

FACULTAD DE HUMANIDADES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL
DE PSICOLOGÍA**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES
DE LA SOCIEDAD CULTURAL BETHEL DEL DISTRITO
DE LA VICTORIA, DEL AÑO 2013**

TESINA

AUTOR:

MEDINA VALLADOLID, ALEXANDRA

ASESOR TEMÁTICO:

JOSÉ VALLEJOS SALDARRIAGA

ASESOR METODOLÓGICO:

JOSÉ VALLEJOS SALDARRIAGA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

LIMA – PERÚ

2013 – II

**A Dios por haberme ayudado
A culminar esta investigación.**

**A mi amiga Blanca Vásquez, por el
apoyo mutuo en nuestras respectivas
Investigaciones**

**Y a mi profesor José Vallejos Saldarriaga
por sus guías durante la realización
de esta tesina**

Presentación

En la presente investigación se tratara la motivación laboral, tema que en la actualidad se está tomando muy enserio en las empresas. Dicha investigación se realizara en los trabajadores de la "Sociedad cultural Bethel" en el año 2013.

Actualmente se vienen innovando nuevas teorías, las cuales son de gran apoyo para los psicólogos organizacionales pues les permite obtener más conocimientos sobre este tema.

El propósito de esta investigación es conocer los resultados para así saber cuáles son los factores motivacionales que incentivan a los trabajadores de dicha organización. Estos resultados se obtendrán a medida que se realice el proceso de investigación.

Índice

	Pág.
Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Presentación	iii
Índice	iv
Resumen	vi
Abstract	vii
Introducción	viii
Capítulo I	
1.1 Realidad problemática	2
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específico	4
1.4 Justificación y Viabilidad	5
1.5 Antecedentes	6
Capítulo II	
2.2 Maco conceptual	
2.2.1 Concepto	7
2.1 Marco Teórico	7
2.1.1 Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow	7

2.1.2 Teoría X y Y de McGregor	8
2.1.3 Teoría de motivación – Higiene de Frederick Herzberg	13
2.1.4 Teoría ERC de Alderfer	13
2.1.5 Teoría de las necesidades de Mc Clelland	14
2.1.6 Teoría sobre las Condiciones Motivacionales del Individuo según Fernando Toro Álvarez	15
 Capítulo III	
3.1 Variable	30
3.1.1 Dimensiones	30
3.1.2 Definición conceptual	30
3.1.3 Definición operacional	30
3.2 Paradigma metodológico	
3.2.1 Tipos de estudio	30
3.2.2 Diseño de estudio	30
3.3 Población, muestra y muestreo	30
3.4. Método de investigación	31
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
3.6 Validez y confiabilidad	32
3.7 Procedimiento de recolección de datos	33
3.7 Método de análisis de datos	33
 Capítulo IV	
4.1 Descripción e interpretación	34
4.2 Análisis y discusión	35

4.3 Conclusiones	36
Referencias bibliográficas	37
Anexos	38

Lista de Tablas

Tabla 1

Puntajes obtenidos en la frecuencia y percentil de la dimensión condiciones motivacionales internas. 35

Tabla 2

Puntajes obtenidos en la frecuencia y percentil de la dimensión medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo. 36

Tabla 3

Puntajes obtenidos en la frecuencia y percentil de la dimensión condiciones motivacionales externas. 36

Lista de figuras

Figura 1	47
Figura 2	48
Figura 3	49

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo identificar los principales factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de la población analizada, conformada por 71 trabajadores.

De acuerdo con los análisis estadísticos, se obtuvieron los principales factores motivacionales internos que influyen en el desempeño de los trabajadores: son el logro, los principales factores motivacionales externos son el trabajo en grupo y los medios preferidos para la obtención de resultados son la requisición.

Con respecto a los factores motivacionales internos de *logro, poder, afiliación, autorrealización y reconocimiento*, luego de la aplicación de la prueba *T-Student*, se pudo observar una gran diferencia con respecto a la autorrealización.

Con respecto a los medios preferidos para obtener retribuciones como dedicación a la tarea, aceptación de la autoridad, aceptación de normas y valores, requisición y expectación, solo se encontró diferencias significativas en la dedicación a la tarea. Se encontró además que para todos los grupos de la muestra, el medio preferido de los trabajadores para obtener retribuciones es la *dedicación a la tarea*, y una tendencia similar ocurre en el segundo medio preferido que es la requisición.

Palabras clave: Motivación. poder

Abstract

This research aims to identify key motivational factors that influence job performance of the study population , consisting of 71 employees .

According to statistical analysis , obtaining the main internal motivational factors that influence the performance of employees are achieving the main external motivational factors are teamwork and the preferred means of obtaining results are the requisition.

With regard to internal motivational factors for achievement, power, affiliation, self-realization and recognition, after application of the Student t- test , we observed a large difference to the self .

With respect to the preferred means to obtain compensation and dedication to the task , acceptance of authority , acceptance of norms and values , requisition and expectation , only found significant differences in task engagement . It was also found that for all sample groups , the preferred means for workers compensation is dedication to the task, and a similar trend occurs in the second preferred medium is the requisition.

Key word: Motivation,power