



FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

PERFIL MOTIVACIONAL EN AGENTES DE SEGURIDAD SEGÚN GRUPO
ETÁREO

PARA OBTENER LA LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

AUTOR

MANRIQUE GARCÍA JOAN ALBERTO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: SALUD OCUPACIONAL

LIMA-PERÚ

2011

Dedicatoria

Este proyecto está dedicado a todas aquellas personas que contribuyeron con la realización del estudio, y sobre todo a aquellas personas que se encuentran directamente involucradas con los resultados obtenidos.

Agradecimiento

En primer lugar quiero agradecer a la comunidad científica por haberme permitido participar de este proyecto, a los docentes

Juan Kaneko, William Cabanillas y Carlos Velásquez,

por haber encaminado mi proyecto en todo momento.

A mi madre Marlene García que siempre me dio ánimos para seguir adelante.

A todos ellos GRACIAS

PRESENTACIÓN

La presente investigación esta enfoca en el ámbito organizacional dentro de la comunidad peruana ,debido a que no existen estudios en el Perú con respecto a agentes de seguridad, el presente estudio tiene como propósito aportar información que contribuya a mejorar la relación entre los agentes y la empresa, con la responsabilidad de contribuir con al desarrollo de la misma. Esta está centrada en el personal que labora como agente de seguridad, busca determinar si existen diferencias significativas a significativas en la motivación de logro, poder y afiliación de los agentes de seguridad de una empresa de Lima Metropolitana, de acuerdo a edad, identificando cada uno de sus niveles de motivación.

Para dar respuesta al planteamiento inicial se ha dividido el presente trabajo en 4 capítulos: Capitulo I, basado en el problema de investigación que comprende planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos, justificación y delimitaciones; en lo que se refiere al Capítulo II, compuesto por el marco teórico encontramos los principales antecedentes, las bases teóricas y el marco conceptual: en el Capítulo III, encontramos las variables del estudio, el paradigma metodológico, lo referente a la población, al método de investigación, las técnicas utilizadas, la recolección de los datos y el análisis de los mismos y en último lugar el Capítulo IV, hallamos los resultados de la investigación , con su respectiva descripción y discusión.

ÍNDICE

Dedicatoria

Agradecimiento

Presentación

Capítulo I: Problema De Investigación

1.1 planteamiento Del Problema.....	8
1.2 Formulación Del Problema	10
1.3 Objetivos	10
1.3.1 Generales	10
1.3.2 Específicos.....	10
1.4 Justificación Del Problema	11
2.1 Antecedentes De La Investigación.....	13
Nacionales:	13
Internacionales:.....	15

Capitulo II: Marco Teorico

2.2marco Conceptual.	19
2.2.1 Motivación:	19
La Motivación En El Entorno Laboral	21
Diferencias Entre Motivación Y Satisfacción	22
2.3 Bases Teóricas	23
A) Teoría De Mcclelland.....	23
Necesidad De Logro.....	25
Necesidad De Poder	26
Necesidad De Afiliación	27
B) Teoría De La Jerarquía De Las Necesidades:.....	29
Necesidades Fisiológicas	29

Necesidades De Seguridad.....	31
Necesidades De Amor, Sociales O Afiliación	32
Necesidades De Estimación	33
Necesidad De Auto-Realización	33
C) Teoría X/Y Y Z.....	34
Premisas Adoptadas De Acuerdo Con La Teoría X	34
Premisas Adoptadas De Acuerdo Con La Teoría Y	35
Premisas Adoptadas Para Esta La Teoría Z.....	35
D) Teoría De La Expectativa-Valencia	36
E) Teoría De La Equidad.....	37
F) Teoría Social-Cognitiva	38
G) Teoría De La Motivación- Higiene	39
Factores Motivacionales (Intrínsecos)	40
Importancia.....	42

Capitulo III: Marco Conceptual

3.1 Hipótesis	43	
3.2 Variables	44	
3.2.1 Definición Conceptual.....	44	
3.2.2 Definición Operacional.....	44	
Dimensiones.....	44	
3.2.3 Variables Socio-Demográficas	45	
3.3Paradigma	Metodológico	
.....	45	
3.3.1 Tipo De Estudio	45	
3.3.2 Nivel De Investigación.....	46	
3.3.3 Diseño De Investigación	46	
3.4Población,	Muestra,	Muestreo
.....	46	
3.5Método	De	Investigación
.....	49	

3.6 Técnica e Instrumentos	49
3.6.1 Ficha De Datos.	49
3.6.2 Perfil Motivacional De Sudarsky Y Cleves.....	50
Adaptación Del Instrumento.....	51
3.7 Métodos De Análisis De Datos.....	51

Capitulo I: Resultados

4.1 Estadísticos Descriptivos	53
4.2 Niveles De Motivación Para La Muestra Total	54
4.3 Prueba De Normalidad.....	56
4.4 Datos Descriptivos Según Edad.....	56
4.5 Análisis Comparativo.....	58
Discusión.....	59
Conclusiones	62
Sugerencias	63
Referencias Bibliograficas	64
Anexos	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	
Características De La Muestra	¡Error! Marcador no definido.48
Tabla 2	
Estadísticas Descriptivas De Los Tipos De Motivación.....	53
Tabla 3	
Niveles De Motivación De Logro.....	54
Tabla 4	
Niveles De Motivación De Poder	55
Tabla 5	
Niveles De Motivación De Afiliación	55
Tabla 6	
Estadísticas Descriptivas De Los Tipos De Motivación.....	56
Tabla N° 7	
Puntajes Medios De Motivación Según Edad.	57
Tabla N° 8	
Frecuencia De Motivacion Según Percentiles.	57
Tabla 9	
Anova Para Los Tipos De Motivación Según Grupo Etéreo.....	58

RESUMEN

Se describen y comparan los niveles de motivación de afiliación, logro y poder en un grupo de trabajadores agentes de seguridad de una empresa de Lima metropolitana en función a la edad. La muestra estuvo constituida por 126 agentes de seguridad divididos en grupos etáreos de 18 a 27, 28 a 37 y de 38 a 47; todos ellos trabajadores de la empresa de Vigilancia y seguridad Seguroc SAC. Para la recolección de datos se ha utilizado el Cuestionario de perfil motivacional de Sudarsky y Cleves. Los resultados muestran que el promedio más alto lo obtuvo la motivación de logro con una media de 55.89, siendo la más baja la motivación de afiliación, con una media de 52.80; además se encontró no existen diferencias significativas entre los puntajes medios de las motivaciones de logro, poder y afiliación según grupo etáreo.

Palabras clave: Motivación, empresa de seguridad, agente de seguridad.

ABSTRACT

We describe and compare the levels of affiliation motivation, achievement and power in a group of security guards working for a company based in metropolitan Lima to age. The sample consisted of 126 security officers divided into age groups 18 to 27, 28 to 37 and from 38 to 47, all employees of the Surveillance and security company Seguroc SAC. For data collection questionnaire was used Sudarsky motivational profile and Cleves. The results show that the highest average achievement motivation scored an average of 55.89, the lowest being the motivation for membership, with an average of 52.80, also found no significant differences between the mean scores on the motivations of achievement, power, and affiliation by age group.

Keywords: Motivation, Security Company, security officer.