

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**



**TESIS**

**" Motivación Laboral y Clima Laboral en Colaboradores de  
Seguridad de una Entidad Pública de Piura "**

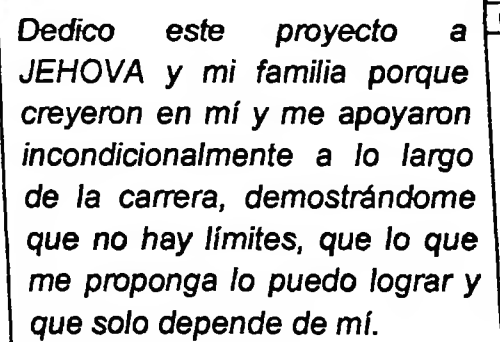
**PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR:  
Br. BEDREGAL LEÓN KARIN GIN**

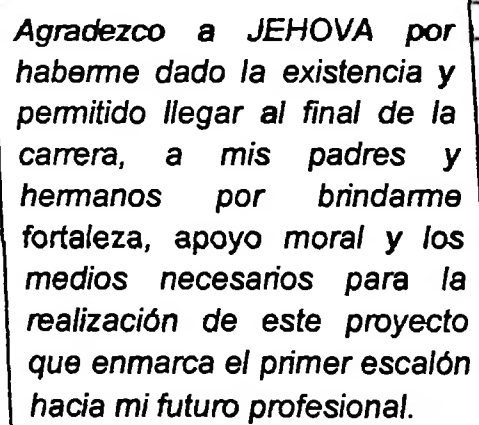
**ASESOR:  
Mg. OSCAR MANUEL VELA MIRANDA**

**PIURA - PERÚ  
2012**

**MOTIVACIÓN LABORAL Y CLIMA LABORAL EN  
COLABORADORES DE SEGURIDAD DE UNA ENTIDAD  
PÚBLICA DE PIURA.**



*Dedico este proyecto a JEHOVA y mi familia porque creyeron en mí y me apoyaron incondicionalmente a lo largo de la carrera, demostrándome que no hay límites, que lo que me proponga lo puedo lograr y que solo depende de mí.*



*Agradezco a JEHOVA por haberme dado la existencia y permitido llegar al final de la carrera, a mis padres y hermanos por brindarme fortaleza, apoyo moral y los medios necesarios para la realización de este proyecto que enmarca el primer escalón hacia mi futuro profesional.*

# PRESENTACION

Señores miembros del jurado

Cumpliendo con las disposiciones vigentes emanadas por el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela profesional de Psicología, someto a vuestro criterio profesional la evaluación del presente trabajo de investigación titulado "Motivación Laboral y Clima Laboral en colaboradores de seguridad de una entidad pública de Piura", elaborado con el propósito de obtener el título profesional de Licenciado en Psicología. El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre Motivación Laboral y Clima Laboral en colaboradores de seguridad de una entidad pública de Piura. Con la convicción de que se le otorgue el valor justo y mostrando apertura a sus observaciones, le agradezco por anticipado las sugerencias y apreciaciones que se le brinden a la investigación.

Piura, 22 de Agosto del 2012.

---

Karin Gin Bedregal León

# INDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
PRESENTACION	v
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
1. Introducción	12
1.1. Problema de investigación	15
1.1.1. Planteamiento del Problema	16
1.1.2. Formulación del problema	17
1.1.3. Justificación	17
1.1.4. Antecedentes	18
1.1.5. Objetivos	24
1.1.5.1. Objetivos Generales	24
1.1.5.2. Objetivos Específicos	24
1.2. Marco Referencial Científico	27
1.2.1. Marco Teórico	27
1.2.1.1. Motivación Laboral	27
1.2.1.1.1. Definiciones de Motivación	27
1.2.1.1.2. Teoría de la motivación intrínseca y extrínseca.	28
1.2.1.1.3. Teorías centradas en el contexto (conductuales).	30
1.2.1.1.4. Teoría del refuerzo o del condicionamiento operante.	30
1.2.1.1.5. Teorías de la satisfacción en el trabajo y de la motivación del trabajador.	31
1.2.1.1.6. Teoría de maslow.	31
1.2.1.1.7. Teoría de mayo.	32
1.2.1.1.8. Teoría de los factores de herzberg.	32
1.2.1.1.9. Modelo de McClelland.	33
1.2.1.1.10. Teoría "x" y teoría "y" de McGregor.	34
1.2.1.1.11. Teoría de campo de lewin.	34

1.2.1.1.12.	Teoría de la valencia – expectativa de vroom.	35
1.2.1.1.13.	Teoría de shein del hombre complejo.	35
1.2.1.2.	Clima Laboral	36
1.2.1.2.1.	Teoría del clima organizacional de litwin y stringer.	36
1.2.1.2.2.	Definiciones de clima	37
1.2.2.	Marco Conceptual	41
1.2.2.1.	Motivación Laboral	41
1.2.2.2.	Clima Laboral	41
2.	Marco Metodológico	42
2.1.	Hipótesis	43
2.1.1.	Hipótesis General	43
2.1.2.	Hipótesis Específica	43
2.2.	Variables e Indicadores	46
2.2.1.	Variables	46
2.2.2.	Indicadores	46
2.3.	Metodología	47
2.3.1.	Tipo de Investigación	47
2.3.2.	Diseño de Investigación	47
2.4.	Población – Muestra	48
2.5.	Instrumentos, Fuentes e Informantes	48
2.5.1.	Escala de Motivación de Sonia Palma Carrillo (MLPA)	48
2.5.2.	Escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo (CL-SPC)	52
2.6.	Técnicas y Procedimientos de recolección de Datos	54
2.6.1.	Técnicas	54
2.6.2.	Procedimiento	54
2.7.	Métodos de Análisis de Datos	54
3.	Descripción de Resultado	55
4.	Contrastación de Hipótesis	63
5.	Discusión de Resultados	67
6.	Conclusiones y Recomendaciones	72
6.1.	Conclusiones	73
6.2.	Recomendaciones	73

7. Referencias Bibliográficas	75
7.1. Referencias	76
7.2. Linkografía	78
8. Anexos	79
8.1. Anexo 1	80
8.2. Anexo 2	81

## INDICE DE TABLAS

### **Tabla N° 1:**

Relación entre Motivación Laboral y Clima Laboral en colaboradores de seguridad de una entidad pública de Piura..... 56

### **Tabla N° 2:**

Relación entre los indicadores de Motivación Laboral y Clima Laboral en colaboradores de seguridad de una entidad pública de Piura.....57

### **Tabla N° 3**

Nivel de Motivación Laboral en colaboradores de seguridad de una entidad pública de Piura.....58

### **Tabla N° 4**

Nivel de Clima Laboral en colaboradores de seguridad de una entidad pública de Piura.....59

### **Tabla N° 5**

Relación entre la Motivación Laboral la edad y el tiempo de empleo en colaboradores de seguridad de una entidad pública de Piura.....61



## **Tabla N° 6**

Relación entre el clima laboral la edad y el tiempo de empleo en colaboradores de seguridad de una entidad pública de Piura.....62

## **INDICE DE GRAFICOS**

### **GRAFICO N° 1:**

Nivel de Motivación Laboral en colaboradores de seguridad de una entidad pública en Piura.....58

### **GRAFICO N° 2:**

Nivel de Clima Laboral en colaboradores de seguridad de una entidad pública en Piura.....60

## RESUMEN

En la presente investigación se analizó la relación entre Motivación Laboral y Clima Laboral en colaboradores de seguridad de una entidad pública de Piura. Se trata de un estudio Descriptivo transeccional Correlacional, en la cual se trabajó con el universo muestral, es decir con toda la población (167 colaboradores). Para el análisis de los resultados se utilizó la fórmula de "r" de Pearson, en el cual se determinaron los niveles de Motivación Laboral y Clima Laboral; y a partir de los resultados se rechazó a la hipótesis general y de las 18 hipótesis específicas solo se aprobó a una, afirmando la relación estadísticamente significativa de los indicadores de Motivación Laboral como afiliación y los indicadores de Clima Laboral como supervisión, indicando que a mayor afiliación será mejor la supervisión, puesto que los colaboradores buscan relaciones cálidas y de amistad, para con los supervisores en la supervisión dentro de la actividad laboral, en relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario. Así mismo los instrumentos usados fueron; ESCALA DE MOTIVACION LABORAL (MLPA), para medir los niveles de Motivación Laboral y ESCALA DE CLIMA LABORAL (CL-SPC) para medir los niveles de Clima Laboral. Estas dos escalas nos permitieron conocer de manera cuantitativa que dentro de la organización la Motivación Laboral y Clima Laboral en los colaboradores de seguridad se encuentran por debajo de 0.05, indicando que dichas variables no mantienen relación significativa alguna.

**PALABRAS CLAVES:** Motivación Laboral, Clima Laboral y Colaboradores de seguridad.

## ABSTRACT

In the present study examined the relationship between work motivation and work climate security employees of a public entity of Piura. This is a descriptive study transeccional Correlational, where they worked with the sampling universe, ie the entire population (167 employees). For the analysis of the results we used the formula of "r" Pearson, in which levels were determined work motivation and work environment; and from the results the hypothesis was rejected general and specific hypotheses only 18 approved one, affirming the significant relationship between work motivation indicators as affiliation and Employee Satisfaction indicators as monitoring, indicating that the higher membership better supervision, revealing that employees seek warm and friendly relations to the supervisors in monitoring within the workplace, on support and guidance for tasks that are part of their daily work. Also the instruments used were; SCALE WORK MOTIVATION (MLPA), to measure the levels of work motivation and work climate SCALE (CL-SPC) to measure levels of Employee Satisfaction. These two scales allowed us to quantitatively know that within the organization work motivation and work climate security employees are below 0.05, indicating that these variables do not maintain any significant relationship.

**PALABRAS CLAVES:** Motivación Laboral, Clima Laboral y Colaboradores de seguridad.