



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

**Motivación laboral en el trabajo en equipo del personal
operativo en una empresa de seguridad, Lima – 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Huaman Urdanivia, Carlos Enrique (orcid.org/0000-0002-8124-3770)

ASESORES:

Mg. Vega, Guevara Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

Mg. Gian Carlo Vega Carrasco (orcid.org/0000-0003-0551-7925)

- -

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Este trabajo de esta dedicado a mi esposa Erika, por su amor, cariño permanente y comprensión, que incondicionalmente me dio y da el soporte necesario para lograr las metas y objetivos trazados.

A mis hijos, Enrique Carlos y Yosselyn Zolmayra, a mis padres, Luz María y Pedro, quienes contribuyeron incansablemente con su gran espíritu alentador.

Y también a una persona muy especial a quien prometí alguna vez lograr este objetivo y desde donde este estoy seguro de que estará muy orgullosa de la promesa cumplida.

Agradecimiento

Deseo expresar mi agradecimiento a los catedráticos de esta casa de estudios, por la dedicación y apoyo que ha brindado a este trabajo, por el respeto a mis sugerencias e ideas por la dirección y el rigor que ha facilitado a las mismas. Gracias por la confianza ofrecida.

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstrac	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variable y operacionalización	13
3.3 Población, muestra, muestreo.....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	21
V DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES	37
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Validez de instrumentos</i>	16
Tabla 2 <i>Nivel de confiabilidad de la variable Motivación laboral</i>	16
Tabla 3 <i>Nivel de confiabilidad de la variable Trabajo en equipo</i>	17
Tabla 4 <i>Información de ajuste de los modelos de la motivación laboral y trabajo en equipo</i>	26
Tabla 5 <i>Nivel de influencia de la motivación laboral y trabajo en equipo</i>	26
Tabla 6 <i>Información de ajuste de los modelos de la autoestima del trabajador y el trabajo en equipo</i>	27
Tabla 7 <i>Nivel de influencia de la autoestima del trabajador y el trabajo en equipo</i>	27
Tabla 8 <i>Influencia de ajuste de los modelos de expectativas laborales y trabajo en equipo</i>	28
Tabla 9 <i>Nivel de influencia de los modelos de expectativas laborales y trabajo en equipo</i>	29
Tabla 10 <i>Información de ajuste de los modelos de incentivos por cumplimiento de metas y trabajo en equipo</i>	29
Tabla 11 <i>Nivel de influencia de los modelos de incentivos por cumplimiento de metas y trabajo en equipo</i>	30

Índice de figuras

Figura 1 Niveles de Motivación laboral.....	21
Figura 2 Niveles de Trabajo en equipo.....	22
Figura 3 Niveles de Autoestima del trabajador.....	23
Figura 4 Niveles de Expectativas laborales.....	24
Figura 5 Niveles de Incentivos por cumplimiento de metas	25

Resumen

El presente estudio presentó como objetivo general determinar la influencia de la motivación laboral en el trabajo en equipo del personal operativo en una empresa de seguridad, Lima. En cuanto a la metodología fue de tipo básica, con un método deductivo, con enfoque cuantitativo, nivel explicativo y diseño no experimental. En cuanto a la población estuvo conformada por 336 trabajadores de seguridad, usando como muestra 180 empleados. Como técnica de recolección de datos se usó la encuesta y como instrumento el cuestionario. De acuerdo a los resultados obtenidos se constató que la motivación laboral se ubica en un nivel bajo según el 67.22%, mientras que el trabajo en equipo se ubica en un nivel bajo según el 65.87%. Se pudo concluir que existe una influencia alta entre la motivación laboral y el trabajo en equipo según Nagelkerke =0.803, mientras mejor sea el trabajo en equipo más será la motivación laboral.

Palabras clave: Motivación, trabajo en equipo, autoestima laboral.

Abstract

The general objective of this study was to determine the influence of work motivation on the teamwork of operational personnel in a security company in Lima. The methodology was basic, with a deductive method, quantitative approach, explanatory level and non-experimental design. The population consisted of 336 security workers, using 180 employees as a sample. The survey was used as a data collection technique and the questionnaire as an instrument. According to the results obtained, it was found that work motivation is at a low level according to 67.22%, while teamwork is at a low level according to 65.87%. By means of the correlation test it could be concluded that there is a high influence between work motivation and teamwork according $\chi^2 = 270,191$ y $gl = 80$ con un p valor $0.00 < 0.05$, that is, the better the teamwork the higher the work motivation.

Keywords: Motivation, teamwork, work self-esteem.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación laboral en una organización es una de las aristas más importantes para que el personal mantenga la predisposición a dar su máximo esfuerzo, especialmente cuando se refiere al trabajar en equipo la cual redundan en un mejor clima laboral, asimismo permite maximizar el rendimiento colectivo en una organización, especialmente en entidades que se relacionan a temas de seguridad. El presente caso de estudio busca de determinar la asociación que existe entre motivación laboral y trabajo en equipo.

Actualmente a nivel mundial las empresas relacionadas al sector de seguridad han cambiado muchas de sus políticas de seguridad a consecuencia de la pandemia se han visto obligadas a la implementación de nuevas medidas de seguridad la cual ha generado un gran estrés en el personal que trabaja en el rubro dado que la adaptación es difícil respecto a los nuevos hábitos de las personas luego de la pandemia sufrida. Por otro lado, en cuanto a la motivación laboral, actualmente las empresas de seguridad no toman importancia en incentivar a su personal, lo cual conlleva al desaliento y el descuido en el desarrollo de sus funciones que le son asignadas, pudiendo llevar al personal de seguridad el individuo que se encuentra en un estado de apatía, puede llevar a cabo sus tareas de manera ineficiente, ya que carece de motivación o entusiasmo para realizarlas de manera efectiva. El autor Galván (2017) menciona que la motivación laboral es una situación interna que activa la inteligencia relacionada con todos los elementos que son capaces de dirigir, conservar y administrar el comportamiento para cumplir las metas, esto produce comportamientos que varían en el grado de intensidad de la conducta.

En los últimos años a nivel nacional en lo referente al trabajo en equipo en las empresas de seguridad, los colaboradores se ven afectados debido al estrés, esto causado por la falta de toma de decisiones de los dirigentes para delegar funciones, asimismo no son capacitados de manera permanente ante los rápidos cambios en temas de seguridad. La falta de comunicación y por otro lado capacitación por parte de los superiores de la empresa con sus trabajadores genera en ellos una mentalidad muy individualista que puede llevar a desconfianza, conflictos y malas coordinaciones. Arrea (2016). El trabajo en equipo se construye

y aprende dado que no es un atributo con la que se nace. Existen reglas que deben conocerse, al existir un mal funcionamiento causan discrepancias en el grupo de trabajo, lo cual convierte a un equipo ineficiente.

Actualmente, en la problemática a nivel local en las empresas de seguridad en Lima se identificó la ausencia de planes, así como capacitaciones respecto al impulso laboral y su conexión con trabajadores, donde se refleja un mal desempeño colaborativo que originan problemas dentro en una organización, se puede mencionar que existe la falta de comunicación, falta de liderazgo y motivación laboral basada con la presión de trabajo que se realiza por parte de los jefes, ausencia de los incentivos laborales, conflictos entre dirigentes y subordinados, contracción de enfermedades en consecuencia por el estrés, con trabajos excesivos sin un estímulo, lo cual causa la renuncia de trabajadores insatisfechos afectando aún más la realización de sus funciones debido que esto conlleva a más trabajo en la empresa. Además, Galván (2017) señaló que la satisfacción laboral son estados emocionales positivos que son derivados de la interpretación personal de las experiencias en el campo laboral de los compañeros de trabajo, marcado por balances finales de la función que cada colaborador desea cumplir y la función que finalmente desempeña.

En resumen, se identifica diversos problemas alrededor de las empresas del rubro de seguridad tanto a nivel internacional, nacional, y local después de la pandemia en el mundo, que cambió los hábitos generales en la sociedad a la cual no todas las organización o empresas llegaron adaptarse con la rapidez necesaria para superar las problemáticas mencionas.

Teniendo en cuenta todo lo mencionado anteriormente se define como problema general: ¿Cuál es la influencia de la motivación laboral en el trabajo en equipo del personal operativo en una empresa de seguridad, Lima? En cuanto a los problemas específicos se tomó en cuenta (a) ¿Cuál es la influencia de la autoestima del trabajador en el trabajo en equipo del personal operativo en una empresa de seguridad, Lima? (b) ¿Cuál es la influencia de las expectativas laborales en el trabajo en equipo del personal operativo en una empresa de seguridad, Lima? (c) ¿Cuál es la influencia de los incentivos por cumplimientos de metas en el trabajo en equipo del personal operativo en una empresa de seguridad, Lima?

La presente investigación respecto a la justificación del mismo estuvo enfocada en la motivación en el ámbito laboral y su influencia con el trabajo en equipo en una empresa de seguridad, Lima - 2022. Este estudio permitió mostrar los cambios que se ha desarrollado para adaptarse en las nuevas propuestas que se presenta, con el propósito de colaborar en la concientización de la empresa sobre incentivar y motivar frecuentemente a sus trabajadores el cual podrían reflejarse mejores resultados y beneficiara e el desarrollo de sus actividades y una mejora en su rendimiento laboral. De la misma manera en lo práctico se buscó a través del estudio en la motivación laboral y trabajo en equipo, lograr que la empresa pueda en el futuro hacer mejoras a nivel de gestión para los trabajadores. La justificación teórica implicó buscar conceptos y dar explicaciones que contrasten con la realidad de la problemática. De igual manera, a nivel social se mejoró el trabajo en equipo mediante la buena toma de decisiones y la motivación laboral en la empresa de seguridad, Lima- 2022.

El objetivo general fue: Determinar la influencia de la motivación laboral en el trabajo en equipo del personal operativo en una empresa de seguridad, Lima. Con respecto a los objetivos específicos se formularon: (a) Determinar la influencia de la autoestima del trabajador en el trabajo en equipo del personal operativo en una empresa de seguridad, Lima. (b) Determinar la influencia de las expectativas laborales en el trabajo en equipo del personal operativo en una empresa de seguridad, Lima. (c) Determinar la influencia de los incentivos por cumplimientos de metas en el trabajo en equipo del personal operativo en una empresa de seguridad, Lima.

La premisa principal en su hipótesis fue como la motivación laboral influye en el trabajo en equipo del personal operativo en una empresa de seguridad, Lima. Asimismo, las hipótesis específicas planteadas son: (a) La autoestima del trabajador influye en el trabajo en equipo del personal operativo en una empresa de seguridad, Lima. (b) Las expectativas laborales influyen en el trabajo en equipo del personal operativo en una empresa de seguridad, Lima. (c) Los incentivos por cumplimientos de metas influyen en el trabajo en equipo del personal operativo en una empresa de seguridad, Lima - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto al marco internacional que antecede en investigaciones se tomó en cuenta a diversos autores como Donawa (2019) que presentó un artículo cuyo objetivo principal fue detectar las necesidades para promover la motivación laboral del personal en la empresa de Servicios Eléctricos del estado Zulia, Venezuela. Además, se examinó la teoría de David McClelland incorporada por diversos autores de reconocida trayectoria. Asimismo, la metodología aplicada fue descriptiva, no experimental, de campo y transversales. Se utilizó el instrumento llamado cuestionario con la categoría de respuesta tipo Likert que consta de 48 ítems y, por lo tanto, fue validado por expertos del área. Se contó con un total de 2.456 trabajadores y su muestra se seleccionó gracias a la fórmula incluyendo a 548 empleados. La confiabilidad del instrumento denominado cuestionario la que se determinó por la metodología llamada Alfa de Cronbach con una fiabilidad de 0.94. Estos resultados reflejan una importante motivación laboral, afecto, competencia y falta de poder. La actitud favorable iniciada por los empleados puede ayudar a usar el impacto y las posibles áreas de trabajo a través de una comunicación efectiva. Se recomienda investigar las falsas necesidades descubiertas entre los empleados en la gestión profesional.

Asimismo, el autor Vaca (2017) en su investigación planteó como propósito principal analizar los elementos que motivan e influyen en los funcionarios del sector público del Ecuador, esto con el propósito de identificar los elementos clave que han caracterizado la conducta de los empleados públicos en los últimos tiempos. Para ello, se empleó un cuestionario como herramienta para evaluar la motivación laboral en el lugar de trabajo, y se revisaron diversas teorías relacionadas con este tema. Los resultados obtenidos permiten conocer cuáles son los factores que más preocupan a las empresas cotizadas y cuáles son las estructuras de motivación laboral que más influyen en los funcionarios del país. En el artículo se discuten los hallazgos y se proponen diseños y modelos teóricos, con la intención de señalar futuras direcciones de investigación en este ámbito.

Sin embargo, Galarza et al. (2020) presentaron como objetivo principal examinar la relación entre el trabajo en equipo y la orientación al cambio organizacional en las aulas de los alumnos. Para llevar a cabo la investigación, se

utilizaron preguntas relacionadas con las dimensiones del trabajo en equipo y la herramienta de dirección variable del modelo cultural de Denison. El análisis de los resultados se realizó mediante el uso de herramientas estadísticas para conocer los niveles del trabajo en equipo. Concluyeron que la asociación entre el trabajo en equipo y el cambio organizacional fue más consistente entre los estudiantes de educación técnica profesional.

Sin embargo, Manjarrez et al. (2020) en su estudio tuvieron como fin analizar la asociación entre la motivación y el desempeño laborales de los trabajadores de los hoteles ubicados en el cantón Quevedo, Ecuador. Para llevar a cabo el estudio se utilizaron métodos descriptivos y teóricos como el análisis integral e historia lógica. Además, se emplearon herramientas como entrevistas y cuestionarios para recolectar información. Para el análisis de datos, se usó el software SPSS 22.0. En los resultados, se identificaron factores comunes de motivación laboral y se evaluó como impacta el desempeño laboral en la competitividad de los hoteles estudiados.

Finalmente, el autor Deroncele et al. (2021) nos menciona que el objetivo principal que tuvieron fue analizar la motivación laboral en empresas de servicios y su contribución al esfuerzo psicosocial. Para lograrlo, se llevó a cabo con el fin de desarrollar un programa de intervención psicosocial que fortaleciera la motivación laboral. El estudio desarrollado de manera socio crítica y con un enfoque de métodos mixtos, incluyendo la investigación-acción. Como instrumento se aplicó un cuestionario aplicado a una muestra aleatoria de 8 empleados, se elaboró un programa basado en la dinámica de intervención psicosocial en la organización, que fue considerado muy adecuado por los expertos. Este programa incluía actividades de gestión que aumentan el sentido de pertenencia y gestionan expectativas positivas, y se espera que contribuya a mejorar la motivación laboral de los empleados.

Con respecto a los antecedentes nacionales tenemos a los autores Panduro y casas (2022) el objetivo principal del artículo presentado fue establecer la asociación entre la motivación y el desempeño laboral en una modalidad de trabajo virtual de Perú. Se utilizó un enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental, transaccional y relacional. Además, contó con la participación de 54 personas que trabajaban desde casa, por otro lado, se aplicó para el recojo de datos el

cuestionario. Los resultados señalaron que el 52% de la muestra eran mujeres, el 44% tenía entre 31 y 40 años y el 69% tenía un año de experiencia laboral. Además, el 40% tenía una motivación laboral media, el 43% tenía motivación externa y el 48% tenía baja motivación laboral. En cuanto al desempeño laboral, el 41% indicó que era bajo, el 39% medio y el 52% promedio. Concluyeron que hay correlación directa entre la motivación y el desempeño laboral ($p < 0.05$).

Asimismo, Miranda (2016) en su tesis presentó como objetivo investigar la importancia de la motivación laboral y la gestión del talento humano en el éxito de una organización. Se utilizó un cuestionario como herramienta y se probaron varias teorías motivacionales para evaluar su impacto en la conducta y actitudes de los individuos, en términos de productividad, satisfacción, entre otros. Dado que hay relación causal entre la gestión del talento y el desempeño organizacional, la gestión de personas es fundamental para adquirir, retener y desarrollar empleados de alto potencial que contribuyan al éxito de la organización. Debido a la limitación de espacio, se enfocó principalmente en las áreas de retención de talento y motivación laboral, y su correlación con la satisfacción y bienestar laboral, con ejemplos específicos.

Por consiguiente, Fuentes (2018), con el artículo presentado que tuvo como objetivo principal el medir la motivación dentro del trabajo con una muestra de 55 empleados, elaborando un cuestionario de 30 ítems. Los hallazgos obtenidos se tuvieron en cuenta la evaluación del desempeño docente, mostrando una confiabilidad de 0,82. En la variable motivación laboral, los resultados mostraron que, en la primera dimensión, el 59,1% de los docentes indicó que la satisfacción alta está relacionada con los factores de higiene. Considerando que las dos dimensiones estudiadas se combinan a la hora de evaluar la motivación laboral final se muestran los mismos porcentajes, concluyendo una correlación baja que tiende a ser positiva entre las variables.

Sin embargo, el autor Puma (2020) el propósito del artículo presentado fue analizar la relación sobre la motivación en el área laboral y el compromiso laboral del personal de la Corte Superior de Justicia. Se empleó un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental y correlacional. La muestra consistió en 80 colaboradores, obtenidos a través de un muestreo probabilístico. Se usaron

cuestionarios para recopilar datos de las variables a evaluar. Los hallazgos del estudio indicaron una alta asociación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. La prueba de relación de Spearman fue de 0,759, a un nivel de significancia de $p=0,000<0,05$. Por lo tanto, se ha concluido que cuando los empleados están altamente motivados en su trabajo, también tienen un mayor compromiso organizacional.

Finalmente nos comenta Ruiz et al. (2021) el artículo presentado tiene como propósito entablar la asociación entre la motivación laboral y el desempeño del personal. En cuanto a la metodología fue de tipo básica, correlacional, método lógico deductivo. Se utilizó como instrumento un cuestionario. De acuerdo a los hallazgos obtenidos se mostró que el 50% de los empleados tenían un nivel bajo de desempeño, ya sea por falta de conocimiento de todas las actividades que realizaban en su departamento o área de trabajo, por gastar de más o por falta de esfuerzo.

Considerando las bases teóricas según Aamodt (2018) el estudio se basará en una revisión exhaustiva de la literatura académica relacionada con la motivación laboral, la cual será rigurosamente seleccionada para estructurar las dimensiones e indicadores que conforman la variable en cuestión y que servirán como base para la elaboración del cuestionario, como instrumento que se usará en esta investigación.

De acuerdo con Orellana (2019), “la motivación en el ámbito laboral se refiere a la respuesta que los empleados de una organización dan a los incentivos que les resultan atractivos y que producen buenos resultados de manera constante” (p.10).

Asimismo, Romero et al. (2018), señalan que la inestabilidad laboral, el bajo rendimiento y las deudas son factores que afectan negativamente la motivación de los trabajadores, ya que suelen ser los ingresos los que se ven afectados en estas situaciones. La incertidumbre y la inestabilidad laboral generan desmotivación y angustia en los empleados, según los autores mencionados. Por lo tanto, se espera que la presente investigación contribuya a un mejor entendimiento de la correlación entre la motivación laboral y el desempeño de los colaboradores, lo cual podría

ayudar a las empresas a desarrollar políticas y estrategias que fomenten un ambiente laboral saludable y productivo.

Para Peña y Villon (2018) la motivación laboral se puede definir como el resultado de la interacción entre la persona y los incentivos ofrecidos por la organización para crear factores que estimulen a los empleados a alcanzar sus metas, según se explica en la literatura académica.

En este sentido, García et al. (2018) destacan “la importancia de la motivación en el trabajo como un elemento esencial para impulsar las acciones de las personas y alcanzar metas específicas”.

Asimismo, Marín y Plasencia (2017) explican que el estado interno de la motivación laboral es un factor que puede deducir y activar los pensamientos, y está relacionado con los componentes que pueden provocar, conservar y orientar la conducta hacia un objetivo específico. En otras palabras, se puede decir que es un elemento clave para impulsar el comportamiento y alcanzar los objetivos deseados. Por otro lado, se puede decir que la motivación laboral hace referencia a los factores intrínsecos o extrínsecos que hacen que los empleados se comprometan, entusiasmen y dediquen a su trabajo. Es el conjunto de fuerzas que influyen en el comportamiento de un empleado en el entorno laboral y le motivan para alcanzar sus objetivos profesionales.

Sin embargo, de acuerdo a los autores Romero et al. (2018) afirman que las características de la motivación laboral, en los grupos focales facilitan mediante diferentes dinámicas, esto permitió la reflexión sobre la motivación laboral, los factores de motivación y desmotivación, así como la situación de las cooperativas de trabajo en el mercado laboral.

Finalmente, Manjarrez et al. (2020) quienes señalan creen que “los factores de motivación laboral están asociados con el puesto, la responsabilidad y las tareas. Cuando los motivadores son suficientes, aumentan la satisfacción laboral, y cuando los motivadores son insuficientes, disminuyen la satisfacción laboral”.

De acuerdo al autor base de motivación laboral Aamodt (2018) la primera dimensión examinada en la presente investigación es la autoestima del trabajador, que se define como el nivel de valoración y respeto que un individuo siente por sí

misma. Según la teoría de la coherencia de Korman, señala que hay asociación positiva entre la autoestima y el rendimiento, lo que implica que los empleados que tienen una buena autoestima están más motivados para desempeñarse mejor en comparación con aquellos que no se sienten valorados o considerados importantes. En la investigación se consideraron los talleres de autoestima, las experiencias de éxito y el seguimiento de conductas como indicadores relevantes para esta dimensión (p. 328).

Según Aamodt (2018) como segunda dimensión llamada expectativas laborales la define como la motivación laboral y satisfacción laboral depende de la brecha entre lo que queremos, valoramos y esperamos, y lo que realmente ofrece el trabajo. Asimismo, se toma en cuenta como indicadores las expectativas laborales, las características laborales y metas alcanzables del trabajador (p. 332)

Finalmente, según Aamodt (2018) como tercera dimensión llamada incentivos por cumplimiento de metas la cual es definida como la estrategia básica para motivar a los colaboradores es estimularlos para que alcancen las metas que la organización ha establecido. Por lo tanto, las organizaciones brindan incentivos para lograr una amplia gama de comportamientos, que incluyen trabajar horas extras o los fines de semana, hacer referencias, recomendar candidatos, permanecer en la empresa, asistir al trabajo, evitar accidentes y un mejor desempeño. Asimismo, se toma en cuenta como indicadores de estímulos, las consecuencias no deseadas y el tipo de estimulación (p. 343)

Citando a Torrecilla y Vallejo (2019) para la segunda variable llamada trabajo en equipo el cual está basada en una literatura académica bajo el rigor científico respectivo, la cual estructura las dimensiones e indicadores que nos dan una base académica para derivarla en preguntas para el cuestionario respectivo de la presente investigación. Asimismo, Peiró (2020) indicó que el trabajo realizado por un grupo de participantes que comparten un objetivo en común, a pesar de que cada participante realiza diversas tareas para alcanzar un objetivo en común. todo equipo se forma para apoyar con el logro de objetivos, trabajar bajo estándares compartir sus conocimientos e información para un beneficio en común. Por tanto, el trabajo en equipo es una colaboración entre personas con aptitudes complementarias que se unen para alcanzar un objetivo común, compartir

responsabilidades, tomar decisiones conjuntas y utilizar la sinergia para lograr resultados más eficaces de los que podrían alcanzar individualmente.

Tal como menciona Castaño (2019) existen distintas ventajas de trabajo en equipo, las decisiones del grupo no se toman unilateralmente, sin considerar la opinión de cada uno de sus miembros, la comunicación entre los miembros es más fluida, lo que aumenta el grado de acuerdo de opiniones, las opiniones se expresan libremente y se reducen los conflictos dentro del grupo.

Por consiguiente, Rando (2016) mencionó que “los comportamientos en respaldo mutuo en el trabajo en equipo, anticiparse a las necesidades de los miembros del equipo requiere un conocimiento detallado del papel de cada uno y de los procedimientos que se van a explorar”.

También el autor Jorgely (2018) precisó que la cooperación de la comunicación en el trabajo en equipo es dinámica y requiere de la cooperación, el reconocimiento mutuo y el compañerismo en el área laboral, incluye también la estructura de los roles de dicho equipo, dinámicas de trabajo que aseguren la autoestima de los empleados y la estabilidad laboral.

Quaranta (2019) refirió que la diferencia entre trabajo en equipo, grupo y grupos de trabajo, declarando el grupo como una asociación de personas que quieren reunirse para discutir cualquier tema de interés. En cambio, los grupos de trabajo comparten un objetivo común en la resolución de problemas; existe para resolver problemas de trabajo, además, señaló que el trabajo en equipo es una forma de operar, una forma de hacer las cosas. El trabajo en equipo es el resultado del esfuerzo conjunto. Según Maisy (2019) también menciona que al reunir un equipo que sea eficaz y le permita el cumplimiento de objetivos hace que la empresa trabaje adecuadamente. Un equipo efectivo está comprometido a mejorar sus objetivos a través del uso de recursos, los miembros del equipo deben estar conforme a lo establecido.

Citando al autor base de trabajo en equipo Torrecilla y Vallejo (2019), comentan la primera dimensión de los valores del trabajo en equipo está compuesta por tres aspectos clave: la dignidad, la consideración y la tolerancia. Estos valores son fundamentales para establecer relaciones sociales saludables y productivas en

el ámbito laboral. La comunicación, la empatía y la adaptación son uno de los indicadores que se emplean para medir estos valores. En cuanto a la segunda dimensión, el modelo del trabajo en equipo, Torrecilla y Vallejo (2019) señalaron que es fundamental reevaluar la forma en que nos organizamos en el trabajo, y favorecer la cooperación y la reciprocidad por encima de la jerarquía y la coordinación tradicionales. La creación de equipos de trabajo es una forma de promover estos valores y mejorar el rendimiento laboral. Los indicadores de esta dimensión incluyen los elementos comunes de la colaboración en equipo, la capacidad de trabajar en equipo y las dificultades que pueden surgir al implementar esta estrategia (pp. 21-25). Por último, Según Torrecilla y Vallejo (2019) tomaron como tercera dimensión la orientación del trabajo en equipo, que la define como toda construcción de equipo, como todo trabajo de integración realizado por una persona con fines de producción, se realiza evitando y superando obstáculos. Muchas de estas barreras están relacionadas con la falta de conocimientos y habilidades para trabajar juntos. Considerando como sus indicadores la personalidad narcisista, el modelo de autoritarismo y la distorsión del pensamiento grupal. (p. 53)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue de tipo básica, Behar (2008) afirmó que es caracterizada como parte de una teoría para incorporar una nueva teoría o alterar una existente, aumentando todo conocimiento filosófico o científico sin constatarlo con ningún semblante práctico (p. 19). Asimismo, como menciona Shekman (2020) precisó que el propósito de realizar la investigación básica se contribuye al conocimiento existente con la información recopilada, también, crea mejores maneras de comprender, definir, analiza y predecir. Los autores manifestaron que los aportes teóricos tienen respaldo, y estas no conllevan a la elaboración ni a la práctica de la muestra en beneficio de su entorno social.

Por otro lado, el estudio presentó un método hipotético deductivo teniendo en cuenta a Bernal (2016), señaló que es un procedimiento que consiste en hacer nacer según la afirmación general conocidas como hipótesis, la cual refuta o comprueba dichas conclusión para para su misma contrastación con los hechos.

Asimismo, fue de enfoque cuantitativo su fin es la recopilación, el procesamiento y el análisis de datos numéricos relacionados con variables específicas, es decir, recopilar información sobre la motivación laboral y el trabajo en equipo. Además, se fundamenta en el objetivismo, que implica el estudio de la realidad sin la influencia de juicios de valor, creencias o ideas del investigador (Hernández y Mendoza, 2018).

Los estudios explicativos trascienden la mera descripción de conceptos o fenómenos, así como el establecimiento de relaciones entre ellos. Su objetivo principal es proporcionar respuestas acerca de las causas que originan los eventos y fenómenos tanto físicos como sociales (Hernández et al., 2014).

Por otro lado, presento un diseño no experimental son aquellos en los que las variables independientes no se manipulan de manera intencional y no incluyen un grupo de control ni experimental. En lugar de eso, se centran en analizar y estudiar los hechos y fenómenos de la realidad una vez que han ocurrido (Hernández et al., 2014).

3.2 Variable y operacionalización

Variable V1: Motivación laboral

Definición conceptual

Orellana (2019) "Afirma que la motivación laboral es una respuesta de los empleados de una organización a los incentivos que le son atractivos de manera permanentes que producen buenos resultados".

Definición operacional

La variable motivación laboral es de tipo cualitativa, está conformada por dimensiones como autoestima del trabajador, las expectativas laborales y los incentivos por cumplimiento de metas las cuales son los atributos que conformaban el instrumento conocido como cuestionario.

Escala de medición: Ordinal

Variable V2: Trabajo en equipo

Definición conceptual

Peiró (2020) Menciona que el trabajo en equipo es la realización de tareas hechas por un grupo de participantes que comparten un objetivo en común. Un equipo se forma para apoyar con el logro de objetivos, trabajar bajo estándares compartir sus conocimientos e información para un beneficio en común.

Definición operacional

La variable trabajo en equipo siendo por su naturaleza del tipo cualitativo se compone en dimensiones como valores del trabajo en equipo, modelo del trabajo en equipo y orientación del trabajo en equipo las cuales son los atributos que forman parte del instrumento conocido como el cuestionario.

Escala de Medición: Ordinal

3.3 Población, muestra, muestreo

Población

Gómez (2012) refirió que la población es un grupo de personas que se seleccionan para que participen según sus características, según los problemas planteados, se ha planteado como una propuesta que ofrece diferentes alternativas de solución (p. 87). Toda población es estudiada desde la perspectiva estadísticas de la cual se busca hallar indicadores que determinen la media de las expectativas (Westreicher, 2021).

La población estuvo integrada por 336 trabajadores de seguridad que laboran en una empresa seguridad de la ciudad de Lima del año 2022.

Criterios de inclusión

Como un criterio de inclusión fueron los trabajadores que actualmente laboran en el área operativa de seguridad y que deseen participar en la presente investigación.

Criterios de exclusión

Se tomaron en consideración como criterio de exclusión al personal que labore en el área operativa de seguridad pero que no desea participar en la investigación.

Muestra

Según Lugo (2021) mencionó a la muestra como una elección de una porción de población sujetas a ser estudiadas. Asimismo, Pérez (2021) se refiere a una cantidad obtenida por diferentes métodos que representa el producto de un conjunto llamado población y muestra, utilizando la probabilidad como herramienta principal.

La muestra estuvo conformada por 180 trabajadores operativo de seguridad de la ciudad Lima del año 2022.

$$n = \frac{(1.96)^2(336)(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(336 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 180 \text{ de muestra}$$

Muestreo

Behar (2008), clasifica el muestreo en dos clases: muestras no probabilísticas y muestras probabilísticas. Las muestras probabilísticas se refieren a un subconjunto de la población en el que todos los componentes tienen alguna posibilidad de ser seleccionados. Por otro lado, las muestras no probabilísticas son seleccionadas según criterios relacionados con la consulta y las necesidades del investigador (pp. 50-51).

Asimismo, Grudemi (2019) mencionó que el muestreo probabilístico es del tipo estadístico como muestra centrada en el análisis y estudio de específicos grupos de una población. Este tipo de muestreo se utilizará en esta investigación.

Unidad de análisis

Compuesta por el trabajador operativo que presta servicios de seguridad.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica se usó la encuesta según Trespalcios et al. (2015) es un instrumento de investigación descriptivo que requiere una investigación previa sobre las preguntas a abordar. Asimismo, según Arias (2012), indica que el procedimiento llamado encuesta para la investigación es dada por la manera particular en la obtención de información y datos.

Validez

Según Chiner (2011) la validez es la que muestra cuales son los grados que los instrumentos de estimación miden lo que desea evaluar en base a lo que se a realizado.

Después de desarrollar los diversos elementos relacionados con el concepto a evaluar, sería imprescindible tener a disposición un equipo de profesionales especializados que emitan su evaluación sobre los mismos (Pedrosa et al., 2019).

En el estudio los instrumentos realizados fueron validados por los jurados expertos, donde han evaluado todos ítems de ambos cuestionarios que lo conforman en la que se concluye que cumplen todo criterio de pertinencia, claridad y relevancia.

TABLA 1 VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

Jurados expertos	Carrera
Carlos German Castagnola Sánchez	Metodólogo
Tito Orlando Chunga Díaz	Metodólogo
Michel Jaime Méndez Escobar	Temático

Confiabilidad

Por lo tanto, Middleton (2021) indicó que es un método para medir la consistencia de algo. Una medición se considera confiable a la obtención de los mismos resultados de manera categórica y consistente basado en el uso del método en condiciones similares.

En el presente estudio, se utilizó el coeficiente de confiabilidad conocido como alfa de Cronbach, se encuentra en una escala de 0 a 1, evalúa la consistencia interna del instrumento utilizado en la recolección de datos. Indica si el instrumento ha recopilado datos erróneos que podrían conducir a resultados inexactos y si es capaz de generar cálculos predecibles y consistentes.

Prueba de confiabilidad.

TABLA 2 NIVEL DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos

,928	180
------	-----

La prueba de aplico a 180 empleados operativo de seguridad, mostrando 0,928 y señalando que la prueba arrojada obtuvo una fiabilidad fuerte.

TABLA 3 NIVEL DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	180

La prueba se realizó a 180 empleados operativo de seguridad, obteniendo 0,960 y señalando que la escala empleada arrojó una fiabilidad alta.

Por otro lado, la muestra piloto se usó en 12 trabajadores que permitieron estimar la confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Para la realización de la investigación, se partió de los problemas encontrados por una organización empresarial del rubro de seguridad que se encuentra posicionada en la ciudad de Lima, debido a la población investigada y luego se propusieron metas e hipótesis en base a los problemas encontrados. Posteriormente se examinó cada variable utilizando diversas teorías, así como los conceptos de varios autores. Luego se desarrolló y probó un cuestionario de evaluación de acuerdo con los estándares de jueces expertos, que también logró una alta confiabilidad, se traslada a una base de datos que permitieron hallar resultados del tipo estadístico descriptivo en respuesta a objetivos y así comprobar la hipótesis.

3.6 Método de análisis de datos

Con respecto a la estadística que es del tipo descriptiva se utilizó el programa estadístico SPSS v26 de licencia de IBM, del cual se aplicó la frecuencia y

porcentaje, describiendo dichas variables, así como sus niveles en los cuales se encuentra para ello. La obtención de la data se ubicó en una base de datos de la cual se pueda realizar el análisis descriptivo e inferencial de las variables y sus dimensiones. Mientras que para realizar el respectivo análisis del tipo inferencial se empleó el estadístico de regresión ordinal con la prueba de Nagelkerke para comprobar la existencia de influencia entre dichas variables estudiadas, de dicha manera se respondió a los objetivos planteados. Considerando para dicha escala de calificación ordinal.

3.7 Aspectos éticos

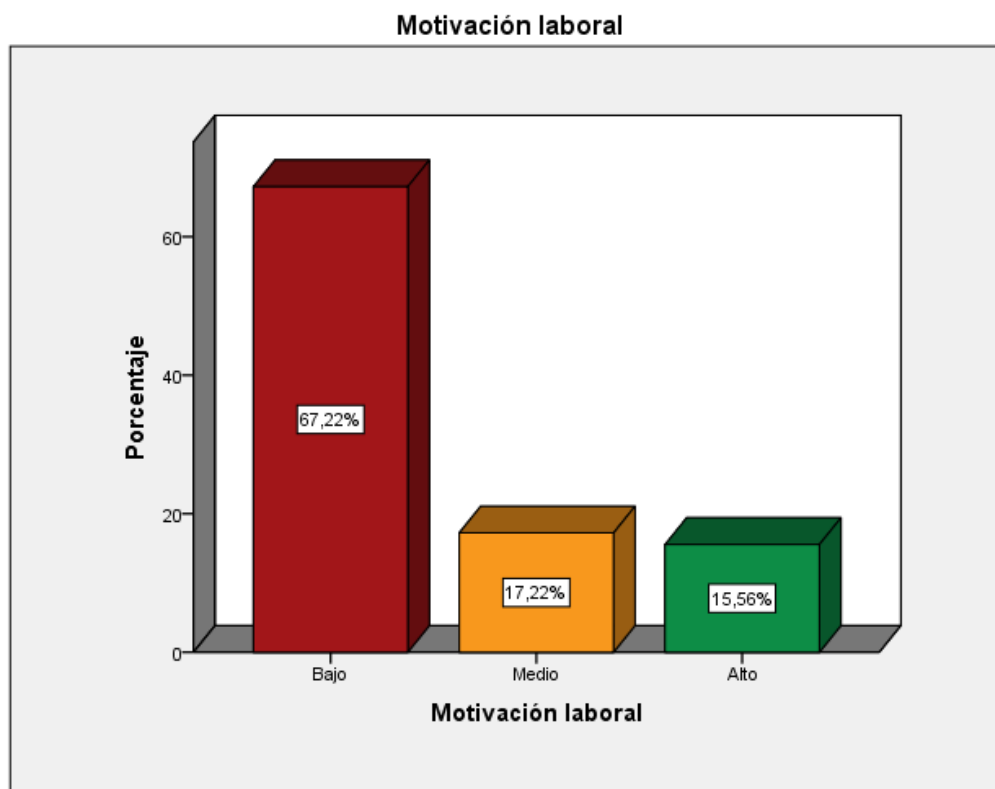
El presente estudio se basó sobre la ética que se imparte en la Universidad César Vallejo que indica en el artículo 3, que respeta la privacidad del encuestado así como lo que participan en dicho estudio, asimismo según el artículo 7 de este código de ética señala que siguiendo el principio general de respeto a la integridad y autonomía de los integrantes, así como la búsqueda del bienestar alejándolos de cualquier riesgo por participar en el estudio, además al trato justo de todas las personas tienen un trato de igualdad, también existe la honestidad y la responsabilidad porque los datos son auténticos y confiables, cumpliendo con el requisito básico en temas de ética, legalidad, mencionando todo ello bajo el rigor y la competencia científica profesional reflejados en los métodos utilizados para realizar la investigación. Respetando la autoría intelectual, así como la aplicación correcta de las normas APA en su séptima edición. Todo ello en cumplimiento de todo aspecto ético e íntegro relacionado con la presente investigación realizada.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

FIGURA 1

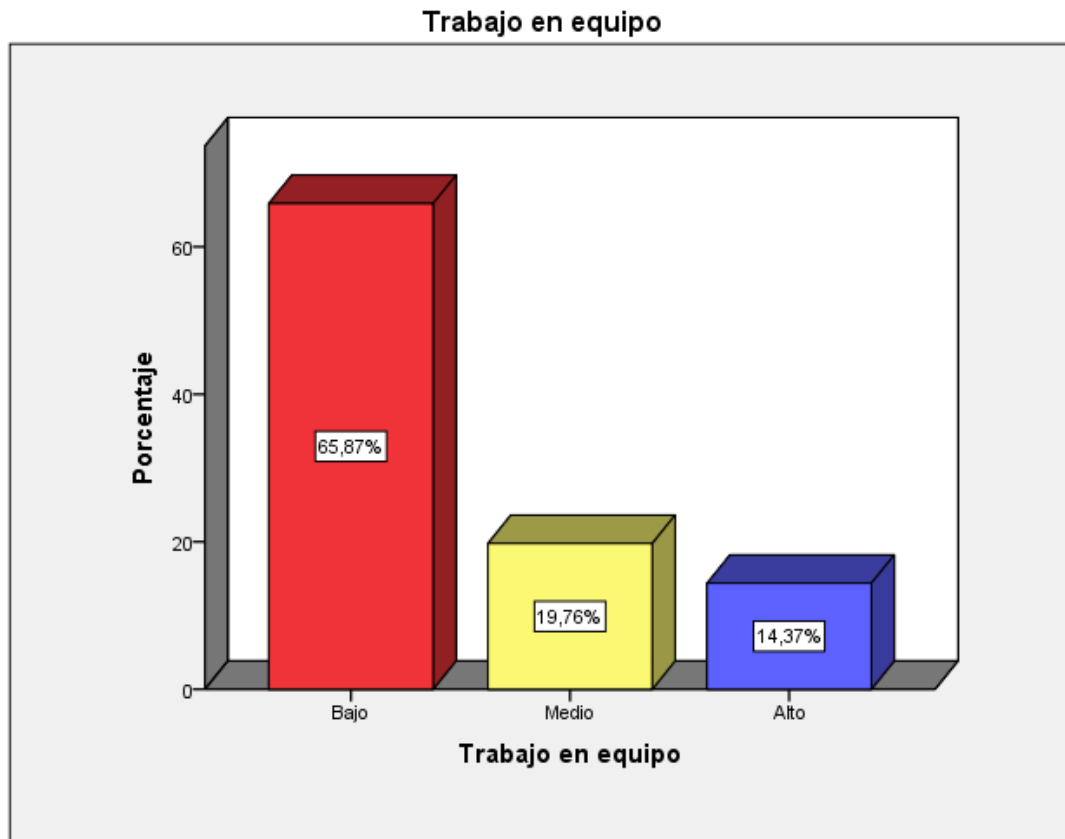
NIVELES DE MOTIVACIÓN LABORAL



En la figura 1 se evidencia, que, de los 180 empleados, 121 presentan niveles bajos de motivación (67,02%) en la empresa, 31 indicaron tener un nivel medio (17,20%) y 28 de ellos (15,60%) acotaron que presentan un nivel alto de motivación laboral en una empresa de seguridad, Lima – 2022.

FIGURA 2

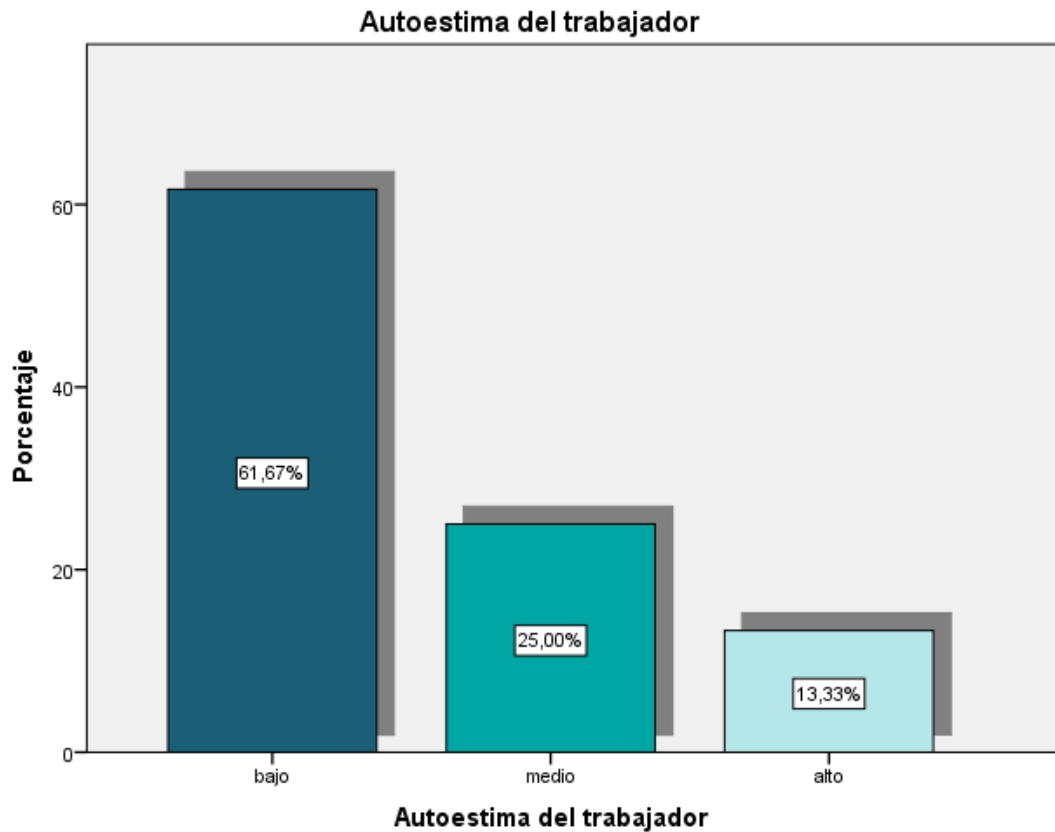
NIVELES DE TRABAJO EN EQUIPO



En la figura 2 se evidencia, que, de los 180 empleados, 118 acotaron que se ubican en niveles bajos (65,9%) de trabajo en equipo en una empresa de seguridad, Lima – 2022, 36 mostraron un nivel medio (19,8%) y 26 de ellos (14,4%) refirieron estar un nivel alto con respecto al trabajo en equipo en una empresa de seguridad, Lima – 2022.

FIGURA 3

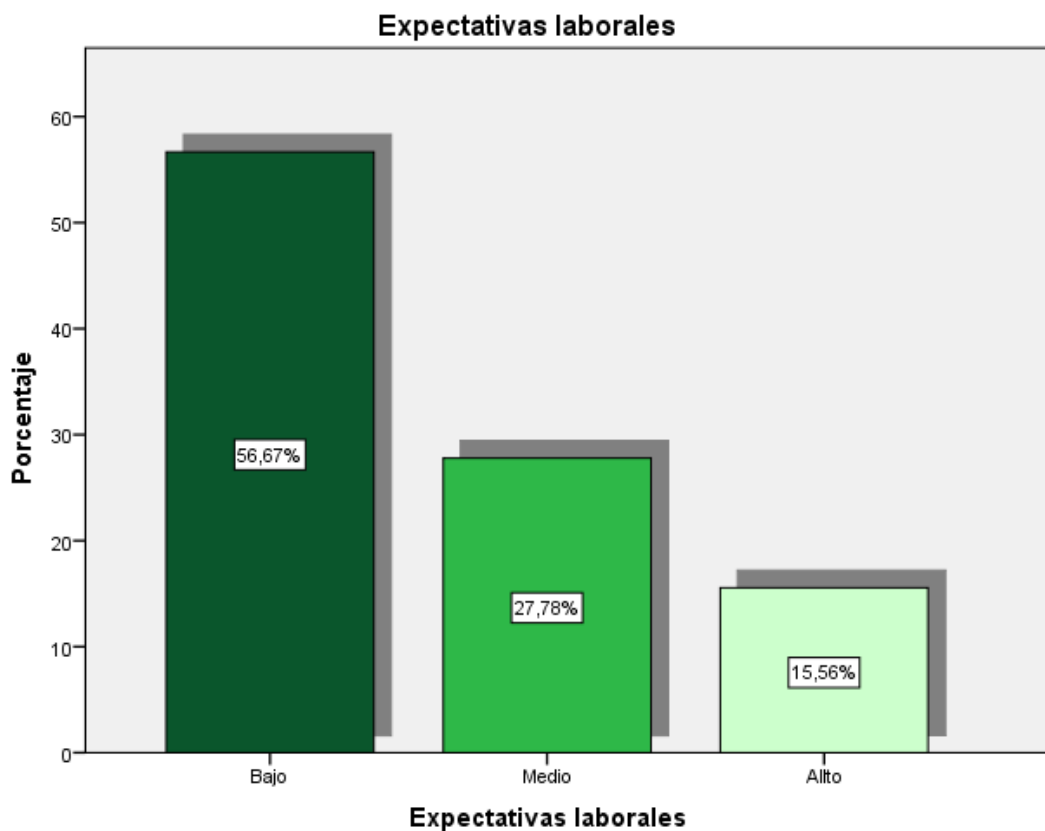
NIVELES DE AUTOESTIMA DEL TRABAJADOR.



En la figura 3 se muestra, que, de los 180 empleados, 111 manifestaron percibir niveles bajos de autoestima en el colaborador (61,7 %) en una empresa de seguridad, Lima – 2022, 45 indican un nivel medio (25,0%) y 24 de ellos (13,3%) acotaron percibir un nivel alto de autoestima del trabajador en una empresa de seguridad de Lima- 2022.

FIGURA 4

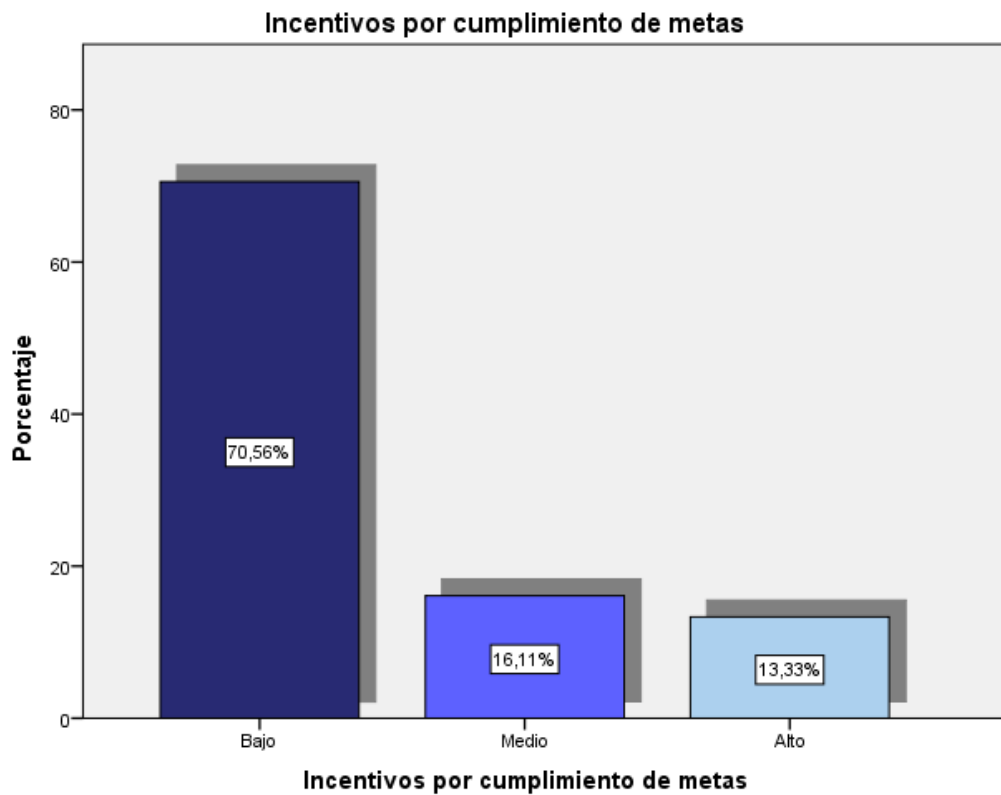
NIVELES DE EXPECTATIVAS LABORALES



En la figura 4 se muestra, que, de los 180 empleados, 102 manifestaron percibir un nivel bajo (56,7 %) respecto a las expectativas laborales, 50 señalaron estar en un nivel medio (27,8%) y 28 de ellos (15,60%) señalaron ubicarse en niveles altos respecto a las expectativas laborales de una empresa de seguridad de Lima, 2022.

FIGURA 5

NIVELES DE INCENTIVOS POR CUMPLIMIENTO DE METAS



En la figura 5 se muestra, que, de los 180 empleados, 127 manifiestan percibir bajos niveles (70,6%) respecto a los incentivos por cumplimiento de metas en una empresa de seguridad de Lima, 29 indican percibir un nivel medio (16,1%) y 24 de ellos (13,3%) refirieron percibir altos niveles de incentivos por cumplimiento de metas en una empresa de seguridad, Lima - 2022.

4.2. Análisis inferenciales.

Prueba de hipótesis general.

H0: La motivación laboral no influye en el trabajo en equipo en una empresa de seguridad, Lima - 2022.

H1: La motivación laboral influye en el trabajo en equipo en una empresa de seguridad, Lima - 2022.

TABLA 4 INFORMACIÓN DE AJUSTE DE LOS MODELOS DE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO.

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	879,384			
Final	609,193	270,191	180	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 4, se manifiesta la razón respecto a la verosimilitud en Chi-cuadrado = 270,191 y $gl = 180$, de la cual se muestra que el modelo contiene buen ajuste respecto a la predicción en la probabilidad de ocurrencia con p valor $0.00 < 0.05$, razón por la cual se procede a rechazar la nula y aceptar la hipótesis alterna, asimismo se afirma que la motivación laboral influye en el trabajo en equipo.

TABLA 5 NIVEL DE INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,802
Nagelkerke	,803
McFadden	,264

Función de enlace: Logit.

En la tabla 5, se observa un Pseudo R cuadrado de Cox y Snell igual al 0.802 que muestra que el modelo del estudio explica en 80.2% la variabilidad del trabajo en equipo; por otro lado, se muestra un Pseudo R2 de Nagelkerke = 0.803 que indica que el modelo menciona en un 80.3% la alta influencia en la variable trabajo en equipo.

4.2.2. Prueba de hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1:

H0: La autoestima del trabajador no influye en el trabajo en equipo en una empresa de seguridad, Lima - 2022.

H1: La autoestima del trabajador influye en el trabajo en equipo en una empresa de seguridad, Lima - 2022.

TABLA 6 INFORMACIÓN DE AJUSTE DE LOS MODELOS DE LA AUTOESTIMA DEL TRABAJADOR Y EL TRABAJO EN EQUIPO.

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	724,502			
Final	492,271	232,231	180	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 6, se manifiesta los hallazgos de la verosimilitud en Chi-cuadrado = 232,231 y gl = 180, de la cual se muestra que el modelo contiene buena influencia respecto a la predicción en la probabilidad de ocurrencia con p valor $0.00 < 0.05$, razón por la cual se procede a rechazar la nula y aceptar la hipótesis alterna, asimismo se afirma que la autoestima del trabajador influye en el trabajo en equipo.

Tabla 7 Nivel de influencia de la autoestima del trabajador y el trabajo en equipo.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,751
Nagelkerke	,756
McFadden	,274

Función de enlace: Logit.

En la tabla 7, se evidencia un Pseudo R cuadrado de Cox y Snell igual al 0.751 que muestra que el modelo del estudio señala en 75.1% la variabilidad de la variable trabajo en equipo; por tanto, se muestra un Pseudo R2 de Nagelkerke = 0. 756 que

señala que el modelo explica en un 75.6% la alta influencia en la variable trabajo en equipo.

Hipótesis específica 2:

H0: Las expectativas laborales no influye en el trabajo en equipo en una empresa de seguridad, Lima - 2022.

H1: Las expectativas laborales influye en el trabajo en equipo en una empresa de seguridad, Lima - 2022.

TABLA 8 INFLUENCIA DE AJUSTE DE LOS MODELOS DE EXPECTATIVAS LABORALES Y TRABAJO EN EQUIPO.

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	748,115			
Final	563,349	184,766	180	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 8, se manifiesta la razón respecto a la verosimilitud en Chi-cuadrado = 184,766 y gl = 180, de la cual se muestra que el modelo contiene buen ajuste respecto a la predicción en la probabilidad de ocurrencia con p valor $0.00 < 0.05$, razón por la cual se procede a rechazar la nula y aceptar la hipótesis alterna, asimismo se afirma que las expectativas laborales influyen en el trabajo en equipo en una empresa de seguridad, Lima - 2022.

TABLA 9 NIVEL DE INFLUENCIA DE LOS MODELOS DE EXPECTATIVAS LABORALES Y TRABAJO EN EQUIPO.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,669
Nagelkerke	,674
McFadden	,219

Función de enlace: Logit.

En la tabla 9, se muestra un Pseudo R cuadrado de Cox y Snell igual al 0.669 menciona que el modelo del estudio explica en 66.9% la variabilidad de la variable trabajo en equipo; por tanto, se observa un Pseudo R2 de Nagelkerke = 0. 674 que mostro que el modelo explica en un 67.4% la alta influencia en la variable trabajo en equipo.

Hipótesis específica 3:

H0: Los incentivos por cumplimiento de metas no influye en el trabajo en equipo en una empresa de seguridad, Lima – 2022.

H1: Los incentivos por cumplimiento de metas influye en el trabajo en equipo en una empresa de seguridad, Lima – 2022.

TABLA 10 INFORMACIÓN DE AJUSTE DE LOS MODELOS DE INCENTIVOS POR CUMPLIMIENTO DE METAS Y TRABAJO EN EQUIPO.

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	741,959			
Final	468,117	273,842	180	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 10, se manifiesta la razón respecto a la verosimilitud en Chi-cuadrado = 273,842 y gl = 180, de la cual se muestra que el modelo contiene buen ajuste respecto a la predicción en la probabilidad de ocurrencia con p valor $0.00 < 0.05$, razón por la cual se procede a rechazar la nula y aceptar la hipótesis alterna,

asimismo se afirma que los incentivos por cumplimiento de metas influyen en el trabajo en equipo en una empresa de seguridad, Lima – 2022.

TABLA 11 NIVEL DE INFLUENCIA DE LOS MODELOS DE INCENTIVOS POR CUMPLIMIENTO DE METAS Y TRABAJO EN EQUIPO.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,806
Nagelkerke	,811
McFadden	,324

Función de enlace: Logit.

En la tabla 11, se evidencia un Pseudo R cuadrado de Cox y Snell igual al 0.806 que evidencia que el modelo del estudio explica en 80.6% la variabilidad de la variable trabajo en equipo; asimismo, se muestra un Pseudo R2 de Nagelkerke = 0.811 que indica que el modelo explica en un 81.1% la alta influencia en la variable trabajo en equipo.

V DISCUSIÓN

De acuerdo a la hipótesis general como la motivación laboral influye en el trabajo en equipo del personal operativo en una empresa de seguridad, Lima. Se observo los hallazgos descriptivos donde mencionan que los empleados presentan un nivel de motivación laboral bajo según el 67.22%, mientras que el 17.22% se sitúa en un nivel medio y solo el 15.56% en un nivel alto, tal como se muestra en la figura 1. Mientras que la variable trabajo en equipo se mantiene en un nivel bajo según el 65.87%, por otro lado, el 19.76% se sitúa en un nivel medio, y solo el 14.37% en un nivel alto, de acuerdo a la figura 2. Por tanto, se manifiesta que mientras que los empleados se sientan motivados en el área laboral podrán trabajar sin ningún inconveniente en equipo. De acuerdo a los hallazgos inferenciales por medio de la prueba de hipótesis se conoció que la variable motivación laboral influye de forma alta con el trabajo en equipo según Chi-cuadrado = 270,191 y gl = 180 con un p valor $0.00 < 0.05$, por lo que se mencionó que se admitió la hipótesis alterna y se canceló la nula. Como se muestra en la tabla 1.

Para constatar los hallazgos expuestos se observó el estudio de Ruiz et al. (2021), quienes concluyeron que el 50% de los encuestados señalaron estar en un nivel bajo en la motivación laboral, mostrando que no reciben bonificaciones ni ningún tipo de incentivos que los mantengan contentos en sus áreas de trabajo, afectando con gran significancia su motivación, por lo que la mitad se encuentran en descontento en sus puestos laborales. Por otro lado, Puma (2020), señaló que existe influencia significativamente alta entre la motivación laboral y el trabajo en equipo según el coeficiente de relación de Spearman fue de 0,759, a un nivel de significancia de $p=0,000 < 0,05$, acotando que mientras más motivación laboral mejor será el trabajo en equipo que realicen los empleados. Asimismo, Vaca (2017), mencionó que los empleados necesitan la motivación laboral para que elaboren actividades eficientemente y se sientan contentos con sus funciones, por otro lado, señaló que el trabajo en equipo es necesario para mantener una unificación y poder tener una organización y control eficaz.

De acuerdo a las bases teóricas se pudo constatar según el estudio de Orellana (2019), que la motivación laboral hace referencia al conjunto de fuerzas

internas y externas que impulsan a los empleados a actuar de manera orientada y comprometida en su trabajo. La motivación interna que estimula y conduce la conducta de los individuos hacia el logro de los objetivos laborales. Además, puede ser influenciada por diversos factores, como el reconocimiento, las recompensas económicas, el crecimiento profesional, el ambiente laboral positivo y la satisfacción personal en el trabajo. Cuando los empleados se sienten motivados, tienden a ser más productivos, comprometidos y satisfechos con su desempeño y contribución en la organización. No obstante, Peña y Villon (2018), precisaron que la motivación se puede describir como la base fundamental de las interacciones entre los individuos y los incentivos proporcionados por la empresa, con el propósito de generar elementos que impulsen a los empleados a alcanzar sus objetivos. Por lo tanto, García et al. (2018), la motivación laboral es esencial en el entorno laboral por diversas razones. En primer lugar, una alta motivación impulsa a los empleados a alcanzar metas y objetivos, lo que conduce en un elevado rendimiento y productividad en el trabajo. Además, fomenta el compromiso y la satisfacción de los empleados, lo que a su vez influye positivamente en su bienestar emocional y en su permanencia en la organización.

En cuanto al trabajo en equipo según la investigación realizada por Torrecilla y Vallejo (2019) refirió que implica la colaboración de un grupo de individuos que comparten un objetivo común, aunque cada miembro se encargue de diferentes tareas para lograr dicho objetivo. La formación de un equipo tiene como propósito apoyar la consecución de metas, trabajar según estándares compartidos y compartir conocimientos e información en beneficio de todos.

En cuanto a la hipótesis específica 1 la autoestima del trabajador influye en el trabajo en equipo del personal operativo en una empresa de seguridad, Lima. Según los resultados descriptivos se conoció que los empleados mantienen un nivel bajo en autoestima de acuerdo al 61.67% es decir, un total de 111 trabajadores, mientras que el 25% se sitúa en un nivel medio y el 13.33% en un nivel alto, como se observa en la figura 3. Considerando los resultados inferenciales se conoció que la autoestima del trabajador influye significativamente y de manera alta con el trabajo en equipo según la prueba de Chi-cuadrado = 232,231 y $gl = 180$, con p valor $0.00 < 0.05$, en efecto, se cancela la hipótesis nula y se admite la hipótesis

alterna, mencionando que mientras más alta sea la autoestima mejor será el trabajo en equipo.

Constatando los trabajos previos se evidenció el estudio de Donawa (2019), quien uso un cuestionario para recopilar datos y llegar a las conclusiones mencionando que la autoestima se asocia con el trabajo en equipo mostrando una fiabilidad según el Alfa de Cronbach con una confiabilidad de 0.94. señalando el fomento de una actitud positiva por parte de los empleados puede ser beneficioso para aprovechar el impacto y las oportunidades de mejora a través de una comunicación efectiva. Asimismo, Galarza et al. (2020), concluyeron que el trabajo en equipo tiene influencia directa con la orientación al cambio laboral, mostrando que mientras haya un cambio positivo en el área de trabajo será mucho mejor para los empleados ya que generara mayor satisfacción y ayudará a mantener una autoestima positiva, ello con la ayuda de una buena organización y buen trabajo en equipo. De la misma manera, Manjarrez et al. (2020), precisaron que mantener motivados a los trabajadores es importante porque así mantienen un buen equipo de trabajo, apoyándose unos con otros, sobre todo manteniendo una autoestima alta, mientras más trabajo en equipo mejor será la autoestima.

Asimismo, la autoestima del trabajador tiene un impacto significativo en el trabajo en equipo del personal, ya que influye en la forma en que se involucra, colabora y se relaciona con los demás miembros del equipo. Fomentar una autoestima saludable y positiva en los empleados puede contribuir a un ambiente de trabajo más productivo, armonioso y exitoso en términos de logro de objetivos colectivos.

En cuanto a las bases teóricas Aamodt (2018), acotó que la autoestima del trabajador se refiere al grado de aprecio y estima que una persona tiene hacia sí misma. Constatando la teoría de la coherencia de Korman, se observa una relación positiva entre la autoestima y el rendimiento, lo que implica que los trabajadores que poseen una autoestima saludable están más inclinados a sentirse motivados y a esforzarse por lograr un mejor desempeño en comparación con aquellos que carecen de una sensación de valoración o importancia personal. No obstante, se puede decir, que representa la percepción de su propio valor, competencia y habilidades en relación con su desempeño laboral, logros y capacidades para

enfrentar los desafíos y cumplir con las expectativas profesionales. La autoestima del trabajador puede influir en su motivación, confianza, nivel de satisfacción laboral y en la forma en que se relaciona con sus colegas y superiores jerárquicos. Una autoestima saludable contribuye a un mayor bienestar emocional y a un rendimiento laboral más efectivo y satisfactorio. Comparándolo a los resultados expuestos se evidencia que la autoestima del trabajador tiene relación directa y alta con el trabajo en equipo.

Con respecto a la hipótesis específica dos las expectativas laborales influyen en el trabajo en equipo del personal operativo en una empresa de seguridad, Lima. Según los resultados descriptivos se conoció que las expectativas laborales se sitúan en un nivel bajo según el 56.67%, es decir, un total de 102 empleados, asimismo, el 27.76% (50 empleados) señalaron que se encuentran en un nivel medio, y solo el 15.56% (28) mostraron estar en un nivel alto, tal como se muestra en la figura 4. En efecto, son pocos los empleados que mantienen las expectativas laborales altas. Considerando los resultados inferenciales, se admite la hipótesis alterna y se cancela la nula, mostrando una influencia fuerte según la prueba de Chi-cuadrado = 184,766 y $gl=180$, con p valor $0.00 < 0.05$, acotando que, mientras más trabajo en equipo mejor serán las expectativas en el trabajo.

Contrastando con demás estudio se puede evidenciar que Fuentes (2018), expresó que las expectativas son las metas y deseos que alguien tiene en relación con su carrera profesional y su trabajo, para ello deben mantener una motivación alta, tal es el caso de los empleados, el 59,1% mostraron sentir una motivación laboral alta, para así señalar que las expectativas en cuanto a su trabajo es lo que siempre esperaban. No obstante, Miranda (2016), quien aplicó un cuestionario a los empleados de una organización, pudo concluir que el trabajo en equipo es fundamental para adquirir, retener y desarrollar empleados de alto potencial que contribuyan al éxito de la empresa, mostrando de esta manera que los empleados puedan satisfacer sus expectativas laborales, por medio de la motivación salarial, organizacional y bienestar. Mostrando los estudios se puede concluir que las expectativas laborales se asocian con el trabajo en equipo, es decir, mientras más trabajo en equipo se realice mejor serán las expectativas que manifiesten los empleados.

Por tanto, en las bases teóricas se puede observar que las expectativas laborales es la motivación y satisfacción en el trabajo se ven influenciadas por la diferencia entre lo que los trabajadores desean, valoran y esperan, y lo que el empleo realmente ofrece (Aamodt, 2018). Las expectativas pueden abarcar una amplia gama de aspectos, como el salario, el desarrollo profesional, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el ambiente laboral, las oportunidades de desarrollo, entre otros. Asimismo, las expectativas laborales y el trabajo en equipo están estrechamente relacionados. Las personas con altas expectativas de trabajo en equipo pueden buscar entornos colaborativos donde puedan desarrollar habilidades sociales, recibir apoyo mutuo y trabajar en sinergia para lograr resultados destacados. Al mismo tiempo, el trabajo en equipo efectivo puede contribuir a la satisfacción laboral y al logro de las metas individuales y organizacionales.

Finalmente, la hipótesis específica tres los incentivos por cumplimientos de metas influyen en el trabajo en equipo del personal operativo en una empresa de seguridad, Lima - 2022. De acuerdo a los resultados descriptivos se obtuvo que la dimensión incentivos por cumplimiento de metas se sitúa en un nivel bajo según el 70.56%, lo que hace un total de 127 empleados. Además, el 16.11%, de los encuestados, es decir, (29 trabajadores) mostraron que se ubican en un nivel medio, mientras que solo el 13.33% (24 personal) acotaron estar en un nivel bajo, observándose en la figura 5. Por otro lado, los hallazgos inferenciales mostraron según la verosimilitud en Chi-cuadrado que existe una influencia alta entre los incentivos por cumplimiento de metas $\chi^2=273,842$ y $gl = 180$, p valor $0.00 < 0.05$ y el trabajo en equipo, señalando que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula. Tal como se observa en la tabla 4.

De acuerdo a los estudios previos se constató que según la investigación de Panduro y casas (2022), que el 40% de los trabajadores tenían una motivación laboral media, el 43% tenía motivación externa y el 48% tenía baja motivación laboral, señalando que mientras más motivación tuvieran mayor iban hacer los incentivos para que pudieran cumplir con las metas trazadas. Asimismo, acotaron que deberían tener un desempeño laboral óptimo, por lo que se mostró que el 41% indicó que era bajo, el 39% medio y el 52% promedio, señalando que los empleados

deben mantener un incentivo para poder cumplir las metas y ello se logra con el trabajo que se realiza en equipo.

Mostrando las bases teóricas se conoció que la estrategia fundamental para motivar a los empleados se basa en estimularlos para que alcancen los objetivos establecidos por la organización. En consecuencia, las empresas ofrecen incentivos que abarcan diversos comportamientos, como trabajar horas adicionales o durante los fines de semana, hacer recomendaciones, referir candidatos, mantener la permanencia en la empresa, asistir puntualmente al trabajo, evitar accidentes y mejorar el rendimiento laboral (Aamodt, 2018). Por lo cual, se puede mencionar que, los incentivos por el cumplimiento de metas pueden influir en el trabajo en equipo al fomentar un enfoque compartido en los objetivos, promover la colaboración, fortalecer la confianza y la comunicación, y establecer normas de rendimiento. Al alinear los incentivos con el trabajo en equipo, las organizaciones pueden impulsar la colaboración y el rendimiento colectivo, lo que puede conducir a mejores resultados y un mayor éxito organizacional.

Por tanto, se puede deducir que la motivación laboral es indispensable para mantener un trabajo en equipo óptimo considerando que los empleados mientras más motivados estén tendrán un mejor desempeño y por ende un mejor resultado en sus actividades, por lo que muestra, que los estudios recopilados son de mucho aporte en la presente investigación para corroborar el nivel de influencia que existe entre la motivación laboral y el trabajo en equipo, señalando que la estructura del trabajo en equipo promueve una interdependencia positiva, lo que significa que los miembros del equipo dependen mutuamente para lograr metas comunes. Esta interdependencia puede generar un mayor sentido de motivación, ya que cada miembro entiende lo importante de su participación para el éxito del equipo. Asimismo, contar con el apoyo de un líder desempeña un papel fundamental para que exista la motivación en el trabajo en equipo. Un líder altamente competente tiene la habilidad de generar inspiración y motivación en los integrantes del equipo, impulsando un sentimiento de propósito y unión en busca de metas comunes. Además, el líder tiene la capacidad de ofrecer retroalimentación constructiva y reconocimiento, lo cual desempeña un papel crucial en el mantenimiento de la motivación en el equipo.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA

De acuerdo con el objetivo general determinar la influencia de la motivación laboral en el trabajo en equipo del personal operativo en una empresa de seguridad, Lima, se pudo constatar por medio de Nagelkerke que existe una influencia alta entre las variables $=0.803$. Asimismo, por medio del Chi-cuadrado $= 270,191$ y $gl= 80$ con un p valor $0.00 < 0.05$, se pudo aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula. Señalando que mientras mejor sea el trabajo en equipo más será la motivación laboral.

SEGUNDA

Conforme al primer objetivo específico se expuso la autoestima del trabajador influye con el trabajo en equipo en una empresa de seguridad, considerando que existe un nivel de influencia alto en las variables según Nagelkerke 0.756 , mientras que por medio de la prueba Chi-cuadrado $= 232,231$ y $gl=180$ con p valor $0.00 < 0.05$, se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la nula, mencionando que a mayor trabajo en equipo mejor la autoestima del trabajador.

TERCERA

Referente al segundo objetivo específico determinar la influencia de las expectativas laborales en el trabajo en equipo del personal operativo en una empresa de seguridad, Lima, se pudo comprobar que las expectativas laborales influyen de manera alta con el trabajo en equipo según Nagelkerke 0.674 , asimismo, la prueba de Chi-cuadrado $= 184,766$ y $gl = 180$ p valor $0.00 < 0.05$, se pudo comprobar la hipótesis alterna y se rechaza la nula. Mientras mejor sea el trabajo en equipo mayor serán las expectativas laborales.

CUARTA

Finalmente, el objetivo específico tres se determinó que los incentivos por cumplimiento de metas influyen de manera alta con el trabajo en equipo en una empresa de seguridad, aquel resultado fue determinado por el Nagelkerke 0.811 . Mientras que se aceptó la hipótesis alterna según el Chi-cuadrado $= 273,842$ y $gl =$

180 p valor $0.00 < 0.05$, Esto indican que las expectativas laborales influyen con el trabajo en equipo en una empresa de seguridad

RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a la empresa de Seguridad fomentar el trabajo en equipo por medio de un ambiente de comunicación abierta y respetuosa entre los miembros del equipo. Además, de establecer canales de comunicación claros y alienta a los miembros a compartir ideas, preocupaciones y contribuciones. La comunicación efectiva fortalece la confianza y mejora la colaboración.

Segunda

Se recomienda a la empresa fomenta un ambiente de trabajo donde los trabajadores se sientan seguros para expresar sus ideas, preocupaciones y emociones. Promueve la empatía, el respeto y la colaboración entre los miembros del equipo. Un ambiente de apoyo mejora la autoestima, la satisfacción laboral y ayuda al trabajo en equipo.

Tercera

Se recomienda que los miembros del equipo tengan una comprensión clara de las expectativas laborales y los roles asignados, que puedan establecer y comunicar de manera efectiva las metas, objetivos y responsabilidades de cada miembro del equipo. Esto ayuda a evitar malentendidos y promueve un ambiente de trabajo colaborativo.

Cuarta

Se recomienda crear un sistema de incentivos que sea justo y equitativo para todos los miembros del equipo. Asegurando de que los criterios para recibir incentivos estén basados en el cumplimiento de metas y contribuciones al trabajo en equipo, evitando cualquier tipo de favoritismo o discriminación.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2018). *Psicología industrial/organizacional*. Wadsworth Cengage Learning. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1297/1/Aamodt-%20Psicolog%C3%ADa%20organizacional.pdf>
- Arrea-Baixench, C. (2016). More about teamwork. *Scientific Electronic Library Online*, 58(3), 96-99. http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-60022016000300096&lng=en&tlng=es
- Bernal, C. (2016). Investigation Methodology. *Pearson Education*, 2(1),1-10. https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion
- Bhandari, P. (2021). *An introduction to correlational research*. Scribbr. <https://www.scribbr.com/methodology/correlational-research/>
- Chiner, E. (2011). *La validez*. [Tesis de maestría, La Universidad de Alicante] Universidad de Alicante <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/19380/25/Tema%206-Validez.pdf>
- Cortés, M. y Iglesias, M. (2014). *Generalidades sobre Metodología de la investigación*. Autónoma del Carmen. <http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/contenido2.pdf>
- Pedrosa, I., Suárez-Álvarez J. y García-Cueto, E. (2019). *Content Validity Evidences: Theoretical Advances and Estimation Methods*. *Action Psychological*, 10(2), 3–18. <http://dx.doi.org/10.5944/ap.10.2.11820>
- Deroncele, A., Anaya, Y., López, R. y Santana, Y. (2021). Motivation in service companies: Contributions from psychosocial intervention. *América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 26(94), 568-584. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29069612006>
- Donawa Z. (2019). Acquired needs that drive work motivation in employees of electric service companies in the Zulia State of Venezuela. *Journal of Applied*

- Social Sciences*, 1(9), 58-73.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=571360739003>
- Galván, M. A. (2017). *Motivación laboral*. *Boletín Científico De La Escuela Preparatoria*, 4(7), 148-156.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa2/article/view/2165>
- García, D., Londoño, C. y Ortiz, L. (2017). Factores internos y externos que inciden en la Motivación Laboral. *Electrónica Psyconex*, 8(12), 1–9.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981>
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. Red Tercer Milenio.
<https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbmxtb2R1bG82Y2VsZXN0aW5vfGd4OjU2M2EyY2lzZjA3YjZTE>
- Grudemi (2019). *Muestreo probabilístico*. Enciclopedia Económica.
<https://enciclopediaeconomica.com/muestreo-probabilistico/>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw - Hillin Interamericana. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Lugo, Z. (2021). *Población y muestra, Diferenciador: descubre las diferencias y semejanzas*. *Diferenciador*. <https://www.diferenciador.com/poblacion-y-muestra/>
- Maisy, M. (2019) Teamwork as a key factor for efficiency in human capital management. *National University of San Martin*.
<https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/968/1/TFPP%20EEYN%202019%20MM.pdf>
- Manjarrez, N., Boza, A., y Mendoza Y. (2020). The motivation in the work performance of the employees of the hotels in the quevedo canton, Ecuador. *University and Society*, 11(5), 359-365.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>

- Marín, H., y Placencia, M., (2017). *Motivation and job satisfaction of staff of a private sector health organization. Medical Horizon*, 17(4), 42-52.
<https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Middleton, F. (2021). *Confiabilidad vs. Validez en Investigación*. Scribbr.
<https://www.scribbr.com/methodology/reliability-vs-validity/>
- Miranda, D. (2016). Motivation of human talent: The key to the success of a company. *Journal of Research and Business*, 9(13), 20-27.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005&lng=es&tlng=es
- Orellana, P. (2019). *Motivación laboral*. Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/motivacion-laboral.html>
- Panduro C., y Casa, E. (2022). Relationship of work motivation with the determinants of work performance in remote work at a public university in Perú. *Sathiri*, 17(1), 34–44. <https://doi.org/10.32645/13906925.1101>
- Peiró, R. (2020) *Trabajo en equipo*. Web de economía Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/trabajo-en-equipo.html>
- Peña, C. y Villón, S. (2018). Work Motivation, fundamental element in Organizational Success. *Scientific Journal*, 3(7), 177–192.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Perez, M. (2021). Muestra de una poblacion. Concepto definición.
https://conceptodefinicion.de/muestra/#Que_es_muestra
- Puma, M. (2020) *La motivación laboral y el compromiso organizacional*. [Tesis Pregrado Universidad Alas Peruanas]. Alas Peruanas.
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141>
- Rando, K. (2016). Teamwork: Is it possible to form expert medical teams from expert professionals? *Revista Médica de Uruguay*, 32(1), 59-67.
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-03902016000100008&lng=es&tlng=es

- Romero, M., Assandri, C. y Pintos, G. (2018) *La motivación laboral en las cooperativas de trabajo*. Idelcoop. https://www.idelcoop.org.ar/sites/www.idelcoop.org.ar/files/revista/articulos/pdf/225_72-99_reflex.pdf
- Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas H., Ruiz, J., Flores, P. y Cueto, R. (2021). *Motivation: Good work performance of public management workers*. *Multidisciplinar*, 5(3), 3805-3823. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564
- Shekman, R. (2020). ¿Existe algo así como la investigación “básica”? Enago academy. <https://www.enago.com/academy/is-there-pure-research-anymore/>
- Torrecilla, G. y Vallejo, M. (2019) *Trabajo en equipo y cooperación, colección formación por competencias*. Escuela de administración pública de la región de Murcia. <https://docplayer.es/19400212-Trabajo-en-equipo-y-cooperacion.html>
- Trepalacios, J., Vásquez, R., y Bello, L. (2015). *Investigación de Mercados*. International Thomson Editores.
- Vaca, M. (2017). *Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador*. *Innova Research Journal*, 2(7), 101-108. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n7.2017.235>
- Westreicher, G. (2021). *Población*. Economipedia <https://economipedia.com/definiciones/poblacion.html>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Matriz De Consistencia									
	Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	V	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Metodología.	
Motivación laboral en el trabajo en equipo del personal operativo en una empresa de seguridad, Lima – 2022.	¿Cuál es la influencia de la motivación laboral en el trabajo en equipo del personal operativo en una empresa de seguridad, Lima?	Determinar la influencia de la motivación laboral en el trabajo en equipo del personal operativo en una empresa de seguridad, Lima	La motivación laboral influye significativamente en el trabajo en equipo del personal operativo en una empresa de seguridad, Lima.	V	Autoestima del trabajador	talleres de autoestima	P1, P2	<u>Investigación</u> Básica, hipotético-deductiva, cuantitativa y correlacional <u>Diseño</u> No experimental de corte transversal <u>Población</u> Muestra de 167 colaboradores <u>Técnica</u> encuesta	
						experiencia con el éxito	P3, P4		
						comportamiento del supervisor	P5, P6		
						Expectativas laborales	expectativas laborales		P7, P8
							características laborales		P9, P10
							metas alcanzables del trabajador		P11, P12
						Incentivos por cumplimiento de metas	administración del incentivo		P13, P14
							contingencia de las consecuencias		P15, P16
							el tipo de incentivo		P17, P18
						Problemas Específicos	Objetivos Específicos		Hipótesis Específicos
¿Cuál es la influencia de la autoestima del trabajador en el trabajo en equipo del personal operativo en una empresa de seguridad, Lima?	Determinar la influencia de la autoestima del trabajador en el trabajo en equipo del personal operativo en una empresa de seguridad, Lima	La autoestima del trabajador influye significativamente en el trabajo en equipo del personal operativo en una empresa de seguridad, Lima.	empatía	P21, P22					
			adaptación	P23, P24					
			Modelo del trabajo en equipo	elementos comunes del trabajo en equipo	P25, P26				
trabajar en equipo	P27, P28								
dificultades para el trabajo en equipo	P29, P30								
¿Cuál es la influencia de las expectativas laborales en el trabajo en equipo del personal operativo en una empresa de seguridad, Lima?	Determinar la influencia de las expectativas laborales en el trabajo en equipo del personal operativo en una empresa de seguridad, Lima	Las expectativas laborales influyen significativamente en el trabajo en equipo del personal operativo en una empresa de seguridad, Lima	Orientación del trabajo en equipo	personalidad narcisista	P31, P32				
				modelo de autoritarismo					
				distorción del pensamiento grupal	P33, P34				
¿Cuál es la influencia de los incentivos por cumplimientos de metas en el trabajo en equipo del personal operativo en una empresa de seguridad, Lima?	Determinar la influencia de los incentivos por cumplimientos de metas en el trabajo en equipo del personal operativo en una empresa de seguridad, Lima.	Los incentivos por cumplimientos de metas influyen significativamente en el trabajo en equipo del personal operativo en una empresa de seguridad, Lima - 2022. .							

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal	Técnica	Instrumento
Motivación laboral	Orellana (2019). Nos dice que la motivación en el ámbito laboral es una respuesta de los empleados de una organización a los incentivos que le son atractivos de manera permanentes que producen buenos resultados. Invertir en las personas significa darse cuenta de que son los miembros más relevantes de cualquier actividad empresarial.	La variable motivación laboral es de naturaleza de tipo cualitativa este conformada por dimensiones como autoestima del trabajador, las expectativas laborales y los incentivos por cumplimiento de metas las cuales son los atributos que conformaban el instrumento conocido como cuestionario.	AUTOESTIMA DEL TRABAJADOR	talleres de autoestima	1.Nunca 2.Casi nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5.Siempre	Encuesta	Cuestionario
				experiencia con el éxito			
				comportamiento del supervisor			
			EXPECTATIVAS LABORALES	expectativas laborales	3. A veces 4. Casi Siempre 5.Siempre	ENCUESTA	Cuestionario
				características laborales			
				metas alcanzables del trabajador			
				administración del incentivo			
INCENTIVOS POR CUMPLIMIENTO DE METAS	contingencia de las consecuencias	5.Siempre	ENCUESTA	Cuestionario			
	el tipo de incentivo						

				comunicación		
			VALORES DEL TRABAJO EN EQUIPO	empatía		
				adaptación		
				elementos comunes del trabajo en equipo	1.Nunca	
			MODELO DEL TRABAJO EN EQUIPO	trabajar en equipo	1.Casi nunca	
				dificultades para el trabajo en equipo	3.A veces	
				personalidad narcisista	4. Casi Siempre	Encuesta Cuestionario
			Orientación del trabajo en equipo	modelo de autoritarismo	5.Siempre	
				distorsión del pensamiento grupal		
Trabajo en equipo	Peiró (2020). La realización de tareas hechas por un grupo de participantes que comparten un objetivos en común, a pesar de que cada participante realiza diversas tareas para alcanzar un objetivo en común. todo equipo se forma para apoyar con el logro de objetivos, trabajar bajo estándares compartir sus conocimientos e información para un beneficio en común.	La variable trabajo en equipo siendo por su naturaleza del tipo cualitativo se compone en dimensiones como valores del trabajo en equipo, modelo del trabajo en equipo y orientación del trabajo en equipo las cuales son los atributos que forman parte del instrumento conocido como el cuestionario.				

Anexo 3. Instrumento Motivación laboral

Estimado, la presente encuesta tiene como objetivo recoger información sobre esta variable. Agradeceré contestar todas las preguntas, marcando con x la opción que creas necesaria de acuerdo con los siguientes valores.

Valoración: escala Likert:

- (1) Nunca
- (2) Casi nunca
- (3) A veces
- (4) Casi siempre
- (5) Siempre

Motivación laboral						
Dimensión 01. Autoestima del trabajador						
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01. Talleres de autoestima						
1.	¿Consideras importante que la empresa realice talleres para tratar la autoestima del trabajador?					
2.	¿Opina que los talleres de autoestima han mejorado su capacidad para lidiar con la presión laboral?					
Indicador 02. Experiencia con el éxito						
3.	¿Consideras que experimentar el éxito en el trabajo aumenta la confianza en tus habilidades?					
4.	¿Opina que sentir que su trabajo es reconocido por los demás contribuye en mejorar su rendimiento al trabajar?					
Indicador 03. Comportamiento del supervisor						
5.	¿Consideras importante que su supervisor directo muestre aprecio por su desempeño laboral?					

6.	¿Estima indispensable que tu supervisor le brinde una retroalimentación de manera obligada para mejorar su rendimiento laboral?					
Dimensión 02. Expectativas laborales						
Indicador 01: Expectativas laborales						
7.	¿Piensa usted haber logrado superar sus propias expectativas laborales desde que ingreso a trabajar?					
8.	¿Contempla usted haber logrado cumplir con las metas establecidas solicitadas en su puesto de trabajo?					
Indicador 02: Características laborales						
9.	¿Estima usted que existe una variedad de desafíos adicionales al trabajar en el área de seguridad que no está considerado en las políticas de la empresa?					
10.	¿Consideras que existe oportunidad de realizar una línea de carrera en su puesto de trabajo en seguridad?					
Indicador 03: Metas alcanzables del trabajador						
11.	¿Opina usted que sus compañeros de trabajo se brindan al máximo laboralmente para aumentar la efectividad en el trabajo?					
12.	¿Consideras que existe una autoestima alta en sus compañeros de labores para cumplir las metas de la empresa?					
Dimensión 03. Incentivos por cumplimiento de metas						
Indicador 01: Administración del incentivo						
13.	¿Sientes que los incentivos por cumplimiento de metas son esenciales para que los trabajadores cumplan con sus deberes laborales?					
14.	¿Consideras que los incentivos por cumplimiento de metas son transparentes siendo justos con todos los miembros del personal?					
Indicador 02: Contingencia de las consecuencias						
15.	¿Crees que las consecuencias laborales por el cumplimiento de metas son proporcionales al esfuerzo que le dedicas a su labor diaria?					

16.	¿Las consecuencias económicas por cumplir con las metas por parte de sus compañeros de trabajo ayudan a tener una mayor motivación laboral?					
Indicador 03: Tipo de incentivo						
17.	¿Consideras que la empresa ofrece flexibilidad de horario laboral como un incentivo para acomodar sus horarios personales?					
18.	¿Opina usted que la empresa ofrece ventajas en temas de convenios educativos como un incentivo adicional para obtener grandes descuentos de instituciones educativas?					

Trabajo en equipo

Trabajo en equipo						
Dimensión 01. Valores del trabajo en equipo						
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01. Comunicación						
1.	¿Consideras que la comunicación entre el personal de seguridad es el único modo de tener un buen trabajo en equipo?					
2.	¿Consideras que al comunicarte con tus compañeros de labores de equipo se realiza fácilmente con los equipos brindados por la empresa?					
Indicador 02. Empatía						
3.	¿Se encuentra usted siempre dispuesto a escuchar las experiencias laborales de sus compañeros de equipo?					
4.	¿Crees que la empatía contribuye a fortalecer la colaboración en el trabajo en equipo?					
Indicador 03. Adaptación						
5.	¿Te encuentras dispuesto a adaptarte a cualquier cambio que podría generarse en los puestos de trabajo?					
6.	¿Consideras que la capacidad de adaptarte a situaciones imprevistas es fundamental para el éxito del equipo?					
Dimensión 02. Modelo del trabajo en equipo						
Indicador 01: Elementos comunes del trabajo en equipo						
7.	¿Piensa que sus compañeros de trabajo tienden asumir sus responsabilidades de sus acciones dentro del trabajo en equipo?					
8.	¿Crees que la planificación laboral son elementos indispensables para el éxito del trabajo en equipo?					
Indicador 02: Trabajar en equipo						
9.	¿Estás dispuesto a compartir confidencial necesaria a sus compañeros de equipo para mejorar la efectividad?					

10.	¿Consideras que es necesario ser amigos con sus compañeros para poder trabajar correctamente como equipo?					
Indicador 03: Dificultades para el trabajo en equipo						
11.	¿Has experimentado dificultades para lidiar con diferentes opiniones que tienen tus compañeros de equipo?					
12.	¿Has encontrado obstáculos al tratar de establecer confianza con tus compañeros de equipo?					
Dimensión 03. Orientación del trabajo en equipo						
Indicador 01: Personalidad narcisista						
13.	¿Consideras importante recibir retroalimentación constructiva de tus compañeros de equipo para mejorar tu desempeño?					
14.	¿Te sientes cómodo compartiendo reconocimientos por los logros alcanzados con tu equipo, en lugar de buscar atención exclusiva para ti?					
Indicador 02: Modelo de autoritarismo						
15.	¿Consideras importante fomentar la autonomía en la responsabilidad individual entre los miembros de tu equipo?					
16.	¿Te sientes dispuesto a empoderar a tus compañeros de equipo en la toma de decisiones que se puedan presentar?					
Indicador 03: Distorsión del pensamiento grupal						
17.	¿Consideras correcto desafiar las opiniones diferentes de sus compañeros de equipo antes de la toma de decisiones?					
18.	¿Consideras que en tu equipo de trabajo se fomenta un ambiente de confianza en donde los miembros pueden expresar sus disconformidades?					

Anexo 7. xxx

ejemplo reg linea carlos 3.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
19	y1	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
20	y2	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
21	y3	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
22	y4	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
23	y5	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
24	y6	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
25	y7	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
26	y8	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
27	y9	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
28	y10	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
29	y11	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
30	y12	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
31	y13	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
32	y14	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
33	y15	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
34	y16	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
35	y17	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
36	y18	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
37	var1	Númérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
38	var2	Númérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
39	d1v1	Númérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
40	d2v1	Númérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
41	d3v1	Númérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
42	var1	Númérico	5	0	Motivación laboral	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
43	var2	Númérico	5	0	Trabajo en equipo	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
44	d1v1	Númérico	5	0	Autoestima del trabajador	{1, bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
45	d2v1	Númérico	5	0	Expectativas laborales	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
46	d3v1	Númérico	5	0	Incentivos por cumplimiento de metas	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Resultado1 carlos.sps (Documento2) - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Logaritmo
- Fiabilidad
 - Títulos
 - Conjunto de datos activo
 - Escala: var 01
 - Títulos
 - Resumen de procesamiento
 - Estadísticas de fiabilidad
- Logaritmo
- Fiabilidad
 - Escala: var2
 - Títulos
 - Resumen de procesamiento
 - Estadísticas de fiabilidad

	N	%
Casos Válido	18	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	18	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,878	18

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15 y16 y17 y18
  /SCALE ('var2') ALL
  /MODEL=ALPHA.
    
```

Escala: var2

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	18	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	18	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	18

Anexo 8. xxx

	Motivación laboral																		Trabajo en equipo																	
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18
Trab01	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	
Trab02	2	1	1	2	1	2	3	1	2	3	3	1	3	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2
Trab03	2	1	2	1	2	2	1	1	1	4	2	2	3	1	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	3	2	3
Trab04	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	3	2	1	3	1	3	2	3	2	2	3	
Trab05	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	
Trab06	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	
Trab07	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	1	3	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	3	3	
Trab08	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	
Trab09	3	3	3	2	3	3	2	1	3	4	3	3	2	2	2	1	3	2	2	3	1	1	1	2	3	3	2	1	3	1	3	3	3	2	2	
Trab10	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2	2	2	
Trab11	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	
Trab12	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
Trab13	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	3	3	4	5
Trab14	3	2	3	5	2	3	3	1	2	5	1	2	3	3	5	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	5	1	2	2	1	3	2	3	4	4	
Trab15	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4
Trab16	4	3	5	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
Trab17	3	4	4	5	3	3	3	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	2	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4
Trab18	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
Trab19	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	2	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	
Trab20	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
Trab21	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3
Trab22	3	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3
Trab23	3	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2
Trab24	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	3
Trab25	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1
Trab26	2	1	2	1	3	4	1	1	2	5	1	1	2	2	2	2	2	1	1	4	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2
Trab27	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
Trab28	2	2	3	2	3	3	2	1	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2
Trab29	2	2	2	2	2	2	3	2	5	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	1	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
Trab30	3	2	2	2	3	2	2	2	4	1	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	5	2	2	3	3	3	3	5	2	2	2
Trab31	2	1	1	1	3	4	2	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	2	2	5	3	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	4	2	2	2
Trab32	3	3	1	2	2	2	1	3	1	3	1	2	1	4	3	3	2	3	2	2	1	2	1	3	3	3	2	1	3	1	3	3	3	4	3	3
Trab33	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2
Trab34	1	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3
Trab35	1	2	1	2	3	3	1	3	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	3	2	1	1	1	2	3	3	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2
Trab36	1	2	2	1	3	2	2	1	3	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	1	2	1	3	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	3
Trab37	3	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	1	1	2	1	3	3	2	3	1	1
Trab38	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	5	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2
Trab39	2	2	1	1	2	2	1	2	1	5	3	2	1	2	2	1	3	2	2	5	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	3
Trab40	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3
Trab41	2	2	1	2	3	4	1	3	1	5	1	1	2	2	3	2	3	2	3	4	1	1	1	3	2	2	1	1	3	3	2	1	2	3	2	2
Trab42	3	3	3	4	3	2	1	1	2	5	3	3	3	3	3	2	4	3	1	4	3	2	2	3	3	4	1	1	4	3	3	3	4	4	2	3
Trab43	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
Trab44	3	1	1	2	1	2	3	1	2	3	3	1	3	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	3	2	3	3	3	1	1
Trab45	1	1	2	1	2	2	1	1	1	4	2	2	3	1	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	3	2	1
Trab46	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	3	2	1	3	1	3	2	3	2	2	3	
Trab47	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3
Trab48	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3
Trab49	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	1	3	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3
Trab50	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	
Trab51	3	3	3	2	3	3	2	1	3	4	3	3	2	2	2	1	3	2	2	3	1	1	1	2	3	3	2	1	3	1	3	3	3	3	2	3
Trab52	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2
Trab53	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1															

	Motivación laboral																		Trabajo en equipo																		
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	
Trab 61	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	2	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	
Trab 62	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	
Trab 63	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	
Trab 64	3	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	
Trab 65	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	
Trab 66	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	3	
Trab 67	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	
Trab 68	2	1	2	1	3	4	1	1	2	5	1	1	2	2	2	2	2	1	1	4	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2
Trab 69	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	
Trab 70	2	2	3	2	3	3	2	1	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	
Trab 71	2	2	2	2	2	2	3	2	5	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
Trab 72	3	2	2	2	3	2	2	2	4	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	5	2	3	2	3	3	3	3	5	2	2	
Trab 73	2	1	1	1	3	4	2	2	2	5	2	2	2	3	2	3	2	2	5	3	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	4	2	
Trab 74	3	3	1	2	2	2	1	3	1	3	1	2	1	4	3	3	2	3	2	2	1	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	
Trab 75	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	
Trab 76	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	3	
Trab 77	1	2	1	2	3	3	1	3	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	3	2	1	1	1	2	3	3	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	
Trab 78	1	2	2	1	3	2	2	1	3	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	1	2	1	3	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	3	
Trab 79	3	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	1	1	2	1	3	3	2	3	1	1	
Trab 80	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	5	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	
Trab 81	2	2	1	1	2	2	1	2	1	5	3	2	1	2	2	1	3	2	2	5	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	3	3
Trab 82	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	
Trab 83	2	2	1	2	3	4	1	3	1	5	1	1	2	2	3	2	3	2	3	4	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1	3	2	1	2	3	2	
Trab 84	3	3	3	4	3	2	1	1	2	5	3	3	3	3	3	2	4	3	1	4	3	2	2	3	3	4	1	1	4	3	3	3	4	4	2	3	
Trab 85	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
Trab 86	3	1	1	2	1	2	3	1	2	3	3	1	3	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	3	2	3	3	3	1	
Trab 87	1	1	2	1	2	2	1	1	1	4	2	2	3	1	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	2	
Trab 88	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	3	2	1	3	1	3	2	3	2	2	3	2	
Trab 89	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	
Trab 90	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	
Trab 91	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	1	3	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	
Trab 92	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	
Trab 93	3	3	3	2	3	3	2	1	3	4	3	3	2	2	2	1	3	2	2	3	1	1	1	2	3	3	2	1	3	1	3	3	3	3	2	3	
Trab 94	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2	2	2	
Trab 95	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
Trab 96	1	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Trab 97	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	3	3	4	5	
Trab 98	3	2	3	5	2	3	3	1	2	5	1	2	3	3	5	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	5	1	2	2	1	3	3	2	3	4	4	
Trab 99	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	3	5	5	4	
Trab 100	4	3	5	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
Trab 101	3	4	4	5	3	3	3	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	
Trab 102	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
Trab 103	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4
Trab 104	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
Trab 105	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
Trab 106	3	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3
Trab 107	3	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
Trab 108	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	3	3
Trab 109	3	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1
Trab 110	2	1	2	1	3	4	1	1	2	5	1	1	2	2	2	2	2	1	1	4	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2
Trab 111	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2
Trab 112	2	2	3	2	3	3	2	1	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2							

	Motivación laboral																		Trabajo en equipo																			
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18		
Trab 121	3	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	1	1	2	1	3	3	2	3	1	1		
Trab 122	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	5	2	2	2	3	3	2	3	3	2	
Trab 123	2	2	1	1	2	2	1	2	1	5	3	2	1	2	2	1	3	2	2	5	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	3	3		
Trab 124	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3		
Trab 125	2	2	1	2	3	4	1	3	1	5	1	1	2	2	3	2	3	2	3	4	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	1	3	2	1	2	3	2	
Trab 126	3	3	3	4	3	2	1	1	2	5	3	3	3	3	3	2	4	3	1	4	3	2	2	3	3	4	1	1	4	3	3	3	4	4	2	3		
Trab 127	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2		
Trab 128	3	1	1	2	1	2	3	1	2	3	3	1	3	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	3	3	3	1	
Trab 129	1	1	2	1	2	2	1	1	1	4	2	2	3	1	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	2	1	3	2	
Trab 130	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	3	2	1	3	1	3	2	3	2	2	2	3		
Trab 131	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3		
Trab 132	2	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3		
Trab 133	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	1	3	2	1	3	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3		
Trab 134	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2		
Trab 135	3	3	3	2	3	3	2	1	3	4	3	3	2	2	2	1	3	2	2	3	1	1	1	2	3	3	2	1	3	1	3	3	3	3	2	3		
Trab 136	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2	2	2		
Trab 137	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2		
Trab 138	1	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3		
Trab 139	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5			
Trab 140	3	2	3	5	2	3	3	1	2	5	1	2	3	3	5	3	2	3	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	5	1	2	1	3	2	3	4	4	
Trab 141	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	5	5	4	4		
Trab 142	4	3	5	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
Trab 143	3	4	4	5	3	3	3	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	
Trab 144	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
Trab 145	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	2	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	
Trab 146	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	
Trab 147	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	
Trab 148	3	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	
Trab 149	3	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	
Trab 150	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	3	3	
Trab 151	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	
Trab 152	2	1	2	1	3	4	1	1	2	5	1	1	2	2	2	2	2	1	1	4	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	
Trab 153	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	
Trab 154	2	2	3	2	3	3	2	1	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	
Trab 155	2	2	2	2	2	2	3	2	5	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	1	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
Trab 156	3	2	2	2	3	2	2	2	4	1	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	5	2	2	3	3	3	3	5	2	2	
Trab 157	2	1	1	1	3	4	2	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	2	2	5	3	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	4	2	2	
Trab 158	3	3	1	2	2	2	1	3	1	3	1	2	1	4	3	3	2	3	2	2	1	2	1	3	3	3	2	1	3	1	3	3	3	4	3	3	3	
Trab 159	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	
Trab 160	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	
Trab 161	1	2	1	2	3	3	1	3	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	3	2	1	1	1	2	3	3	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	2	
Trab 162	1	2	2	1	3	2	2	1	3	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	1	2	1	3	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3
Trab 163	3	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	1	1	2	1	3	3	2	3	1	1	1	
Trab 164	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	5	2	2	3	3	2	3	3	2	2	
Trab 165	2	2	1	1	2	2	1	2	1	5	3	2	1	2	2	1	3	2	2	5	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	3	3	3	
Trab 166	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	
Trab 167	2	2	1	2	3	4	1	3	1	5	1	1	2	2	3	2	3	2	3	4	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1	3	2	1	2	3	2	2	
Trab 168	3	3	3	4	3	2	1	1	2	5	3	3	3	3	3	2	4	3	1	4	3	2	2	3	3	4	1	1	4	3	3	4	4	2	3	2	3	
Trab 169	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
Trab 170	3	1	1	2	1	2	3	1	2	3	3	1	3	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	3	3	3	1	1	
Trab 171	1	1	2	1	2	2	1	1	1	4	2	2	3	1	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	3	2	1	
Trab 172																																						

Anexo Muestra

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Fórmula de la población

Dónde:

n = Tamaño de la muestra.

Z= Nivel de confianza deseado

p = población con la característica que se desea

q= población sin la característica que no se desea

e = Nivel de error dispuesto a cometer

N = Tamaño de la población (80)

Confiabilidad de la variable Motivación laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	180

Confiabilidad de la variable Trabajo en equipo

**Estadísticas de
fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	180



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación laboral en el trabajo en equipo del personal operativo de una empresa de seguridad en Lima, 2023", cuyo autor es HUAMAN URDANIVIA CARLOS ENRIQUE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 13 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO DNI: 28284526 ORCID: 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 13- 08-2023 10:13:28

Código documento Trilce: TRI - 0648737