



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de **PSICOLOGÍA**

MOTIVACIÓN LABORAL ENTRE TRABAJADORES DE UNA
EMPRESA PÚBLICA Y PRIVADA DE LA CIUDAD DE
TRUJILLO

Tesis para optar al título profesional de:

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

Autor:

Aldair Fernando Mendez Yparraguirre

Asesor:

Dra. Romy Díaz Fernandez

<https://orcid.org/0000-0001-8421-3561>

Trujillo - Perú

2024

JURADO EVALUADOR

| | | |
|---------------------------|-------------------------------|----------|
| Jurado 1 Presidente(a) | David Manuel Aranaga Zavaleta | 18186656 |
| | Nombre y Apellidos | Nº DNI |

| | | |
|----------|-------------------------------|----------|
| Jurado 2 | Kathia Gisela Olórtogui Prado | 45336401 |
| | Nombre y Apellidos | Nº DNI |

| | | |
|----------|-------------------------------|----------|
| Jurado 4 | Blanca Julissa Saravia Angulo | 44098219 |
| | Nombre y Apellidos | Nº DNI |

INFORME DE SOLICITUD

tesis fernando

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

24%

★ hdl.handle.net

Fuente de Internet

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%

DEDICATORIA

En estos últimos años de trabajo constante, experiencias placenteras, momentos emotivos y desesperación por alcanzar mi meta y así poder cumplir uno de mis mayores anhelos, terminar la carrera, mis ganas de llegar más lejos. se hizo realidad; Por eso, estoy feliz de dedicar esta victoria a quienes siempre me han llenado de motivación, amor y apoyo:

Gracias a mis maestros que nunca dejaron de enseñarme incluso ante las dificultades y a los que aún esperan por mí.

Finalmente, gracias a quienes de alguna manera han creído en mi desempeño y capacidad para lograr todo lo que he alcanzado hasta ahora y lo que está por venir.

AGRADECIMIENTO

Gracias Dios por nunca dejarme y estar siempre conmigo en los buenos momentos y sobre todo en los malos.

A mis padres, Spencer Mendez e Yris Yparraguirre, quienes siempre me han apoyado

incondicionalmente, quiero agradecerles por su cariño y confianza en mí.

A mi tía, Gleyser Mendez, que a raíz de su partida sé que desde el cielo ella en todo me va a guiar y bendecir.

Me gustaría agradecer a Northern Private University por brindarme el conocimiento que hace posible la investigación de hoy.

Gracias a mi asesora, Romy Díaz, por su continuo apoyo y cooperación; Realmente han sido de gran ayuda para mantenerme enfocado y guiarme a lo largo de este viaje.

Tabla De Contenido

| | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|
| JURADO CALIFICADOR | 2 |
| INFORME DE SOLICITUD | ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO. |
| DEDICATORIA | 3 |
| AGRADECIMIENTO | 4 |
| TABLA DE CONTENIDO | 5 |
| ÍNDICE DE TABLAS | 6 |
| RESUMEN | 7 |
| CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN | 8 |
| 1.1. Realidad problemática | 8 |

| | |
|--|-----------|
| 1.2. Objetivos | 20 |
| 1.3. Hipótesis | 21 |
| CAPÍTULO II: METODOLOGÍA | 23 |
| CAPÍTULO III: RESULTADOS | 28 |
| TABLA 1 | 28 |
| TABLA 2 | 29 |
| TABLA 3 | 30 |
| TABLA 4 | 31 |
| TABLA 5 | 33 |
| CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES | 34 |
| REFERENCIAS | 39 |
| ANEXOS | 45 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--------------|----|
| TABLA 1..... | 28 |
| TABLA 2..... | 29 |
| TABLA 3..... | 30 |
| TABLA 4..... | 31 |
| TABLA 5..... | 33 |

RESUMEN

Este estudio tuvo como finalidad delimitar la diferencia de la motivación laboral entre colaboradores de una organización pública y privada de la ciudad de Trujillo 2023. Esta investigación es de diseño Descriptivo – Comparativo, el cual el ejemplar estuvo conformado por 80 colaboradores divididos entre una organización pública (40) y una privada (40) entre hombres y mujeres, cuyas edades están dentro de los 18 a 65 años de edad, aplicando para el cálculo del Inventario de Motivación Laboral (IML). Se descubrió con la ayuda del estadístico U de Mann Withney un P valor de 0.000, que, hallándose por debajo del nivel de significancia de 0,05%; Esto quiere decir que resulta significativo, porque existe desigualdad con la Motivación Laboral al rango global y con sus propias dimensiones como la Cultura Organizacional, Trabajo en Equipo, Realización e Identificación y

Valores, en los grupos contrastados.

PALABRAS CLAVES: Motivación Laboral Hoy En Día, Motivación Laboral, Satisfacción Laboral, Trabajadores, Trujillo.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Hoy en día, las organizaciones reconocen la motivación como un eje clave. Por tanto, los departamentos de RR.HH. afrontan el reto de la innovación para garantizar la productividad y la satisfacción de los socios ante la modernización. Cecilia Ibarra (2023) comentó en el diario "La República": "Las empresas ya no priorizan solo la experiencia del cliente, sino también la experiencia del empleado (Employee Experience), porque todo comienza desde adentro". Cabe señalar que según datos del Instituto Perú, en junio de 2020, el 45% de los asociados seguía trabajando, el 19% trabajaba de forma remota, el 17% venía a trabajar con permiso y el 8% trabajaba sin permiso, por lo que los empleados se comportan de diferentes maneras. formas Reacciones que incluyen cambios psicológicos, como ansiedad, aumento del estrés y mal humor, baja motivación laboral y personal y pensamientos depresivos.

Esta problemática en la parte nacional, se hizo una investigación por Gallup (2020) nos señala que el 15 % de los empleados se sienten entusiasmados por las metas a largo

plazo de su empresa, son cifras que evidencia la carencia de motivación laboral dentro de una organización. Asimismo, el Perú es uno de los países con elevado índice de rotación en el trabajo de toda Latinoamérica, con un índice de 20 %, según una muestra de PWC, en la parte local, Alva y Juárez (2019), mencionan que a la mayoría de colaboradores se les observa escasez de motivación. En el estudio estadístico de Índice (2019, La Libertad) en el Primer Estudio que mide los principales indicadores de Motivación Laboral en trabajadores; iniciando por las empresas de la región La Libertad, los resultados dieron los siguientes indicadores: A 77% le encanta su trabajo por lo que hace dentro de su puesto de trabajo; el 70% es feliz en la empresa donde labora, lo que implica que 30% no lo es.

Teniendo este problema en mente, podemos analizarlo, especialmente a la luz del Covid-19. Un estudio de Deloitte (en 2021 y pospandemia) muestra que el 91% de los empleados experimentan estrés o frustración inmanejable, y es por eso que los equipos de RR.HH. lo están haciendo. Las organizaciones en Trujillo necesitan hacer más esfuerzos para mejorar y reciclar su motivación laboral porque puede aumentar la productividad de los empleados. El análisis de Mercer (Perú, 2022) destaca el deseo de inspirar a los socios comerciales. El 33% de los encuestados afirmó que la comodidad y la tolerancia en el trabajo son elementos esenciales para garantizar un alto rendimiento y motivación de los empleados. Por ello, el 73% de los empleados confirma que es importante desarrollar herramientas que motiven a los empleados y les permitan lograr un equilibrio entre su vida profesional y personal, que se ha visto afectada por los cambios en el día a día durante la pandemia.

En lo referente a la Motivación laboral llegan a ver múltiples estudios que se realizaron a un grado tanto internacional, como nacional y regional.

El contexto internacional muestra que Orozco (2010) realizó un estudio titulado “Motivación profesional de profesores de educación física en Centroamérica”. El objetivo es identificar correlaciones entre niveles de motivación. El diseño es descriptivo – comparativo. La muestra estuvo compuesta por 170 profesionales del deporte que utilizaron el método Diagnóstico de Interés en la Profesión (DIP), que indica diversos aspectos que identifican los sentimientos negativos de la pareja: remuneración injusta, mal ambiente de trabajo, falta de motivación. La aceptación pública de la asignatura, las diferencias en los métodos de evaluación, el sistema existente es tal que los profesionales del deporte deben entrenar con el mismo equipo escolar como requisito básico, porque en educación física no hay desigualdad en términos de motivación. Las mismas variables de trabajo y variables categóricas; por lo tanto, las hipótesis de la investigación no fueron confirmadas.

También encontramos que Zavala (2014) realizó un estudio sobre “Motivación y satisfacción laboral en un centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas en la Ciudad de México”. El diseño es descriptivo – comparativo. Se distribuyó un cuestionario tipo Likert a 58 empleados de la organización, y los resultados arrojaron que el total de la población analizada nos mostró un alto nivel de motivación y satisfacción laboral. El autor nos llega a la siguiente conclusión: existe coherencia en el logro de la motivación y la satisfacción laboral. Como dato adicional, se observó que los asociados más jóvenes generalmente están menos satisfechos con su trabajo (más del 77% de los solicitantes tienen menos de 35 años).

Así como también por Balasubramanian y Ponmozhi (2017), quienes establecieron como objetivo, examinar a la motivación laboral de los profesores del

distrito de Cuddalore en Tamilnadu, de enfoque cuantitativo, a grado descriptivo, de diseño no experimental, constituido por una muestra de 100 profesores, a lo cual se les proporcionó un test como instrumento de recolección de datos. Los resultados que se evidenciaron fue de un 71% en el nivel moderado, 22% en el nivel alto y un 7% en nivel bajo de motivación laboral.

Por otro lado, el presente estudio a nivel nacional lleva por título "Un estudio descriptivo comparativo de la motivación laboral docente de tres instituciones educativas de Chincheros". Apurímac, 2021"El objetivo común es: determinar y comparar el nivel de motivación laboral de los docentes de tres instituciones, Chincheros, Apurímac 2021, el significado cuantitativo, la naturaleza de la aplicación, el carácter descriptivo comparativo y su hipotético sistema deductivo, no -Boceto experimental, La población estuvo conformada por 98 docentes, y como muestra se consideró a todos los participantes de una misma población. Los resultados se obtuvieron mediante la prueba Kruskal-W H. Esta muestra es ligeramente diferente a la del Colegio Señor del Carmen. El nivel medio es superior al los demás (52.14) y el nivel significativo es 0.826, que es mayor a 0.05 No se rechaza la hipótesis nula Finalmente se concluyó que no existe desigualdad significativa en la motivación laboral.

Maza (2020) tomó una muestra de 60 docentes y comparó el grado de motivación laboral en ambas instituciones desde el nivel de aplicación y descripción comparativa. El instrumento utilizado para calcular la variable motivación laboral es una encuesta validada por profesionales de la industria con un índice de confiabilidad alfa de Cronbach de 0,870. Los resultados muestran que el 70.0% de los docentes del colegio Callao se encuentran en el nivel avanzado, el 30% se encuentran en el nivel intermedio

y el 96.7% de los docentes del colegio S.M.P se encuentran en el nivel intermedio. nivel y el 3,3% de los docentes. . La calidad del profesor es media.

Por otro lado, conforme a nivel regional se señaló que Roldan (2018) hizo un estudio con la finalidad de hallar la influencia que hay en la variable de motivación sobre el desempeño laboral, lo cual se hizo el trabajo en la empresa de transportes de una ciudad de la libertad. La muestra que se utilizo estuvo conformada por 20 trabajadores de una sucursal de transportes. El diseño utilizado en la investigacion fue explicativo-transversal. Los resultados nos dieron a entender que los colaboradores de la empresa, se autodenominan responsables de las tareas que le son estipuladas, además que admiten con deber aquellas consecuencias nocivas por los actos que pudieran hacer; por si fuera poco, ante los conflictos presentados en el cargo de trabajo no actúan con iniciativa y además estiman muy baja capacidad para ofrecer soluciones, sumado a que no se sienten simpatizados con la misma organizacion.

Finalmente, Gonzales (2017) realizó un estudio descriptivo comparativo que tuvo como objetivo identificar congeturas en la misma motivación en el trabajo de los agentes de seguridad en una institución de grado superior pública y una privada en Trujillo. Para ello, utilizando la Escala de Motivación Laboral, se encuestaron a 90 guardias de seguridad que trabajan en universidades públicas y a 71 guardias de seguridad que trabajan en universidades privadas, incluidos hombres y mujeres de 18 a 60 años. Se realizó una solicitud de investigación. El producto mostrado fue que no hubo diferencias significativas en las dimen siones de la motivación laboral a grado global y entre los grupos de comparación.

En lo que concierne a la conceptualización de la variable, Gardner (1947) Tradicionalmente menciona que la definición de la motivación es a los mismo actos

de un ser que estén, en parte, a ser determinados por su propia su esencia o también por su misma estructura interna.

En 1950 justo en ese año, Herzberg realizo un molde de motivación de un par de componentes. El cual logro con estudios desarrollados con contadores e ingenieros con saber cual es la finalidad de los trabajadores en la organizacion. Así, pidió a las mismas personas que analizaran en qué momento estaban bien comodis en su trabajo y cuándo no lo estaban. Se les ordeno que especificaran cada uno de los momentos que salieran a flote esos sentimientos. Entonces, se lleo a que los trabajadores nombren distintos tipos de índoles en el bienestar y también la satisfacción.

Se dieron cuenta que en algunas situaciones desarrollaban emociones positivas, asi como también la escasas de éstas misma fue extraña vez mencioanda como una razon de malestar. Como tambien, la escasas de pocas situaciones que ocasionaba rechazo a los colaboradores y también la existencia de las propias limitaciones no precisamente llegaban a motivar a los colaboradores en la misma parte. la visión misma nos señala lo opuesto del agrado tradicionalmente por lo cual creen que es insatisfacción que no es asi, particularmente las singularidades insatisfactorias de una ocupación no convierte comodo el puesto de trabajo. (Davis y Newstrom, 1993).

Aseveran que hay grupos separados el cual son dos elementos que tienen un predominio sobre la motivación la cual tiene efecto en la satisfacción de trabajadores de la empresa. La mayoría de componentes generan insatisfacción entre ellos cuando subsintian, aun cuando la existencia llevaba a los trabajadores severamente a un estado imparcial, es decir, no son factores con un rango alto de motivar.

Estos principios se comprenden como las propias variables de conservación e higiene, lo cual encanajan las estipulaciones donde se circunvalan los colaboradores.

Así mismo se llevan en sí, las índoles físicas y del mismo entorno de trabajo, las culturas organizacionales, el ser remunerado, el clima de las relaciones entre las jerarquías de la empresa, entre otros. (Herzberg, 1993).

La higiene y sus elementos poseen una escasa posibilidad para predominar en los empleados y su actuar. La finalidad de estos principios es desviar los motivos de insatisfacción en su área, como peligros que interrumpen su igualdad. En otras palabras es cuando estos factores son severamente perfectos porque desvían la propia insatisfacción del trabajador. (Herzberg, 1993).

El otro grupo de elementos que Herzberg nos da a entender que los bien llamados los satisfactores o de otra forma como los componentes motivacionales. Los propios principios tienen que ver con el entorno del puesto donde se trabajan originariamente para originar motivación, el cual tiene una pendiente de satisfacción permanente y origina un crecimiento del rendimiento por encima del grado estándar, pero a la vez su misma escasez es demasiado insatisfactoria raramente.

Los principios motivacionales se entrelazan a la vez en el objetivo principal del puesto, se enfocan con el cargo; las exigencias concernientes en el cargo como tal lo cual incorporan: La autonomía de cómo hacer su propio trabajo, su responsabilidad, el desarrollo paulatinamente en sus propias habilidades personales, la meta, la buena reputación, y la línea de carrera. (Davis y Newstrom, 1993).

La conjetura de McClelland se basa en un método de clasificación que destaca los tres impulsos más dominantes que cooperan en la motivación. La investigación se basa en tres modelos de necesidades: el primero es la necesidad de adquirir un poder, el segundo es la necesidad de pertenencia y finalmente la urgencia de logro, en este caso como lo cita Davis y Newstrom en 1993.

Las exigencias de la motivación nos hacen entender que es el impulso para triunfar de aquí en adelante y alcanzar logros que van más allá de las reglas, en resumida cuentas, por alcanzar el éxito. La motivación logra ser el ímpetu que tienden a tener las personas para superar los obstáculos con el propósito de llegar a sus objetivos trazados. Una persona con estándares exigentes suele tender a desarrollarse y crecer personalmente, donde el logro es importante en sí mismo, y no por la recompensa que sigue. (Newstrom, 1993).

El ansia de alcanzar un objetivo de poder el cual conduce a la necesidad de hacer que otros actúen de otro modo no harían., o más bien es la agitación para influir en las personas y sus condiciones mediante la introducción de mejoras. Bajo este modelo de negocio, los empleados asumen riesgos, hacen un esfuerzo especial para influir en las organizaciones con las que trabajan y ocupan puestos de liderazgo destacados. A estas personas les gusta estar "a cargo" de las tareas y objetivos y disfrutan de las situaciones en las que interactúan con los demás. En resumen, el deber de obedecer es la tendencia de la mayoría de las personas a formar vínculos cooperativos y amistosos con los demás. Este tipo de personas se desempeñan mejor cuando se les reconoce por su comportamiento cooperativo y exitoso. (Davis y Newstrom, 1993).

Y es así como Navarro (1998), señala en un enfoque más unificado de la motivación, en otras palabras es un prototipo para entrelazar las distintas definiciones y aspectos notables así mejorando la captación de la motivación laboral. En particular el estándar integrado del autor sobre la motivación en la organización, se apoya en las distintas necesidades que se puedan desarrollar en las personas que se dirigen a tener una conducta motivada, así como la impresión que entrelazan un buen trabajo y la satisfacción de necesidades, también cuenta mucho la operación de los procesos

cognitivos, tal cual es la equidad y como se llega a comprender la autoeficacia, en otras palabras, la deficiencia de ser percibido en su área donde laboran, la propia conciencia sobre las metas y objetivos logrados, y por último la sensatez que se obtiene sobre los mismos. (Carbón y Varela, 2011).

Por otro lado, la motivación es un concepto muy abstracto: "No se trata sólo de características internas, también influye la personalidad y las expectativas de cada persona" (Singh, 2016, p. 198). Refiriéndose a la evaluación, Dalton et al. (2007), coinciden con Chávez et al. (2020), capta el concepto de ambiente externo e interno, y a nivel organizacional, dado que las metas trazadas se logran muchas veces según la intención del socio colaborador, es necesario que este cuente con los medios y factores para lograrlas. ellos (Pizarro, Inostroza y Torreblanca, 2019).

En cuanto a Pink, (2009); nos da a entender que la motivación laboral, en el grupo se entiende que las características internas tanto como las externas suelen llegar a ser negativas o positivas que repercuten en el instante que realizan una actividad; en pocas palabras llega a causar efecto en el actuar del empleado y al mismo tiempo incidir en el placer de una carencia o en la consecución tanto de objetivos que tiene que ver con la organización como los individuales.

Beddo y Giglio (2010) argumentaron de manera similar que la motivación incluye procesos y desarrollo personal que impulsan a los empleados a actuar en el lugar de trabajo y están interrelacionados con su progreso y satisfacción dentro de la organización; en otras palabras, la influencia de los procesos organizacionales hace que tanto la motivación personal como la motivación organizacional vayan de la mano, Ochoa (2014) menciona que las empresas u organizaciones que sufren de baja productividad laboral es porque no le dan la importancia necesaria a las causas que lo

producen, aunque fácilmente desde afuera de la organización se observa que no existe otro motivo mayor que la motivación de los colaboradores, por otra parte Rubio (2016), define a la motivación como “un impulso interior que activa la predisposición de un individuo a realizar cualquier actividad o comportamiento orientado a una meta, en dirección al logro de un objetivo determinado”

Los más difíciles son aquellos factores que hacen que una persona trabaje, pero que no pueden disminuir a una motivación económica. Tal afirmación no es cierta, porque los empleados trabajan normalmente incluso cuando no tienen dinero o no lo necesitan. Por otro lado, se dice que las motivaciones hacen que los hombres trabajen son la condición social, los ingresos y la utilidad, etc..

La motivación laboral como tal, tiene la tendencia en los esfuerzos de un colaborador en la responsabilidad, su desarrollo, objetivos y desempeño, lo cual es el factor perenne que se centra en cumplir una meta u objetivo (Robbins, 2009)

Para comprender globalmente esta temática, Chiavenato (2000) acota que un colaborador puede estar motivado por diferentes razones que son las siguientes:

- Motivación intrínseca: Proviene del interior de la persona, especialmente a través de estimulación interna. No requiere motivación externa, como desarrollar aficiones, ayudar a los demás, mejorar conocimientos, etc.

- Motivación Extrínseca: Esta motivación viene del exterior, es decir. es causada por recompensa, evitación de castigo o reconocimiento de una acción; trabajar por un salario, estudiar para obtener un título, etc.

- Motivación positiva: es un desarrollo en el que los empleados inician, mantienen y ajustan su conducta para obtener recompensas, que pueden ser extrínsecas (recompensa) o intrínsecas (satisfacción por realizar una actividad).

- Motivación negativa: es el mantenimiento, control y activación continua de la propia conducta con posibilidad de evitar o evitar consecuencias desagradables. Estas consecuencias pueden ser externas (en pocas palabras, regaños) o pueden venir del interior de la persona (descontento).

De la misma forma Chiavenato (2000) también nos señala que el grado de motivación para la labor que expone de un ser humano es a través de su comportamiento, no obstante es el producto de los planes y condiciones que propone la empresa. El nivel llega a resultar perjudicial por los valores implantados de la misma cultura de la sociedad. Por eso mismo es conveniente distinguir y conceptualizar como tal las dos variantes tanto la micro motivación como la macro motivación

La micromotivación es la creación de un conjunto de incentivos (sociales, materiales o psicológicos) por parte de la empresa para conseguir que el comportamiento de los empleados satisfaga sus necesidades y consiga los objetivos de la organización. Es una intención específica aumentar el nivel o grado de motivación que se espera de ellos en el trabajo, aumentando con ello el nivel de desempeño y satisfacción personal.

La macro motivación es un suceso, generalmente no tiene una planeación, pero mediante el cual se traspa uno cuantos mensajes en la sociedad para que el individuo tiene un autoaprendizaje el cual le permiten formar un pensamiento sobre lo que es y trata el trabajo, ideas que particularmente predominan y elevan seriamente los niveles de motivación del propio individuo.

En contraste a todo lo definido sobre la motivación laboral, el autor conceptualiza que laboralmente la desmotivación replica a la carencia de compensación errónea, falta de recompensas, de incentivos y de ser reconocidos. De tal manera que el choque en la motivación intrínseca, extrínseca y el desempeño laboral del colaborador se ha visto persuadida, Fernández (2018)

Este estudio se justificó teóricamente, porque los resultados permiten profundizar y fortalecer la estructura de la investigación (motivación laboral), fortaleciendo así los significados presentados por Gonzales (2017) y Chávez (2020), porque también muestran que es un asunto discutido con baja indagación de estudiosos locales que demuestren la realidad del Perú.

Este estudio tiene una base práctica y pretende buscar y aportar conocimientos actualizados, teóricos y fiables para identificar diferencias entre muestras en función de variables de motivación laboral y así indicar indicadores que caractericen a ambas muestras. Asimismo, la investigación presentada tiene una trascendencia social similar, pues con ayuda de los resultados obtenidos se intenta determinar la importancia de la motivación en las empresas, como lo es entre los empleados de empresas públicas y privadas de la ciudad de Trujillo, el objetivo está diseñado para ayudar a mejorar el desarrollo de la fuerza laboral para servir mejor a la sociedad.

Finalmente, es metodológicamente sólido y podemos enfatizar que el objetivo del estudio es promover talleres focalizados y proyectos de consultoría para organizaciones públicas y privadas de la ciudad de Trujillo para mejorar y prevenir reducciones. En el nivel de motivación, esto significa que ellos mismos pueden influir en la productividad, el desarrollo laboral y el desempeño de los socios comerciales.

Formulación del problema

En el marco de las cuestiones antes mencionadas, es necesario estudiar las características de la motivación laboral en la actitud de los empleados y las posibles desigualdades entre dos muestras diferentes, por lo que se plantean las siguientes cuestiones: ¿Existe diferencia en la motivación laboral entre trabajadores de una empresa pública y privada de la ciudad de Trujillo 2023?

1.2. Objetivos

El objetivo general de esta investigación es Establecer la diferencia del nivel de motivación laboral entre trabajadores de una empresa pública y privada de la ciudad de Trujillo 2023; De la misma manera se plantó los objetivos específicos:

OE1: Identificar el nivel de motivación laboral en trabajadores de una empresa pública y una empresa privada de la ciudad de Trujillo.

OE2: Identificar si se discrepa o no significativamente en la dimensión Cultura organizacional de la motivación laboral, en trabajadores de una empresa pública y una empresa privada de la ciudad de Trujillo.

OE3: Identificar si se discrepa o no significativamente en la dimensión Identificación y valores de la motivación laboral, en trabajadores de una empresa pública y una empresa privada de la ciudad de Trujillo.

OE4: Identificar si se discrepa o no significativamente en la dimensión Realización de la motivación laboral, en trabajadores de una empresa pública y una empresa privada de la ciudad de Trujillo

OE5: Identificar si se discrepa o no significativamente en la dimensión Trabajo en equipo de la motivación laboral, en trabajadores de una empresa pública y una empresa privada de la ciudad de Trujillo.

1.3. Hipótesis

En la pasada investigación se plantió la siguiente Hipótesis general:

Hi: Existe diferencia en el nivel de motivación laboral entre trabajadores de una empresa pública y privada de la ciudad de Trujillo 2023.

Ho: No existe diferencia en el nivel de motivación laboral entre trabajadores de una empresa pública y privada de la ciudad de Trujillo 2023.

De la misma forma como la hipótesis general se desarrolló las Hipótesis específicas:

Hi1: Existe nivel de motivación laboral en trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo 2023.

Ho1: No existe nivel de motivación laboral en trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo 2023.

Hi2: Existe nivel de motivación laboral en trabajadores de una empresa pública de la ciudad de Trujillo 2023.

Ho2: No existe nivel de motivación laboral en trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo 2023.

Hi3: Se discrepa significativamente en la dimensión Cultura organizacional de la motivación laboral, entre los trabajadores de una empresa pública y privada en la ciudad de Trujillo 2023.

Ho3: No se discrepa significativamente en la dimensión Cultura organizacional de la motivación laboral, entre los trabajadores de una empresa pública y privada en la ciudad de Trujillo 2023.

Hi4: Se discrepa significativamente en la dimensión Identificación y valores de la motivación laboral, entre los trabajadores de una empresa pública y privada en la ciudad de Trujillo 2023.

Ho4: No se discrepa significativamente en la dimensión Identificación y valores de la motivación laboral, entre los trabajadores de una empresa pública y privada en la ciudad de Trujillo 2023.

Hi5: Se discrepa significativamente en la dimensión Realización de la motivación laboral, entre los trabajadores de una empresa pública y privada en la ciudad de Trujillo 2023.

Ho5: No se discrepa significativamente en la dimensión Realización de la motivación laboral, entre los trabajadores de una empresa pública y privada en la ciudad de Trujillo 2023.

Hi6: Se discrepa significativamente en la dimensión Trabajo en equipo de la motivación laboral, entre los trabajadores de una empresa pública y privada en la ciudad de Trujillo 2023.

Ho6: No se discrepa significativamente en la dimensión Trabajo en equipo de la motivación laboral, entre los trabajadores de una empresa pública y privada en la ciudad de Trujillo 2023.

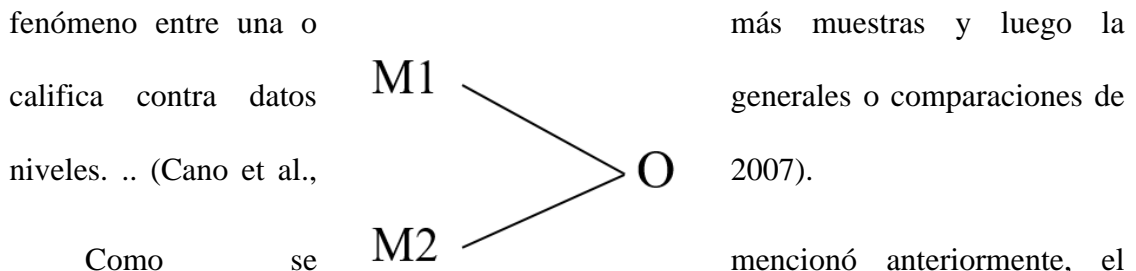
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

El tipo de investigación se utiliza según su finalidad, porque la teoría se utiliza para resolver dudas; además, es de naturaleza cuantitativa ya que utiliza métodos estadísticos. Nuevamente, es de naturaleza bastante descriptiva, ya que contiene una variable y dos muestras, e intenta mostrar su correspondiente desigualdad.

Por otro lado, el estudio es de tipo no experimental, el cual se estudió sin adulterar la inconstante presentada y donde se analizaron los fenómenos en su entorno congénito que se vieron. (Cano y García, 2007)..

Además, el diseño de investigación tiene características descriptivas-comparativas, que indican que recopila información relevante sobre un mismo fenómeno entre una o más muestras y luego la califica contra datos generales o comparaciones de niveles. .. (Cano et al., 2007).

Como se mencionó anteriormente, el tipo de estudio es descriptivo-comparativo, como se muestra en el esquema:



Donde:

M1: Colaboradores de una organizacion publica

M2: Colaboradores de una organizacion privada

O: Motivación Laboral

En primer lugar, es descriptiva, porque en la investigación descriptiva intentamos obtener información específica sobre el perfil y las características de un individuo, grupo, sociedad, proceso, objeto o cualquier otro fenómeno objeto de análisis. En pocas palabras: "Se trata simplemente de un intento de recopilar información, individual o colectivamente, sobre las definiciones o variables a las que se refieren. El objetivo no es mostrar cómo se relacionan estas definiciones o variables, sino proporcionar una comprensión de las características y rasgos medidos. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 14), en este estudio intentamos calcular el nivel de motivación laboral para dos muestras dadas. Al mismo tiempo, este estudio también es comparativo porque intenta comparar muestras sobre las mismas variables.

Para efectos de la investigación e incluyendo a los objetivos y a los recursos disponibles, la muestra se desarrollo por muestreo de facil acceso, esto se pudo a la disposición de los colaboradores al participar en la aplicación del instrumento.

A Cuando nos referimos a una población, podemos referirnos a ella como "un conjunto de todos los casos que se ajustan a un conjunto de normas que deben abordar claramente las características únicas de su contenido, tiempo y lugar" (Hernández et al., 2010, pág.14).

La estadística de este estudio está formada por dos empresas, estatal y otra particular, por parte de la propiedad estatal, que es el Hospital HRDT (Hospital regional docente de Trujillo) está conformada por 2,080 trabajadores (Oficina de gestión de talento humano, 2021.) y por otro lado con la empresa privada que es Camposol S.A. está conformada por 2,000 Trabajadores en el área de cosecha baja de la ciudad de Trujillo (Oficina de gestión de talento humano, 2021.). El ejemplar incluye 80 empleados que se dividen entre una organización de 40 trabajadores por la parte publica y una organización particular también por 40 colaboradores, entre ellos son hombres y mujeres, cuyas edades se encuentran en 18 y 60 años. Por ultimo, para este análisis completo de la investigacion se aplico el muestreo no probabilístico por conveniencia.

Referente a la técnica, se empleo la evaluación Psicométrica, según Kohan (2002), citado por Rodríguez (2017), nos las define como un facilitador para confirmar las habilidades y destrezas de los participante mediante test prácticos y objetivos. Se entiende que la aplicación de las pruebas para tener un campo de referencias sobre las personalidades y su desarrollo intelectual.

Asimismo, el instrumento utilizado en este estudio es la Escala de Motivación Laboral (EML), la cual esta creada y validada por Edmundo Arévalo Luna y Eduardo Izquierdo Antenor Orrego en el año 2012 por la Facultad de Psicología Profesional de la Universidad Privada de Trujillo, Perú. Es adecuado para empleados capacitados en diversas organizaciones y está diseñado para evaluar el grado de motivación laboral y los factores que más influyen en la motivación laboral. El IML está diseñado para determinar la motivación total de los empleados de una organización; También le

permite determinar su nivel de compromiso y tomar decisiones en consecuencia para poder realizar mejor sus tareas. Esta serie consta de 40 elementos divididos en 4 partes:

Cultura organizacional, explorando el sentido de pertenencia entre los compañeros de trabajo, las experiencias, hábitos, costumbres y creencias que comparten con otros compañeros de trabajo de la empresa; una sensación de satisfacción, identificación y confianza en que su trabajo está alineado con los objetivos de la organización y que su entorno es un ambiente de apoyo, cómodo y seguro. Esta dimensión consta de los siguientes elementos: 1, 5, 9, 17, 21, 25, 29, 33 (dirección positiva); 13, 37 (dirección negativa).

identidad y valores, identificación de los empleados con la empresa, alegría y compromiso de trabajar para alcanzar las metas de la organización, apoyo y adherencia a los estándares y valores de la organización. Sienten que los objetivos de la organización están alineados con sus propios objetivos y, por lo tanto, trabajan duro para cumplir sus tareas. Esta dimensión consta de los siguientes elementos: 2, 6, 10, 14, 22, 26, 30, 38. (dirección positiva); 18, 34 (dirección negativa).

Seguimos enfocándonos en una sensación de logro que es la satisfacción personal y laboral; siente que la organización ha comprendido sus expectativas; coincidencia de objetivos personales y objetivos organizacionales; e imaginar su futuro de una manera positiva que se alinee con la empresa. Esta dimensión consta de los siguientes elementos: 3, 7, 15, 19, 23, 31, 35, 39 (dirección positiva); 11, 27 (dirección negativa)..

Por último, el trabajo en equipo, la unión y el estar comprometido con el equipo. Ayúdese mutuamente, muestren interés, compartan objetivos comunes y resultados comerciales. Esta dimensión consta de estos elementos: 4, 8, 16, 20, 24, 28, 32, 36 (dirección positiva); 12, 40 (dirección negativa).

Para determinar la validez, se probaron 300 sujetos y luego los datos se analizaron utilizando la fórmula del momento del producto de Pearson utilizando el método de prueba del ítem, y se cumplió un estándar de $r > 0,30$ para considerarlo aceptable o válido. De esta manera, se determina la verdadera correlación entre los ítems y la puntuación total de la prueba. Por tanto, se puede estimar que el índice de validez de los 40 ítems del test se encuentra entre 0,597 y 0,851... Para la confiabilidad, se asumió el estadístico de momento del producto de Pearson utilizando el método del uno y medio; y para la corrección se utilizó la fórmula de Spearman-Brown. Se puede observar que el índice de confiabilidad es bastante bueno en cada área, a saber: cultura organizacional (0,89), identificación y valor (0,91), implementación (0,87), trabajo en equipo (0,85).

Respecto al atesoramiento de datos, los permisos fueron requerido al área de gestión del talento humano de la empresa pública que es el Hospital HRDT (Hospital regional del docente de Trujillo) y de igual forma al área de gestión del talento humano de la empresa privada Camposol S.A.

Cabe señalar que en este estudio se han tenido en cuenta consideraciones éticas sobre la base de que se informó a los contribuyentes que su participación era voluntaria y que los datos e información obtenidos se mantendrían estrictamente confidenciales y su identidad se mantendría anónima. .

De esta manera, se corresponde con uno de los principios fundamentales de los psicólogos, como son la equidad, la confidencialidad y los aspectos éticos de la participación voluntaria.

Una vez completada la fase de recopilación de datos, los mismos datos se tabularon utilizando el estadístico T de Student con muestras independientes para su posterior análisis e interpretación..

Cabe señalar que en este estudio se han tenido en cuenta consideraciones éticas sobre la base de que se informó a los contribuyentes que su participación era voluntaria y que los datos e información obtenidos serían estrictamente confidenciales y su identidad se mantendría anónima. . Mantener y cooperar. De esta manera, se corresponde con uno de los principios fundamentales de los psicólogos, como son la equidad, la confidencialidad y los aspectos éticos de la participación voluntaria.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Tabla 1

Resultados de diferencias en el nivel de Motivación Laboral entre colaboradorres de una organización pública y privada de la ciudad de Trujillo, mediante el Análisis diferencial a traves de la evaluacion u de Mann-Withney.

| INVENTARIO DE MOTIVACION LABORAL | E. PRIVADA | E. PUBLICA | Estadístico U de Mann Withney ^a | | |
|---|---------------|---------------|---|---|------------------------------|
| | Mean Rank | Mean Rank | U de Mann Withney | Sig. Asint. Bilateral (E. Publica – E. Privada) | Decisión |
| Motivación Laboral | 54,36 | 26.64 | 245,500 | .000 | si se acepta la hipótesis |

Nota: La tabla muestra la desemejanza entre una organización pública y privada en funciónamiento a la variable Motivación Laboral.

Conforme a la interpretación de la tabla 1, al haber doblegado los datos generales a diferencias de medias en la evaluación de U de Mann-Whitney entre colaboradores de una empresa pública y privada de la ciudad de Trujillo, se encontro que hay un valor de .000 ($P \leq 0,05$) que, con un grado de significancia del 0,05%, resulta significativo, por lo tanto, se demuestra que existen desemejanzas entre ambos grupos de trabajadores.

Tabla 2

Resultados de diferencias de la Cultura Organizacional en la motivación laboral entre colaboradores de una empresa pública y privada de la ciudad de Trujillo, mediante el Análisis diferencial a través de la evaluación u de Mann-Withney.

| INVENTARIO | | | | | |
|-----------------------|----------------|----------------|------------------------------|--------------------|-----------------|
| DE | E. | E. | Estadístico U de Mann | | |
| MOTIVACION | PRIVADA | PUBLICA | Withney^a | | |
| LABORAL | Mean | Mean | U de | Sig. Asint. | Decisión |
| | Rank | Rank | Mann | Bilateral | |
| | | | Withn | (E. Publica | |
| | | | ey | - E. | |
| | | | | Privada) | |
| Cultura | 50,09 | 30.91 | 416,50 | .000 | si se acepta |
| Organizacional | | | 0 | | la hipótesis |

Nota: La tabla señala la desemejanza entre una empresa pública y una empresa privada en el desarrollo a la dimensión Cultura Organizacional de la variable motivación laboral.

Se aprecia en la tabla 2, que el padron U de Mann-Whitney determina diferencia significativa ($p \leq 0.05$) en la dimensión llamada Cultura Organizacional de la Motivación Laboral entre uno y otro conjuntos contrastados, quedándose así los trabajadores de una empresa pública, los que señalan un menor promedio en su puntuación (30.91), frente a los trabajadores de una empresa privada, que rebasan su puntuación a nivel promedio en un (50.09).

Tabla 3

Resultados de diferencias de la Identificación y Valores en la motivación laboral entre colaboradores de una empresa pública y privada de la ciudad de Trujillo, mediante el Análisis diferencial a través de la evaluación U de Mann-Whitney.

| INVENTARIO DE MOTIVACION LABORAL | E. PRIVADA | E. PUBLICA | Estadístico U de Mann Withney ^a | | |
|---|---------------|---------------|---|---|---------------------------------|
| | Mean Rank | Mean Rank | U de Mann Withney | Sig. Asint. Bilateral (E. Publica – E. Privada) | Decisión |
| Identificación y Valores | 50,84 | 30.16 | 386,500 | .000 | si se acepta la hipótesis |

Nota: La tabla muestra la desemejanza entre una empresa pública y una empresa privada en función de la dimensión que tiene como nombre Identificación y Valores de la variable motivación laboral.

Se aprecia en la tabla 3, que el padron U de Mann-Whitney determina diferencia significativa ($p \leq 0.05$) en la dimensión llamada Identificación y Valores de la Motivación Laboral entre uno y otro conjuntos contrastados, quedando así los trabajadores de la empresa pública, los que señalan un menor promedio en su puntuación (30,16.), frente a los trabajadores de una empresa privada, que rebasan su puntuación a nivel promedio en un (50.84).

Tabla 4

Resultados de las diferencias de la Realización en la motivación laboral entre colaboradores de una empresa pública y privada de la ciudad de Trujillo, mediante el Análisis diferencial a través de la evaluación U de Mann-Withney.

| INVENTARIO DE MOTIVACION LABORAL | E. PRIVADA | E. PUBLICA | Estadístico U de Mann Withney | | |
|---|---------------|---------------|----------------------------------|---|---------------------------------|
| | Mean Rank | Mean Rank | U de Mann Withney | Sig. Asint. Bilateral (E. Publica – E. Privada) | Decisión |
| Realización | 52,93 | 28.08 | 303,000 | .000 | si se acepta la hipótesis |

Nota: La tabla muestra la desemejanza entre una empresa pública y una empresa privada en función de la dimensión llamada Realización de la variable motivación laboral.

Se valora en la tabla 4, que el padron U de Mann-Whitney determina diferencia significativa ($p \leq 0.05$) en la dimensión llamada Realización de la Motivación Laboral entre uno y otro de los conjuntos contrastados, quedando así a los trabajadores de la empresa pública, los que señalan un menor promedio en su puntuación (28,08.), frente a los trabajadores de la empresa privada, que rebasan su puntuación a nivel promedio en un (52.93).

Tabla 5

Resultados de las diferencias del Trabajo en Equipo en la motivación laboral entre colaboradores de una empresa pública y privada de la ciudad de Trujillo, mediante el Análisis diferencial a través de la evaluación U de Mann-Whitney.

| INVENTARIO DE MOTIVACION LABORAL | E. PRIVADA | E. PUBLICA | Estadístico U de Mann Whitney | | |
|---|---------------|---------------|----------------------------------|---|---------------------------------|
| | Mean Rank | Mean Rank | U de Mann Whitney | Sig. Asint. Bilateral (E. Publica – E. Privada) | Decisión |
| Trabajo en Equipo | 49,43 | 31.58 | 443,000 | .000 | si se acepta la hipótesis |

Nota: La tabla nos muestra la desemejanza entre una empresa pública y una empresa privada en función de la dimensión llamada Trabajo en Equipo de la variable motivación laboral.

Se evalúa en la tabla 5, que el padrón U de Mann-Whitney determina diferencia significativa ($p \leq 0.05$) en la dimensión Trabajo en Equipo de la Motivación Laboral entre uno y otro conjuntos contrastados, correspondiendo a los colaboradores de una organización pública, los que señalan un menor promedio en su puntuación (31,58.), frente a los trabajadores de la organización privada que rebasan su puntuación a nivel promedio en un (49.43).

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En el presente estudio al delimitar las semejanzas en las características del nivel de Motivación Laboral entre trabajadores de una empresa pública y una empresa privada de la ciudad de Trujillo 2023, se halló a través del estadístico U de Mann Withney un P valor de 0.000, que hallándose en un nivel bajo de significancia de 0,05%, esto resulta significativo. Por lo que se quiere decir que existen desigualdades en las características del comportamiento frente a la variable general motivación laboral entre ambos grupos estudiados. Frente a lo mentado, se llega a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la presente investigación en la cual se asegura que las características de la motivación laboral en las actitudes de los cooperantes de una empresa privada y pública de la ciudad de Trujillo 2023 difieren.

Lo cual inferimos que el colaborador tiene la tendencia hacia el cumplimiento de sus obligaciones basándose en los estímulos que recibe por parte del ambiente laboral donde ejerce, atribuyéndose este factor a un tema del colaborador en sus metas y objetivos propios.

Estos resultados son respaldados Duque (2005) a través de Chávez (2020) decreta el concepto general de motivación, como un diferenciador psicológico que sitúa, impulsa y acentúa el convenio de las personas en el rumbo necesario para lograr objetivos trazados; conjuntamente Cecilia Ibarra, (2023) Señala que la motivación laboral no depende sólo del individuo, sino también de la persona o entidad que promueve la motivación laboral. Considerando lo anterior, podemos estar seguros de que no es así, pues la motivación laboral de los empleados puede variar en diferentes realidades dependiendo de los antecedentes, características sociodemográficas,

aspectos económicos y una variedad de factores emocionales. se puede formar. . Los resultados obtenidos en este estudio pueden generalizarse.

La hipótesis específica adoptada es que existen diferencias significativas en la motivación laboral de los empleados de las empresas públicas y privadas de la ciudad de Trujillo en las dimensiones de la cultura organizacional, lo que lleva a concluir que también influye el grado de pertenencia que sienten los empleados cuando comparten con otros miembros de la organización. organizar. De la empresa a la que pertenecen depende su experiencia, ideales, hábitos, satisfacción, y comprensión de la relevancia de su trabajo para los objetivos de la organización.

Marcone y Martín (2003) ellos defienden que la cultura ayuda a los asociados de la empresa a sentirse que de la organización son parte para definir qué se hace, que se espera de ellos y como son sus aptitudes, a raíz de un enfoque mas holístico del comportamiento de las instituciones. Asi como también es importante enfatizar que la responsabilidad de los socios institucionales es crear un proceso de identificación, comunicación y cooperación institucional, que, con la participación de todos los socios, fortalezca la conexión y la acción conjunta en el establecimiento de metas educativas.

La hipótesis específica adoptada es que existen diferencias significativas en las dimensiones de identificación y valor de la motivación laboral entre los empleados de empresas públicas y privadas de la ciudad de Trujillo, lo que lleva a concluir que los empleados se identifican con la organización, su felicidad y motivación para continuar. laboral. Objetivos Si bien la obligación de actuar, apoyar y respetar las convicciones y valores de la institucion independientemente a la que competen, asi mismo está relacionado el factor con los problemas de autoeficacia de los empleados. Esto es

sustentado a la vez por Davis y Newstrom (1993), los cuales nos informaron que la autosuficiencia es un mediador clave, que tiene como el concepto de convencimiento individual de que uno tiene la supervivencia y las destrezas necesarias para realizar una función, así también alcanzar una meta. . El objetivo. Por lo tanto, es más probable que los empleados con mayor autoeficacia creen que el esfuerzo conducirá a un desempeño satisfactorio y, por lo tanto, crearán expectativas de buen desempeño.

La hipótesis específica es que existe una diferencia significativa en la dimensión del logro de la motivación laboral de los empleados de las empresas públicas y privadas de la ciudad de Trujillo, de lo cual se deriva que el grado de satisfacción personal y laboral de los empleados también se ve afectado. socios . , su percepción sobre el reconocimiento que reciben de la organización y la compatibilidad de los objetivos individuales y organizacionales es independiente de la empresa a la que pertenecen, y este factor está impulsado por la satisfacción de necesidades. En pocas palabras es abalado por Maslow (1943), es el que argumentó que la necesidad de autorrealización o autorrealización es la necesidad más alta en la jerarquía y se refiere al deseo de convertirse en la persona que uno es capaz de ser, es decir, de maximizar la propia. potencial y habilidades. Lograr resultados utilizando talentos individuales. De manera similar, Davis y Newstrom (1993) observaron que las necesidades básicas inferiores no suelen dominar el lugar de trabajo porque suelen estar satisfechas. Por tanto, a los trabajadores les motiva la necesidad de seguridad, interacción social, respeto y, sobre todo, realización personal. Se indica de forma inportante que, según los protagonistas son que las necesidades superiores nunca pueden satisfacerse por completo, porque las personas buscan constantemente mejores y nuevas oportunidades de un autodesarrollo individual.

La hipótesis específica adoptada es la cual existen diferencias significativas entre los empleados públicos y privados de la ciudad de Trujillo en la dimensión trabajo en equipo de la motivación laboral, lo que se puede concluir que el nivel de compromiso y cohesión se muestra el personal. Trabajan en equipo y lo demuestran ayudándose mutuamente, expresando los intereses de la empresa, metas y objetivos comunes, y son independientes de la empresa a la que pertenecen, pero atribuyen este factor a la división del trabajo de la empresa en materia bursátil. . Robbins (2009) también apoya esto, quien sostiene que los empleados comparan periódicamente sus esfuerzos (esfuerzo, habilidades, experiencia, capacitación) y resultados (salario, promoción, reconocimiento) en el trabajo con los resultados de sus colegas. De esta manera, las personas perciben lo que han logrado en el trabajo en función de su nivel de compromiso y se comparan con los compañeros en términos de resultados y acotaciones. Existe un estado de justicia cuando la relación se considera igual, en otras palabras, igual entrada, igual resultado. En este sentido, después de todas las explicaciones anteriores, encontramos que si la relación parece injusta, entonces se considera un estado de desigualdad.

Se encontró que un valor de P de 0,000, que está por debajo del nivel de significancia del 0,05%, era significativo utilizando el estadístico U de Mann Withney. Esto significa que existe diferencia entre los dos grupos de características de actitud del estudio hacia la variable general motivación laboral, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación, que asegura la existencia de características de motivación laboral en las actitudes de los empleados de las empresas privadas. en Trujillo en 2023 y la situación es diferente para las empresas cotizadas.

Existen diferencias significativas en las dimensiones de identificación y valor de la motivación laboral entre los empleados de empresas públicas y privadas de la ciudad de Trujillo en el año 2023. Se puede observar que los empleados se identifican con la organización, su alegría y compromiso con el trabajo en pos de una meta. ; Apoyar y seguir reglas y valores del sistema, independientemente a la organización que correspondan, esta variable está relacionada con los problemas de eficiencia independiente de los empleados.

Existen diferencias significativas en las dimensiones de desempeño de la motivación laboral de los empleados en las empresas públicas y privadas de la ciudad de Trujillo. Se muestra que el grado de desempeño personal y laboral de los empleados, la percepción de reconocimiento organizacional, la compatibilidad de objetivos personales y organizacionales y su grado de pertenencia a las empresas no tienen nada que ver, sino que se atribuye este factor al cumplimiento de la demanda.

El grado de cohesión y compromiso del personal que trabaja en equipo se evidencia en que en el año 2023, existe una diferencia significativa con la dimensión trabajo en equipo de la motivación laboral en la empresa pública y privada de la ciudad de Trujillo. asistencia, expresión de intereses, objetivos comunes y objetivos corporativos, es independiente de la empresa a la que pertenecen, sino que aplica este factor a la cuestión de la equidad en la división del trabajo.

REFERENCIAS

- Ardila, L. F. L. (2015). Aspectos motivacionales en los pequeños productores del municipio de Angelópolis Antioquia. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194238608020>
- Arévalo E. (2012). *Inventario de Motivación Laboral (IML)*. Trujillo, Perú.
- Ayllón, C. V. E. (2021, 9 abril). Motivación laboral y sus factores asociados: una revisión sistemática, 2020. Dialnet <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56872>
- Boza Valle, J. A. B. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. Scielo. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359
- Candiotti, F. G. F. (2019, 10 diciembre). Universidad Privada Antenor Orrego: La motivación laboral y su influencia en el clima organizacional del Comercial Converse del Mall Plaza en la ciudad de Trujillo año 2018. Dspace. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5757>
- Cañón, M. M. (2021, 21 abril). Relación de clima y motivación laboral en América Latina: una revisión sistemática de la literatura durante los años 2016/2019. Dialnet. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25706>
- Chávez, F., Carhuacho, I., Nolzco, F., Venturo, C., & Miranda, B. (2020). Motivation of public service in a municipality in Perú. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 211-219.
- Checa-Calderón, V. N. (2016). Análisis Del Liderazgo Y Su Relación Con La Motivación Laboral En S.E.R.L.I. Sociedad Pro Rehabilitación En Guayaquil En El Año 2016. Redalyc. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5235/523556567009/index.html>

de Pinedo Sánchez, V. O. (2002, mayo). " MOTIVACION LABORAL ". Dialnet.

<http://eprints.uanl.mx/1061/1/1020149014.PDF>

Gallardo, E. G. (2007). ¿Qué debemos saber sobre la motivación laboral?: aproximación a un modelo de proceso motivacional en las organizaciones. Dialnet.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2483106>

Gamero, Pérez, J. J. (2020). Perú , Impacto de la Pandemia en el empleo y los ingresos laborales. OIT. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro->

[lima/documents/publication/wcms_756474.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf)

García, Á. D. R. (2015). La motivación laboral: una genealogía para su análisis en el período 1960 – 1970. Redalyc.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5518/551857280007/html/index.html>

García, A. M. (2018). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público, Lima Norte-2018. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27191/Garcia_HAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los trabajadores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú -2019 | tzhoeoen. (2020). revista tzhoeoen.

<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1394/2176#toc>

Giacomozzi, M. A. (2008). Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. Scielo.

https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-76122008000600009&script=sci_abstract&tlng=es

Hernández, C. G. (2015). Los Factores motivacionales que influyen en los trabajadores de las PYMES. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7137426>
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8733/V%
c3%a1squez_NMTI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8733/V%c3%a1squez_NMTI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lagos Cortes, V. (2015). "La Motivación Laboral Y Su Incidencia En El Desempeño Organizacional En Empresas Copelec." Dspace. <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%2C%20Victor.pdf>

Larico, R. (2014). Causas motivadoras y su influencia en el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román / Juliaca 2014. Dspace. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/453>

Levison, Y. O. (2006). Cultura organizacional y las propiedades motivantes de su sector de trabajo en una universidad. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2309848>

Masacon, H. M. R. (2017). Motivación : las teorías y su relación en el ámbito organizacional. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>

Melgarejo, G. V. (2020, 7 diciembre). Gestión Estratégica del Talento Humano para intensificar la Motivación Laboral en los trabajadores de una empresa de servicios Lima, 2020. Dspace. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3999>

Miranda Reyes Yanet María (2018) Relación entre Motivación con el Desempeño Laboral en trabajadores del departamento de Gineco Obstetricias en el Hospital Belén-

Trujillo (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17742/miranda_ry.pdf?sequence=1%20&isAllowed=y

Newstron, JW y Davis, K. (1993). Comportamiento organizacional, comportamiento humano en el trabajo. Nueva York: McGraw-Hill.

<https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=19804>

Nieto, S. A. (2007). Contribuciones al estudio de la motivación laboral: enfoques teóricos desde la dimensión de autoexpresión del ser humano. Redalyc.org.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317597003>

Nolazco Labajos, Bustamante Cieza, Moreno Rodríguez, F. E. R. (2020, 28 octubre).

Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. UIDE.

<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1455/1837>

Paredes, M. T. (2015). Satisfacción laboral en el personal de laboratorios clínicos de atención pública del estado Zulia, Venezuela., Scielo.

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01622015000200007

Peña Rivas, H. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito

Organizacional. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7011913.pdf>

Percepcion de la Influencia del apoyo organizacional en la motivación laboral de la Generación "Y". (2019). Scielo.

https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/3266/3842

Pizarro, J., Fredes, D. & Inostroza, C. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la Salud. Revista Venezolana de Gerencia, Vol.24, núm.

87. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29060499013/movil/index.html>

Pruneda, G. (2014). Determinantes y evolución de la motivación de los trabajadores en un contexto de crisis económica. El caso de España. Dipòsit Digital de Documents de la UAB. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4578490>

Quiroz, L. J. C. (2021, 19 marzo). La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020. Dialnet. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25296>

Ramírez, G. J. A. (2021, 22 febrero). Motivación laboral y sus productividad en los trabajadores de la empresa de producción panadería y pastelería las Delicias, Trujillo 2020. Dialnet. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53555>

Reseña de Managing Motivation. A Manager's Guide to Diagnosing and Improving Motivation de Pritchard, R. D. (2008). redalyc. <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147117608012.pdf>

Revisión sistemática sobre la influencia e importancia de la motivación intrínseca y extrínseca en el alumnado de educación física de Educación Primaria, Repositorio Institucional de Documentos. (2020). Redalyc.

<https://zaguan.unizar.es/record/98154?ln=es>

Ruz, J. P. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. Redalyc.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29060499013/movil/index.html>

Sáenz, Z. F. (2013). Satisfacción y motivación profesional. Scielo. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272013000200002

Santiago Torner, C. (2021). Motivación laboral en un entorno Covid-19. La relación e impacto del desempeño organizacional en una empresa del sector eléctrico colombiano. *Innovación & Technological Development*.

<https://www.mlsjournals.com/Innovation-Technological Develop/article/view/585/1087>

Vásquez, M. T. I. (2017). Motivación y satisfacción laboral en el personal médico del Policlínico Chincha, RAR-EsSalud Lima 2016. (Tesis maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8733>

Velásquez Peralta, N. R. (2013). Gestión de motivación laboral y la influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote. *Dialnet*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5294087>

Veloso-Besio, Constanza; Cuadra-Peralta, Alejandro; Gil-Rodriguez, Francisco; Quiroz Cornejo, Alvaro; Meza-Castro, Sebastian. (2014). capacitación en trabajadores: impacto de un programa, basado en psicología positiva y habilidades sociales, en satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional. *Redalyc*.
<https://www.redalyc.org/pdf/339/33942541002.pdf>

ANEXOS
ANEXO 1: MATRIZ DE RESUMEN DE LA TESIS

| | |
|--|--|
| Nombres y apellidos del estudiante | Aldair Fernando Mendez Yparraguirre |
| Título del artículo de revisión sistemática | Motivación Laboral En Trabajadores: Una Revisión Sistemática. |
| Título de la TESIS | “Motivación Laboral Entre Trabajadores De Una Empresa Pública Y Privada De La Ciudad De Trujillo 2023” |
| Propósito/finalidad | Conocer el nivel de motivación laboral entre trabajadores de una empresa pública y privada de la ciudad de Trujillo 2023 |
| Variable 1 | Motivación Laboral |
| Unidad de análisis | Trabajadores de una empresa pública y privada |
| Delimitación espacial | La Libertad, Trujillo, Perú. |
| Delimitación temporal | 2023 |
| Enunciado/pregunta de investigación | ¿Existe diferencia en el nivel de motivación laboral entre trabajadores de una empresa privada y una empresa pública ? |
| Objetivo principal de la investigación | Establecer la diferencia del nivel de motivación laboral entre trabajadores de una empresa pública y privada de la ciudad de Trujillo 2023 |

Realidad problemática:

Hoy en día, las empresas entienden que la motivación es un fenómeno de múltiples recursos, ya que el nivel de motivación de los empleados depende de su desempeño. Por lo que es necesario buscar que este trabajo de investigación sea cuantitativo porque se utilizan procedimientos estadísticos; además es relativamente descriptivo, ya que la única variable es la motivación laboral y los dos grupos, que en este caso serían las empresas estatales y las empresas privadas. Con el objetivo de determinar las diferencias en el nivel de motivación laboral entre empleados del municipio de Trujillo y empresas privadas en el año 2021, la pregunta de esta investigación es: ¿Existen diferencias en el nivel de motivación laboral entre empleados de empresas públicas y privadas? ¿compañías? Su propósito es determinar la motivación general de los empleados de la organización; también le permite determinar su nivel de compromiso y tomar decisiones que lo ubicarán en las áreas de mayor rendimiento.

| Tipo de investigación | Línea y sublínea de investigación |
|------------------------------|---|
| Comparativa | Salud pública y poblaciones vulnerables - Salud mental |

ANEXO 2: MATRIZ DE MODELO DE INVESTIGACION COMPARATIVA

NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL ENTRE TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PÚBLICA Y PRIVADA DE LA CIUDAD DE TRUJILLO, 2021

| PROBLEMA | HIPOTESIS | OBJETIVOS | VARIABLES | METODOLOGÍA | POBLACIÓN-MUESTRA |
|---|--|---|---|---|---|
| <p>Hoy en día, las empresas entienden que la motivación es un fenómeno de múltiples recursos, ya que el nivel de motivación de los empleados depende de su desempeño. Por ello, los departamentos de recursos humanos (RRHH) hoy enfrentan el gran desafío de la innovación para asegurar la productividad y satisfacción de los empleados en la era digital, comentó Cecilia Ibarra (2021)</p> | <p>Hi: Existe diferencia en el nivel de motivación laboral entre trabajadores de una empresa pública y privada de la ciudad de Trujillo, 2021.</p> | <p align="center">OBJETIVOS GENERAL</p> <p align="center">Establecer la diferencia del nivel de motivación laboral entre trabajadores de una empresa pública y privada de la ciudad de Trujillo, 2021</p> <p align="center">OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p align="center">Identificar el nivel de motivación laboral en</p> | <p align="center">VARIABLE</p> <p align="center">La Motivación Laboral</p> | <p>Este tipo de investigación es práctica porque utiliza la teoría para responder preguntas; es de naturaleza cuantitativa ya que utiliza procedimientos estadísticos. Asimismo, el diseño de investigación es descriptivo-comparativo, lo que indica que es un diseño de investigación que recolecta información relevante sobre un mismo fenómeno entre dos o más</p> | <p align="center">POBLACIÓN</p> <p>La población en este presente estudio lo constituyen dos empresas, una pública y una privada, por parte de la empresa pública que es el hospital HRDT (Hospital regional docente de Trujillo) está conformada por 2,080 trabajadores y por otro lado con la empresa</p> |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|---|
| <p>en el diario "La República", "las empresas ya no están priorizando solo la experiencia del cliente, pero también priorizando la experiencia del empleado porque todo comienza desde adentro. Cabe señalar que según el Instituto del Perú (IEP) en junio de 2020, el 45% de los empleados continuaban trabajando. De ellos, el 19% trabaja desde casa, el 17% trabaja con autorización y el 8% trabaja sin autorización oficial. Los resultados muestran que los empleados pueden reaccionar de diferentes maneras; Los cambios psicológicos pueden incluir aumento de la ansiedad, estrés,</p> | <p>Ho: No existe diferencia en el nivel de motivación laboral entre trabajadores de una empresa pública y privada de la ciudad de Trujillo, 2021.</p> | <p>trabajadores de una empresa pública de la ciudad de Trujillo.</p> <p>Identificar el nivel de motivación laboral en trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo.</p> <p>Determinar si difiere o no significativamente la dimensión Cultura organizacional de la motivación laboral, entre los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo.</p> <p>Determinar si difiere o no significativamente la dimensión Identificación y valores de la motivación laboral, entre los agentes de seguridad de</p> | | <p>muestras y luego lo caracteriza con base en la comparación de datos generales o de un tipo de datos en las mismas. Es descriptiva porque la investigación descriptiva intenta especificar las características, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos u otros fenómenos que requieren análisis.</p> | <p>privada que es Camposol S.A. está conformada por 2,000 Trabajadores en el área de cosecha baja de la ciudad de Trujillo.</p> |
|--|---|--|--|--|---|

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| <p>mal humor, baja motivación personal y laboral y pensamientos depresivos, por lo que es necesario realizar pruebas para abordar los problemas anteriores. Una comparación de las características de la motivación laboral en las actitudes de los empleados del sector privado. empresa y una empresa pública en la ciudad de Trujillo.</p> | | <p>una universidad pública y una privada de Trujillo.</p> <p>Determinar si difiere o no significativamente la dimensión Realización de la motivación laboral, entre los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo</p> <p>Determinar si difiere o no significativamente la dimensión Trabajo en equipo de la motivación laboral, entre los agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo.</p> | | | <p style="text-align: center;">MUESTRA</p> <p>La muestra está conformada por 80 trabajadores divididos entre una empresa pública (40) y una privada (40) entre hombres y mujeres, cuyas edades oscilan entre los 18 y 60 años</p> |
|---|--|--|--|--|--|

ANEXO 3. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Título: “Nivel De Motivación Laboral Entre Trabajadores De Una Empresa Pública Y Privada De La Ciudad De Trujillo, 2021”

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES |
|--------------------|--|---|-------------------------------|--|
| MOTIVACION LABORAL | Tendencia de un colaborador a esforzarse por cumplir con sus deberes, cuya intensidad, dirección y persistencia se basan en el logro y/o logro de metas (Robbins, 2009). | Se evaluará a través del el Inventario de Motivación Laboral, que contempla 4 dimensiones que es: <ul style="list-style-type: none"> - Cultura organizacional - Identificación y valores - Realización - Trabajo en equipo | Cultura Organizacional (CO) | Grado de pertenencia del colaborador al compartir con los demás miembros de la organización, experiencias, hábitos, costumbres y creencias; sentimientos de satisfacción, identidad y considerar a su trabajo compatible con la metas organizacionales, y a su ambiente como un escenario que le brinda comodidad, confort y seguridad |
| | | | Identificación y valores (IV) | Grado de identidad del trabajador con la empresa, bienestar y compromiso para actuar en procura de las metas organizacionales; apoyo y cumplimiento de las normas y valores de la organización. |
| | | | Realización (RE) | sentir el reconocimiento que tiene la organización con sus expectativas; compatibilidad en las metas personales y organizacionales; visualizar su futuro positivamente en relación con la empresa |
| | | | Trabajo en equipo (TE) | Grado de cohesión y compromiso para trabajar en equipo. Ayudarse unos a otros, manifestar intereses, metas comunes y corporativas |

ANEXO 4: INVENTARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL (IML)

INSTRUCCIONES:

Se presentan enunciados sobre la motivación laboral en una empresa u organización. Lea cada enunciado y marque su respuesta (rellene la burbuja) según cómo se identifica con las alternativas siguientes: TA (totalmente de acuerdo), A (de acuerdo), I (indeciso/a), D (desacuerdo) y TD (totalmente en desacuerdo). Debe ser sincero y sólo marcar una respuesta en cada enunciado, en la hoja de respuestas y asegúrese que el número coincida con su respuesta.

| <i>N°</i> | <i>PREGUNTA</i> | <i>TA</i> | <i>A.</i> | <i>I.</i> | <i>D.</i> | <i>TD</i> |
|-----------|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1 | El ambiente laboral en este trabajo, es seguro y confortable. | | | | | |
| 2 | Cumplo las reglas y normas de la organización, sin mayores dificultades. | | | | | |
| 3 | Para mí, triunfar es desarrollarme y ser feliz en mi trabajo. | | | | | |
| 4 | Las dinámicas de grupo, son importantes para trabajar en equipo. | | | | | |
| 5 | Defiendo la imagen de la empresa, cuando ésta es criticada | | | | | |
| 6 | Me siento identificado con las metas de mi organización | | | | | |
| 7 | Las metas propuestas por la empresa, me incentivan a trabajar más | | | | | |
| 8 | Cuando me asignan una responsabilidad, prefiero dejarlo, para que otros lo hagan | | | | | |

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

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 21 | En el trabajo, cualquiera que se equivoque, puede rectificarse | | | | | |
| 22 | Los valores de la empresa dirigen y ayudan en mi buen desempeño | | | | | |
| 23 | Me siento cómodo y disfruto por el trabajo que realizo | | | | | |
| 24 | Concuerdo con la siguiente frase "la unión hace la fuerza" | | | | | |
| 25 | Conozco los objetivos y las metas de mi organización | | | | | |
| 26 | Considero que las normas son claras y coherentes para todos los trabajadores | | | | | |
| 27 | En esta empresa, es difícil que reconozcan los méritos que uno logra | | | | | |
| 28 | Cuando tenemos alguna dificultad, contamos con el apoyo de los compañeros y jefes | | | | | |
| 29 | El espacio donde trabajo, es cómodo y confortable | | | | | |
| 30 | Permanecería en mi trabajo actual, aun cuando me ofrezcan mejores condiciones en otro lugar | | | | | |
| 31 | Recibo reconocimiento por mi desempeño en la organización | | | | | |
| 32 | En el trabajo se incentivan las reuniones de confraternidad | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 33 | Las sugerencias y opiniones de los demás se respetan | | | | | |
| 34 | Me parece una pérdida de tiempo, hablar o darle importancia a los valores de la empresa | | | | | |
| 35 | Me siento a gusto con las tareas que me asignan mis superiores | | | | | |
| 36 | Me siento a gusto con los compañeros de trabajo que tengo | | | | | |
| 37 | En el trabajo, uno tiene que cuidarse de lo que dice y hace | | | | | |
| 38 | Es importante tener valores sólidos, para trabajar en esta organización | | | | | |
| 39 | La remuneración que recibo me permite cubrir mis necesidades | | | | | |
| 40 | Pienso que se obtienen mejores resultados trabajando solo, o por separado | | | | | |

