autores en 1976. La encuesta está basada en los planteamientos de David McClelland y fue diseñada con la técnica de Likert. Consta de 15 ítems, cada uno de los cuales contiene una afirmación para ser calificada por el entrevistado en una escala cualitativa de 1 a 5, dándose mayor puntuación cuanto más esté con la afirmación planteada.

Los puntajes obtenidos acorde con las normas establecidas en la aplicación del instrumento, permiten clasificar el grado de motivación como alto, medio o bajo; según la calificación asignada a cada una de las 15 preguntas, es posible conocer si la necesidad predominante es de logro, poder o afiliación.

En el instrumento aplicado se puede observar, que he considerado datos demográficos como sexo, grado de instrucción, estado civil y tiempo de servicio, debido a que son parte del objetivo de la investigación y con ello poder relacionarlo con los resultados de la encuesta seguida.

Así mismo la encuesta plantea un total de 15 preguntas teniendo para las respuestas una escala de importancia de 0 a 5 en tres parámetros, es decir, que para responder se utiliza una escala del 3 al 5 en acuerdo, y de 0 al 2 en desacuerdo, dándose mayor puntuación cuanto más de acuerdo esté con la afirmación planteada.

El grado de motivación laboral se determina sumando los puntajes obtenidos en cada una de las 15 preguntas, lo cual permite clasificar el grado de motivación en: Alto (de 50 a 75), Medio (de 49 a 25) y Bajo (menor de 25).

Para identificar el tipo de necesidad predominante en materia de motivación, las preguntas son agrupadas en 3 columnas donde se coloca la puntuación obtenida en cada una de las respuestas; posteriormente se procede a sumar el total obtenido en cada una de ellas. La columna que obtenga la puntuación más alta define el tipo de necesidad predominante:

Preguntas de Logro (1, 4, 7, 10,13), Preguntas de Poder (2, 5, 8,11, 14) y Preguntas de Afiliación (3, 6, 9 12, 15). Se considera resultados positivos o favorables si los valores obtenidos en las 3 (Logro, Poder y Afiliación) o en 2 de ellas se encuentran relativamente cercanos, ya que se puede determinar un equilibrio.

Los resultados son negativos si existe una desigualdad marcada entre las 3 necesidades o si el puntaje estuviera más alto en poder y bajo en logro y afiliación, lo que demostraría un afán por manipular y/o conseguir que los demás se comporten de acuerdo a deseos que obedecen a intereses personales.

Previo el análisis de los resultados se verificó la confiabilidad del instrumento mediante dos técnicas. El valor del Alfa de Cronbach obtenido fue de 0.564 (es importante notar que este valor está sujeto al tamaño de ítems del instrumento (15) queda aceptable un valor como la hallada. De otro lado, para verificar **la confiabilidad del instrumento** sin efectos del número de ítems, se halló la consistencia interna del instrumento mediante la técnica de pares e impares (nones), la cual ajustada con la fórmula de Spearman Brown fue de 0.798, lo cual evidencia que el instrumento es de alta confiabilidad.

De otro lado, en cuanto la **validez de constructo**, las correlaciones entre las dimensiones y el concepto (motivación laboral) se obtuvo relaciones altamente significativas y con coeficientes entre 0.61 y 0.72, los cuales corroboraron empíricamente las relaciones postuladas desde el plano teórico.

3.6. Procedimiento

- ◆ Se solicitó autorización a la gerencia general y se coordinó con la administración día y hora para la aplicación del instrumento.
- ◆ Antes de ser evaluados se les brindó información de los objetivos de la investigación y luego se procedió a solicitar su consentimiento verbal para participar en la investigación. A

los que aceptaron ser parte de la evaluación se les proporcionó la escala de evaluación. A los que no aceptaran, simplemente abandonaron el ambiente de evaluación.

- ◆ Se evaluó a grupos pequeños de 5 a 10 colaboradores internos para no interferir con el trabajo que realizan en la empresa y se procedió a leer las instrucciones y la forma de cómo deben responder a cada alternativa de respuesta.
- ◆ Se recogió las encuestas y se constató si lo han llenado correctamente, caso contrario se solicitó a la persona que completen la información faltante. Se corrigió las encuestas y se vació en una base de datos en Excel. Se codificó en SPSS las variables investigadas para luego ser transferidos los datos del Excel al SPSS.
- ◆ Se realizó el análisis exploratorio de la variable para determinar la bondad de ajuste de la variable (s) con la prueba no paramétrica K – S. Se procesó los datos primero en forma descriptiva. Se realizó la confiabilidad y validez de constructo de la escala utilizando el SPSS (Alpha de Cronbach). Se realizó el Análisis inferencial de los resultados para la contrastación de las hipótesis estadísticas.
- ◆ Se elaboró la discusión de los resultados. Se estableció las conclusiones y recomendaciones y se elaboró el informe final.

3.7. Análisis de los datos

Para el análisis de los datos se empleó las técnicas estadísticas a través del paquete estadístico SPSS versión 22.0 versión en español. Se utilizó estas técnicas estadísticas en dos etapas:

1ra. Estadística descriptiva: Con la cual se obtuvo los datos de frecuencia y porcentajes. Medidas de tendencia central (media aritmética) y medida de dispersión (desviación estándar).

2da. Estadística inferencial:

El Alpha de Cronbach para establecer la confiabilidad de las escalas.

La prueba de la correlación de Pearson se utilizó para establecer la validez de constructo. La finalidad de la correlación de Pearson es comprobar si los resultados de una variable están relacionados con los resultados de la otra variable (Greene y D'Oliveira 2006), teniendo en cuenta los siguientes criterios de aceptación o rechazo de la Ho de acuerdo con Ávila (1998).

$r = 0.00$	no hay correlación estadística	se acepta la Ho.
$0 < r < 0.20$	Existe correlación no significativa	se rechaza la Ho.
$0.21 < r < 0.40$	Existe correlación baja	se rechaza la Ho.
$0.41 < r < 0.60$	Existe correlación moderada	se rechaza la Ho.
$0.61 < r < 0.80$	Existe correlación alta	se rechaza la Ho.
$0.81 < r < 1.00$	Existe correlación muy alta	se rechaza la Ho.

La técnica de T de Student ha sido diseñadas exclusivamente para establecer comparaciones entre dos condiciones (Greene y D'Oliveira 2006), permite conocer si la media de dos grupos difieren de modo significativo entre sí con un nivel de significación estadística: $p < 0.01$ para rechazar la Ho.

Para el establecimiento de comparaciones de promedios de las variables estudiadas en función del nivel laboral, tipo de laboral, se utilizó la técnica de Análisis de Varianza (ANOVA).

IV. Resultados

4.1. Análisis exploratorio de la variable

En la Tabla 11, se presenta los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogórov-Smirnov (K-S), donde la variable presenta una distribución normal dado que el coeficiente obtenido (K-S) no es significativo ($p > 0.05$) para la variable, en consecuencia, es pertinente emplear pruebas paramétricas en los análisis de datos.

Tabla 11

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra		motivación laboral
	N	118
Parámetros normales	Media	38,27
	Desviación típica	12,892
	Absoluta	0,082
Diferencias más extremas	Positiva	0,070
	Negativa	-0,082
	Z de Kolmogórov-Smirnov	0,889
	Sig. asintót. (bilateral)	0,408

Fuente: 118 encuestados de la empresa Mg trading del rubro Data Center en la región de Moquegua entre los meses de agosto a diciembre del 2019.

4.2. Ajuste psicométrico de la escala de motivación laboral

4.2.1. Confiabilidad

En la tabla 12 se describen las estimaciones de confiabilidad realizadas a través del estadístico inferencial Alpha de Cronbach, donde se establece que tanto para la escala general como para cada una de las dimensiones sus estimaciones Alpha.

Como se podrá observar, las estimaciones encontradas sobrepasan el valor Alpha de 0.70 que se considera el valor mínimo exigido estadísticamente para los instrumentos de obtención de datos. Hay que entender, que el método de análisis que utiliza el Alpha de Cronbach es de correlacionar el puntaje obtenido en el ítem con el puntaje total de la escala. Por lo tanto, la

escala de motivación laboral es confiable en la obtención de los datos porque su valor Alpha es de 0.939

Tabla 12

Estimaciones de confiabilidad de la escala de motivación laboral

Tres Dimensiones de la escala motivación laboral	N° de ítems	Alpha
1) Dimensión logro	5	0.860
2) Dimensión poder	5	0.846
3) Dimensión afiliación	5	0.792
Escala general de motivación laboral	15	0.939

Fuente: 118 encuestados de la empresa Mg trading del rubro Data Center en la región de Moquegua entre los meses de agosto a diciembre del 2019.

4.2.2. Validez de constructo

Para el análisis de los resultados se utilizó la validez de constructo por el método de análisis de ítems. Este método tiene por objetivo estimar el grado en que cada ítem contribuye a la validez del instrumento al cual pertenece. De este modo, se verifica que el instrumento mida lo que dice medir. Como se puede observar en la Tabla 13 todos los Coeficientes de Correlación de Pearson (r) son fuertes y muy significativas ($p < 0.001$), como se podrá observar están en un rango de valor $r = 0.607$ a un valor $r = 0.868$ y que su nivel de significancia es altamente significativo, dado que los valores de p son < 0.001 . Estos valores reportados en la tabla 13 confirman que la escala de motivación laboral presenta validez de constructo, dado que existe una fuerte correspondencia entre cada ítem con el valor del constructo (Escala total de motivación laboral).

Tabla 13

Análisis de ítems con el puntaje escala total de motivación laboral

N°	r	p	N°	r	p	N°	r	p
1	0.868	0.000	6	0.671	0.000	11	0.758	0.000
2	0.770	0.000	7	0.772	0.000	12	0.739	0.000
3	0.625	0.000	8	0.776	0.000	13	0.711	0.000
4	0.820	0.000	9	0.748	0.000	14	0.709	0.000
5	0.799	0.000	10	0.710	0.000	15	0.607	0.000

Fuente: 118 encuestados de la empresa Mg trading del rubro Data Center en la región de Moquegua entre los meses de agosto a diciembre del 2019.

En la Tabla 14 los Coeficientes de Correlación de Pearson (r) son fuertes y muy significativas ($p < 0.001$). En la dimensión logro, las correlaciones tienen un rango de $r = 0.756$ a un $r = 0.879$ y altamente significativo, ($p < 0.001$). En la dimensión poder, las correlaciones tienen un rango $r = 0.740$ a un $r = 0.831$ y es altamente significativo ($p < 0.001$). En la dimensión afiliación, las correlaciones están en un rango $r = 0.547$ a un $r = 0.658$ y es altamente significativo ($p < 0.001$). Estos valores confirman que las dimensiones presentan validez de constructo, dado que existe una fuerte correspondencia entre cada ítem con el valor del constructo (dimensiones de la escala de motivación laboral).

Tabla 14

Análisis de ítems con el puntaje de cada dimensión de la escala de motivación laboral

Dimensión logro			Dimensión poder			Dimensión afiliación		
N°	r	p	N°	r	p	N°	r	p
1	0.879	0.000	1	0.831	0.000	1	0.563	0.000
2	0.831	0.000	2	0.811	0.000	2	0.583	0.000
3	0.817	0.000	3	0.827	0.000	3	0.658	0.000
4	0.766	0.000	4	0.758	0.000	4	0.654	0.000
5	0.756	0.000	5	0.740	0.000	5	0.547	0.000

Fuente: 118 encuestados de la empresa Mg trading del rubro Data Center en la región de Moquegua entre los meses de agosto a diciembre del 2019.

Se estableció que: la correlación de la dimensión logro tiene un valor $r = 0.956$; la correlación de la dimensión poder tiene un valor $r = 0.962$ y la correlación de la dimensión

afiliación tiene un valor $r = 0.9917$. Estos valores son muy significativos ($p < 0.001$). Estos valores confirman que las dimensiones presentan validez de constructo, dado que existe una fuerte correspondencia entre cada dimensión con el valor del constructo (escala de motivación laboral).

Tabla 15

Análisis de puntajes de las dimensiones con puntaje de la escala de motivación laboral

		dimensión logro	dimensión poder	dimensión afiliación
motivación laboral	Correlación de Pearson	0,956**	0,962**	0,917**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000
	N	118	118	118

Fuente: 118 encuestados de la empresa Mg trading del rubro Data Center en la región de Moquegua entre los meses de agosto a diciembre del 2019.

4.3. Niveles diagnósticos de motivación laboral

4.3.1. Escala general de motivación laboral

En la tabla 16 y la figura 8 se describen y representa la distribución de la muestra según niveles de motivación laboral, reportándose en el nivel de deficiente desarrollo hay un 6.8%; en el nivel de bajo hay un 26.3%; en el nivel moderado hay un 39.8%; en el nivel alto hay un 22.9% y en el nivel excelente d hay un 4.2%.

Tabla 16

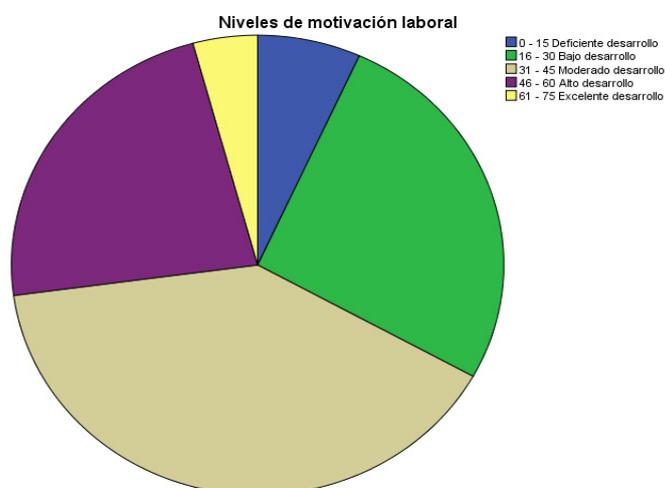
Niveles de motivación laboral

Niveles de motivación laboral	Frecuencia	Porcentaje
0 – 15 Deficiente desarrollo	8	6.8%
16 – 30 Bajo desarrollo	31	26.3%
31 – 45 Moderado desarrollo	47	39.8%
46 – 60 Alto desarrollo	27	22.9%
61 – 75 Excelente desarrollo	5	4.2%
Total	118	100.0%

Fuente: 118 encuestados de la empresa Mg trading del rubro Data Center en la región de Moquegua entre los meses de Agosto a Diciembre del 2019.

Figura 8

Representación de la muestra según nivel de motivación laboral.



Nota: En la figura 8 se representa porcentualmente la distribución de la muestra según los niveles de motivación laboral en una gráfica de sectores descritos en la tabla 16.

4.3.2. Dimensiones de la escala de motivación laboral

4.3.2.1. Dimensión logro. En la tabla 17 y la figura 9 se describen y representa la distribución de la muestra según niveles de la dimensión logro, reportándose que en el nivel de deficiente hay un 4.2%; en el nivel bajo hay un 27.1%; en el nivel moderado hay un 39.8%; en el nivel alto hay un 25.4% y en el nivel excelente hay un 3.5%.

Tabla 17

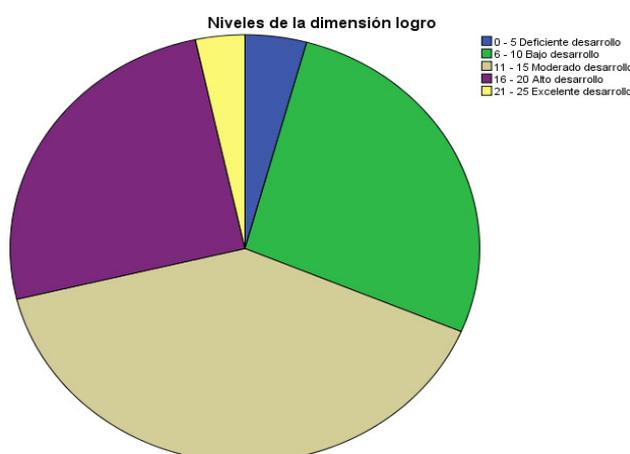
Niveles de la dimensión logro

Niveles de dimensión logro	Frecuencia	Porcentaje
0 – 5 Deficiente desarrollo	5	4,2%
6 – 10 Bajo desarrollo	32	27,1%
11 – 15 Moderado desarrollo	47	39,8%
16 – 20 Alto desarrollo	30	25,4%
21 – 25 Excelente desarrollo	4	3,5%
Total	118	100.0%

Fuente: 118 encuestados de la empresa Mg trading del rubro Data Center en la región de Moquegua entre los meses de Agosto a Diciembre del 2019.

Figura 9

Representación de la muestra según niveles de la dimensión logro



Nota: En la figura 9 se representa porcentualmente la distribución de la muestra según los niveles de la dimensión logro en una gráfica de sectores descritos en la tabla 17.

4.3.2.2. Dimensión poder. En la tabla 18 y la figura 10 se describen y representa la distribución de la muestra según niveles de la dimensión poder, reportándose que en el nivel de deficiente hay un 12.7%; en el nivel bajo hay un 22.0%; en el nivel moderado hay un 28.8%; en el nivel alto hay un 33.1% y en el nivel excelente hay un 3.4%.

Tabla 18

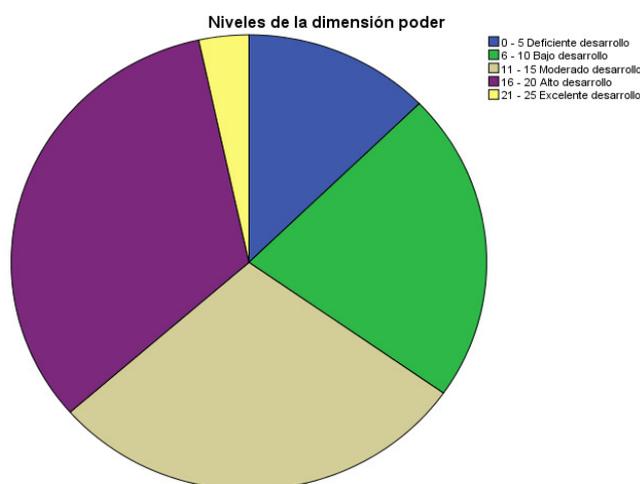
Niveles de la dimensión poder

Niveles de dimensión poder	Frecuencia	Porcentaje
0 – 5 Deficiente desarrollo	15	12.7%
6 – 10 Bajo desarrollo	26	22.0%
11 – 15 Moderado desarrollo	34	28.8%
16 – 20 Alto desarrollo	39	33.1%
21 – 25 Excelente desarrollo	4	3.4%
Total	118	100.0%

Fuente: 118 encuestados de la empresa Mg trading del rubro Data Center en la región de Moquegua entre los meses de Agosto a Diciembre del 2019.

Figura 10

Representación de la muestra según niveles de la dimensión poder



Nota: En la figura 10 se representa porcentualmente la distribución de la muestra según por niveles de la dimensión poder en una gráfica de sectores descritos en la tabla 18.

4.3.2.3. Dimensión afiliación. En la tabla 19 y la figura 11 se describen y representa la distribución de la muestra según niveles de la dimensión afiliación, reportándose que en el nivel de deficiente hay un 7.6%; en el nivel de bajo hay un 17.8%; en el nivel moderado hay un 53.4%; en el nivel alto hay un 18.6% y en el nivel excelente hay un 2.5%.

Tabla 19

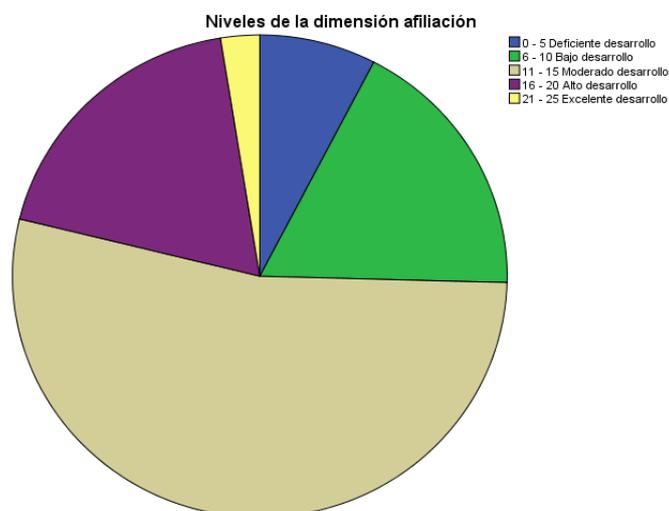
Niveles de la dimensión afiliación

Niveles de dimensión poder	Frecuencia	Porcentaje
0 – 5 Deficiente desarrollo	9	7.6%
6 – 10 Bajo desarrollo	21	17.8%
11 – 15 Moderado desarrollo	63	53.4%
16 – 20 Alto desarrollo	22	18.6%
21 – 25 Excelente desarrollo	3	2.5%
Total	118	100.0%

Fuente: 118 encuestados de la empresa Mg trading del rubro Data Center en la región de Moquegua entre los meses de Agosto a Diciembre del 2019.

Figura 11

Representación de la muestra según niveles de la dimensión afiliación.



Nota: En la figura 11 se representa porcentualmente la distribución de la muestra según los niveles de la dimensión afiliación en una gráfica de sectores descritos en la tabla 19.

4.4. Contratación de hipótesis

4.4.1. Modelo de Regresión lineal

En la tabla 20 se busca determinar cuál de las variables control (nivel de estudios, sexo, grupos etarios y nivel laboral) es la variable de mayor explicación de la motivación laboral en la muestra investigada.

Tabla 20

Modelo de regresión lineal

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	nivel de estudios, por sexo, grupos etarios, por nivel laboral	Ninguna.	Introducidas

En la tabla 21 primero se estableció el Coeficiente de determinación cuyo valor es de $R^2 = 0.879$ que mide la bondad de ajuste e indica que el 77.9%% de las variaciones de la motivación laboral como variable dependiente es explicada por el modelo de regresión propuesto.

Luego, se estableció el coeficiente de correlación múltiple cuyo valor fue de 0.879 y que mide el grado de asociación lineal entre la motivación laboral con el conjunto de las variables independientes o explicativas (variables de control); en el presente modelo este grado de asociación es elevado (87.9%), lo que significa que las variables se encuentran positivamente correlacionadas. Así mismo, se estableció la prueba de Durbin – Watson (DW) que permite detectar auto correlación serial entre las variables independientes o explicativas, para un nivel de significancia del 5% de DW es 1.756 lo que quiere decir que el modelo no tiene auto correlación. Cabe destacar que el valor encontrado está dentro del rango comprendido de 1.5 – 2.5. En consecuencia, el DW hallado en el presente modelo se encuentra en el rango permisible, por lo que se concluye que no existe auto correlación, siendo el valor de los residuos de la información válida. (tabla 21)

En la tabla 21 se realizó la Prueba de hipótesis (Prueba del estadístico F): donde la hipótesis estadística planteada fue:

Hipótesis nula $H_0 = B_1 = B_2 = B_3 = B_4 = 0$

Hipótesis alterna $H_i = B_i \neq 0$

F regresión = 1151.165, $p < 0.001$, se rechaza la H_0 para un nivel de significancia estadística del 5% se deduce que las variables incluidas en el modelo son significativamente explicativas de la variable motivación laboral (variable dependiente). Se infiere en consecuencia que las variables en conjunto conforman un modelo de regresión válido.

Luego se aplicó la Prueba Student “t”. Evalúa la incidencia de cada uno de los coeficientes de regresión individuales en el modelo. Por lo tanto, todas las t encontradas para

las variables independiente sexo y nivel de estudios son significativas ($p < 0.001$), por lo tanto se rechazan la H_0 .

Tabla 21

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson DW
1	0,879 87.9%	0,773 77.3%	0,765	6,248	1,756

Comprobación de hipótesis a través del estadístico inferencial ANOVA

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	15035,611	4	3758,903	96,279	0,000^b
	Residual	4411,712	113	39,042		
	Total	19447,322	117			

Comprobación de hipótesis a través del estadístico inferencial t de Student

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	9,946	2,246		4,429	0,000
por sexo	2,402	1,207	0,092 2do. 9.2%	2,991	0,029
1 por grupos etarios	2,529	1,676	,149	1,509	0,134
por nivel laboral	-2,738	1,753	-,176	-1,562	0,121
por nivel de estudios	14,424	2,173	0,898 1ro. 89.8%	6,637	0,000

Fuente: 118 encuestados de la empresa Mg trading del rubro Data Center en la región de Moquegua entre los meses de agosto a diciembre del 2019.

Finalmente, en la tabla 21 se establecen los valores Betas, que nos indica cuál de las variables independientes es el factor de mayor explicación de la motivación laboral. Se concluye que la variable independiente: nivel de estudios es la que presenta un mayor porcentaje explicativo (89.9%)

4.4.2. Establecimiento de Comparaciones

4.4.2.1. Según el sexo Prueba T de Student. En la Tabla 22, en la comparación de medias motivación laboral y sus dimensiones (logro, poder y afiliación) en función del sexo, los valores de la media indican que los trabajadores del sexo femenino presentan mayor promedio que los trabajadores del sexo masculino, pero no existen diferencias estadísticas entre ellas. Por lo tanto, se acepta la H_0 : No existen diferencias en el promedio de motivación laboral y sus dimensiones en función del sexo.

Tabla 22

Comparación de motivación laboral según el sexo

Estadístico	por sexo		N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media				
	Masculino	Femenino								
motivación laboral	Masculino		70	37,30	13,119	1,568				
	Femenino		48	39,69	12,557	1,812				
dimensión logro	Masculino		70	12,76	4,493	0,537				
	Femenino		48	13,25	4,378	0,632				
dimensión poder	Masculino		70	12,37	5,256	0,628				
	Femenino		48	13,08	4,954	0,715				
dimensión afiliación	Masculino		70	12,14	4,069	0,486				
	Femenino		48	13,35	3,884	0,561				
Prueba de muestras independientes										
			Prueba de Levene		Prueba T para la igualdad de medias					
			F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ.	95% de confianza Inferior Superior
motivación laboral	Se asumido varianzas iguales	0,638	0,426	-0,988	116	0,325	-2,388	2,416	-7,173	2,398
	No asumido varianzas iguales			-0,996	104,001	0,321	-2,388	2,397	-7,140	2,365
dimensión logro	Se asumido varianzas iguales	0,044	0,835	-0,591	116	0,555	-,493	0,833	-2,143	1,158
	No asumido varianzas iguales			-0,594	102,852	0,554	-0,493	0,829	-2,138	1,152
dimensión poder	Se asumido varianzas iguales	1,417	0,236	-0,740	116	0,461	-0,712	0,963	-2,618	1,194

	No asumido varianzas iguales			-	104,959	0,456	-0,712	0,952	-2,599	1,175
dimensión afiliación	Se asumido varianzas iguales	0,130	0,719	-	116	0,108	-1,211	0,749	-2,694	0,272
	No asumido varianzas iguales			-	104,179	0,106	-1,211	0,742	-2,683	0,260
				1,632						

Fuente: 118 encuestados de la empresa Mg trading del rubro Data Center en la región de Moquegua entre los meses de Agosto a Diciembre del 2019.

4.4.2.2. Según los grupos etarios ANOVA de un factor. En la Tabla 23, en la comparación de medias de motivación laboral y sus dimensiones en función grupos etarios (edad), los valores de la media indican que existen diferencias estadísticas muy significativas ($p > 0.001$), por lo tanto, se rechaza la H_0 (No existen diferencias en el promedio de motivación laboral y sus dimensiones en función de grupos etarios), aceptándose la H_1 (Existen diferencias en el promedio de motivación laboral y sus dimensiones en función de grupos etarios).

Tabla 23

Comparación de motivación laboral y sus dimensiones según grupos etarios.

ANOVA de un factor		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
motivación laboral	Inter-grupos	12526,504	2	6263,252	104,074	0,000
	Intra-grupos	6920,818	115	60,181		
	Total	19447,322	117			
dimensión logro	Inter-grupos	1372,824	2	686,412	85,065	0,000
	Intra-grupos	927,964	115	8,069		
	Total	2300,788	117			
dimensión poder	Inter-grupos	1772,384	2	886,192	78,270	0,000
	Intra-grupos	1302,056	115	11,322		
	Total	3074,441	117			
dimensión afiliación	Inter-grupos	1071,576	2	535,788	74,981	0,000
	Intra-grupos	821,755	115	7,146		
	Total	1893,331	117			

Fuente: 118 encuestados de la empresa Mg trading del rubro Data Center en la región de Moquegua entre los meses de agosto a diciembre del 2019.

4.4.2.3. Según el nivel laboral ANOVA de un factor. En la Tabla 24, en la comparación de medias de motivación laboral y sus dimensiones en función del nivel laboral, los valores de la media indican que existen diferencias estadísticas muy significativas ($p > 0.001$), por lo tanto, se rechaza la H_0 (No existen diferencias en el promedio de motivación laboral y sus dimensiones en función del nivel laboral), aceptándose la H_1 (Existen diferencias en el promedio de motivación laboral y sus dimensiones en función del nivel laboral).

Tabla 24

Comparación de motivación laboral y sus dimensiones según nivel laboral

ANOVA de un factor		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
motivación laboral	Inter-grupos	11724,371	2	5862,186	87,292	0,000
	Intra-grupos	7722,951	115	67,156		
	Total	19447,322	117			
dimensión logro	Inter-grupos	1378,075	2	689,038	85,876	0,000
	Intra-grupos	922,713	115	8,024		
	Total	2300,788	117			
dimensión poder	Inter-grupos	1544,384	2	772,192	58,038	0,000
	Intra-grupos	1530,057	115	13,305		
	Total	3074,441	117			
dimensión afiliación	Inter-grupos	1008,590	2	504,295	65,549	0,000
	Intra-grupos	884,740	115	7,693		
	Total	1893,331	117			

Fuente: 118 encuestados de la empresa Mg trading del rubro Data Center en la región de Moquegua entre los meses de agosto a diciembre del 2019.

4.4.2.4. Según el nivel de estudios ANOVA de un factor. En la Tabla 25, en la comparación de medias de motivación laboral y sus dimensiones en función del nivel de estudios, los valores de la media indican que existen diferencias estadísticas muy significativas ($p > 0.001$), por lo tanto, se rechaza la H_0 (No existen diferencias en el promedio de motivación laboral y sus dimensiones en función del nivel de estudios), aceptándose la H_1 (Existen diferencias en el promedio de motivación laboral y sus dimensiones en función del nivel de estudios).

Tabla 25

Comparación de motivación laboral y sus dimensiones según nivel de estudios

ANOVA de un factor		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
motivación laboral	Inter-grupos	14892,716	2	7446,358	188,014	0,000
	Intra-grupos	4554,606	115	39,605		
	Total	19447,322	117			
dimensión logro	Inter-grupos	1685,368	2	842,684	157,468	0,000
	Intra-grupos	615,420	115	5,351		
	Total	2300,788	117			
dimensión poder	Inter-grupos	2140,017	2	1070,008	131,686	0,000
	Intra-grupos	934,424	115	8,125		
	Total	3074,441	117			
dimensión afiliación	Inter-grupos	1213,580	2	606,790	102,657	0,000
	Intra-grupos	679,750	115	5,911		
	Total	1893,331	117			

Fuente: 118 encuestados de la empresa Mg trading del rubro Data Center en la región de Moquegua entre los meses de agosto a diciembre del 2019.

V. Discusión de los Resultados

Se inicia la discusión primero teniendo en cuenta el Análisis exploratorio de la variable a través de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogórov-Smirnov (K-S), donde la variable presenta una distribución normal dado que el coeficiente obtenido (K-S) no es significativo ($p > 0.05$) para la variable, en consecuencia, es pertinente emplear pruebas paramétricas en los análisis de datos. Este análisis es fundamental para evitar sesgos en el análisis de los datos recogidos en la muestra investigada. Por lo tanto, esta es una primera operación que debe realizar todo investigador antes de iniciar su análisis de sus resultados.

Respecto al primer objetivo del presente trabajo que toma en cuenta realizar el ajuste psicométrico de la escala de motivación laboral. Si bien es cierto, la escala de motivación laboral presenta validez de constructo y confiabilidad realizado por otros investigadores en poblaciones y regiones diferentes, el instrumento no está estandarizado en la región de Moquegua y por lo tanto, se deberá realizar dicho ajuste psicométrico que permita establecer que el instrumento de obtención de datos posee validez de constructo y confiabilidad. Si un instrumento no posee una buena confiabilidad (mayor a 0.70) que es el criterio válido para instrumentos psicológicos, entonces se pueden generar sesgos en los resultados dado que el grado de confiabilidad de los datos es fundamental para toda investigación empírica.

Como se podrá observar en la tabla 12, donde se describen las estimaciones de confiabilidad realizadas a través del estadístico inferencial Alpha de Cronbach, donde se establece que tanto para la escala general como para cada una de las dimensiones sus estimaciones Alpha, las estimaciones encontradas sobrepasan el valor Alpha de 0.70 que se considera el valor mínimo exigido estadísticamente para los instrumentos de obtención de datos. Hay que entender, que el método de análisis que utiliza el Alpha de Cronbach es de correlacionar el puntaje obtenido en el ítem con el puntaje total de la escala. Por lo tanto, la escala de motivación laboral es muy confiable en la obtención de los datos porque su valor

Alpha es de 0.939 en otras palabras el 93.9% de los datos son válidos con un margen de error del 6.1% por cada 100 sujetos evaluados.

Con relación a la Validez de constructo, para el análisis de los resultados se utilizó la validez de constructo por el método de análisis de ítems. Este método tiene por objetivo estimar el grado en que cada ítem contribuye a la validez del instrumento al cual pertenece. De este modo, se verifica que el instrumento mida lo que dice medir. Como se puede observar en la Tabla 13 todos los Coeficientes de Correlación de Pearson (r) son fuertes y muy significativas ($p < 0.001$), como se podrá observar están en un rango de valor $r = 0.607$ a un valor $r = 0.868$ y que su nivel de significancia es altamente significativo, dado que los valores de p son < 0.001 . Estos valores reportados confirman que la escala de motivación laboral presenta validez de constructo, dado que existe una fuerte correspondencia entre cada ítem con el valor del constructo (Escala total de motivación laboral).

Así mismo, como se puede observar en la Tabla 14 todos los Coeficientes de Correlación de Pearson (r) son fuertes y muy significativas ($p < 0.001$), como se podrá observar: en la dimensión logro, las correlaciones de los ítems están en un rango de valor $r = 0.756$ a un valor $r = 0.879$ y que su nivel de significancia es altamente significativo, dado que los valores de p son < 0.001 . En la dimensión poder, las correlaciones de los ítems están en un rango de valor $r = 0.740$ a un valor $r = 0.831$ y que su nivel de significancia es altamente significativo, dado que los valores de p son < 0.001 . En la dimensión afiliación, las correlaciones de los ítems están en un rango de valor $r = 0.547$ a un valor $r = 0.658$ y que su nivel de significancia es altamente significativo, dado que los valores de p son < 0.001 . Estos valores reportados en la tabla 14 confirman que las dimensiones de la escala de motivación laboral presentan validez de constructo, dado que existe una fuerte correspondencia entre cada ítem con el valor del constructo (dimensiones de la escala de motivación laboral).

En el análisis de los puntajes de las dimensiones con el puntaje total de la escala de motivación, se estableció que: la correlación de la dimensión logro tiene un valor $r = 0.956$; la correlación de la dimensión poder tiene un valor $r = 0.962$ y la correlación de la dimensión afiliación tiene un valor $r = 0.9917$. Estos valores son muy significativos ($p < 0.001$). Los valores reportados en la tabla 15 confirman que las dimensiones de la escala de motivación laboral presentan validez de constructo, dado que existe una fuerte correspondencia entre cada dimensión con el valor del constructo (escala de motivación laboral). Finalmente, se puede concluir respecto a este primer objetivo específico que la escala cuenta con validez de constructo y una excelente confiabilidad para la obtención de los datos.

Con relación al objetivo específico 2 del presente trabajo, que busca describir los Niveles diagnósticos de la variable investigada, a nivel de la escala general de motivación laboral, habría que tomar en cuenta lo que plantean algunos investigadores, tales como Chiavenato, I. (2007), indicaba que: Las organizaciones están conformadas por personas, de las cuales dependen para conseguir sus objetivos y cumplir sus misiones. A su vez, las organizaciones son un medio para que las personas alcancen sus objetivos individuales en el menor tiempo posible, con el menor esfuerzo y mínimo conflicto, muchos de los cuáles jamás serían logrados con el esfuerzo personal aislado. Las organizaciones surgen para aprovechar la sinergia de los esfuerzos de varios individuos que trabajan en conjunto. (p.6). Así mismo, otro investigador que brinda una definición muy importante es la referida por Roussel (2000) para quien la motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados. Finalmente, no se puede dejar de lado lo que plantea Robbins (2004) que afirmaba que “La motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Dice que los administradores motivan a sus subordinados, o sea, que realizan

cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a los subordinados a actuar de determinada manera” (p. 155). En tal sentido, respecto a la investigación, se determinó que en el nivel de deficiente desarrollo hay un 6.8%; en el nivel de bajo desarrollo se puede observar que hay un 26.3% de la muestra; en el nivel moderado desarrollo se puede observar que hay un 39.8% de la muestra; en el nivel alto desarrollo hay un 22.9% de la muestra y en el nivel excelente desarrollo hay un 4.2% de la muestra. Cabe resaltar lo encontrado por Marín, & Placencia, (2017) quienes realizaron una investigación de tipo descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional y tuvo como objetivo establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laborales del personal de Socios en Salud Sucursal Perú, así mismo, también determinar el nivel de motivación laboral del personal según la Teoría Bi factorial de Frederick Herzberg, concluyeron que a mayor grado de motivación laboral, mayor grado de satisfacción laboral.

Cabe indicar que el 33.1% de la muestra investigada presenta niveles de motivación por debajo del promedio, lo cual es un porcentaje alto y que de una u otra forma es muy probable que afecte la satisfacción laboral y personal, generando problemas en el desempeño laboral, tal como lo plantea Moreno (2017) quien realizó una investigación de corte cuasi experimental que se basa en el desarrollo de un programa de motivación basado en la satisfacción laboral para mejorar el rendimiento del personal realizado en la sub área catastro técnico de la empresa SEDALIB S.A. – Trujillo, quien concluye que la falta de motivación laboral, origina un bajo compromiso por parte del personal hacia su trabajo y que la aplicación correcta de un programa de motivación laboral influye de manera positiva en el rendimiento laboral. Otro trabajo que se debe tener en cuenta es el de Yajaira (2012) que en su investigación descriptiva de campo, estuvo orientada a Analizar la Motivación de los trabajadores del Departamento de Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias de la Salud en la Universidad de Carabobo, para el mejoramiento en el desempeño laboral, concluye que los factores que conforman la motivación

tales como liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales, ambiente laboral, entre otros, inciden en la motivación de los mismos, lo cual se ve reflejado en su desempeño laboral, viéndose afectado negativamente este último.

Si bien es cierto, que la motivación está determinada por muchos factores tanto personales como organizacionales, no se puede dejar pasar aquellos factores que la misma organización no toma en cuenta y que gerentes como administradores incumplen en el centro laboral. En tal sentido, hay que referirse a la “La motivación Extrínseca se da cuando se trata de despertar el interés motivacional de la persona mediante recompensas externas, como por ejemplo dinero, ascensos, etc. Otra característica de la Motivación Extrínseca es que los motivos que impulsan a las persona a realizar la acción son ajenos a la propia acción, es decir, están determinados por esas recompensas externas. Con lo que el fin es conseguir esos intereses o recompensas, y no la propia acción en sí. Como su propio nombre indica, la Motivación Extrínseca esta relación con todo lo referente al exterior, a diferencia de la Motivación Intrínseca o interna. (Méndez, 2015 citado por Piñeros y Rosas 2018)”.

Respecto a la Contrastación de hipótesis, se planteó el Modelo de Regresión lineal, donde se concluye que las variable independiente: nivel de estudios es la que presenta un mayor porcentaje explicativo (89.9%) en 1er lugar y en 2do lugar le sigue la variable independiente sexo de los participantes con un 9.2%.

En el establecimiento de Comparaciones, de medias de motivación laboral y sus dimensiones (logro, poder y afiliación) en función del sexo, los valores de la media indican que los trabajadores del sexo femenino presentan mayor promedio que los trabajadores del sexo femenino, pero no existen diferencias estadísticas entre ellas. Por lo tanto, se acepta la H_0 (No existen diferencias en el promedio de motivación laboral y sus dimensiones en función del sexo). Estos resultados son similares a los encontrados por Muñoz (2017) en su investigación descriptiva que tuvo como objetivo relacionar la Motivación Laboral y Bienestar Laboral en

personal de la venta, encontró que los resultados de las pruebas (Cuestionario de motivación para el trabajo), que algunos de los factores motivacionales tenían una capacidad predictiva sobre el bienestar psicosocial y los efectos colaterales tales como eran el reconocimiento y la supervisión, mientras que la que predecía los efectos colaterales era el sueldo. También se observa que no existe ninguna diferencia significativa entre las puntuaciones de los hombres (15.71), y mujeres (15.71), respecto al bienestar psicosocial y los efectos colaterales.

En la comparación de medias de motivación laboral y sus dimensiones en función grupos etarios (edad), los valores de la media indican que existen diferencias estadísticas muy significativas ($p > 0.001$), por lo tanto, se rechaza la H_0 (No existen diferencias en el promedio de motivación laboral y sus dimensiones en función de grupos etarios), aceptándose la H_1 (Existen diferencias en el promedio de motivación laboral y sus dimensiones en función de grupos etarios). Este hallazgo es importante porque siempre la edad de los trabajadores de una u otra forma está relacionada con el tiempo de servicios en una empresa y tal como lo plantea Piñeros y Rosas (2018) quienes realizaron una investigación descriptiva que tuvo como objetivo de la investigación es resaltar la importancia de la motivación como base fundamental dentro de una organización para mejorar el desempeño de los colaboradores y así mismo lograr los objetivos organizacionales, quienes concluyeron que personal de confianza se les permite tener estabilidad en su mano de obra, sin embargo muchas veces la alta gerencia deja de lado la importancia de motivarlos para mejorar su rendimiento. La alta gerencia no invierte en motivación al personal, donde se evidencie que la relación entre empleador y empleado no es únicamente salarial sino que además es importante su bienestar y desarrollo personal. La empresa tiene empleados muy antiguos, situación que permite tergiversar el verdadero valor de la motivación, porque se confunde el empoderamiento con el supuesto de bienestar, lo que hace que se convierta en el campo preciso a estudiar para brindar herramientas estructuradas y

comparables que justifiquen la necesidad de implementar la motivación organizacional sin que se tenga en cuenta el número de empleados con el que cuenta la empresa.

En la comparación de medias de motivación laboral y sus dimensiones en función del nivel laboral, los valores de la media indican que existen diferencias estadísticas muy significativas ($p > 0.001$), por lo tanto, se rechaza la H_0 (No existen diferencias en el promedio de motivación laboral y sus dimensiones en función del nivel laboral), aceptándose la H_1 (Existen diferencias en el promedio de motivación laboral y sus dimensiones en función del nivel laboral).

En la comparación de motivación laboral y sus dimensiones en función del nivel de estudios, los valores de la media indican que existen diferencias estadísticas muy significativa ($p > 0.001$), por lo tanto, se rechaza la H_0 (No existen diferencias en el promedio de motivación laboral y sus dimensiones en función del nivel de estudios), aceptándose la H_1 (Existen diferencias en el promedio de motivación laboral y sus dimensiones en función del nivel de estudios). Un trabajo que refuerza lo encontrado es el de Ramírez, Abreu y Badii (2008) en su estudio se plantea como diseño de la investigación es no experimental y tuvo como objetivo general de la investigación, determinar si la motivación laboral es factor fundamental para el logro de los objetivos de la organización, enfocado a una empresa manufacturera de tubería de acero, concluyeron que la mayoría de los encuestados manifestaron estar *en desacuerdo*, al considerar que los sueldos y salarios no son la fuente principal de motivación en los empleados, consideran que existen otras fuentes de motivación, entre las cuales mencionaron: la estabilidad en el empleo, el reconocimiento por la labor desempeñada, y las posibilidades de promoción.

2. La mayoría de los encuestados manifestaron estar *en desacuerdo*, al considerar que la motivación laboral debe de ir en función al grado de escolaridad.
3. La mayoría de los encuestados manifestaron estar *de acuerdo*, al considerar que la motivación laboral debe de estar en función del puesto que ocupa cada persona.
4. La mayoría de los encuestados

manifestaron estar *completamente de acuerdo*, al considerar que la motivación laboral es importante para la satisfacción laboral. 5. La mayoría de los encuestados manifestaron estar *completamente de acuerdo*, al considerar que la motivación laboral incrementa la productividad. 6. La mayoría de los encuestados manifestaron estar *completamente de acuerdo*, al considerar que la motivación laboral incrementa la calidad en el trabajo. 7. La mayoría de los encuestados manifestaron estar *completamente de acuerdo*, al considerar que la motivación laboral es fundamental para el logro de los objetivos de la organización.

Cabe recordar que tener los niveles motivacionales de los trabajadores de una empresa es fundamental para generar un mayor desarrollo organizacional, que en la actualidad, es de vital importancia para que una empresa se mantenga competitivamente en el mercado laboral. Si se toma en cuenta el aporte de García & Forero (2013) que en su investigación Ex post facto retrospectivo de grupo único y tuvo como objetivo determinar la motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional, encontraron que las condiciones motivacionales y de satisfacción laboral de las personas se relacionan con el compromiso asumido en el cambio organizacional, tanto la motivación como la satisfacción laboral impactan sobre el cambio organizacional lo cual puede tener influencia en el campo de la psicología organizacional y gestión de recursos humanos, los resultados indican que los factores de motivación más notables en cuanto al cambio organizacional son el poder y el reconocimiento; además, la cultura de cambio se vincula de manera positiva con la motivación de logro y que la satisfacción laboral es fundamental para cualquier tipo de trabajo, puesto que en las personas el bienestar no sólo es significativo para ellas mismas, sino también su productividad y calidad al momento de presentar resultados a la organización. Así mismo, planteaba Olvera (2013) quien en su investigación de tipo Mixta, diseño transversal correlacional-causal, con el fin de establecer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal Administrativo del área comercial de la empresa constructora

Furoiani Obras y Proyectos, encontró que los factores motivacionales de mayor influencia en el personal son el Salario, que es un factor extrínseco y el reconocimiento que es un motivador intrínseco, lo cual se correlaciona ya que la puntuación más alta se ve reflejada en la remuneración y los ascensos son considerados los indicadores de logros y éxito.

VI. Conclusiones

1. La escala de motivación en la obtención de los datos presenta validez de constructo y una confiabilidad Alpha de 0.939.
2. En los niveles de motivación laboral, en el nivel de deficiente desarrollo hay un 6.8%; en el nivel de bajo desarrollo hay un 26.3%; en el nivel moderado desarrollo hay un 39.8%; en el nivel alto desarrollo hay un 22.9% y en el nivel excelente desarrollo hay un 4.2%.
3. La variable nivel de estudios es la que presenta un mayor porcentaje explicativo (89.9%) en 1er lugar de la motivación laboral .
4. En la Comparación los promedios de motivación y sus dimensiones según sexo no existen diferencias. Según edad, nivel educativo y nivel laboral existen diferencias estadísticas muy significativas.

VII. Recomendaciones

1. Se debería replicar la investigación en la misma empresa teniendo en cuenta otras variables organizacionales para especificar cuál de los factores organizacionales está determinando el porcentaje de motivación deficiente y baja en la población investigada.
2. Se debería implementar un plan de mejora a través de talleres de desarrollo humano en dos etapas: la 1ra., para elevar los niveles de motivación laboral en los trabajadores y la 2da., para fortalecer y mantener la motivación laboral en aquellos que poseen motivación laboral alta y excelente.
3. Se debería diseñar y elaborar un instrumento de motivación laboral en función de las características organizacionales de la empresa evaluada.

VIII. Referencias

- Allison, J. (1983). *Behavioral economics*. Praeger.
- Ambrose, M. L., y Kulik, C. T. (1999). Old friends, new faces: Motivation research in the 1990s. *Journal of Management*, 25, 231–292.
- Arrieta, C., y Navarro, J. (2008). Motivación en el trabajo: Viejas teorías, nuevos horizontes. *Actualidades en Psicología*, 22, 67-90.
- Ávila R. (1998). *Estadística elemental*. Estudios y Ediciones S.A.
- Austin, J. y Vancouver, J. (1996). Goals constructs in psychology: Structure, process and content. *Psychological Bulletin*, 120, 338-375.
- Bateman, T. y Snell, (2004). *Administración, una ventaja competitiva*. Editorial McGraw-Hill, Cuarta edición.
- Berlyne, D. (1967). Arousal and reinforcement. En D. Levine (Ed.). *Nebraska Symposium on Motivation*. University of Nebraska Press.
- Campbell, J., Dunnette, D., Lawler, E. y Weick, K. (1970). *Managerial performance and effectiveness*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta ed.). Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato I. (2002). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (5ta Ed.). Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Gestión del Talento Humano*. Editorial Ardipe.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2da ed.). McGraw-Hill.
- Chóliz M. (2004): *Psicología de la Motivación: el proceso motivacional*. Universidad de Valencia. <http://www.uv.es/~cholz>
- Chulef, A. S., Read, S.T., y Walsh, D. A. (2001). A hierarchical taxonomy of human goals. *Motivation and Emotion*, 25(3), 191-232.

- Davis, K. y Newstrom, J. (1993). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (8va ed.). Editorial McGraw-Hill.
- Deckers, L. (2010). *Motivation: Biological, psychological, and environmental*. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Delgado, N. (1999). *Los Estilos de Enseñanza en Educación Física*. Universidad de Granada, Granada.
- Espada-García, M. (2006). *Nuestro motor emocional: la motivación*. Editorial Díaz de Santos.
- Hackman, J. y Oldham, G. (1980). *Work Redesign*. Reading, Mass, Addison –Wesley,
- Forbes, D.L. (2011). Toward a unified model of human motivation. *Review of General Psychology*, 15(2), 85-98.
- Ford, M. E., y Nichols, C. W. (1987). A taxonomy of humans goals and some possible applications. En M. E. Ford y D. H. Ford (Eds.), *Humans and self-constructing living systems: Putting the framework to work* (pp. 289-311). Hillsdale: Lawrence Erlbaum.
- García, M. y Forero, C. (2014). *Motivación y Satisfacción Laboral como Facilitadores del Cambio Organizacional: Una Explicación Desde las Ecuaciones Estructurales*. Universidad Católica de Colombia. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/277003302_Motivacion_y_satisfaccion_laboral_como_facilitadores_del_cambio_organizacional_una_explicacion_desde_las_ecuaciones_estructurales
- González, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. La Habana: Ciencias Médicas.
- Gutiérrez, A., y Orihuela, P. (06 de Mayo de 2014). La motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil. Un tema pendiente. Corporación Aceros Arequipa. *Boletín Construcción Integral. Arequipa, Perú*, 16.
- Herrnstein, R.J. (1977). The evolution of behaviorism. *American Psychologist*, 32, 593-603.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.

- Hull, C.L. (1943). *Principles of behavior*. Appleton Century Crofts.
- Kanfer, R. (1995): Motivation Theory and Industrial and Organizational Psychology. En M.D. Dunnette y L.M. Hough (Eds.): *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (20 Ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Kanfer, R. (2009). Work motivation: Identifying new use-inspired research directions. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 2, 77-93
- Kerlinger, F. (2004). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales*. McGraw Hill Interamericana.
- Koenes, A. (1996). *Diseño del Servicio: paso a paso*. Díaz de Santos S.A.
- Koontz, H. (1991). *Administración, una perspectiva global*. McGraw Hill.
- Koontz, H. y Wehrich, H. (1999). *Administración, una perspectiva Global*. (11ª. Ed.). Editorial McGraw Hill.
- Koontz, H. y Welhrich, H. (2002). *Elementos de Administración. Enfoque Internacional*. (6ta Ed.). McGraw-Hill.
- Locke, A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational*, 3, p.78 - 94
- Locke, A. (1969). Purpose whitout consciousness: a contradiction. *Psychological reports. Behavior and Human Performance*, 3, 157-189.
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades Directivas*. McGraw Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Madsen, K.B. (1973). Theories of motivation. En B.B. Wolman (Ed.). *Handbook of General Psychology*. Prentice-Hall.
- Marín, H & Placencia, M (2017). “*Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*”. Universidad de San Martín de Porres.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008

Maslow, A.H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper and Row

Maslow, A. (1964). *Religions, Values and Peak-experiences*. Columbus, OH: Ohio State University Press

McClelland, D. (1991). *The personal value questionnaire*. McBer & Company.

Montoya M. (2019). *Motivación laboral en conductores de una empresa transportadora del sector logístico en la ciudad de Medellín en el año 2019*. [Tesis para Optar al Título de: Psicóloga]. Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO.

Moreno H. (2017). *Programa de motivación basado en la satisfacción laboral para mejorar el rendimiento del personal en el área catastro técnico de SEDALIB s.a. - Trujillo*. [Tesis para la obtención del grado académico de maestría en gerencia de la construcción moderna]. Universidad privada Antenor Orrego

Muñoz, A. (2017). *Relación entre Motivación Laboral y Bienestar Laboral en personal de la venta*. Universidad Francisco de Vitoria – Madrid.
<http://ddfv.ufv.es/bitstream/handle/10641/1459/TRABAJO%20DE%20FIN%20DE%20GRADO%20%C3%A1lvaro%20mu%C3%B1oz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Murray, H.A. (1938). *Explorations in personality*. Oxford University Press.

Navarro, J., y Quijano, S. (2003). Dinámica no lineal en la motivación en el trabajo: Propuesta de un modelo y resultados preliminares. *Psicothema* 15(4), 643-649.

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*. Universidad de Guayaquil - Ecuador. <https://studylib.es/doc/3551281/tesis-de-grado---yolanda-olvera.pdf>

Palmero, F., y Martínez, F. (2008). *Motivación y Emoción*. McGraw-Hill.

- Pinder, C. C. (2008). *Work motivation in organizational behavior*. Psychology Press.
- Piñeros S. y Rosas S. (2018). *La motivación organizacional como herramienta de mejora continua. Un diagnóstico de la situación actual del área de Producción de Crear Impresión Offset Digital SAS*. Fundación Universitaria Los Libertadores. Bogotá D.C, Colombia
- Pritchard, R. D. y Ashwood, E. (2008). *Managing Motivation*. Taylor & Francis Group.
- Quiroz, S. (2019). *Motivación laboral. Una revisión conceptual desde la mirada de sus principales referentes teóricos*. Universidad señor de Sipán. Pimentel-Perú.
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5732/Quiroz%20Espinoza%2C%20Segundo%20Pedro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, R., Abreu L. y Badii H. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 3(1): 143-185.
- Reales, M (2012). “*Análisis Comparativo de los Factores Motivacionales de los Empleados de un Instituto de Poligrafía de la Ciudad de Bogotá Según el Tipo de Contratación*”. Universidad Santo Tomas. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/3680>
- Reeve, J. (1994). *Motivación y Emoción*. Editorial McGraw-Hill.
- Robbins, S. (1994). *Comportamiento organizacional*. Editorial Prentice-Hall.
- Reiss, S. (2004). Multifaceted nature of intrinsic motivation: The theory of 16 basic desires. *Review of General Psychology*, 8(3), 179–193.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Pearson,
- Robbins, S. (2006). *Comportamiento Organizacional*. (10ª. Ed.). Pearson Educación.
- Roussell, P. (2000). *La motivación conceptos y teorías*. Universidad de Toulouse-Ciencias Sociales

- Sabater, V. (2017). *La teoría del inconsciente según Sigmund Freud*. Retrieved May 6, 2018, from <https://lamenteesmaravillosa.com/teoria-inconsciente-segun-sigmund-freud/>
- Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *The Academy of Management Executive*, 10(4), 80-88
- Schultz, D. (1991). *Psicología industrial*. Ediciones McGraw-Hill.
- Steers, R. M., Mowday, R. T., y Shapiro, D. L. (2004). The future of work motivation theory. *Academy of Management Review*, 2 (3), 379-387.
- Stoner, J.; Freeman, E. y Daniel G. (1996). *Administración*. 6a. Edición. Editorial Pearson. México.
- Sulca G. (2015). *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial: el caso de división policial – I Lima cercado (Región policial Lima)*. [Tesis para optar el grado académico de magíster en administración con mención en gestión empresarial]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Timberlake, W. (1984). A temporal limit on the effect of future foods on current performance in an analogue of foraging and welfare. *Journal of Experimental Analysis of Behavior*, 41, 117-124.
- Tirado, D. (2015). *Estado de la motivación en los colaboradores de servicios generales de la Corporación Universitaria Lasallista*. Corporación Universitaria Lasallista, Caldas Colombia. http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/1455/1/Estado_motivacion_colaboradores_servicios%20generales_CUL.pdf
- Valderrama, B. (2012). *Validación de una taxonomía de motivos y un cuestionario multidimensional de motivación*. [Tesis doctoral]. Universidad Complutense de Madrid.
- Vroom (1979). Leadership decision-making: an empirical test of the Vroom and Vetton model. *Journal of Management Studies*, 16(1), 1-115.

- Weiner, B. (1986). *An attributional theory of motivation and emotion*. Hillsdale: Lawrence Erlbaum.
- Weiner, B. (1992). *Human motivation. Metaphors, theories, and research*. SAGE.
- Wicker, F.W., Lambert, F. B., Richardson, F. C., y Kahler, J. (1984). Categorical goal hierarchies and classification of human motives. *Journal of Personality*, 52(3), 285–305.
- Yajaira P. (2012). *La motivación de los trabajadores del departamento de recursos humanos de la facultad de ciencias de la salud en la universidad de Carabobo*. Universidad de Carabobo.

IX. Anexo

Prueba N°....

Instrumentos de obtención de datos

Objetivo general de la investigación

Determinar el perfil de los niveles de motivación que presentan los trabajadores de la empresa Mg trading del rubro Data Center en la región de Moquegua 2019 y su comparación según sexo, edad, nivel educativo, área laboral y nivel laboral

Consentimiento informado

Usted al aceptar llenar los instrumentos de obtención de los datos está aceptando tácitamente ser parte de la muestra de investigación, lo que implícitamente está otorgando su consentimiento. La encuesta es anónima, es confidencial y solo los datos obtenidos son con fines para la presente investigación. En caso de que usted ya no desee continuar con el llenado de la escala, está en su derecho de no hacerlo y el encuestador respetara su decisión.

Datos generales (variables socio laborales).

- ◆ **Sexo:** Masculino () – Femenino ().
- ◆ **Edad:** 20 – 29 (); 30 – 39 (); 40 – 49 () y de 50 – 59 ().
- ◆ **Áreas laboral:** Seguridad () – Medio ambiente () – Calidad ()
- ◆ **Nivel laboral:** Operarios () – Técnicos () – Profesionales ()
- ◆ **Tipo de labor:** Administrativos () – operarios () – supervisión ()
- ◆ **Nivel educativo:** secundaria () – técnico superior () – superior ()

Escala de Motivación de Steers R. y Braunstein D.

La presente encuesta tiene por finalidad conocer la motivación laboral de los trabajadores en la empresa. Agradeceremos su colaboración y sinceridad al responder.

Edad:					
Estados civil:	Soltero	Casado	Divorciado	Viudo	Conviviente
Grado de instrucción:	Secundaria	Técnico	Universitario	Bachiller	Titulado
Área de trabajo:					
Tiempo de servicio:					

Indique con un aspa (X) su respuesta, si coincide (5) o si se opone (1) con cada una de las siguientes afirmaciones usando la escala numérica del 1 al 5.

	1	2	3	4	5
1. Intento mejorar mi desempeño laboral.					
2. Me gusta trabajar en competición y ganar.					
3. A menudo me encuentro hablando con otras personas de la empresa sobre temas que no forman parte del trabajo.					
4. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.					
5. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.					
6. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la empresa.					
7. Me gusta ser programado en tareas complejas.					
8. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.					

	1	2	3	4	5
9. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.					
10. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.					
11. Me gusta influenciar a la gente para lograr mis objetivos.					
12. Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.					
13. Disfruto con la satisfacción de lograr una tarea difícil.					
14. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.					
15. Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo.					