

FACULTAD DE HUMANIDADES

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

**Motivación laboral en trabajadores de la
empresa Contratistas Generales C&B S.R.L,
Huancayo - 2020**

Moises Jorge Carhuacusma Chavez

Para optar el Título Profesional de
Licenciado en Psicología

Huancayo, 2021

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

DEDICATORIA

Dedico mi tesis a mis padres, a mi hermano, a toda mi familia, a mis profesores y en especial a mi abuelita que me brinda todo su apoyo desde el cielo.

AGRADECIMIENTOS

A mi familia por motivarme y enseñarme el valor del esfuerzo.

A mi asesor Mg. Carlos Enrique Lara Grados, quien fue mi mentor en la investigación durante mi carrera profesional.

Agradezco a los gerentes de la empresa Contratistas Generales C&B S.R.L por permitirme realizar dicha investigación en sus trabajadores

LISTA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1. Planteamiento y formulación del problema	12
1.1. Formulación del problema	14
1.1.1. Problema general	14
1.1.2. Problemas específicos	14
1.2. Objetivos de la investigación	14
1.2.1. Objetivo general.....	14
1.2.2. Objetivo específico	14
1.3. Justificación de la investigación	15
 CAPÍTULO II.....	 17
MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes de la investigación.....	17
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	17
2.1.2. Antecedentes nacionales	20
2.2. Bases teóricas.....	24
2.2.1. Motivación laboral.....	25
2.2.2. Teoría del contenido	26
2.2.3. Teoría bifactorial	28
2.2.4. Teoría de las necesidades aprendidas	28
2.3. Definiciones conceptuales.....	30
2.3.1. Motivación	30
2.3.2. Motivación laboral.....	30
2.3.3. Necesidad de afiliación	31
2.3.4. Necesidad de logro	31
2.3.5. Necesidad de poder.....	31

CAPÍTULO III METODOLOGÍA.....	32
3.1. Método de la investigación	32
3.2. Configuración de la investigación	32
3.2.1. Tipo de investigación	32
3.2.2. Nivel de investigación	32
3.2.3. Diseño de la investigación	33
3.3. Población y muestra.....	33
3.3.1. Población.....	33
3.3.2. Muestra.....	34
3.4. Identificación de la variable y su operacionalización.....	34
3.5. Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico	35
3.5.1. Adaptación de la prueba	38
3.5.2. Índices de validez	38
3.5.3. Índices de confiabilidad	39
3.5.4. Elaboración de baremo	39
CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	41
4.1. Procesamiento de resultados	41
4.2. Presentación de los resultados	41
4.3. Análisis y discusión de resultados	54
CONCLUSIONES	57
RECOMENDACIONES.....	58
REFERENCIAS	60

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Tabla de operacionalización de la variable	35
Tabla 2	Juicio de expertos	39
Tabla 3	Alfa de Crombach	39
Tabla 4	Baremo de Eco 40	40
Tabla 5	Indicadores de interpretación	40
Tabla 6	Cantidad de personas evaluadas	41
Tabla 7	Sexo de los participantes	42
Tabla 8	Edad de los participantes	42
Tabla 9	Área que participaron en la evaluación	44
Tabla 10	Cargos que participaron en la evaluación	45
Tabla 11	La variable de la motivación laboral, sobre la base del objetivo general	46
Tabla 12	Resultados del nivel de la necesidad de logro	48
Tabla 13	Resultados del nivel de la necesidad de poder	50
Tabla 14	Resultados del nivel de la necesidad de afiliación	52

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Edad de los participantes	43
Figura 2. Área que participo en la evaluación	44
Figura 3. Cargos que participaron en la evaluación	45
Figura 4. Nivel de motivación laboral	47
Figura 5. Necesidad de logro	49
Figura 6. Necesidad de poder	51
Figura 7. Necesidad de afiliación	53

RESUMEN

La investigación titulada “Motivación laboral en trabajadores de la Empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo-2020” tuvo como objetivo general describir el nivel de motivación laboral en los trabajadores de esta empresa. El enfoque fue cuantitativo, de tipo no experimental transversal. Asimismo, para la obtención de la muestra se realizó un muestreo no probabilístico censal, donde se incluyó a toda la población de cien trabajadores, quienes tienen el cargo de obreros en la Empresa Contratistas Generales C&B S.R.L. Además, el instrumento que se usó para evaluar al personal obrero fue la Escala de comportamiento organizacional (ECO-40), adaptado y baremado para Lima por el doctor Jorge Luis Pereyra Quiñonez en el 2015; la información recolectada fue procesada por el SPSS versión 27. En esta investigación se obtuvo como resultado, que la necesidad de logro se ubica en un nivel promedio bajo con un puntaje de motivación del 36 %, también la necesidad de afiliación en un nivel promedio bajo con un puntaje de motivación del 33 % y la necesidad de poder en un nivel bajo con un puntaje de motivación del 31 %. Es por ello que se concluye que la empresa presenta un nivel de motivación laboral promedio bajo según la ECO 40.

Palabras clave: motivación laboral, necesidad, logro, afiliación, poder, comportamiento

ABSTRACT

The research entitled "Labor Motivation in Workers of the General Contractors Company C&B SRL, Huancayo-2020", had the general objective of describing the level of labor motivation in the workers of the General Contractors Company C&B SRL, Huancayo (2020). The research presents a quantitative non-experimental cross-sectional design. To obtain the sample, a type of non-probabilistic sampling was carried out, in a census form, which included the entire population of 100 workers who have the position of workers in the General Contractors Company C&B S.R.L. The instrument evaluated for the workers was the ECO-40 (Organizational Behavior Scale), from which it was adapted and measured for Lima by the Doctor. Pereyra Quiñonez in 2015, where the information collected was processed by the SPSS version 27. In this research, the need for achievement was obtained as a result of 36 % with a low average level, hence the need for affiliation, 33 % with a low average level, and finally the need for power with 31 % with a Low level. That is why it is concluded that the company has a Low Average work motivation level according to ECO 40.

Keywords: Work Motivation, Need, Achievement, Affiliation, Power, Behavior

INTRODUCCIÓN

En las organizaciones el recurso humano es el más importante para la productividad, por lo que la motivación de los trabajadores, incrementará la producción y su competitividad. Por tanto, las organizaciones se han percatado que no solo el dinero y la motivación al trabajador, sino que, al satisfacer otras necesidades, también se incrementa la productividad deseada.

McClelland (1989) mencionó que la motivación laboral abarca necesidades de afiliación, poder, logro y que al pasar el tiempo la persona necesitará satisfacer alguna de las necesidades mencionadas para poder mantener, determinar y orientar la conducta de un individuo, con el objetivo de que se logre mejores resultados en diferentes actividades posibles. A raíz de esto, las empresas han notado que cuando un individuo es recompensado por realizar una buena labor viene a ser una forma más efectiva de motivar que imponer un castigo por una labor mal accionado, porque el refuerzo motivacional para una actividad bien hecha por un individuo es necesario, ya que en su trabajo brinda buenos resultados, he ahí donde parte la importancia de la motivación.

Cuando un trabajador ingresa a un puesto laboral, espera ser reconocido por la empresa es por ello que la empresa realiza inducciones laborales, esto con el fin de motivar a los trabajadores, que están ingresando, para que ellos puedan sentirse parte de la familia de la empresa y como consecuencia logren identificarse y sumar un correcto éxito empresarial. El tema de motivación laboral es muy importante, por consiguiente, si no se logra un correcto nivel de motivación, los trabajadores no podrán afrontar nuevos retos o cambios, y estas

consecuencias se van a ver reflejados en sus puestos de trabajo, afectando a la productividad de la empresa y rentabilidad.

Es por ello, se enfatiza la importancia de la investigación que lleva como título: La motivación laboral en trabajadores de la Empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo-2020. Esta investigación presenta cinco capítulos, donde se expondrán a continuación.

En el capítulo I, se muestra el planteamiento del problema que se planteó para la investigación donde describe un problema real de cómo la motivación laboral perjudica a diferentes empresas grandes o pequeñas a nivel mundial. Así mismo, se agrega el objetivo general y específico, luego se finalizando con la justificación

En el capítulo II, se presenta el marco teórico, en esta parte se muestran los antecedentes de la investigación, donde se incluye a los nacionales e internacionales, referidos a la variable motivación. Así mismo, se menciona las teorías referidas a la variable de la investigación

En el capítulo III, se muestran la metodología y diseño de la investigación, la variable principal y su operacionalización, la población, la muestra y las técnicas e instrumentos.

En el capítulo IV, se exponen los resultados y procesamiento, donde se mencionará los análisis y discusión de los datos obtenidos, además de la conclusión y las recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Planteamiento y formulación del problema

El principal recurso dentro de una organización es el ser humano, considerado como el factor más importante para que la empresa logre productividad. Por ello, el personal de la organización tiene que sentirse cómodo, valorado y reconocido por las actividades que realiza. Por consiguiente, la empresa tiene que propiciar su desarrollo profesional y la motivación laboral, lo que redundará en beneficio de la empresa y del trabajador. “Un buen trabajador animado con ganas de realizar sus actividades genera un beneficio bueno para él, como para la organización y esto ayuda a que se desenvuelva con sus compañeros” (Sum, 2015, párr. 2). Es por ello que se considera la motivación laboral como aquella fuerza que estimula al trabajador para que pueda satisfacer las necesidades que surgen para alcanzar sus objetivos a través del trabajo

Respecto a la motivación laboral, se han llevado a cabo investigaciones internacionales, como la realizada por la Universidad de California junto con el Consejo de Liderazgo Corporativo a más de 50 000 personas, donde se concluye que un empleado motivado es 31 % más productivo, tiene más ventas en un 37 % y es tres veces más creativo que los empleados que están desmotivados, además es menos propenso en un 87 % a renunciar (Bradberry, 2016).

En América Latina y el Caribe, la Organización Internacional del Trabajo, en el 2016, menciona que aparte de las habilidades cognitivas de la persona deben de estar presentes otros tipos de habilidades socioemocionales y físicas, ya que un reporte publicado por la

Corporación Andina de Fomento (CAF) en el 2016 llegó a la conclusión que las habilidades socioemocionales como la motivación, perseverancia y la capacidad de concentración y de establecer relaciones interpersonales efectivas son las que tienen relación con la participación laboral y con la probabilidad de estar empleado.

En Perú, con respecto a “la motivación laboral y la retención de talentos humanos, solamente el 29 % de los empleados están involucrados con su trabajo” (Gallup, 2017, citado en Rivera, 2018). Por ello, es importante la motivación laboral, ya que, si el personal está motivado, cumplirá sus objetivos laborales.

En la actualidad, vivimos en un mundo competitivo, donde la organización requiere personas motivadas, que quieran superar a otros individuos y que se superen; por lo que es imprescindible la motivación al trabajador a través de importancia a su desarrollo profesional, puesto que, si no se siente reconocido por la empresa, se sentirá desmotivado, lo cual repercutirá en la productividad de la empresa (Cáceres, 2016).

En Huancayo, se puede evidenciar escasa investigación sobre motivación en una población sectorizada a la construcción, ya que se considera a esta área muy parametrada al trabajo; por ende, no consideran constructos psicológicos como es la motivación en el ámbito laboral. Ahora se sabe que, en el sector de construcción, el avance operacional depende de los trabajadores, quienes aportan con su productividad diaria a la empresa, y por ende los trabajadores deben ser motivados no solo económicamente, sino también de forma psicológica, porque brinda buenos resultados para la empresa y para el mismo trabajador, ya que este se sentirá identificado con la empresa.

1.1. Formulación del problema

1.1.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la Empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo (2020)?

1.1.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de Necesidad de logro en los trabajadores de la Empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo (2020)?
- ¿Cuál es el nivel de Necesidad de Poder en los trabajadores de la Empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo (2020)?
- ¿Cuál es el nivel de Necesidad de Afiliación en los trabajadores de la Empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo (2020)?

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo general

Describir el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la Empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo (2020)

1.2.2. Objetivo específico

- Precisar el nivel de Necesidad de logro en los trabajadores de la Empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo (2020).
- -Detallar el nivel de Necesidad de Poder en los trabajadores de la Empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo (2020).

- -Especificar el nivel de Necesidad de Afiliación en los trabajadores de la Empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo (2020).

1.3. Justificación de la investigación

La presente investigación tiene como propósito describir los niveles de motivación laboral en los trabajadores de la empresa contratistas generales C&B S.R.L, Huancayo, 2020, ya que contribuirá a nivel teórico, porque los resultados permitirán evidenciar el marco teórico de Mc Clelland (1989), respecto a las necesidades de las personas en una población del sector de construcción, en un contexto organizacional para tener en cuenta la satisfacción de estas, y para que la motivación laboral no se encuentre en niveles bajos, que perjudiquen al trabajador, así como la productividad de la empresa.

Así como menciona Peña & Sabina (2018), en su artículo “Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional”, es importante saber motivar a los trabajadores, pues se ha convertido en la principal característica para un el éxito en las organizaciones, ya que depende del personal la producción laboral. Además, el triunfo empresarial no está referido solamente de la cantidad de productos, a las ventas o a la producción que pueda tener una empresa, sino que también de cómo ha influido el factor humano para poder llegar a un éxito empresarial, ya que implica principalmente la motivación de los empleados.

Es por ello que cuando se menciona motivación, se hace énfasis a inspirar a los demás, ya sea a un grupo o a cada individuo. La motivación es un constructo psicológico que mantiene, dirige y determina una conducta, por ese motivo, las empresas han notado que cuando a un individuo se le motiva por una labor aprobada, dicha conducta se mantiene hasta

se incrementa las acciones positivas que conllevan a buenos resultados. En la actualidad, las empresas prefieren recompensar una acción buena a castigar una acción mala, ya que un esfuerzo motivado en el trabajo es necesario para cualquier empresa que desee tener buenos resultados, y es ahí donde radica su importancia.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Ojeda, Ley, Quintana, & Ramos (2019), en el artículo titulado “Percepciones en la Motivación de los Trabajadores de la Construcción en Hermosillo, Sonora” en México, plantean como objetivo general identificar diversos constructos que influyen en el transcurso de la motivación de aquellos trabajadores del sector construcción. Utilizaron el método no experimental, la investigación fue de campo, nivel descriptivo correlacional. La muestra estuvo constituida por cien trabajadores, fue elegida por un muestreo probabilístico por conveniencia, pues ellos pertenecían a de diferentes puestos y ocupaciones como albañiles, ayudantes de albañiles, oficial de eléctrica, ayudante general. El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario de 29 preguntas con tipo de respuesta Likert donde se dividieron por temas como aspectos económicos y laborales, Aspectos relativos al ambiente de trabajo, equipo y herramienta de trabajo, aspectos relacionados con la administración, aspectos personales. Concluyeron que los factores y la motivación laboral para el humano y dentro del rubro de la construcción es muy importante para los trabajadores, porque contribuye a un buen desempeño y enfoque laboral en diferentes áreas y se convierte en un medio de prevenir posteriores accidentes laborales ya que están enfocados en sus trabajos respectivamente. hace referencia de los factores de la motivación laboral para ver como contribuye en un trabajador de construcción.

Díaz, Díaz, & Morales (2014), en el artículo titulado “Motivación Laboral en Trabajadores de Empresas Formales de la Ciudad de Bogotá” en Colombia, tuvieron el objetivo de la investigación de ver si existía diferencias significativas entre las variables sexo, edad, tipo de contrato entre las variables de motivación como son del poder, logro y afiliación. Usaron el método no experimental, correlacional y el muestreo fue no probabilístico por conveniencia. La muestra estuvo integrada por 385 trabajadores de diferentes empresas como textil, seguridad, educativa, manufacturera, donde su principal requisito para ser elegido tener tipo de contrato y tener la edad mínima de 18 años. En dicha investigación. Además, el instrumento fue una encuesta de motivación laboral que tiene 59 ítems distribuidos en dos grandes variables como son la motivación auto competencia y motivación intrínseca con tipo de respuesta Likert. Los resultados arrojaron que los trabajadores de los diferentes rubros empresariales, la mayoría no tiene una subvariable motivacional que predomine en ellos, pues solo se observó diferencias significativas según el sexo en relación a la afiliación-intimidad; la edad se relaciona con el poder de logro y, por último, el contrato se relaciona con la autocompetencia. Concluyeron que la motivación es un proceso que cambia constantemente, existiendo combinaciones motivacionales.

Alarcón & Ramos (2020), en su estudio “la motivación laboral de los empleados de la empresa Imapar Panamá, ciudad de Panamá” tuvieron como objetivo principal analizar la motivación laboral en los trabajadores. La población fue de ocho personas que colaboraron, se estratificó en gerente, costureros, jefe de producción, vendedores y secretarios y se realizó una encuesta de forma anónima. Además, el instrumento que se utilizó para poder recolectar datos fue un cuestionario de manera virtual donde se realizaron preguntas cerradas y simples, donde se respetó las identidades de todos los trabajadores, así mismo se realizó un censo

poblacional para poder extraer la muestra. Los resultados que se evidenciaron fueron que en dicha empresa se mantiene un gran equipo de administración y recursos humanos que ha tenido a los trabajadores contentos en el lapso de casi 25 años y que uno de los principales factores de que los empleados estén felices son que cubren sus diferentes necesidades que surgen en diferentes instancias.

Benavidez (2017), en el artículo titulado “Motivación Laboral de los egresados del programa de administración de empresas de la Universidad de Nariño” en Nariño, Colombia, tuvo como objetivo de la investigación el determinar el estado de las necesidades motivacionales por McClelland en los egresados del programa de administración de empresas de la universidad de Nariño identificando las variables de motivación como son del poder, logro y afiliación. Usaron el método no experimental, correlacional y la muestra estuvo integrada por 276 egresados que fueron varones y mujeres, donde las edades oscilaban entre los 21 y 44 años. En dicha investigación, el instrumento fue un cuestionario compuesto por 15 preguntas, donde se califican en una escala Likert del 1 al 5, donde los puntajes se enviaban por los diversos medios virtuales, en las cuales el cuestionario arrojaba los tres tipos de necesidades motivacionales. Los resultados arrojaron que los egresados de sexo masculino presentan un nivel superior de la necesidad de poder y afiliación a diferencia de los egresados de sexo femenino que presentan un nivel superior a la necesidad de logro. Es por ello que el autor concluye que la motivación laboral está determinada por aspectos internos de la persona, también está influenciada por el ambiente y contexto laboral en el cual se desempeña.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Royo (2015), en su estudio “Motivación laboral en operarios de la construcción”, tuvo como objetivo principal desarrollar un modelo de recompensas de tipo económico, donde se debe cumplir de una manera justa y equitativa para todos los operarios del sector construcción basándose en el rendimiento, su compromiso, la responsabilidad y eficiencia laboral. El diseño de investigación fue experimental, en el cual comparaban los rendimientos antes y después del incentivo, a partir de ello plantearon un esquema de compensaciones para un buen rendimiento en el trabajo. La muestra fue de 35 trabajadores, oficiales, ayudantes, quienes fueron seleccionados mediante un muestreo aleatorio por conveniencia. Para poder recopilar datos se utilizó una medición cuantificable diaria de avance operacional quien está a cargo de la administración técnica en campo. Así mismo, se elaboró un programa de incentivos para poder ver si afecta dentro del desempeño laboral de cada trabajador y disminuir costos operacionales por parte de la empresa. Los resultados evidenciaron, que antes del incentivo el desempeño laboral no era tan óptimo, así mismo se hacía un gasto operacional más de lo programado lo cual se ve la diferencia con el programa de incentivos económicos. El autor concluye que un buen sistema de compensación puede lograr desempeños y gastos operacionales significativos, se puede lograr un alto impacto en el mercado en cuanto a la mejora de recursos humanos de la industria de construcción, así mismo es importante la motivación mediante estímulos económicos ya que se ve su incremento significativo de producción.

Alvarado (2019), en el estudio “Motivación laboral en trabajadores del área administrativa de una empresa pública, del distrito de San Juan de Miraflores” Lima, Perú, para la obtención de Licenciatura en Psicología, tuvo como objetivo principal determinar los

niveles de motivación laboral en trabajadores del área administrativa de una empresa pública, ubicada en San Juan de Miraflores. La investigación siguió una metodología de tipo descriptivo y utilizó una muestra de 40 trabajadores, donde 30 fueron hombres y 10 mujeres que oscilan en 30 y 69 años, quienes fueron seleccionados mediante un muestreo aleatorio por conveniencia. Para recolectar datos se aplicó la Escala de Comportamiento Organizacional 40 ECO 40, evalúa tres necesidades organizacionales; necesidad al logro (realización), necesidad de filiación (relaciones) y necesidad al poder (liderazgo). Los resultados que obtuvo son que los trabajadores, en general, poseen un nivel de motivación laboral categorizado como “muy bajo”, ya que se pudo evidenciar que los trabajadores del área administrativa de dicha entidad pública presentaron un nivel de motivación laboral en su nivel general con un promedio muy bajo para un 50 % (20) de ellos, un nivel de motivación laboral bajo de 17,5 % (7) de ellos, una categoría promedio de 12,5 % (5) de los trabajadores, un nivel de motivación laboral alto de 15 % (6) de los trabajadores y un nivel categorizado como muy alto de 5 % (2) de los trabajadores.

Matalinares (2018), en su estudio “La motivación laboral en los trabajadores de una empresa de rubro industrial en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2018” Lima, Perú, para la obtención de Licenciada en Psicología, muestra como principal objetivo el determinar el nivel de motivación laboral en los trabajadores de una empresa de rubro industrial en el distrito de San Juan de Lurigancho. La investigación tuvo un diseño cuantitativo no experimental, de tipo transversal descriptivo. La muestra fue 55 trabajadores, seleccionados mediante un muestreo aleatorio por conveniencia. Para recolectar los datos se aplicó la Escala de Comportamiento Organizacional 40 ECO 40, adaptada y baremada en Lima por el Lic, J Pereyra en el 2015, la escala evalúa tres necesidades organizacionales; necesidad al logro

(realización), necesidad de filiación (relaciones) y necesidad al poder (liderazgo). En la parte de los resultados se observó que los trabajadores en general poseen un nivel de motivación laboral categorizado como “muy bajo”, se obtuvo la puntuación más baja en la necesidad de afiliación con un 36,4 %, seguido de un 30,9 % obtenido en la parte de necesidad de logro con un 18,2 %. A partir de los resultados que se pudieron observar se realizó un programa de intervención por la escasa de motivación laboral de los trabajadores para poder incrementar dicho constructo.

Regalado & Samillan (2019), en su estudio “Motivación Laboral en una Empresa Molinera de la Provincia de Lambayeque, 2015”, tuvo como objetivo describir el tipo de motivación laboral en una empresa molinera de la provincia de Lambayeque, 2015. El diseño de investigación fue no experimental, descriptivo. La población fue de 109 trabajadores de sexo masculino y femenino, quienes fueron seleccionados mediante un muestreo aleatorio por conveniencia, donde su participación duro por tres meses y con contrato. Para poder recopilar datos se utilizó un instrumento que fue la Escala de Motivación en el Trabajo (R-MAWS) donde en dicho instrumento la confiabilidad de alfa de Crombach fue superior a 0.70, además presento una validez que oscilo entre 0,50 y 0,80. Los resultados que se evidenciaron fueron que, por lo general, el tipo de motivación laboral más común en trabajadores de sexo femenino fue de amotivación con un nivel de instrucción superior, también en casados y en todas las áreas de trabajo, además en las mujeres fue también más común el tipo de regulación identificada a diferencia de los hombres que predominaron la motivación intrínseca y regulación externa. Por otro lado, referido a los niveles de instrucción resalto regulación introyectada para las personas que tenían estudios primarios. La motivación intrínseca se reflejó más para los que tenían estudios secundarios, además, resaltó

regulación introyectada para los que tenían estudios de primaria y motivación intrínseca para los que contaban con secundaria. El autor concluye que el tipo de motivación laboral con mayor frecuencia de aquella empresa fue de amotivación, así mismo es importante ver la motivación mediante diferentes variables como es el sexo, grado de instrucción, estado civil e puesto laboral ya que nos ayuda a ver de diferentes puntos de vista de forma más precisa la motivación y como se va representando y relacionando en dichas variables mencionadas.

Hinope (2018), en su estudio “La motivación laboral en los trabajadores de la agencia de viajes Perú impresiona 2018”, tuvo como objetivo conocer la opinión de los trabajadores sobre la motivación laboral. El diseño de investigación fue no experimental, de tipo cualitativa con diseño fenomenológico. La población fue de seis trabajadores estables que están contratados y quienes están estables en aquella empresa, donde su participación duró una entrevista de un par de horas. Para poder recopilar datos se utilizó la entrevista a profundidad. El autor concluye mencionando que no existe una política holística del personal referido a la motivación, ya que se percibió un ligero, pero constante descontento y malestar laboral. En este trabajo se evidenció que los trabajadores son conscientes que ellos presentan un espíritu de trabajo en equipo que lleva como consecuencia los desarrollos exitosos de programas turísticos planificados, así mismo permite mejorar sus servicios turísticos.

Quincho & Silva (2018), en su estudio “Motivación laboral de los colaboradores operarios de la Compañía minera Antamina S.A Áncash”, tuvo como objetivo el describir la motivación laboral de los colaboradores de la compañía minera de Antamina S.A. El diseño de investigación fue experimental, en el cual el tipo de investigación es básico y el nivel de investigación es descriptivo, los métodos de investigación fueron: método general al método científico y como método específico se consideró el método inductivo-deductivo, para poder

recolectar información llegaron a utilizar la encuesta y testimonio. La muestra fue de cien operarios, quienes fueron seleccionados mediante un muestreo aleatorio por conveniencia. Los resultados evidenciaron, que los trabajadores que tienen el cargo de operarios presentan un ambiente laboral adecuado ya que estadísticamente vemos que el 77 % expresa que se evidencia una óptima comunicación entre colaborador/jefe, finalmente el 59 % manifiesta que presentan reciprocidad. El autor llegó a la conclusión de que el ambiente laboral de los operarios de las diferentes maquinas pesas, que posee la compañía Minera Antamina, es apropiado, que además la seguridad laboral es óptima y finalmente se ve que el reconocimiento que se les brinda es pecuniarios y personales.

2.2. Bases teóricas

Si bien es cierto existe una diversidad de teorías e investigaciones referidas a la motivación, cada una de ellas tiene diferente perspectiva, ya que el tema es sumamente complejo. Se sabe que cada ser humano es atraído por un conjunto de objetivos, ahora bien, si las organizaciones pretenden prever la conducta con cierta precisión, es claro que se sabrá sobre el conjunto de objetivos y de lo que realizará cada individuo con el fin de alcanzar de diferente manera. Es por ello que podemos clasificar en teorías de la motivación

Dentro de una perspectiva holística se puede afirmar que el individuo es un todo y organizado, dentro de la motivación se puede decir que cuando un individuo se motiva, no solo una parte de él está motivada si no que el todo está influenciado por la motivación.

Ahora también de suma importancia identificar que la motivación persuade en la conducta, ya que influyen directamente en nuestra forma de pensar, sentir y actuar.

Hoy en día existe una diversidad de teorías con diferentes puntos de vista que tratan sobre la motivación, así como la pirámide de necesidades del autor Maslow o como los tres grandes factores de McClelland, entre otras; dichas teorías presentan diferentes enfoques que pueden aportar a diferentes contextos como el deporte, el aprendizaje, al trabajo etc. Esto hace que algunos tipos de motivación tengan diferentes nombres como la motivación laboral que su enfoque es desplazado al contexto laboral dentro de una empresa u organización.

2.2.1. Motivación laboral

La motivación laboral es un estado interno que activa y direcciona nuestros pensamientos y está relacionada a todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo y todos ellos generan conductas que varían en el grado de activación o de intensidad del comportamiento (Marin & Placencia, 2017).

Así mismo, podemos ver que el constructo de motivación es una presión interna que surge a partir de una necesidad del ser humano, donde dicha energía brinda un impulso al ser humano para iniciar una actividad guiada, lo cual también se mantiene para cumplir con el objetivo trazado. Dentro del campo laboral, la motivación actúa de una forma de cumplimiento de metas laborales dentro de una organización, ya que el ser humano está impulsado de diferentes formas, ya sea por el logro profesional o por un incentivo de tipo económico lo cual refuerza a la conducta.:

Lo anterior contrasta con Chiavenato (2017): “La motivación son factores internos en la conducta humana, no es fácil definir explícitamente a la motivación, pero se puede decir en forma general que la motivación es todo motivo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera” (p. 41).

Cuando existe conducta motivada, ya sea fisiológica, social, o personal, no está cumplida y produce en un estado de necesidad con el fin que dicha conducta este cumplida. Dicho estado de necesidad es responsable de hacer que se cumpla dicha conducta mandando un impulso. Cuando se alcanzó dicho objetivo, la necesidad es reducida y deja de haber conducta motivada hasta que exista otra situación donde la necesidad surja. (Murray, 1938 citando en Chóliz, 2004) “Es por ello que se conoce a la necesidad como una tendencia interna de organización que parece dar a la conducta tanto unidad, como dirección” (p. 76).

Dentro del marco laboral, las necesidades que más notables son las necesidades de logro, afiliación y poder.

2.2.2. Teoría del contenido

2.2.2.1. Teoría de la pirámide de necesidades de Maslow

“El interés por una actividad es “despertado” por una necesidad, la misma que es un mecanismo que incita a la persona a la acción, y que puede ser de origen fisiológico o psicológico” (Carrillo, Padilla, Rosero, & Villagómez, 2009, p. 21).

Cuando aparece una necesidad, esta hace que al individuo lo desequilibre su homeostasis, ya que por consecuencia surge una tensión, insatisfacción e inconformismo que presente el ser humano a desencadenar una conducta con el fin de aliviar la tensión. Cuando la necesidad es saciada el ser humano vuelve a tener una correcta homeostasis de su organismo y así mantener un estado de equilibrio, ya que hasta que no se culpa dicha saciedad el ser humano luchara por llegar a alcanzarla.

Las necesidades fisiológicas, si se gratifican permanentemente, dejan de existir como determinantes activos u organizados de la conducta. Solo existen de forma potencial en el sentido de que pueden aparecer otra vez si son frustradas, dominando así el organismo”. Si las necesidades fisiológicas están relativamente bien gratificadas, entonces surgirá una nueva serie de necesidades, que se pueden clasificar aproximadamente como necesidades de seguridad (seguridad, estabilidad, dependencia, protección, ausencia de miedo, ansiedad y caos; necesidad de una estructura, de orden, de ley y delimites; fuerte protección, etc., etc.). Todo lo que se ha dicho de las necesidades fisiológicas es igualmente cierto, aunque en menor grado, de estos deseos (Maslow, 1991, p. 26).

2.2.2.2. Teoría de ERC de Alderf

La teoría propuesta por Alderf concuerda con la de Maslow, ya que está basada en la motivación de los individuos en jerarquías sobre necesidades que tiene cada uno de ellos. Pero a diferencia de la Maslow (1991), la teoría de Alderf reduce a las tres categorías; mientras que Maslow (1991) presenta una teoría de cinco categorías, además se menciona que, si hay la existencia de necesidades superiores, se ven frustradas las necesidades, y las inversiones volverán a surgir como no realizadas.

Con ello considera que las personas ascendían constantemente por la jerarquía de las necesidades, en cambio para Alderfer las personas subían y bajaban por la pirámide de las necesidades, de tiempo en tiempo y de circunstancia en circunstancia (Chiavenato, 2020 citado en Huilcapi-Masacon, Jácome-Lara, & Castro-López, 2017, p. 319).

2.2.3. *Teoría bifactorial*

2.2.3.1. Teoría de los dos factores de Herzberg

Dentro de la teoría de Herzberg, existen dos constructos como factores de higiene relacionados a la insatisfacción y factores motivadores relacionados a la satisfacción.

La teoría oscila entre el equilibrio de dichos factores ya mencionados, es por ello que cuando una persona trabaja en un ambiente no adecuado, su insatisfacción se va a incrementar en el trabajo; pero si trabaja en un ambiente correcto, dicha satisfacción será incrementada y motivada.

“Herzberg afirma que los factores asociados con la satisfacción en el puesto de trabajo están separados y son diferentes de los que conllevan a la insatisfacción. Pero la supresión de dichos factores puede mejorar las condiciones laborales, pero no aseguran la motivación en el trabajo” (Herzberg, 1966, citado en García, 2012, p. 14).

2.2.4. *Teoría de las necesidades aprendidas*

2.2.4.1. Teoría de las necesidades adquiridas de Mc Clelland

La teoría de Mc Clelland parte de que cada individuo tiene las necesidades que aprende y adquiere a partir de la relación con el factor social y cultural. Es por eso que existirán individuos con diferentes necesidades a partir de lo que ha vivido o experimentando del entorno. “Mc Clelland define motivador a aquella necesidad o necesidades que van a determinar la forma de comportarse de una persona. Las personas pueden actuar en función de cuatro factores motivadores diferenciados” (Mc Clelland, 1965, citado en García, 2012, p. 15).

“Las necesidades que la motivación del ser humano se debe a la búsqueda de la satisfacción de tres necesidades: la necesidad de logro, de afiliación y de poder, las cuales están relacionadas con el desempeño en diferentes tareas” (McClelland, 1989).

La necesidad de logro. Es aquella que impulsa y dirige una conducta, y que hace que los individuos busquen el logro en sus trabajos donde se desenvuelven mejor. En el estudio de McClelland sobre la motivación a partir del logro, se encontró que la diferencia oscilaba en querer ser el mejor frente a los demás en sus acciones u objetivos. Es por ello que los individuos buscan diversas situaciones.

La necesidad de poder. Es aquella necesidad que contribuye en conseguir que los demás individuos realicen conductas para que puedan influir en otros individuos. Es típica en la gente que le gusta estar a cargo como responsable.

Él es deseo de controlar a los demás y el entorno por parte del individuo, adquiriendo la autoridad para modificar situaciones. El poder que se ejerce puede ser de dos tipos, personal o socializado. El poder personal se desarrollará cuando se trate de influir o controlar a las personas, y el poder socializado se desarrollará cuando se utilice el poder para conseguir el beneficio de la empresa o de su equipo poder para beneficio de su equipo y de la empresa (García, 2012, p. 15).

Necesidad de afiliación. Es aquella fuerza que contribuye a la calidad de realizar vínculos sociales con los demás individuos.

Es aquel que lleva a las personas a desarrollar relaciones de cordialidad y satisfacción con otras personas. La persona necesita ser parte de un grupo, y así sentir la estima de otros

y tener su aprecio. A plazo largo este factor crea un ambiente laboral agradable, que influye y está relacionado con los demás factores motivadores (García, 2012, p. 16).

2.3. Definiciones conceptuales

2.3.1. Motivación

“Afecta el inicio, persistencia, cambio, dirección hacia metas y terminación del comportamiento. De cualquier modo, lo principal es comprender la manera como la motivación participa, influye y ayuda a explicar el flujo continuo de la conducta de una persona” (Reeave, 2010, p. 75).

“La motivación función es constante, inacabable, fluctuante y compleja, y que es una característica casi universal de prácticamente todos los estados orgánicos en cuestión” (Maslow, 1991, p. 8)

2.3.2. Motivación laboral

Rodríguez (2020) menciona que dicha teoría de las necesidades de McClelland puede ayudar a reconocer las motivaciones dominantes de los trabajadores, quienes son parte de la organización. Una vez identificados se puede influir en los procesos de decisión de objetivos y retroalimentación. También, estos motivadores se puede utilizar para poder elaborar actividades en función de las características de cada trabajador de la organización para lograr una mayor eficacia.

2.3.3. Necesidad de afiliación

La necesidad de afiliación se basa en querer buscar afectividad por el entorno, que conlleva el sentirse aceptado por los demás, así mismo surge como la necesidad de tener relaciones afectivas con otras personas.

2.3.4. Necesidad de logro

La necesidad de logro busca el éxito en diferentes circunstancias de una persona. También, se basa en que diferentes sujetos muestran y buscan las metas que alcanzaran

2.3.5. Necesidad de poder

La necesidad de poder se centra en persuadir e influir a otras personas con la finalidad de lograr un resultado positivo o también se basa en influenciar pensamientos. Así mismo, hace que un sujeto se sienta más fuerte y eludido.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

En el presente estudio se utiliza como método general el científico que es una base fundamental de toda investigación (Kerlinger, 1975, citado en Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

3.2. Configuración de la investigación

3.2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es de tipo básico, porque se puede especificar propiedades y perfiles de personas, grupo de personas como comunidades o asociaciones, determinando que características presentan en dicho fenómeno y poder someter a un análisis (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

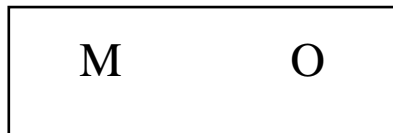
3.2.2. Nivel de investigación

Es descriptivo, porque la investigación describe diversos fenómenos, situaciones, contextos y sucesos para poder saber cuáles son y seguidamente describirlos. Este tipo de estudio aporta y da apertura a nuevas investigaciones, ya que todo parte de una descripción de caso y luego se puede transformar en un proceso explicativo de lo que pasa con aquel fenómeno que se ha encontrado (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.2.3. *Diseño de la investigación*

La investigación presenta un diseño no experimental, porque no se muestra evidencia de manipular variables. Los datos obtenidos de los trabajadores serán conseguidos en un mismo tiempo que, por ende, es transaccional; porque reunirá los datos en un mismo tiempo de los trabajadores que fueron evaluados, los cuales aceptaron para poder pasar por este proceso de investigación. “Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 154)

Esquema:



Dónde: M: Es la muestra en quien se realiza

O: Observación de muestras

3.3. **Población y muestra**

3.3.1. *Población*

“La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados” (Arias-Gómez, Villasís-Keever, & Miranda Novales, 2016, p. 201)

Es por ello que la población está compuesta por cien trabajadores del área operativa quienes son obreros de la Empresa Contratistas Generales C&B S.R.L

3.3.2. Muestra

Se realizará un tipo de muestro no probabilística, de forma censal, ya que se incluirá a toda la población ya mencionada (trabajadores de la empresa contratistas generales C&B del área operativa).

“Los estudios motivacionales en empresas suelen abarcar a todos sus empleados para evitar que los excluidos piensen que su opinión no se toma en cuenta” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 172). Es por ello que la muestra será los cien trabajadores de la Empresa Contratistas Generales C&B S.R.L

3.4. Identificación de la variable y su Operacionalización

“La motivación laboral es un estado interno que activa y direcciona nuestros pensamientos y está relacionada a todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo y todos ellos generan conductas que varían en el grado de activación o de intensidad del comportamiento” (Marin & Placencia, 2017, p. 43)

Tabla 1

Tabla de operacionalización de la variable

Variable de estudio: motivación laboral			
<ul style="list-style-type: none"> • Conceptualización de variable: Motivación laboral. Esta puede ser definida como la “voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual” Robbins (1999, p. 122). 			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Motivación laboral	Necesidad de logro	12 ítems: 402, 405, 407, 410, 411, 413, 415, 418, 422, 427, 432, 434.	Total, acuerdo = 5 - de acuerdo= 4 - ni acuerdo ni desacuerdo= 3 - en desacuerdo = 2 - total desacuerdo = 1
	Necesidad de afiliación	12 ítems: 401, 405, 406, 409, 412, 419, 423, 426, 425, 431, 433, 435	Total, acuerdo = 5 - de acuerdo= 4 - ni acuerdo ni desacuerdo= 3 - en desacuerdo = 2 - total desacuerdo = 1
	Necesidad de poder	12 ítems: 403, 408, 414, 416, 417, 420, 421, 421, 424, 428, 430,436	Total, acuerdo = 5 - de acuerdo= 4 - ni acuerdo ni desacuerdo= 3 - en desacuerdo = 2 - total desacuerdo = 1

3.5. Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico

Técnica que se utilizará es la de la encuesta, ya que como se menciona a continuación:

Es una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características” (García, 1993, citado en Casas, Repullo, & Donado, 2003, p. 144).

Esta se llevará a cabo con el instrumento que se utilizará para la investigación será la Escala de Comportamiento de Motivación Laboral ECO 40.

Ficha técnica de la ECO 40

Nombre del test: Escala de Comportamiento Organizacional 40- Motivación laboral.

Compilador: José Luis Pereyra Quiñones

Año de rediseño: 2015.

Sustento teórico: Teoría de las tres necesidades de Mc Clelland

Dirigido a: Personal de planta, obreros, administrativos y gerentes
Personas de 18 a 70 años

Evaluación:

Evalúa tres necesidades organizacionales:

- Necesidad de logro

- Necesidad de filiación
- Necesidad de poder

Propósito. Evaluar las necesidades y motivaciones predominantes en el personal de la empresa en forma global y de manera específica en cada área de trabajo.

Estadística. El índice de validez se obtuvo con el criterio de jueces; mediante el Coeficiente de Validez de Aiken, que se procesaron los acuerdos y desacuerdos de los jueces y se llegó al índice de 1.0

Índices de confiabilidad. El Alfa de Cronbach que se obtuvo con un índice global de .909.

Duración. Esta escala es de tiempo libre. No hay tiempo límite. Pero la mayoría de personas lo termina en 10 minutos.

Aplicación. Es individual o colectiva y es aplicable en una única sesión

Descripción. Este instrumento consiste en 36 elementos, donde los trabajadores responden a cada elemento, utilizando un formato de respuesta de Likert de cinco puntos (a saber: total acuerdo = 5, de acuerdo= 4, ni acuerdo ni desacuerdo= 3, en desacuerdo = 2, total desacuerdo = 1). Treinta y cuatro ítems expresados en palabras de forma positiva son valorados de forma directa. Dos ítems expresados en forma escrita (palabras) de manera negativa. Las valoraciones de las escalas se obtienen mediante la suma total de los valores de las tres sub dimensiones.

3.5.1. Adaptación de la prueba

El presente instrumento inicialmente fue elaborado por Sebastián Echevarría, en la Universidad Central de Venezuela, en la ciudad de Caracas en el 2004, y fue sostenido con la teoría de David Mc Clelland.

Pereyra (2015) adaptó dicha prueba al contexto peruano con el fin de aportar información sobre la conducta humana en un contexto organizacional de diferentes rubros empresariales, además busca realizar diagnósticos y facilitar los procesos de selección o reclutamiento de trabajadores

3.5.2. Índices de validez

La escala ECO 40 presenta una validez basada en el criterio de jueces o expertos. Además, se obtuvo la validez basada en el criterio de jueces. Asimismo, mediante el Coeficiente de Validez de Aiken se procesó los acuerdos y desacuerdos de los jueces y se llegó al índice de 1.0.

Tabla 2

Juicio de expertos

N.º	Experto	Promedio
01	Dr. José Jesús Chuima Vargas	1.0
02	Dr. Carlos Besantes Ronchi	1.0
03	Dr. Cesar Castilla Arias	1.0
Promedio		1.0

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

3.5.3. Índices de confiabilidad

La ECO 40 obtuvo la confiabilidad por el Alfa de Crombach y se llegó a un índice, 909, que es considerado excelente confiabilidad.

Tabla 3

Alfa de Crombach

Alfa de Crombach	N.º de elementos
,909	36

3.5.4. Elaboración de baremo

Los baremos fueron creados a partir de la investigación del Eco 40, ya que se evaluó a 418 trabajadores del Callao como muestra, donde se obtuvo una confiabilidad de .909 de los 36 ítems. Presentó una escala de tipo Likert de cinco elementos en forma ascendentes, donde los ítems están de forma positiva y directa, la valoración de la escala es obtenida con la sumatoria de los valores de las dimensiones

Tabla 4

Baremo de Eco 40

Percentiles	Logro	Afiliación	Poder
10	39	35	33
20	41	37	36
30	42	39	37
40	43	40	38
50	44	41	39
60	45	42	41
70	46	43	42
80	47	45	42
90	49	47	45

Tabla 5

Indicadores de interpretación

Percentiles	Descripción cualitativa
10 -29	Muy bajo
30-39	Bajo
40-49	Promedio bajo
50-59	Promedio
60-69	Promedio alto
70-79	Alto
80-89	Muy alto
90	Altísimo

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Procesamiento de resultados

Los datos obtenidos se procesaron utilizando el IBM SPSS versión 27, Excel 2018.ink, en el que se tabularon y codificaron las respuestas a las preguntas por dimensiones, así mismo se calculó el nivel de confiabilidad de los datos donde el nivel de confiabilidad según el alfa de Crombach resulto .909.

El cuestionario final de la ECO 40 Preguntas se aplicó a cien encuestados, durante un día en un horario establecido por la Empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, ubicado en Huancayo.

4.2. Presentación de los resultados

Tabla 6

Cantidad de personas evaluadas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	100	100,0	100,0	100,0

Dicha tabla nos muestra el total de personas que fueron evaluadas es de cien que llega a ser el 100 % de muestra, ya que con aquellas personas se tenían la disponibilidad de tiempo para poder resolver el instrumento utilizado, además gracias a la empresa Contratistas Generales C&B se pudo acceder a sus instalaciones correspondientes.

Tabla 7

Sexo de los participantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Masculino	100	100,0	100,0	100,0

Descripción. En dicha tabla se muestra el porcentaje total del sexo de los trabajadores de la Empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo en el 2020, donde:

El 100 % son de sexo masculino

Tabla 8

Edad de los participantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	25	6	6,0	6,0	6,0
	26	14	14,0	14,0	20,0
	27	5	5,0	5,0	25,0
	28	14	14,0	14,0	39,0
	29	13	13,0	13,0	52,0
	30	9	9,0	9,0	61,0
	31	6	6,0	6,0	67,0
	32	7	7,0	7,0	74,0
	33	9	9,0	9,0	83,0
	35	6	6,0	6,0	89,0
	36	4	4,0	4,0	93,0
	37	2	2,0	2,0	95,0
	38	4	4,0	4,0	99,0
	39	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

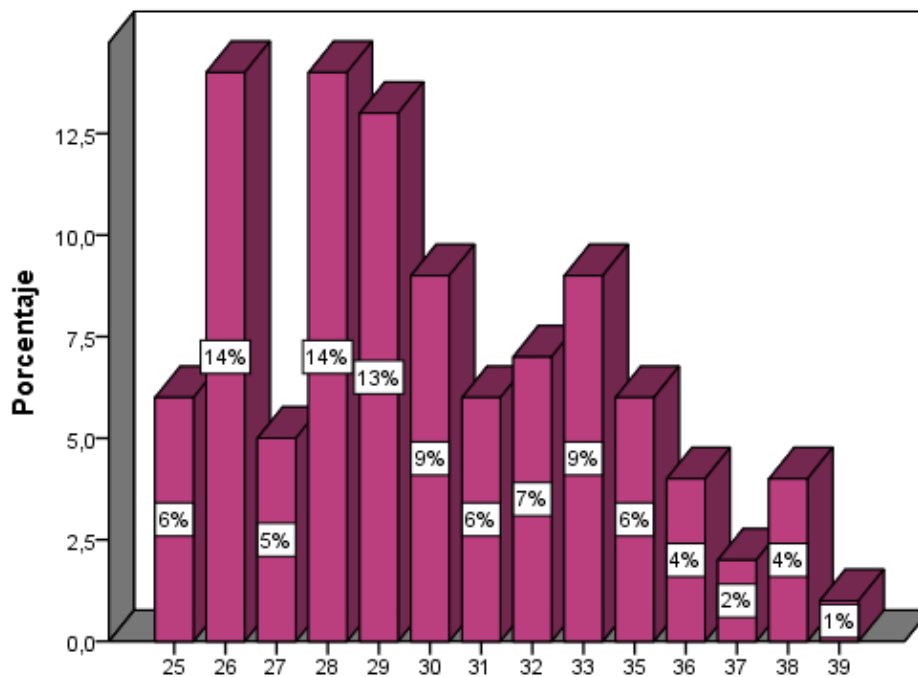


Figura 1. Edad de los participantes

Descripción. En dicha imagen se muestran los porcentajes totales de las edades de los trabajadores de la Empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo en el 2020, donde:

Los trabajadores que tienen 25 años representan un porcentaje del 6 % con una frecuencia de 6 personas.

Al mismo tiempo, los trabajadores que tienen 26 años representan un porcentaje del 14 % con una frecuencia de 14 personas.

Asimismo, los trabajadores que tienen 27 años representan un porcentaje del 5 % con una frecuencia de 5 personas.

Además, los trabajadores que tienen 28 años representan un porcentaje del 14 % con una frecuencia de 14 personas

Tabla 9

Área que participaron en la evaluación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Producción	100	100,0	100,0	100,0

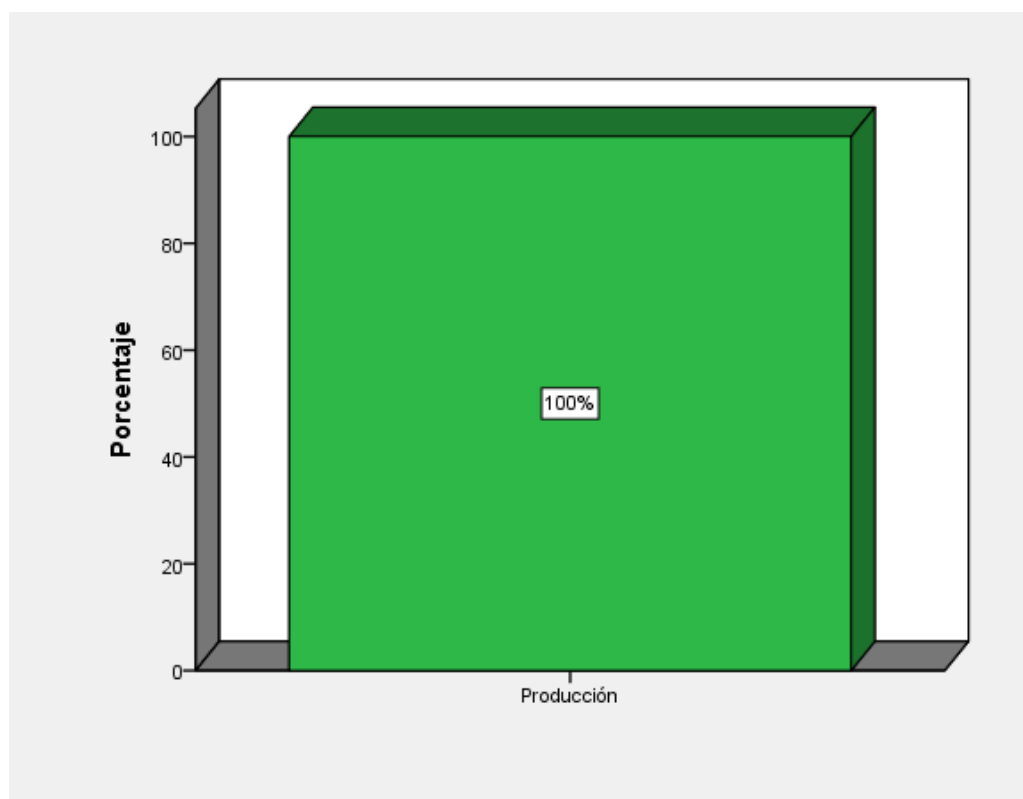


Figura 2. Área que participo en la evaluación

Descripción. En dicha imagen se muestra el porcentaje total del área que participaron en la evaluación de los trabajadores de la Empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo en el 2020, donde:

El 100 % son del área de producción

Tabla 10

Cargos que participaron en la evaluación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Obrero	100	100,0	100,0	100,0

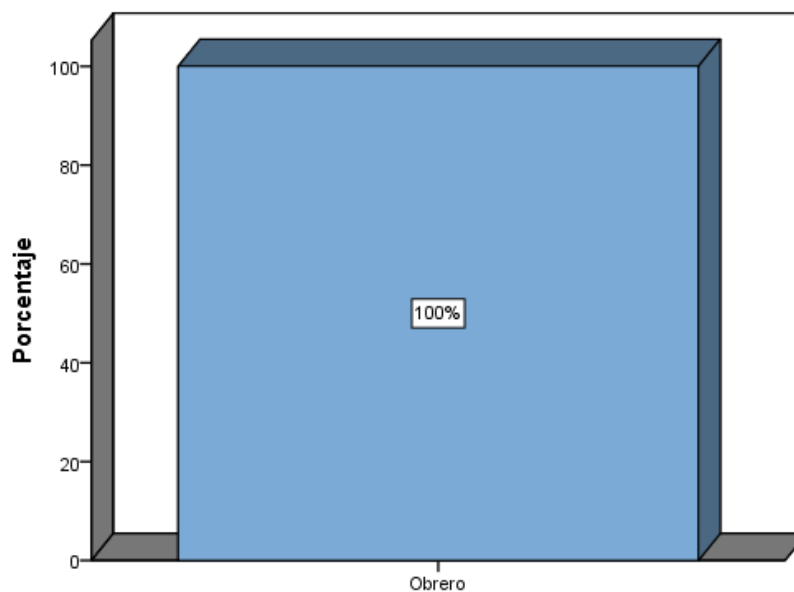


Figura 3. Cargos que participaron en la evaluación

Descripción. En dicha imagen se muestra el porcentaje total de los cargos de las personas que participaron, de los trabajadores de la Empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo en el 2020, donde:

El 100 % tienen el cargo de obrero

Tabla 11

La variable de la motivación laboral, sobre la base del objetivo general

	Muy baja	Baja	Promedio baja	Promedio	Promedio alto	Alta	Muy alta	Tota
Logro	0 %	9 %	69 %	22 %	0 %	0 %	0 %	100 %
Afiliación	4 %	29 %	63 %	4 %	0 %	0 %	0 %	100 %
Poder	5 %	52 %	39 %	4 %	0 %	0 %	0 %	100 %

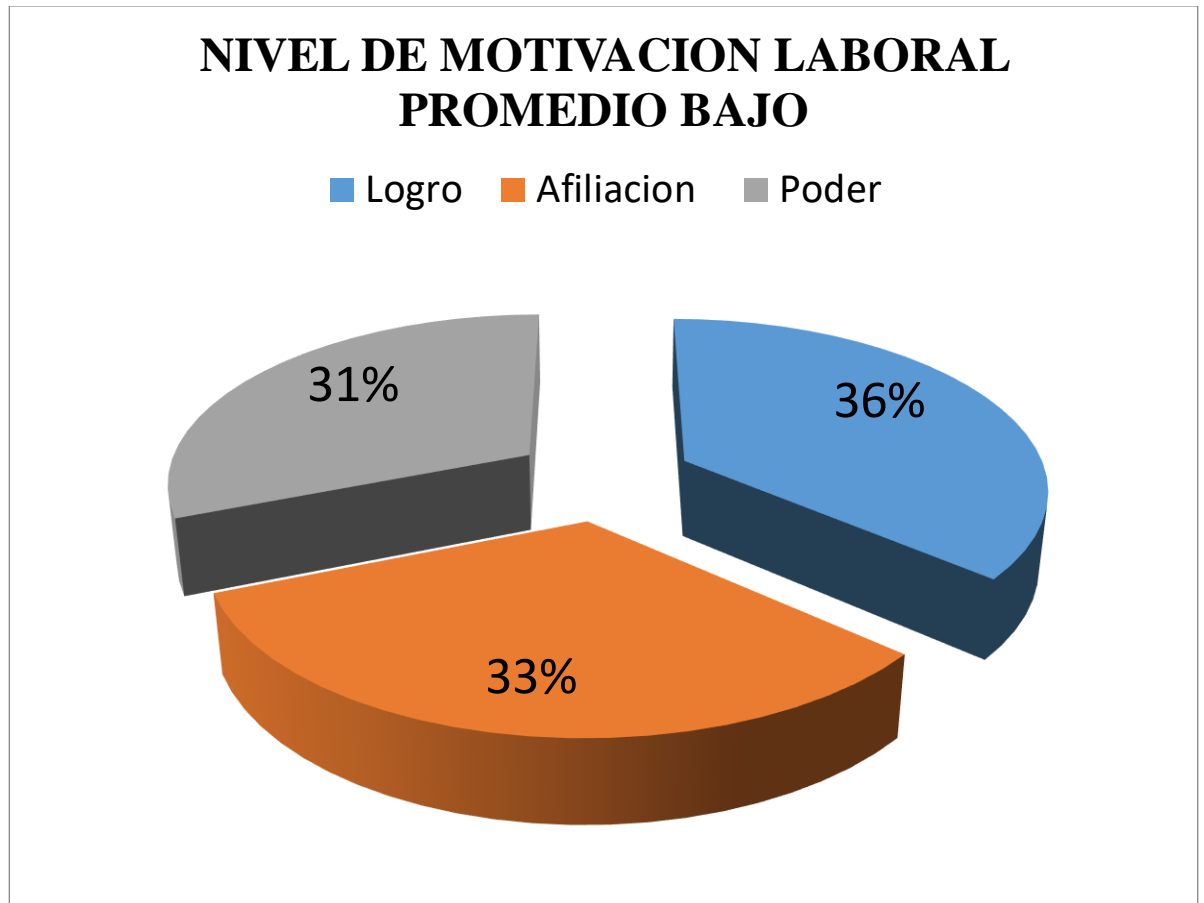


Figura 4. Nivel de motivación laboral

La presente investigación fue realizada a cien obreros del sector de construcción, quienes son trabajadores de la Empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo en el 2020. Se puede describir de un plano general, que dichos obreros tienen un nivel de motivación laboral promedio baja

Tabla 12

Resultados del nivel de la necesidad de logro

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	9	9,0	9,0	9,0
Promedio Bajo	69	69,0	69,0	78,0
Promedio	22	22,0	22,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Descripción. El nivel de la necesidad de logro en los trabajadores de la Empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo en el 2020 se considera con mayor porcentaje en la categoría promedio bajo, donde:

El 9 %, se encuentra categorizado en “Baja”

El 69 %, se encuentra categorizado en “Promedio Bajo”

El 22 %, se encuentra categorizado en “Promedio”

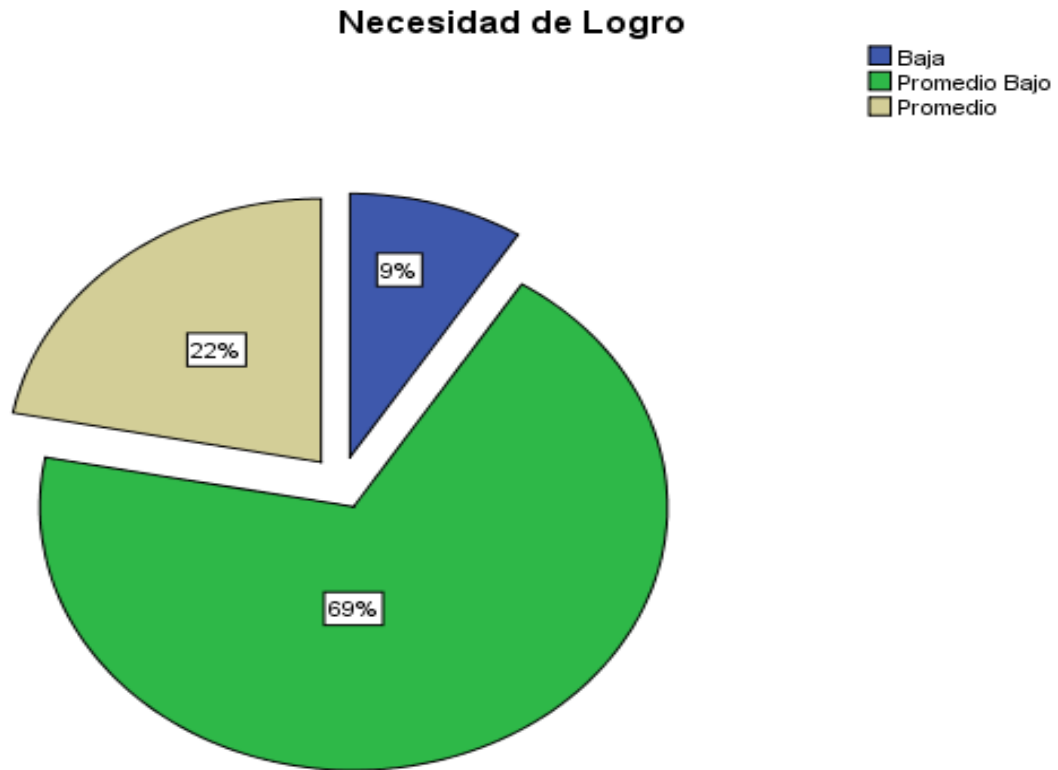


Figura 5. Necesidad de logro

Descripción. El nivel de la necesidad de logro en los trabajadores de la Empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo en el 2020 se considera con mayor porcentaje en la categoría promedio bajo, donde:

El 9 %, se encuentra categorizado en “baja”

El 69 %, se encuentra categorizado en “promedio bajo”

El 22 %, se encuentra categorizado en “promedio”

Tabla 13

Resultados del nivel de la necesidad de poder

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	5	5,0	5,0	5,0
Baja	52	52,0	52,0	57,0
Promedio Bajo	39	39,0	39,0	96,0
Promedio	4	4,0	4,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Descripción. El nivel de la necesidad de poder en los trabajadores de la Empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo en el 2020 se considera con mayor porcentaje en la categoría “baja”, donde:

El 5 %, se encuentra categorizado en “muy bajo”

El 52 %, se encuentra categorizado en “baja”

El 39 %, se encuentra categorizado en “promedio bajo”

El 4 %, se encuentra categorizado en “promedio”

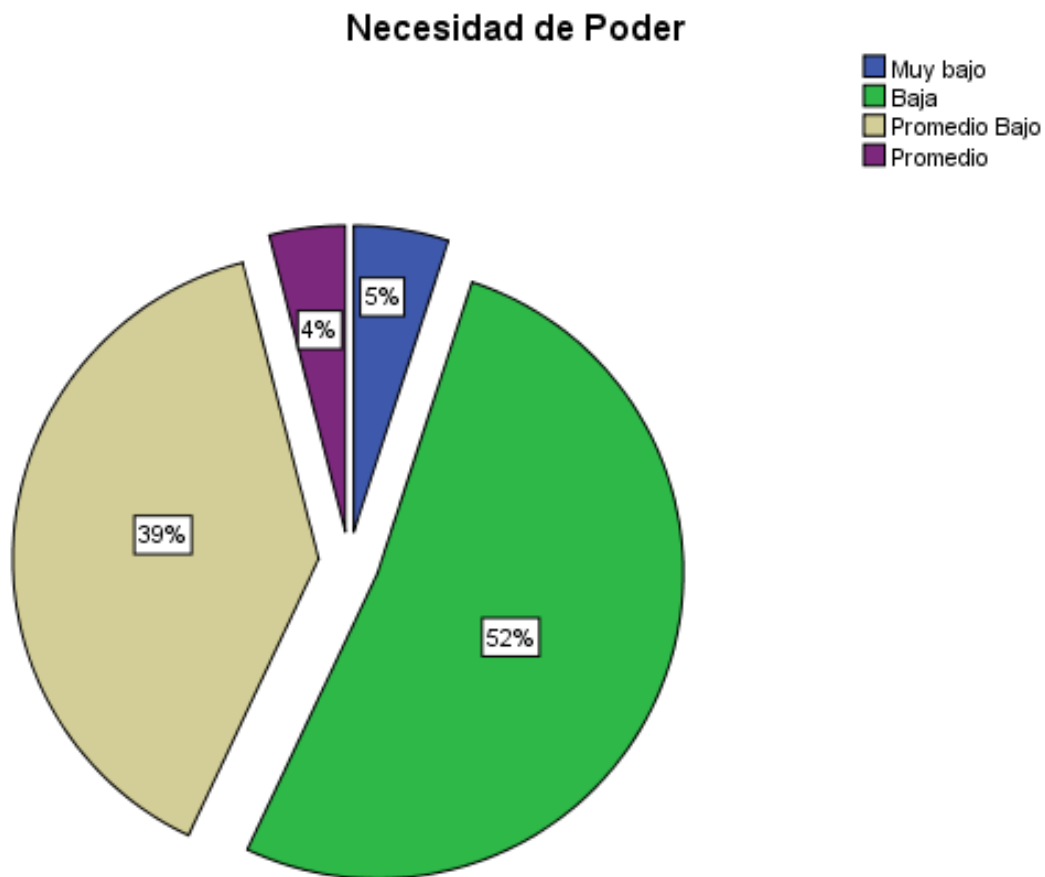


Figura 6. Necesidad de poder

Descripción. El nivel de la necesidad de poder en los trabajadores de la Empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo en el 2020 se considera con mayor porcentaje en la categoría “baja”, donde:

El 5 %, se encuentra categorizado en “muy bajo”

El 52 %, se encuentra categorizado en “baja”

El 39 %, se encuentra categorizado en “promedio bajo”

El 4 % se encuentra categorizado en “promedio”

Tabla 14

Resultados del nivel de la necesidad de afiliación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Muy bajo	4	4,0	4,0
	Baja	29	29,0	33,0
Válido	Promedio Bajo	63	63,0	96,0
	Promedio	4	4,0	100,0
	Total	100	100,0	

Descripción. El nivel de la necesidad de afiliación en los trabajadores de la Empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo en el 2020 se considera con mayor porcentaje en la categoría “promedio bajo”, donde:

El 4 %, se encuentra categorizado en “muy bajo”

El 29 %, se encuentra categorizado en “baja”

El 63 %, se encuentra categorizado en “promedio bajo”

El 4 %, se encuentra categorizado en “promedio”

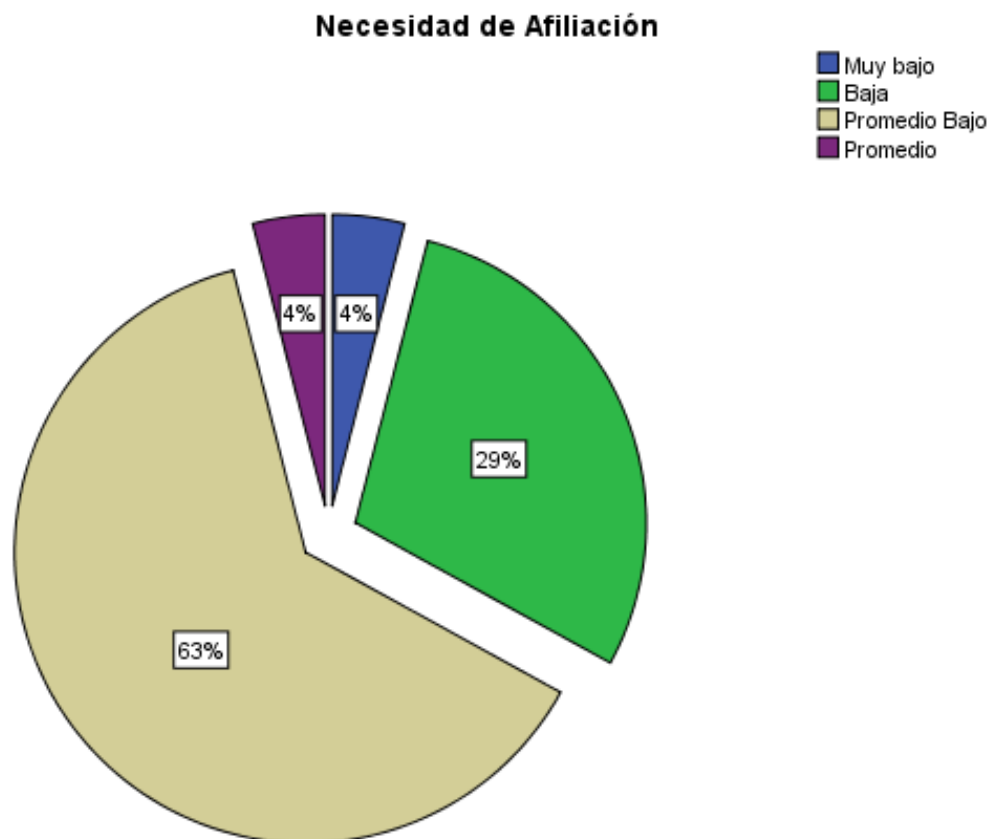


Figura 7. Necesidad de afiliación

Descripción. El nivel de la necesidad de afiliación en los trabajadores de la Empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo en el 2020 se considera con mayor porcentaje en la categoría “promedio bajo”, donde:

El 4 %, se encuentra categorizado en “muy bajo”

El 29 %, se encuentra categorizado en “baja”

El 63 %, se encuentra categorizado en “promedio bajo”

El 4 %, se encuentra categorizado en “promedio”

4.3. Análisis y discusión de resultados

La presente investigación tuvo como objetivo general describir el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la Empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo (2020). Los datos se recolectaron haciendo uso de la escala de comportamiento organizacional (ECO 40), cuya adaptación al contexto peruano fue por Dr. Pereyra Quiñones (2015). Dicho instrumento midió los niveles de necesidades de la motivación laboral, la base teórica del instrumento usado es la teoría de Mc Clelland (1898), quien propone la necesidad de poder, logro y afiliación.

En la investigación se identificó que existe un nivel de promedio bajo de motivación laboral general de la Empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, donde la necesidad de logro obtuvo un 36 % con un nivel promedio bajo, de ahí la necesidad de afiliación un 33 % con un nivel promedio bajo y finalmente la necesidad de poder con un 31 % con un nivel Bajo. Es por ello que el autor del instrumento mencionó que al tener un nivel promedio bajo en la motivación laboral según la ECO 40 refiere que cada trabajador es diferente que por ello presentan necesidades diferentes donde predominan más que las otras. Así, por ejemplo, en la necesidad de logro que va relacionado directamente al éxito profesional de cada trabajador, la necesidad de afiliación que va relacionado directamente el estar bien en un entorno laboral estable o como la necesidad de poder que cada trabajador anhela tener un cargo más importante. En la empresa donde se dio la investigación, cuyo rubro es el sector construcción, se puede notar que los trabajadores no se ven motivados por su relaciones o entorno, por sus jefes ni por sus actividades que realizan ni sus cumplimientos profesionales que cada uno tiene, tomando en cuenta dichas necesidades mencionadas. Por tanto, esto se ve reflejado en dicha empresa, ya que obtuvo un puntaje promedio bajo, es por ello que se

debe enfatizar que variable conlleva a que los trabajadores tengan una motivación promedia baja, lo cual indica que el trabajador no está cómodo en el trabajo que realiza, donde la consecuencia va ser reflejada en su rendimiento laboral que por ende afecta a la productividad en cadena. Debemos resaltar ver que los trabajadores presentan un índice de motivación promedia bajo lo cual se traduce que el área de recurso humano no se preocupa por cada trabajador.

A partir de los resultados mencionados se puede observar una similitud con la investigación de Matalinares (2018) en su estudio “La motivación laboral en los trabajadores de una empresa de rubro industrial en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2018”, donde se obtuvieron resultados como una motivación laboral muy baja, ya que en dichos resultados fueron 36,4 % en la necesidad de afiliación, seguido de 30.9 % necesidad de poder y el menor puntaje fue la necesidad de logro 16,8 %, donde en aquella investigación se dio la oportunidad de proponer un programa donde se pueda incrementar dicho constructo que es la motivación en general para sus trabajadores.

En la investigación titulada “Motivación laboral de los asesores de venta del distrito de Lince de la empresa Rena Ware S.A” se obtuvo una motivación laboral muy baja donde el 93,3 % en su necesidad de Afiliación llegó a ser desfavorable, la Necesidad de logro un 98,3 % que llega a ser desfavorable y la necesidad de poder un 90 % que también llega a ser desfavorable de los mismos, por lo que se traduce que los trabajadores no sienten un lazo con su empresa ya que en la investigación se puede observar que hay un muy bajo nivel de motivación; por eso, llegaron también a dar una propuesta de un programa para incrementar dicho constructo de la motivación laboral (Aviléz, 2018).

Podemos apreciar que los empleados tanto de Rena Ware y la empresa de rubro industrial se encuentran desmotivados y no tan complacidos con el trabajo que realizan. Además, llega a ser producto de diferentes factores, ya sean internos o externos; lo cual directamente o no va a influenciar en la motivación de los trabajadores. Esto conlleva a interferir en la producción de cada empresa, es por ello necesario saber cómo va la motivación laboral en los trabajadores, lo que permite brindar soluciones inmediatas para que la empresa esté beneficiada de producción, ya que se sabe que una de las principales consecuencias es la baja productividad del ámbito organizacional.

Sabemos que existe diferentes factores que puedan afectar a la motivación o también factores que puedan favorecer la motivación. Se menciona que existen factores que favorecen dicho constructo como el tener en cuenta diversas características de los trabajadores como la escala de valores, nivel sociocultural, situación económica, objetivos profesionales o metas que quiera cumplir en su desarrollo laboral. Es por ello que se puede concretar que las principales fuentes de motivación externa para los trabajadores son en primera instancia la retribución económica, seguido del reconocimiento dentro de la empresa donde se relaciona a la teoría de Mc Clelland sobre la necesidad de afiliación, la responsabilidad sobre el trabajo donde se relaciona a la necesidad de logro, el reconocimiento social donde se relaciona a la necesidad de poder (García, 2012).

CONCLUSIONES

1. El nivel de afiliación como factor de la motivación laboral de la Empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo en el 2020 se considera “desfavorable”, ya que presenta un nivel bajo en el nivel de afiliación, porque los trabajadores no se sienten reconocidos ni aceptados por la empresa, además no sienten estima y aprecio por parte de su ambiente laboral. A largo plazo, esta necesidad de afiliación si no se satisface influenciará a un ambiente laboral desagradable.
2. El nivel de logro como factor de la motivación laboral de la Empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo en el 2020 se considera “desfavorable, pues presenta un nivel bajo en el nivel de logro, porque los trabajadores no sienten que la empresa crea facilidades para que los trabajadores logren metas que puedan trazarse.
3. El nivel de poder como factor de la motivación laboral de la Empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo en el 2020 se considera “desfavorable, puesto que presenta un nivel bajo en el nivel de poder, porque los trabajadores no presentan el deseo de controlar a los demás y el entorno por parte del individuo; además no quieren adquirir autoridad para modificar situaciones, lo cual se traduce en que la mayoría de trabajadores no presenta liderazgo.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario diseñar e implementar un seminario de intervención dirigido a mejorar la motivación laboral y los tres factores relacionados con ella, afiliación, fortaleza y logro en la Empresa Contratista General C&B SRL, además de considerar a los cien empleados antes mencionados para que se desempeñen mejor y se sientan motivados por sus objetivos laborales, porque se evidencia un nivel bajo de motivación; lo cual repercutirá en el desempeño laboral. Es por ello que al implementar el seminario se debe optar temas relacionados al trabajo en grupo, liderazgo, compañerismo y metas futuras.
2. Se requiere implementar estrategias para incrementar el desempeño laboral mediante un diagnóstico situacional de la organizacional, para que los trabajadores aprendan las estrategias y ellos mismos puedan compartir con sus demás compañeros nuevos.
3. Es importante implementar diversos programas, capacitaciones para la mejora de su motivación laboral.
4. Se recomienda realizar reuniones y evaluaciones mensuales de motivación para poder ver las eficacias de los programas.
5. E necesario comprometer a la empresa en un seguimiento de los trabajadores para que ellos se sientan reconocidos y aceptados por parte de la empresa.
6. Se sugiere realizar reconocimientos a los trabajadores, sobre todo a quienes tengan un desempeño favorable, brindándoles oportunidades profesionales y económicas.
7. Se requiere fomentar valores en la empresa como la cooperación, honestidad y responsabilidad.

8. Se recomienda implementar las evaluaciones de desempeño laboral a los trabajadores en el rubro de la construcción para poder realizar un futuro diagnóstico de necesidades capacitación.
9. Se sugiere fomentar programas de integración de empresa y trabajadores, donde se permita socializar y participar entre todos.

REFERENCIAS

- Alarcón, Y., & Ramos, M. (2020). *La motivación laboral de los empleados de la empresa Imapar Panamá, Ciudad de Panamá*. (Tesis para optar el grado de Licenciatura en Administración de Empresas), Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología, Facultad de Ciencias Administrativa, Empresariales y de Negocios, Panamá.
- Alvarado, L. (2019). *Motivación laboral en trabajadores del área administrativa de una empresa pública, del distrito de San Juan de Miraflores*. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología), Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (abril-junio de 2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.
- Aviléz, S. (2018). *Motivación laboral de los asesores de venta del distrito de Lince de la empresa Rena Ware S.A, agosto 2017*. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología), Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.
- Benavidez, O. (junio de 2017). Motivación laboral de los egresados del programa de administración de empresas de la Universidad de Nariño. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, 18(1), 41-54.
- Bradberry, T. (2016). *Nueve motivos que hacen renunciar a un buen empleado*. Recuperado el noviembre de 2020, de Entrepreneur: <https://www.entrepreneur.com/article/294207>
- Carrillo, M., Padilla, J., Rosero, T., & Villagómez, M. S. (2009). La motivación y el aprendizaje. *Revista de Educación*, 4(2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4677/467746249004>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill Education.
- Díaz, J., Díaz, M., & Morales, S. (junio de 2014). Motivación Laboral en Trabajadores de Empresas Formales de la Ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 7(1), 59-77.

- García, V. (2012). *La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables*.
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1144/TFG-B.60.pdf;jsessionid=B5AF2211F9AA545706B0CAD08470103A?sequence=1>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta edición). México: McGraw-Hill.
- Hinope, J. (2018). *La motivación laboral en los trabajadores de la agencia de viajes Perú impresiona 2018*. (Tesis para optar el grado de Licenciado en Adiministración en Turismo y Hotelería), Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo y Hoteleria, Lima, Perú.
- Marin, H., & Placencia, M. (oct/dic de 2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4). DOI: 10.24265/horizmed.2017.v17n4.08
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad* (Tercerda edición ed.). Madrid, España: Diaz de Santos, S.A.
- Matalinares, L. (2018). *La motivación laboral en los trabajadores de una empresa de rubro industrial en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2018*. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.
- McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Narcea Ediciones.
- Ojeda, A., Ley, I., Quintana, J., & Ramos Corella, M. (2019). Percepciones en la Motivación de los Trabajadores de la Construcción en Hermosillo, Sonora. *Revista Urbana*, 20, 54-74. <http://www.urbanauapp.org/>.
- Peña, H., & Sabina, V. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific*, 3(7).
- Quincho, J., & Silva, K. (2018). *Motivación laboral de los colaboradores operarios de la Compañía minera Antamina S.A Áncash*. (Tesis para optar el grado de Licenciada en Trabajo Social), Universidad Nacional del Centro del Perú, Facultad de Trabajo Social, Áncash, Perú.
- Reeave, J. (2010). *Motivación y emoción* (Quinta edición ed.). México: Mc Graw Hill.

- Regalado, K., & Samillan, M. d. (2019). *Motivación Laboral en una Empresa Molinera de la Provincia de Lambayeque-2015*. (Tesis para optar el grado de Licenciado en Psicología), Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Facultad de Mecedina, Escuela de Psicología, Chiclayo, Perú.
- Rodríguez, E. (julio de 2020). *La teoría de las necesidades de McClelland*. Obtenido de La mente es maravillosa: <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-las-necesidades-de-mcclelland/>
- Royo, G. (2015). *Motivación laboral en operarios de la construcción*. (Tesis para optar el grado de Magister en Dirección de Negocios), Universidad Nacional de Córdoba, Facultad de Ciencias Económicas, Córdoba, Argentina.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. (Tesis de Licenciatura), Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, Quetzaltenango, Guatemala.

APÉNDICES

Apéndice 01 Matriz de consistencia

Título preliminar: Motivación Laboral en trabajadores de la Empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo – 2020.			
Variable de Estudio: Motivación Laboral			
<ul style="list-style-type: none"> Conceptualización de Variable: Motivación laboral: Motivación laboral puede ser definido como “voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual” Robbins (1999) 			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Motivación laboral	Necesidad de Logro	12 ítems: 402, 405, 407, 410, 411, 413, 415, 418, 422, 427, 432, 434.	Total, Acuerdo = 5 - De acuerdo= 4 - Ni acuerdo Ni desacuerdo= 3 - En desacuerdo = 2 - Total desacuerdo = 1
	Necesidad de Afiliación	12 ítems: 401, 405, 406, 409, 412, 419, 423, 425, 426, 431, 433, 435	Total, Acuerdo = 5 - De acuerdo= 4 - Ni acuerdo Ni desacuerdo= 3 - En desacuerdo = 2 - Total desacuerdo = 1
	Necesidad de Poder	12 ítems: 403, 408, 414, 416, 417, 420, 421, 424, 428, 429, 430,436	Total, Acuerdo = 5 - De acuerdo= 4 - Ni acuerdo Ni desacuerdo= 3 - En desacuerdo = 2 - Total desacuerdo = 1

Apéndice 02

Instrumentos de recolección de datos

ECO 40

Escala de Comprometimiento Organizacional

Motivación laboral

J.L.Pereyra Q.

www.neotest.org / Nuevas Pruebas Psicológicas



La presente es una escala de auto-evaluación personal sobre vuestro trabajo. Con esta escala, usted podrá formarse una idea sobre su comportamiento organizacional.

Procure responder rápidamente cada una de las afirmaciones, reflexione con velocidad. Lo más importante es que responda con sinceridad.

Esta escala tiene 36 ítems referidos a su comportamiento organizacional. Ninguna puede quedar en blanco, por lo tanto todas serán contestadas.

Recuerde que esta herramienta es un auto-informe psicométrico.

Los resultados son válidos si usted responde con total franqueza.

Los datos obtenidos son confidenciales y serán utilizados para DO, Desarrollo Organizacional

Aquí se usa una escala de calificación de siete puntos, siendo 1: Total desacuerdo y 5: Total acuerdo.

1: Total Desacuerdo. 2: En Desacuerdo. 3: Ni Acuerdo Ni Desacuerdo. 4: De Acuerdo. 5: Total Acuerdo

Mira cómo respondió Adán a la pregunta 901 marcó "4" que significa "De acuerdo"

(1) (2) (3) (4) (5) **901** "Intuyo que hoy día tendré muchos clientes"

.....
Observa cómo respondió Eva a la pregunta 902 marcó "2" que significa "En Desacuerdo"

(1) (2) (3) (4) (5) **902** "Pienso que trabajar demasiado es saludable"

.....
Ahora vamos a **ensayar** contigo y responde la pregunta 903:

(1) (2) (3) (4) (5) **903.** "Creo que los días sábados son únicamente para descansar"

EMPEZA EL TEST

(1) (2) (3) (4) (5) **401.** Mantener relaciones cordiales con otros empleados de la organización.

(1) (2) (3) (4) (5) **402.** Tener posibilidades para desarrollarme y avanzar como persona.

(1) (2) (3) (4) (5) **403.** Poseer bienes materiales que impresionen a los demás.

(1) (2) (3) (4) (5) **404.** Disponer de un entorno tranquilo y bien organizado para vivir y trabajar.

(1) (2) (3) (4) (5) **405.** Contar con oportunidades para asumir responsabilidades y metas más retadoras.

(1) (2) (3) (4) (5) **406.** Disponer de oportunidades para socializar con otros trabajadores de la organización.

jose Luis pereyra q@gmail.com / Cel 943-45-3500

Total Acuerdo:	5
De Acuerdo:	4
Ni acuerdo Ni desacuerdo:	3
En Desacuerdo:	2
Total Desacuerdo:	1
Edad:
Sexo:
Area que pertenece:
Cargo:
Años en la empresa:
Fecha:

- (1) (2) (3) (4) (5) **407.** Trazar metas y proyectos novedosos, excitantes y retadores.
 (1) (2) (3) (4) (5) **408.** Ocupar puestos y participar en proyectos importantes que me den reconocimiento.
 (1) (2) (3) (4) (5) **409.** Tener mucho tiempo para estar con mi familia.
 (1) (2) (3) (4) (5) **410.** Recibir información sobre mis avances con respecto a los objetivos que se me figen.
 (1) (2) (3) (4) (5) **411.** Tener la seguridad de que mi familia se encuentra en una buena situación financiera.
 (1) (2) (3) (4) (5) **412.** No tener que separarme de la gente a la que realmente aprecio.
 (1) (2) (3) (4) (5) **413.** Disponer de oportunidades de crear cosas nuevas.
 (1) (2) (3) (4) (5) **414.** Contar con oportunidades de influir en los demás.
 (1) (2) (3) (4) (5) **415.** Tener independencia para hacer las cosas como yo creo que deben hacerse.
 (1) (2) (3) (4) (5) **416.** Hacer cosas que influyan a otros.
 (1) (2) (3) (4) (5) **417.** Ocupar un puesto de prestigio.
 (1) (2) (3) (4) (5) **418.** Disponer de medidas concretas para evaluar mi rendimiento.
 (1) (2) (3) (4) (5) **419.** Poder trabajar con personas que son además buenos amigos.
 (1) (2) (3) (4) (5) **420.** Tener libertad para trabajar sin tener que seguir restricciones absurdas, ni burocracia.
 (1) (2) (3) (4) (5) **421.** Tomar medidas y decisiones de gran importancia.
 (1) (2) (3) (4) (5) **422.** Hacer personalmente cosas mejor de lo que se han hecho antes.
 (1) (2) (3) (4) (5) **423.** Mantener estrechas relaciones con la gente a la que realmente aprecio.
 (1) (2) (3) (4) (5) **424.** Ocupar un puesto de Gerencia del que dependa de mi un equipo de personas.
 (1) (2) (3) (4) (5) **425.** Tener una idea clara de lo que los demás esperan de mí.
 (1) (2) (3) (4) (5) **426.** Poder pasar mucho tiempo en contacto con otras personas.
 (1) (2) (3) (4) (5) **427.** Mantener estándares de calidad muy altos en lo que se refiere a mi trabajo.
 (1) (2) (3) (4) (5) **428.** Poder influir en las decisiones que se tomen en aquellos grupos de los que soy miembro.
 (1) (2) (3) (4) (5) **429.** Recibir tareas y responsabilidades claras y precisas.
 (1) (2) (3) (4) (5) **430.** Tener oportunidades para ser muy conocido.
 (1) (2) (3) (4) (5) **431.** Contar con oportunidades de ser miembro de un equipo.
 (1) (2) (3) (4) (5) **432.** Trabajar en proyectos que supongan un reto para mí hasta el límite de mis posibilidades.
 (1) (2) (3) (4) (5) **433.** Tener mucho tiempo para pasar con mis amigos.
 (1) (2) (3) (4) (5) **434.** Realizar un trabajo de alta calidad.
 (1) (2) (3) (4) (5) **435.** Conseguir que los demás tengan un buen concepto de mí.
 (1) (2) (3) (4) (5) **436.** Tener oportunidades de controlar una organización o un grupo.
- Gracias por su colaboración**