

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL
TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL POLICIAL DE LA
COMISARÍA DEL DISTRITO DE SAN JERÓNIMO,
ANDAHUAYLAS, APURÍMAC, 2018**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en
Administración de Empresas

Presentado por

Br. ALFREDO PRADO CANCHARI

ANDAHUAYLAS – APURÍMAC – PERÚ

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL
TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL POLICIAL DE LA
COMISARÍA DEL DISTRITO DE SAN JERÓNIMO,
ANDAHUAYLAS, APURÍMAC, 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Br. ALFREDO PRADO CANCHARI

Asesor:

Mg. Raquel Alvarez Siguayro

ANDAHUAYLAS – APURÍMAC – PERÚ

2018



Universidad Nacional José María Arguedas

Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ACTA DE SUSTENTACIÓN

En el local de AUDITORIO DE CPAE, COOE ACADEMICA COZAHUACHO, de la Universidad Nacional José María Arguedas, en la ciudad de SAN JERÓNIMO, siendo las 9:00 horas del día 21 de DICEMBRE del año 2018, se reunieron el Mg. HENRY WILFREDO CEREDA CERNA Mg. ESTHER REYNA MERINO ASCOE y el Mg. CLINDA SAAÑA DÍAZ integrantes del Jurado Evaluador del Informe Final de Tesis Titulado: MOTIVACION LABORNAL Y SU RELACION CON EL TRABAJO DE EQUIPO DEL PERSONAL POLICIAL DE LA COMISARIA DEL DISTRITO DE SAN JERÓNIMO, ANDAHUAYLAS, AÑO 2018 cuyo autor es el Bachiller en ADMINISTRACION DE EMPRESAS ALFREDO PRADO CANCHARI, y su Asesor Mg. RAQUEL ALVAREZ SIQUAYRO, con el propósito de proceder a la sustentación y defensa de dicha tesis.

Luego de la sustentación y defensa de la Tesis, el Jurado Evaluador ACORDÓ: APROBAR por UNANIMIDAD, al Bachiller en ADMINISTRACION DE EMPRESAS, ALFREDO PRADO CANCHARI, obteniendo la siguiente calificación y mención:

Nota en escala vigesimal		Mención
Números	Letras	
<u>14</u>	<u>CATORCE</u>	<u>BUENO</u>

En señal de conformidad, se procede a la firma de la presente acta en tres (03) ejemplares.


 Mg. Henry W. Ayres Cerro
 DOCENTE
 CLAD: 03541


 Mg. Esther Reyna Merino Ascoe
 DOCENTE
 CLAD: 09018


 Lic. Olimpia Saaña Díaz
 DOCENTE

DEDICATORIA

Al señor nuestro creador, a mi querida hija Staycie Kumary Prado Jaime, y a mis padres, por ser mi inspiración de seguir superándome personal y profesionalmente y haberme comprendido mi ausencia y desatención cuando tuve que dedicarme a mi estudio y ejecución de la tesis.

AGRADECIMIENTO

A los académicos que nos transmitieron sus conocimientos, aporte importante para la finalización de la investigación.

Al personal policial de la Comisaria de San Jerónimo, quienes colaboraron en la concreción del trabajo de investigación.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
ÍNDICE DE ANEXOS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	13
CAPITULO I: PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. Planteamiento del problema.....	14
1.2. Formulación del problema	16
1.3. Delimitación de la investigación.....	16
1.3.1. Delimitación espacial.....	16
1.3.2. Delimitación temporal	16
1.3.3. Delimitación teórica	17
1.4. Justificación.....	17
1.4.1. Justificación teórica	17
1.4.2. Justificación social.....	17
1.4.3. Justificación metodológica.....	17
1.5. Objetivos.....	18
CAPITULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
2.1. Antecedentes.....	19
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	19
2.1.2. Antecedentes Nacionales	22
2.1.3. Antecedentes Locales	24
2.2. Marco teórico	26
2.2.1. Motivación	26
2.2.2. Trabajo en equipo.....	35

2.3. Marco conceptual	44
CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	46
3.1. Hipótesis	46
3.1.1. Hipótesis general	46
3.1.2. Hipótesis específicas	46
3.2. Variables	46
3.3. Operacionalización de variables	46
3.4. Metodología	47
3.4.1. Enfoque	47
3.4.2. Tipo de Investigación	47
3.4.3. Diseño de Investigación	48
3.5. Población y muestra de estudio	49
3.5.1. Población	49
3.5.2. Muestra	49
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
3.6.1. Técnica	50
3.6.2. Instrumento	50
3.7. Métodos de análisis de datos	51
3.7.1. Análisis cualitativo	51
3.7.2. Análisis cuantitativo	51
CAPITULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	54
4.1. Resultados de la investigación	54
4.1.1. Fiabilidad (Alfa de Cronbach)	54
4.1.2. Frecuencias	55
4.2. Contrastación de hipótesis	63
CAPITULO V: DISCUSIÓN	65
CONCLUSIÓN	67
RECOMENDACIÓN	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
ANEXOS	71

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de variable Motivación Laboral.....	46
Tabla 2: Operacionalización de variable Trabajo en equipo	47
Tabla 3: Número de policías en la comisaria.....	49
Tabla 4: Valores de confiabilidad*	54
Tabla 5: Fiabilidad de instrumentos utilizados en la recolección de datos	55
Tabla 6: Niveles de motivación laboral	55
Tabla 7: Niveles de la dimensión logro.....	56
Tabla 8: Niveles de la dimensión poder.....	57
Tabla 9: Niveles de la dimensión afiliación	58
Tabla 10: Niveles del trabajo en equipo	59
Tabla 11: Niveles de la dimensión integración	60
Tabla 12: Niveles de la dimensión organización.....	61
Tabla 13: Niveles de la dimensión interacción	62
Tabla 14: Contrastación de Hipótesis general.....	64

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Esquema de diseño de investigación correlacional	48
Figura 2: Niveles de motivación laboral.....	56
Figura 3: Niveles de la dimensión logro.....	57
Figura 4: Niveles de la dimensión poder	58
Figura 5: Niveles de la dimensión afiliación	59
Figura 6: Niveles de la variable trabajo en equipo.....	60
Figura 7: Niveles de la dimensión integración.....	61
Figura 8: Niveles de la dimensión organización.....	62
Figura 9: Niveles de la dimensión interacción	63

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	72
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables.....	73
Anexo 3: Matriz de instrumento de recolección de datos	74
Anexo 4: Instrumento de recolección de datos	76
Anexo 5: Validación de expertos.....	78
Anexo 6: Autorización de la investigación.....	81
Anexo 7: Evidencia fotográfica.....	82
Anexo 8: Base de datos.....	84

RESUMEN

En la investigación que titula: La motivación laboral y su relación con el trabajo en equipo del personal policial de la comisaría del distrito de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2018, el objetivo fue encontrar la relación entre la motivación laboral y el trabajo en equipo, es un estudio básico de nivel correlacional, diseño de investigación no experimental transaccional correlacional, bajo el enfoque cuantitativo. Fueron 31 efectivos policiales los que conformaron la población, se decidió encuestar a toda la población, encuesta que estuvo compuesta por 2 cuestionarios con 15 ítems cada uno. Se comprobó su validez a través del juicio de expertos y la confiabilidad con alfa de Cronbach, con un coeficiente de 0,815 para la variable motivación laboral y 0,825 para la variable trabajo en equipo, valores que demuestran la alta confiabilidad del instrumento. El resultado obtenido es la confirmación de la hipótesis general en un nivel de confianza del 99%, la motivación laboral se relaciona significativamente con el trabajo en equipo del personal policial de la comisaría del distrito de San Jerónimo Andahuaylas, Apurímac, el valor del Rho de Spearman de 0.997**, revela que existe una correlación positiva muy fuerte.

Palabras clave:

Motivación laboral, trabajo en equipo.

ABSTRACT

In the research titled: Work motivation and its relationship with the teamwork of the police personnel of the San Jerónimo district police station, Andahuaylas, Apurímac, 2018, the objective was to find the relationship between work motivation and team work, is a basic study of correlational level, design of non-experimental correlational transactional research, under the quantitative approach. There were 31 police officers who formed the population, it was decided to survey the entire population, a survey that was composed of 2 questionnaires with 15 items each. Its validity was verified through expert judgment and reliability with Cronbach's alpha, with a coefficient of 0.815 for the labor motivation variable and 0.825 for the teamwork variable, values that demonstrate the high reliability of the instrument. The result obtained is the confirmation of the general hypothesis at a level of confidence of 99%, the work motivation is significantly related to the team work of the police personnel of the San Jerónimo Andahuaylas district police station, Apurímac, the value of the Rho de Spearman of 0.997 **, reveals that there is a very strong positive correlation.

Keywords:

Work motivation, team work.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación se orienta en establecer la relación existente entre motivación laboral y trabajo en equipo en el personal policial de la comisaría del distrito de San Jerónimo Andahuaylas, Apurímac, entendiendo que trabajando en equipo es cuando realmente se consiguen grandes resultados para la organización. Por ello, es muy importante identificar el grado de motivación de los elementos policiales, para que cada uno cumpla con sus funciones.

Sobre los supuestos teóricos de la motivación laboral y el trabajo en equipo y aplicando la metodología de la investigación científica se construyó la investigación, la misma que se estructura en capítulos a saber:

En el Capítulo I, se explica el planteamiento del problema, se formula el problema general y específicos, se observa también al objetivo general y específicos, su delimitación y justificación también se incluye.

En el Capítulo II, exponemos los antecedentes correspondientes a otras investigaciones, se sustenta teóricamente las variables estudiadas con autores e investigaciones anteriores y se incluye los términos más utilizados.

En el Capítulo III, se desarrolló la metodología de la investigación, donde encontramos el tipo, nivel y diseño de la investigación, hipótesis, población, muestra, técnicas e instrumentos para recolectar datos, y el método de análisis de los datos.

En el Capítulo IV, mostramos los resultados obtenidos, expresados en tablas de frecuencias y figuras, así como, la contrastación estadística de la hipótesis con la correlación de Spearman.

En el Capítulo V, mostramos la discusión de los resultados.

Al final del trabajo investigativo se muestran las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos. En ese sentido se espera que el presente trabajo de investigación permita orientar a mejorar la gestión en la institución policial.

CAPITULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Nadie discute de los beneficios del trabajo en equipo, sin embargo, en la actualidad algunas organizaciones presentan equipos de trabajo desorganizados, con baja motivación que no toman en cuenta alinear los objetivos personales a los objetivos de la organización, situación que impide que se llegue a alcanzar los objetivos planteados.

Se debe tener en cuenta los valores, ideas, formas de hacer las cosas y de comunicación, porque pueden establecer lazos de convivencia muy complejos, dado que no todos los individuos trabajan de la misma manera, ni al mismo ritmo; lo que produciría que los objetivos no se cumplan o se alcancen en otros tiempos, fuera de lo planificado y de lugar, causando desmotivación, rendimientos bajos de desempeño y altos índices de rotación de personal, esto denota la importancia de identificar claramente las habilidades y capacidades de cada miembro de la organización para aprovechar sus destrezas y habilidades, que posibilite asignar diferentes tareas y labores a un grupo de trabajo..

Es en ese contexto se desarrolla esta investigación, pretendiendo establecer la relación existente entre motivación laboral y trabajo en equipo del personal policial en una comisaría del Perú, La Policía Nacional del Perú (PNP), en nuestro país, es la institución tutelar del Estado que tiene como misión garantizar la seguridad y tranquilidad pública, así como la paz social en todo el territorio.

Si la labor de la Policía Nacional del Perú como institución es garantizar el orden interno en nuestro país, se hace necesario que la imagen que proyecta ante la ciudadanía sea de confianza, respeto y paz social, en tal sentido, es necesario que se atienda aquellos aspectos que produzcan buenas condiciones para el desempeño de sus funciones entre

otros beneficios, situación que mantendría motivados a los efectivos policiales y los ayude desempeñarse mejor.

No obstante, en los últimos años se percibe un incremento importante de apreciaciones y opiniones negativas del trabajo del efectivo policial, como consecuencia de factores sociales que empañan el verdadero trabajo y al verdadero policía, las Políticas de Estado no han generado los cambios deseados, la desestabilización del orden interno ha marcado la forma de ver el trabajo policial.

La inseguridad que percibe la población peruana en particular en el distrito de San Jerónimo - Andahuaylas en la región Apurímac, es cada vez más recurrente, como en otras regiones del país, a esto se acompaña la carencia de policías en la ciudad, el incremento de algunos malos efectivos policiales que se vinculan a la delincuencia común, etc.; situación que agrava la imagen de la institución y del efectivo policial, esto conduciría a que el personal policial no esté motivado con su institución, ni con su trabajo.

Lo expuesto entonces, asocia la motivación de los efectivos policiales con su labor diaria, donde se hace necesario la formación de equipos de trabajo para mejorar su desempeño, el policía tiene uno de los trabajos más difíciles y riesgosos, es de necesidad relevante la constitución de equipos de trabajo eficientes, no siendo este el caso de la comisaría de San Jerónimo, se observa descoordinación, falta de cooperación, falta de integración, etc., claro que esto es debido fundamentalmente a la carencia de motivación que potencie esa entrega en el servicio, es en esta medida que se considera pertinente llevar a cabo la investigación cuyo problema se centra en la motivación laboral y el trabajo en equipo.

Por lo expresado, se formularon los problemas de investigación a resolver, los objetivos a alcanzar y la hipótesis que resuelvan la problemática planteada.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida la motivación laboral se relaciona con el trabajo en equipo del personal policial de la comisaría del distrito de San Jerónimo Andahuaylas, Apurímac, 2018?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo es la motivación laboral del personal policial de la comisaría del distrito de San Jerónimo Andahuaylas, Apurímac, 2018?
- ¿Cómo es el trabajo en equipo del personal policial de la comisaría del distrito de San Jerónimo Andahuaylas, Apurímac, 2018?

1.3. Delimitación de la investigación

1.3.1. Delimitación espacial

El lugar donde se realizó la investigación, consigna ciertos elementos geográficos específicos (Carrasco, 2008), que se detallan:

- Región: Apurímac
- Provincia: Andahuaylas
- Distrito: San Jerónimo
- Lugar: Comisaria distrital de San Jerónimo

1.3.2. Delimitación temporal

Carrasco (2008), refiere esto al periodo de tiempo en que ocurrieron los hechos y del cual serán tomados, para el caso de la motivación laboral y trabajo en equipo en los efectivos policiales de la comisaría de San Jerónimo, nos abocaremos a los hechos ocurridos hasta el tercer trimestre del año 2018.

1.3.3. Delimitación teórica

El estudio realizado se enmarca en temas que tiene que ver con la motivación laboral y el trabajo en equipo, donde se analizan definiciones, conceptos, principios, ventajas y otros elementos, para ampliar los conocimientos y establecer sus dimensiones.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

Se justifica por estudiar dos temáticas llamadas variables muy importantes para la buena gestión de cualquier organización, en este caso por tratarse de una comisaria que tiene una función social relevante de justicia y paz, en ese entender la motivación laboral y el trabajo en equipo, son las teorías que serán analizadas de manera detallada con el objetivo de actualizar y aportar conocimientos para el desarrollo de la institución policial, y de los miembros que la componen.

1.4.2. Justificación social

Porque implica conocer la motivación laboral de los efectivos policiales y de qué manera se relacionan con el trabajo en equipo en la comisaria de San Jerónimo en Andahuaylas-Apurímac, esto repercute en la población jeronimiana con las acciones de mejora que pueda desarrollar la institución.

1.4.3. Justificación metodológica

La investigación utilizó métodos y procedimientos propios de la investigación científica, utilizó técnicas e instrumentos que se validaron, siendo confiables para replicar en otras investigaciones parecidas, estos instrumentos produjeron resultados que ayudaron a resolver la problemática planteada, la rigurosidad de los procesos justifica la investigación realizada.

1.5. Objetivos

Objetivo general

Establecer la relación existente entre la motivación laboral y el trabajo en equipo del personal policial de la comisaría del distrito de San Jerónimo Andahuaylas, Apurímac, 2018

Objetivos específicos

- Identificar la motivación laboral del personal policial de la comisaría del distrito de San Jerónimo Andahuaylas, Apurímac, 2018

- Conocer el trabajo en equipo del personal policial de la comisaría del distrito de San Jerónimo Andahuaylas, Apurímac, 2018

CAPITULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Gonzales (2015). *Trabajo en equipo y satisfacción, estudio realizado con personal de operaciones de telemarketing de Transactel*. (Tesis para optar título profesional). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango - Guatemala. Concluyendo en:

1. Se estableció que sí existe relación entre trabajo en equipo y la satisfacción laboral.
2. Los miembros del staff indican que su buena relación entre compañeros se relaciona con la unión y suma de esfuerzos para lograr los objetivos laborales.
3. A pesar de la gran cantidad de personas que son parte de Claro RD, el trabajar en equipo, desarrolla un sentido de pertenencia hacia la empresa y esto provoca una mejor satisfacción laboral y genera deseos de permanecer más tiempo dentro de la organización. Esto se confirma con los resultados obtenidos acerca del tiempo que desean permanecer dentro de la organización, el 56% manifiesta deseos de quedarse por lo menos 4 años más, el 24% indica que 2 años y el 20% por lo menos un año más.
4. Existe satisfacción laboral y trabajo en equipo, pero es necesario mejorar el trabajo en equipo, uno de los puntos débiles es la comunicación entre las diferentes unidades que conforman todo el equipo.

Pila (2012). *La motivación, estudio descriptivo de algunas variables*. (Tesis de grado). Universidad de Valladolid. Valladolid - España. Concluyendo en:

1. La retribución económica es una parte importante, ya que como podemos observar es el motivo de abandono del trabajo por un 45 % de los entrevistados, pero el salario emocional o motivador es fundamental, y como observamos en el gráfico el 55% de los entrevistados abandonarían su trabajo por un mal ambiente laboral.
2. Como mejorar su situación personal dentro de la empresa, el 60% de las personas entrevistadas optaba por reconocimiento y remuneración económica, el 30 % a las relaciones interpersonales y remuneración, y el 10% al reconocimiento y la disposición de recursos.
3. El mayor porcentaje es para el reconocimiento y la remuneración económica, el segundo porcentaje sería para las relaciones interpersonales y remuneración, en ambos porcentajes mayoritarios se encuentra el elemento salario, pero también los entrevistados valoran el reconocimiento en su trabajo y las relaciones interpersonales como aportación del desarrollo de su trabajo, aunque no sea un salario retribuido económicamente. Debemos tener en cuenta que el 75% de los entrevistados soportaba cargas hipotecarias, familiares o ambas, por esta condición siempre se va a existir una mayor tendencia a valorar la remuneración económica.
4. No sirve retribuir económicamente a una persona si no está motivada y no desempeña su trabajo en la búsqueda de la consecución de los objetivos de la empresa. Las personas valoran su buena relación con su superior o jefe un 65%, y lo atribuyen a la autonomía para desarrollar su trabajo, al respeto y con mayor porcentaje al reconocimiento de parte del superior o jefe de su trabajo.
5. Las personas que valoraban mala su relación con su superior o jefe lo atribuyen a la falta de reconocimiento. Los trabajadores exponen que el reconocimiento de su superior o jefe es un elemento motivador para la realización de su trabajo, la inversión en estos elementos motivadores no tiene gasto económico, pero sí gran repercusión en los trabajadores y en consecuencia en su desarrollo del trabajo.
6. El trabajador necesita sentirse reconocido tanto por su jefe o directivo como por sus compañeros, por lo que su reconocimiento o diferenciación del resto de los trabajadores, actuará como elemento motivador para él.

7. Respecto al volumen de la empresa, (pequeña, mediana y grande) no se han observado datos significativos en las valoraciones de los trabajadores según el volumen en la empresa que trabajan.
8. Los entrevistados valoraron como elementos motivadores un buen salario y un trabajo estable con un 40 %, un 15% buen salario y posibilidades de promoción, un 15 % jornada laboral cómoda y trabajo estable, y un 25 % jornada laboral cómoda y buen clima laboral. Estas características de estabilidad, promoción, jornada laboral cómo o buen clima laboral no derivan en un gran gasto económico, sin embargo, son motivadores de productividad y mejora del desempeño.
9. Para el trabajador la parte económica solo es una parte de lo que le aporta su trabajo. Por ello se debe fomentar el reconocimiento laboral, mejorar el clima laboral y apostar por el sentimiento de autonomía y responsabilidad del trabajador.
10. La satisfacción y motivación de los trabajadores se encuentra totalmente vinculada a la productividad y a la satisfacción del cliente por lo que directamente está vinculada a la productividad de la empresa o consecución de objetivos.
11. Se debe tomar en cuenta los factores que involucra el equilibrio adecuado para la persona en aspectos familiares y extralaborales, que finalmente aporta a la motivación y bienestar.
12. El salario emocional es primordial para la consecución de objetivos de las empresas, el valor humano es el valor de las empresas.
13. Se realiza una segunda entrevista para recoger información sobre los beneficios o ventajas que tienen los trabajadores por formar parte de la organización o la empresa.
14. Primero, se observa que la mayoría de los entrevistados que disponen de estos beneficios extrasalariales son trabajadores de empresas medianas y grandes empresas.
15. Segundo, se encontró dificultad para que el entrevistado expusiera todos los beneficios extrasalariales que le aporta la empresa.
16. En un principio de la entrevista, cuando se desarrollaban los distintos beneficios extrasalariales, el entrevistado los valoraba respecto a otros trabajadores de otras empresas, y los expresaban como un elemento de motivación o un elemento de diferenciación positivo de su empresa.

17. Según se desarrolló la entrevista, se observa al entrevistado caracterizando estos beneficios como obligación formal de la empresa, eliminando el carácter motivacional de los mismos.
18. El trabajador aspira a obtener de su trabajo unos beneficios económicos y extrasalariales y una vez obtenidos, esa posición pasa de ser la deseada a la posición habitual, por lo que el trabajador continuamente deseará que su trabajo le aporte continuamente nuevos beneficios, ya sean económicos y/o beneficios extrasalariales.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Ríos (2017). *El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital "Alto de la alianza", en el año 2015.* (Tesis para optar título profesional). Universidad Privada de Tacna. Perú. Concluyendo en:

1. Se logró comprobar la existencia de relación donde el trabajo en equipo influye significativamente con el desempeño laboral puesto que el valor de la prueba de homogeneidad del chi-cuadrado fue de 12.644 y con un valor $p= 0.002$, valor inferior al nivel de significancia del 5%.
2. El nivel de trabajo en equipo es adecuado con una media de 85.75 pero con varios valores que están en la zona de nivel regular, de las 49 personas de las 88 encuestadas señalan que perciben un nivel adecuado y 39 personas indican que es regular. El trabajo en equipo fue medido a través de 5 indicadores donde la media de comunicación fue de 3.18, se considera que existe un nivel regular de comunicación dentro y fuera del Área; innovación 3.28, se considera que existe un nivel regular de búsqueda de nuevas formas de desarrollar sus funciones; algunas decisiones de su área y de la entidad; cooperación 3.54 se considera que existe un nivel regular de cooperación en el desarrollo de las tareas encargadas y espíritu de equipo 3.4, se considera que existe un nivel regular de espíritu de equipo en la entidad.
3. El nivel de desempeño laboral es adecuado con una media de 52.10 pero con varios valores que están en la zona de nivel regular, 59

personas de las 88 encuestadas señalan que su desempeño laboral es adecuado y 28 personas indican que es regular. El desempeño laboral fue medido a través de 4 indicadores donde la media de satisfacción del usuario fue de 3.52, se considera que existe un nivel regular de satisfacción de parte de los usuarios por la eficiencia en albor edil; labor en el área 3.49, se considera que existe un nivel regular de eficiencia y productividad en la tareas encargadas; logros laborales 3.55, se considera que existe un nivel regular de los logros o éxitos afines al desempeño de sus funciones; crecimiento personal 3.34 se considera que existe un nivel regular de apoyo de la entidad que impulse la mejora o crecimiento personal

Tejada (2017). *Motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima – 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú. Concluyendo en:

1. Existe una moderada relación positiva y significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima – 2016, determinada por el Rho de Spearman 0.456, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$,
2. Existe alta relación alta positiva y significativa entre la necesidad al logro y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016. Determinada por el Rho de Spearman 0.756, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$
3. Existe relación alta positiva y significativa entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016. Determinada por el Rho de Spearman 0.820, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$
4. Existe relación alta positiva y significativa entre la necesidad al poder y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016. Determinada por el Rho de Spearman 0.706, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$

2.1.3. Antecedentes Locales

Román (2017). *Relación de la motivación bifactorial con el compromiso organizacional del personal administrativo de la dirección de salud Apurímac II, Andahuaylas, región de Apurímac*. (Tesis para optar título profesional). Universidad Nacional José María Arguedas. Apurímac - Perú. Concluyendo en:

1. Sobre la manera en que se relacionan la motivación bifactorial con el compromiso organizacional, existe relación positiva baja, puesto que el valor obtenido en el coeficiente Rho de Spearman es ($r = ,302^{**}$, $p = ,000 < ,05$).
2. Sobre la manera en que se relacionan el factor motivacional con el compromiso afectivo, existe una relación positiva baja.
3. Sobre la manera en que se relacionan el factor motivacional con el compromiso normativo, existe una relación positiva moderada, puesto que el valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,469^{**}$, $p = ,000 < ,05$).
4. Sobre la manera en que relacionan el factor motivacional con el compromiso de continuidad, existe una relación positiva muy baja puesto que el valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman es ($r = ,134^*$, $p = ,000 < ,05$).
5. Sobre la manera en que relacionan el factor de higiene con el compromiso afectivo, existe una relación positiva baja puesto que el valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,333^{**}$, $p = ,000 < ,05$).
6. Sobre la manera en que relacionan el factor de higiene con el compromiso normativo, existe una relación positiva baja, puesto que el valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman es ($r = ,333^{**}$, $p = ,000 < ,05$).
7. Sobre la manera en que se relacionan el factor de higiene con el compromiso de continuidad, existe una relación positiva muy baja.
8. Los trabajadores comprometidos son más creativos, más productivos y más dispuestos a hacer esfuerzos para que las organizaciones en las que trabajan, y de las que se sienten parte activa, sean competitivas. Por eso, es de suma importancia que las empresas

conozcan el nivel de compromiso de sus empleados y los mecanismos a su alcance para que esos empleados trabajen con un alto nivel de pertenencia al grupo y consecuentemente con altos niveles de retención (Balain y Sparrow, 2009). El compromiso en el trabajo es importante tanto para el trabajador como para la empresa, porque cuando existe ganan las dos partes.

Reynaga (2015). *Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas*. (Tesis para optar título profesional). Universidad Nacional José María Arguedas. Apurímac - Perú. Concluyendo en:

1. El valor de "sig" es de 0.000 es menor a 0.05 el nivel de significancia, se afirma que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal del Hospital, la correlación de Spearman es 0.488 que indica ser correlación positiva moderada.
2. El valor de "sig" es de 0.011 es menor a 0.05 el nivel de significancia, se afirma que existe relación significativa entre la dimensión intensidad y participación del empleado en el Hospital, la correlación de Spearman es 0.245 que indica ser correlación positiva baja.
3. El valor de "sig" es de 0.630 es mayor a 0.05 el nivel de significancia, se afirma que no existe relación significativa entre la dimensión dirección y formación de desarrollo profesional en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas.
4. El valor de "sig" es de 0.004 es mayor a 0.05 el nivel de significancia, se afirma que existe relación significativa entre la dimensión persistencia con el ambiente de trabajo en el Hospital, la correlación de spearman es 0.283 que indica ser correlación positiva baja.
5. El proceso motivacional puede ser visto como un ciclo que va desde la conciencia de una necesidad hasta el logro de los incentivos que la satisfacen; la motivación puede ser abordada desde distintas perspectivas; por lo tanto, observarse a partir de las fuerzas que la energizan (motivación extrínseca y motivación intrínseca).

2.2. Marco teórico

2.2.1. Motivación

La motivación es el elemento principal para conseguir el éxito de una organización, dado que gracias a esta depende en gran medida la consecución de los objetivos planteados, sin embargo, lo cierto es que todavía hay muchos responsables de las organizaciones no han visto la importancia de estas cuestiones y practicando una gestión que no tiene en cuenta al factor humano, por tanto, encontrar la manera de motivar e incentivar a los empleados es esencial para cualquier empresa.

2.2.1.1. Definición

Los factores aprendidos influyen de modo decisivo en la aparición de muchos motivos. También es un factor importante la interpretación de lo que ocurre a nuestro alrededor. A partir de lo anterior se puede definir motivación como el concepto que usamos al describir las fuerzas que actúan sobre un organismo o en su interior para que inicie y dirija la conducta. Dos aspectos fundamentales de la conducta motivada son: la intensidad y la persistencia. Las conductas más intensas se consideran resultado de una motivación mayor. Y, en efecto, una conducta muy motivada persistirá, aunque tenga poca intensidad. El concepto de motivación nos ayuda a explicar por qué la conducta se realiza en una situación y no en otra (Petri & Gorum, 2006).

Así mismo Robbins y Judge (2009) definen la motivación como el resultado de la interacción de los individuos con la situación. También agregan que son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo.

Peiró & Prieto (2007) también comentan una definición muy similar a la anterior, refiriéndose a la motivación humana

como un proceso psicológico relacionado con el impulso (amplitud), dirección y persistencia de la conducta.

Para Reeve (2010), la motivación se refiere a aquellos procesos que dan energía y dirección al comportamiento. Energía implica que la conducta tiene fortaleza; dirección, que tiene propósito, que se dirige o guía hacia el logro de algún objetivo o resultado específico.

2.2.1.2. Motivación laboral

En el proceso de desempeño en el trabajo intervienen además de las habilidades, destrezas, aptitudes y conocimientos, procesos psíquicos de carácter motivacional como el interés, la voluntad, la intención de realizar el trabajo, etc. Desde esta perspectiva, Campbell y Pritchard (1976, citado por Peiró et al., 2007) han señalado que la acción dirigida a objetivos relacionada con el desempeño en el trabajo está en función de fenómenos cognitivos como la comprensión de la tarea, las aptitudes, o el estilo de procesar la información; otros de tipo motor como las destrezas; y otros de carácter motivacional, como la voluntad, el interés o el valor.

Para Newstrom (2011), la motivación del trabajo es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de ciertas maneras. Desde un punto de vista ideal, estas conductas se dirigirán al logro de una meta organizacional. La motivación del trabajo es una combinación compleja de fuerzas psicológicas dentro de cada persona, y en los empleados tiene un interés vital en tres elementos de ella:

- Dirección y enfoque de la conducta (factores positivos son la confiabilidad, creatividad, sentido de ayuda, oportunidad; factores disfuncionales son los retrasos, ausentismo, retiro y bajo desempeño).

- Nivel del esfuerzo aportado (contraer compromiso pleno con la excelencia, en lugar de hacer apenas lo suficiente para salir adelante).
- Persistencia de la conducta (mantener repetidas veces el esfuerzo en contraste con su abandono prematuro).

Así mismo, Furnham (2011) dice que hay varias razones evidentes en sí mismas por las que las personas trabajan: el trabajo es una fuente de recursos, de actividad y de estímulos, de contactos sociales, una forma de organizar el tiempo y una fuente de realización y crecimiento personal. Casi todo el mundo decide trabajar debido a las recompensas explícitas e implícitas que proporciona.

No obstante, las personas experimentan diferentes niveles y tipos de motivación para trabajar. Los empleados necesitan recursos para estar motivados y confiados en su propia eficacia, sobre todo en la cambiante vida laboral que se experimenta hoy en día (Katariina, Pertti y Jukka, 2012).

Franco et al. (2002, citado por Khan, Riaz y Rashid, 2011) definen la motivación en el trabajo como el grado en que un individuo ejerce su voluntad y mantiene un esfuerzo hacia el logro de las metas organizacionales.

Peiró et al. (2007), Newstrom (2011) y Furnham (2011) manejan respecto de la motivación laboral tanto aspectos internos como externos. Es decir, existe una dinámica de interacción entre la persona y su trabajo, que vendría determinada tanto por las demandas y recursos que plantea en el trabajo, como por las demandas y recursos que la persona posee y que intenta satisfacer y aplicar en su trabajo. Cuanto mayor sea el ajuste entre las características y objetivos del trabajo y de la persona, mayor será el ajuste entre las demandas y recursos que ofrece el trabajo y la persona, cuyo resultado sería una serie de beneficios tanto personales (recompensas

valoradas, satisfacción laboral, autoestima, autodeterminación, estatus, etc.), como laborales (mejora de la calidad y la cantidad de trabajo).

La conducta motivada en el trabajo se puede identificar en dos grandes conjuntos de aspectos del trabajo que son motivadores de la conducta laboral, siendo recursos que puede utilizar la empresa para motivar a sus trabajadores. Estos conjuntos son: los motivadores del entorno laboral y los motivadores del contenido del trabajo. Los primeros hacen referencia a las características del ambiente en donde tiene lugar la actividad laboral y son de naturaleza material y social. Por su parte, el contenido del trabajo refiere a aquellos aspectos del trabajo relacionados directamente con la actividad requerida para su desempeño. Se trata del conjunto de atributos y características que posee la actividad del trabajo en sí misma. En un estudio realizado por Khan et al. (2011) entre 105 empleados pakistaníes, tanto de organizaciones públicas como privadas, apoya la evidencia de que las condiciones de trabajo y el crecimiento de la carrera (motivadores extrínsecos), así como el contenido del trabajo (motivadores intrínsecos) tienen un fuerte impacto en la motivación laboral de los trabajadores.

2.2.1.3. Teorías motivacionales

Robinson y Judge (2013) explican que se formularon cinco teorías durante la década de 1950, sobre la motivación de los colaboradores de una organización, ya que estas representan el fundamento de donde surgieron las formas de motivación sobre los individuos, las teorías más conocidas son:

A. Teoría de la jerarquía de las necesidades

La teoría de la motivación mejor conocida como la jerarquía de las necesidades, establecida por Abraham Maslow, quien determinó la hipótesis de que, dentro de cada individuo o

sujeto, existe una jerarquía de cinco necesidades entre estas se pueden encontrar

- Fisiológicas. Esta incluye hambre, sed, refugio, y otras necesidades corporales, del individuo.
- Seguridad. En esta abarca el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales.
- Sociales. Se pueden encontrar el efecto, el sentido por pertenencia, la aceptación y la necesidad.
- Estima. Encontramos lo que son los factores internos como el respeto que tiene la persona a sí mismo, la autonomía y el logro; y factores externos como el estatus, el reconocimiento y la atención.
- Autorrealización. Es el impulso para convertirse en aquello que el individuo es capaz de ser; incluye el crecimiento y el desarrollo del propio potencial.

Un factor importante que se debe saber es que las necesidades no se van a satisfacer por completo, y saber que aquella que alcanza un nivel deja de motivar, si la misma está bastante complacida, la siguiente se vuelve dominante. Según Maslow si se desea motivar a un individuo se necesita entender y saber en qué nivel de la jerarquía se encuentra esa persona y concentrarse en el nivel de esta satisfacción

B. Teorías X y Y

Douglas McGregor, citado por Robinss y Judge (2013) estableció dos visiones diferentes en las personas una negativa en esencia, llamada teoría X en esta teoría presupone que el trabajador es pesimista, es rígido y con una aversión innata al trabajo evitándolo si es posible.

Y la otra básicamente positiva denominada Y, ya que se caracteriza por considerar al trabajador como el activo más importante de la empresa se conoce como una persona dinámica, flexible y optimista. Después de estudiar la manera en que los gerentes se relacionaban con los empleados

McGregor determinó, que los puntos de vistas que aquellos tenían acerca de las naturalezas los seres humanos se basan en ciertas suposiciones que moldean su comportamiento. Los gerentes que están a favor de la teoría X creen que a los empleados les disgusta de modo inherente al trabajo por lo que deben ser dirigidos incluso coaccionados a realizarlo.

Quienes se basan en la teoría Y suponen que los empleados consideran el trabajo algo tan natural como el descanso o el juego por lo que la persona promedio aprenderá a aceptar incluso a buscar la responsabilidad. La teoría Y señala que las necesidades de orden superior dominan a los individuos. Incluso McGregor llegó a pensar que los supuestos de la teoría Y eran más válidos que los de la teoría X. Por consiguiente, estableció que la idea como toma de decisiones participativa, los trabajos de responsabilidad y desafiantes y las buenas relaciones grupales servían para maximizar la motivación de un individuo en una empresa en su trabajo.

C. Teoría de los dos factores

La relación de un colaborador con el trabajo es fundamental y que la actitud de las personas hacia su puesto de trabajo puede determinar el éxito o el fracaso.

La teoría de los dos factores también se denomina teoría de motivación e higiene. Ya que esta teoría relaciona factores intrínsecos con la satisfacción laboral y relaciona factores extrínsecos con la insatisfacción. Durante los factores de higiene factores como la política y la administración de la compañía, la supervisión el salario se verán si son adecuados para un puesto mantienen tranquilos a los colaboradores, si dichos factores son los adecuados las personas no estarán insatisfechas.

D. Teoría de las necesidades de McClelland

Durante esta teoría se determina que el logro, el poder y la afiliación estas tres necesidades importantes ya que ayudan a explicar la motivación.

- Necesidad de logro. Esta necesidad es el impulso por salir adelante, por tener éxito con respecto a un conjunto de estándares y por luchar para alcanzar y llegar a triunfar.
- Necesidad del poder. Necesidad de hacer que los individuos se comporten de una manera que no se lograría con ningún otro medio.
- Necesidad de afiliación. Deseo de tener relaciones interpersonales amigables, cercanas y sociables.

E. Teoría del aprendizaje

Jones y George (2006) definen que en la manera en que se aplican a las organizaciones, es que los administradores pueden calificar la motivación y el desempeño de los empleados por la forma en que vinculan los resultados que estos obtienen con la realización de comportamientos deseados en una organización y el logro de las metas. Esta teoría se enfoca en los vínculos entre el desempeño y los resultados de la motivación. Se puede definir el aprendizaje como un cambio relativamente permanente en el conocimiento o comportamiento de una persona, que resulta de la experiencia o la práctica.

El aprendizaje tiene lugar importante en las organizaciones si la gente aprende a conducirse de cierta manera para llegar a tener ciertos resultados. Por ejemplo, un individuo aprende a tener un mejor desempeño que en el pasado o presente, porque está motivada para obtener los resultados que se derivan de tales comportamientos, como un incremento de sueldo o llegar a obtener una felicitación de su jefe, esto ayudará a que el colaborador tenga un mejor desempeño.

2.2.1.4. Dimensiones de motivación laboral

Las dimensiones han sido consideradas a partir de lo que propone McClelland quien considera que todos los motivos se aprenden, que ni siquiera las incomodidades físicas o el placer son “impulsos” o “instintos”, las necesidades se aprenden en la niñez, es decir, dependiendo de lo que se vive en la niñez, en la edad adulta se proyectarán unas necesidades más que otras; afirmando que la mayoría de las personas poseen “tipos de motivos” en su mente, pero con distinta intensidad.

Para formular su Teoría de Necesidades, David McClelland investigó a gerentes y ejecutivos de países desarrollados y en vías de desarrollo, utilizando técnicas proyectivas, trabajó sobre la medición y definición de los motivos humanos. Su estudio parte no de las acciones exteriores, sino de la forma en que piensa una persona. Utilizó el test de percepción temática, para captar muestras de pensamiento que posteriormente se estudiaron y se agruparon según los intereses o temas manifestados en los relatos de quienes resolvieron el test mencionado. (Chang, 2010)

El resultado de esta prueba mostró que las respuestas sobre los motivos humanos se podían clasificar en tres categorías: la necesidad de afiliación, la necesidad de poder y la necesidad de logro, tal como se expone a continuación:

1. Necesidad de logro o realización: Impulso de sobresalir, deseo de luchar por alcanzar el éxito. Las personas con predominio de necesidad de logro buscan tareas retadoras (ni muy fáciles, ni excesivamente complejas). La persona con necesidad de logro elevado desea asumir la responsabilidad personal de su éxito o fracaso. Le gusta correr riesgos moderados y muestra preferencia por las situaciones que le proporcionan retroalimentación inmediata sobre su actividad.

Esta necesidad le impide involucrarse en situaciones abiertas o exploratorias. Su sentido de responsabilidad le impide delegar autoridad, a menos que observe valores que le permitan considerar el desarrollo de una organización como una meta legítima. McClelland aplica esta necesidad a personas que en su infancia sintieron el placer de realizar actividades de manera satisfactoria (Chang, 2010)

2. Necesidad de poder: McClelland define la motivación al poder como “la necesidad interior que determina la conducta de un individuo hacia el objetivo de influenciar a otro ser humano o grupo de ellos”.

Para McClelland, es la necesidad más desacreditada y la asocia a personas autoritarias. Señala que quienes tienen alta necesidad de poder son personas que en la infancia se sentían débiles, indefensos e inseguros; o aquellas personas que ostentan cargos que consideran de bajo nivel y tienen un sentimiento de inferioridad respecto a sus superiores.

3. Necesidad de afiliación: Siendo la necesidad más importante para McClelland, el motivo de afiliación consiste en una “forma de conducta social que responde a un impulso que se satisface mediante la creación y disfrute de vínculos afectivos con otra u otras personas. La meta perseguida es la de alcanzar una relación basada en una amistad recíproca”. (Espinoza, 2003).

Las personas con predominio de sus necesidades de afiliación se caracterizan por mostrar gran preocupación por el reconocimiento ajeno y por preferir el trabajo en grupo. Es más probable que se sitúen en trabajos de supervisión, en el cual mantener las relaciones es más importante que tomar decisiones.

En resumen, las dimensiones de la variable motivación laboral, son: logro, poder y afiliación, por lo expresado se basa en los planteamientos teóricos de David McClelland y para medirla la variables se utilizó una encuesta denominada: La “Escala de Motivación de Steers R., y Braunstein D”, validada por dichos autores en 1976, diseñada con la técnica de Likert y consta de 15 ítems, cada uno de los cuales contiene una afirmación para ser calificada por el entrevistado en una escala de 1 a 5, dándole mayor puntuación cuanto más de acuerdo esté con la afirmación planteada.

2.2.2. Trabajo en equipo

Las organizaciones actualmente reconocen lo importante de trabajar en equipo, es útil para desarrollar en los miembros sentido común que dirija sus habilidades, percepciones y experiencias necesarias al contexto de una realidad, en el caso de la investigación nos referimos a la comisaria de un distrito. Para ello, se requiere considerar al equipo en su desarrollo y desenvolvimiento interno más allá del rol individual de los miembros aisladamente.

El equipo de trabajo se constituye entonces en aprendizajes y responsabilidades de la organización, su eficacia es el resultado del compromiso de cada uno de sus miembros, los cuales, trabajan en colaboración permanente, para disminuir las barreras que se presentan cuando trabajan independientemente cada miembro. Por tanto, un equipo de trabajo consciente enfrenta la tensión externa e interna de la organización y luego asume decisiones para superarlas.

El termino equipo no es nuevo para las organizaciones. Joseph Juran desarrollo el concepto de espíritu de equipo cobrando mucha importancia, este gurú de la calidad, propone el enfoque de equipos para solucionar problemas de las empresas de Japón en la década de 1950 hasta cerca de 1980 en Estados Unidos, el objetivo principal de trabajar en equipo es alcanzar la sinergia en el equipo, que se interpreta como el

resultado obtenido por el trabajo de varias personas es superior a la simple suma de las aportaciones de cada una de ellas. Chiavenato (2009)

2.2.2.1. Definición

Lo que propone la Real Academia española, en el contexto de la investigación, no nos sirve del todo, por ser limitativa, diríamos elitista. Dice así: "Grupo de personas, profesionales o científicas, organizadas para una investigación o servicio determinado." Esta definición, parece decir que los equipos de trabajo están compuestos solo por profesionales y científicos. La realidad es diferente: para conformar un equipo de trabajo, no es necesario que lo integren solo profesionales y técnicos (o científicos). Por eso se afirma que la definición de la Academia resulta ser elitista. Es necesario precisar que otros diccionarios no aluden solo a profesionales o científicos.

Si analizamos la etimología del término, la palabra "equipo" proviene del escandinavo SKIP, que significa barco, y del francés EQUIPAGE, término con que se designa la tripulación, es decir, a las personas organizadas para el trabajo de navegación.

Las referencias expuestas acerca de la acepción de los diccionarios y del origen etimológico del término, permite proponer una idea de equipo de trabajo: Es aquel pequeño número de personas con conocimientos y habilidades complementarias, quienes unen sus capacidades con el fin de lograr determinados objetivos y desarrollar actividades orientadas hacia la consecución de los mismos.

Ander-Egg (2001) indica que "Hoy, es común afirmar que la capacidad de resolver problemas y de proponer soluciones en un equipo es siempre superior a la de una persona".

Para Fainstein y Sánchez (2006), trabajo en equipo implica “una variación cualitativa en la producción del grupo, que pasa a constituirse como equipo al dejar de ser la mera agregación de las producciones individuales de sus integrantes”.

Robbins y Coulter (2007), Indicaron que consiste en un grupo en el que sus miembros trabajan de forma intensa hacia un objetivo en común y específico, en el que dan utilidad a su sinergia positiva, responsabilidad individual y mutua, y que complementan con sus destrezas (p. 24).

En esa misma línea, el trabajo en equipo está presente cuando todos los esfuerzos de cada miembro producen resultados que van más allá que la suma de sus aportes individuales (Robbins y Judge, 2008; Katzenbach y Smith, 2007).

2.2.2.2. Importancia

Sobre la importancia de trabajar en equipo Palomo (2011) señala que se pretende promover que participen la totalidad de los niveles jerárquicos en los diferentes procesos para mejorar la calidad del trabajo. Esto determina la importancia de lograr verdaderos cambios, para que un trabajo en equipo sea eficiente se debe involucrar a los miembros de la entidad u organización, que a su vez mejorará las condiciones de trabajo, así como, mejorará también el clima organizacional.

Además, es importante porque desarrolla en los colaboradores un sentido de pertenencia al equipo, lo que repercute en la productividad, a nivel de cada individuo como en el equipo, logrando los resultados esperados, esto también permite la comunicación eficiente cuando se establecen las relaciones interpersonales entre los miembros de la institución, lo que genera un mayor nivel de compromiso para con los objetivos planeados, el clima laboral también mejora porque permite hacer

frente con éxito las complejas situaciones en las actividades o tareas cotidianas o extraordinarias de la institución. A la vez ayuda al monitoreo y control del trabajo por el nivel de integración de sus miembros.

2.2.2.3. Tipos de equipo

Tenemos que:

- Para resolver problemas: equipos que cumplen con metas establecidas y se reúnen por periodos cortos para analizar posibles problemas en la organización y proponen soluciones de mejora, aunque poco se aplican en las organizaciones.
- De trabajo autodirigidos: grupos de trabajadores interdependientes, incluye la planeación y programación del trabajo, toman decisiones, designan tareas, es posible seleccionar a los futuros miembros, además de realizar evaluaciones para medir el desempeño. Aunque pueden tener éxito, el ausentismo y rotación suelen ser alto.
- Transfuncionales: lo forman trabajadores de una misma jerarquía de diferentes áreas de la organización hasta de otras organizaciones, se reúnen para realizar determinada actividad para intercambiar conocimientos, destrezas encaminados a resolver problemas. Aunque administrarlos es sencillo, el alcanzar el complemento óptimo generará una excelente ventaja competitiva entre las organizaciones.
- Virtuales: los equipos antes descritos realizando el trabajo de forma presencial, a diferencia de los equipos que los hacen virtualmente, usando equipos informáticos y pueden estar dispersos en diferentes áreas de la organización, crean redes de información. El principal inconveniente es la convivencia por no ser presencial con los demás miembros, y al reunirlos físicamente la interacción e integración es lenta.

(Robbins & Judge, 2015)

2.2.2.4. Ventajas de trabajar en equipo

Para Dalton, Hoyle y Watts (2007:215)

- Mejora el compromiso del personal e identificación con las metas.
- Sostenimiento del esfuerzo para alcanzar las metas.
- El personal se siente seguro de sí mismo y del estado de bienestar con los miembros del equipo.
- Alta motivación, entusiasmo y satisfacción laboral del trabajo entre los miembros.
- Toma de decisiones acertada y resultados satisfactorios de estas.
- Apoya emocional a la estructura del equipo.
- Resistencia mayor a los niveles más altos de energía entre los miembros.
- Cumulo de ideas e información.
- Mejor involucramiento de las habilidades individuales de los miembros.
- Aumenta la productividad.
- Mejora la calidad.
- Genera lealtad con las metas y objetivos.

2.2.2.5. Desventajas de trabajar en equipo

Para Dalton, Hoyle y Watts (2007:215)

- Temor al anonimato.
- La oportunidad es baja de progreso profesional individual.
- Se pierde poder y autoridad individual.
- Posibilidad de convertirse en generalista y no especialista en el campo de su profesión.
- Se relega a segundo plano los deseos personales.
- En la actualidad el concepto de liderazgo no está orientado al concepto de equipo.

- Duplicación de esfuerzos.
- Se desperdicia tiempo al integrar al grupo.
- Genera conflictos y luchas al interior.
- Menos oportunidades de sobresalir y alcanzar premios.

2.2.2.6. Técnicas para el trabajo en equipo

Para Surdo (1997). El mejor acercamiento para desarrollar equipos es empezar oportunamente, es ser abierto y honesto con todos los que están involucrados. Todos necesitan saber que están en el equipo por una razón en particular y que su contribución es vital.

A continuación, se precisa las técnicas que impulsan el trabajar en equipo, son métodos empleados en situaciones grupales, buscando la interacción de todos los miembros de un equipo a fin de lograr los objetivos propuestos y son:

- a) Técnica interrogativa o de preguntas: Siendo sus objetivos:
- Establecer comunicación en tres sentidos (Conductor - Equipo; Equipo - Conductor y Dentro del Equipo).
 - Conocer las experiencias de los individuos y explorar sus conocimientos.
 - Intercambiar opiniones con el equipo.
 - Detectar la comprensión que se va teniendo sobre el tema.
 - Evaluar el logro de los objetivos.
 - En esta técnica se establece un diálogo conductor-equipo aprovechando el intercambio de preguntas y respuestas que se formulan dentro de la sesión.
 - Dentro del interrogatorio existen dos tipos de preguntas: Informativos o de memoria, y reflexivos o de raciocinio.

Entre los principales beneficios en la técnica de preguntas podemos mencionar que el conductor que realiza la entrevista, normalmente puede ser el jefe del área o un

especialista, conoce aún más a su equipo. Otro beneficio es la estrecha relación que se genera al realizar la entrevista, durante el desarrollo de la entrevista grupal se puede evaluar si el objetivo de esta técnica logra cumplirse. Al desarrollar esta técnica podemos realizar un diagnóstico sobre el conocimiento de una persona sobre algún tema relevante para la organización.

b) Mesa redonda: Siendo sus objetivos:

- Que el individuo aprenda a expresar sus propias ideas.
- Que el individuo aprenda a defender su punto de vista.
- Inducir a que el individuo investigue.

Se necesita un grupo seleccionado de personas (de 3 a 6), un moderador y un auditorio. Puede haber también un secretario, que tendrá la función de dar un reporte por escrito de la discusión y lo más importante sobre las conclusiones a las que se llegó. El grupo, el moderador y el auditorio tendrán que haber investigado antes sobre el tema que se va a discutir. Los que habrán estudiado más a fondo serán los miembros del grupo seleccionado.

Entre los principales beneficios podemos mencionar que los participantes pueden generar discusiones o debates más abiertos, escuchar los puntos de vista de otros, reflexionar y aceptar las opiniones de los demás miembros de la mesa redonda. Con esta técnica también nos permite recoger una cantidad considerable de información, opiniones y aportes. Asimismo, para fortalecer el espíritu de equipo, la reflexión con los comentarios y aportes de cada uno de los miembros. Cuando el individuo expresa su opinión es aquí donde también pueden defender las opiniones, con argumentos válidos y una lógica coherente.

- c) Seminario: Es una técnica usada ocasionalmente sobre todo en organizaciones medianas o pequeñas. Los objetivos de esta técnica están considerados en observar los hechos para luego puedan simplificar las ideas y lleguen a una reflexión. También es importante que los asistentes puedan generar un lazo comunicativo con el especialista y pueda darse un intercambio de puntos de vista. Antes de realizar los seminarios se debe establecer las pautas y consideraciones entre el especialista y los directivos, para dirigir el seminario de acuerdo a los requerimientos y necesidades, así como los temas a considerar y profundizar en algunos casos.

El especialista conduce el seminario, donde debe llegar a lo central que son los puntos fundamentales a tratar en el seminario, los asistentes deben explicar sus experiencias en investigaciones sobre el tema tratado para que se genere un debate cuando no quede muy claro para los demás asistentes, el especialista deberá aportar o apoyar para aclarar esas dudas y todos los asistentes puedan comprenderlo.

Puede utilizarse esta técnica, cuando existan problemas, pero aún no se llegaron a las soluciones o no se tienen soluciones establecidas, con la participación de los asistentes y con la información que expone el especialista de alguna manera genera la capacidad de raciocinio de los asistentes y debe despertar el espíritu de aquellos que no realicen investigaciones empiecen a hacerlo.

- d) Estudio de casos: Entre los principales objetivos podemos mencionar, que es una técnica donde se expone el problema detalladamente, para analizarlo con facilidad. Para la presentación del problema identificado puede realizarse entregando un informe físico o a través de la exposición. Es importante que los casos sean reales, pero al exponer es válido que se consideren situaciones análogas a lo expuesto.

Con esta técnica se pueden generar un clima adecuado para intercambiar puntos de vista o ideas, también el caso puede mostrarse de formas distintas, todos los integrantes que realizan el análisis del caso pueden recomendar soluciones. Otro beneficio es que también los casos pueden estar relacionados con hechos reales.

- e) Foro: Uno de los objetivos del Foro es permitir la participación de todos los integrantes de un equipo, donde pueden expresarse con libertad, además favorece a la integración grupal y participativa. Normalmente es usado después de realizar una actividad, el moderador expone el tema a tratar, donde formula una pregunta concreta para que los asistentes participen y puedan dar sus opiniones.

2.2.2.7. Dimensiones de trabajo en equipo

Carrasco (2018) cita a la Universidad del Pacífico (2014) quien propone que las dimensiones del trabajo en equipo son: Integración, organización e interacción.

- La integración: Para Suárez (2014), refirió que el procedimiento de integración es un caos, ya que quien pretenda que se integre a la comunidad humana debe proceder más como un artista que como un científico, descubriendo, a raíz de la intensa comprensión de la situación de las relaciones y de los individuos que forman parte del grupo, lo que conforman en un cierto instante y se desintegra en otro (p. 45). (citado por Carrasco, 2018)
- Organización Para Terán (2014), Mencionó en cita de Ponce, conceptualiza la organización como la forma en que las relaciones deben existir entre las funciones, escalas y acciones de los elementos de orden material y humano de un organismo social, con la finalidad de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos que se señalan (p. 34). (citado por Carrasco, 2018)

- Interacción: Mendoza (2013), Indicó la interactividad puede entenderse como el diálogo por el cual la gran parte de los seres humanos asimilan sus conductas frente al medio. Interconexión de mensajes o datos, entre personas físicas o sociales, o de una de éstas con una población, por medios personalizados o de multitudes, por medio de un código de signos, así como convenido o fijado de manera arbitraria (p.23). (citado por Carrasco, 2018)

2.3. Marco conceptual

Clima Organizacional: Ambiente psicológico de una organización favorable o desfavorable, como consecuencia del estado motivacional de las personas.

Comisaria: Edificio de carácter permanente utilizado como cuartel general u oficina de policía.

Competencias: Conjunto de conocimientos y habilidades que las personas u organizaciones utilizan como eficacia y eficiencia.

Cultura Organizacional: Sistema de creencias y valores compartidos que se desarrolla dentro de una organización o una de sus unidades y guía el comportamiento de sus miembros.

Comunicación Interna: dirigida al cliente interno, es decir, al trabajador, como respuesta a las nuevas necesidades de las compañías de motivar a su equipo humano y retener a los mejores en un entorno empresarial donde el cambio es cada vez más rápido.

Conflicto: Situación en que dos o más metas, valores o sucesos son incompatibles entre sí o se excluyen uno a otro.

Desempeño: Se trata del comportamiento del evaluado encaminado a alcanzar efectivamente los objetivos formulados. El aspecto principal del

sistema reside en este punto. El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos.

Equipo: Grupo de personas que tienen habilidades complementarias y trabajan juntas para alcanzar un objetivo común, por lo cual se ayudan mutuamente y adquieren una responsabilidad colectiva.

Habilidades: Capacidad, inteligencia y disposición para realizar una actividad. Capacidad para utilizar ideas, conceptos, teorías y abstracciones como guía de la acción administrativa.

Influencia: Efecto, consecuencia o cambio que produce una cosa en otra. Capacidad para inducir y modificar el comportamiento de las personas.

Liderazgo: Influencia interpersonal ejercida en una situación mediante la comunicación humana a fin de conseguir un objetivo determinado.

Motivación: Estado interno que conduce a esforzarse por alcanzar un objetivo; actividad realizada por una persona para lograr que otra haga algo.

Negociación: Deliberar con otra persona para resolver un problema.

Policía: es una fuerza de seguridad encargada de mantener el orden público y la seguridad de los ciudadanos mediante el monopolio de la fuerza, y que se encuentra sometida a las órdenes del Estado.

Responsabilidad: Capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente.

Sinergia: Fenómeno por el cual actúan en conjunto varios factores, contrariamente o varias influencias, observándose así un efecto, además del que hubiera podido esperarse operando independientemente, dado por la con causalidad, a los efectos en cada uno.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

La motivación laboral se relaciona significativamente con el trabajo en equipo del personal policial de la comisaría del distrito de San Jerónimo Andahuaylas, Apurímac, 2018

3.1.2. Hipótesis específicas

No necesariamente se formulan por tratarse de problemas y objetivos descriptivos. (Hernández, Fernández, Baptista, 2014).

3.2. Variables

Variable 1: Motivación laboral.

Variable 2: Trabajo en equipo.

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 1:

Operacionalización de variable Motivación Laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
MOTIVACIÓN LABORAL	Para Newstrom (2011), es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de ciertas maneras.	Es la predisposición del trabajador por esforzarse en alcanzar algo que le producen satisfacción.	DIMENSIÓN 1 Logro DIMENSIÓN 2 Poder DIMENSIÓN 3 Afilación	1.1. Deseo de sobresalir. 1.2. Deseo de triunfar. 2.1. Necesidad de dirigir. 2.2. Necesidad de dar ordenes 3.1. Necesidad de relacionarse 3.2. Manejo de relaciones.

Fuente: Supo & Choquepuma (2016)

Tabla 2:

Operacionalización de variable Trabajo en equipo

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
TRABAJO EN EQUIPO	Robbins y Coulter (2007), Indicarón que consiste en un grupo en el que sus miembros trabajan de forma intensa hacia un objetivo en común y específico, en el que dan utilidad a su sinergia positiva, responsabilidad individual y mutua, y que complementan con sus destrezas (p. 24).	Agrupación de dos o más personas que son interdependientes, se relacionan y se juntan para lograr objetivos específicos.	<p>DIMENSIÓN 1 Integración</p> <p>DIMENSIÓN 2 Organización</p> <p>DIMENSIÓN 3 Interacción</p>	<p>1.1 Conocimiento y experiencia del personal</p> <p>1.2 Identificación de las habilidades del personal</p> <p>2.1 Establecer objetivos del problema</p> <p>2.2 Plan de contingencia</p> <p>2.3 Definir responsabilidades al personal para llegar a la meta</p> <p>3.1 Interacción con las expectativas</p> <p>3.2 Relación con los usuarios</p> <p>3.3 Relación entre el personal policial</p> <p>3.4 Capacidad de resolver Conflictos</p>

Fuente: Carrasco (2018)

3.4. Metodología

3.4.1. Enfoque

Se encuadra en el enfoque cuantitativo, porque se utilizaron datos que fueron recolectados con el propósito de probar hipótesis utilizando información numérica y análisis estadísticos para probar teorías. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

3.4.2. Tipo de Investigación

El trabajo de investigación es de tipo descriptivo correlacional, se muestran características importantes de la motivación laboral y el trabajo en equipo y se determinó la relación que los une en el contexto de la comisaria de San Jerónimo. (Hernández, Fernández, & Baptista 2014).

- **Investigación Correlacional**

Dado el objetivo de establecer la relación o grado de asociación que existe entre la motivación laboral y el trabajo en equipo, en los efectivos policiales de la comisaria de San Jerónimo de Andahuaylas en la región Apurímac. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

3.4.3. Diseño de Investigación

El diseño empleado en la investigación es el diseño No experimental – transversal correlacional.

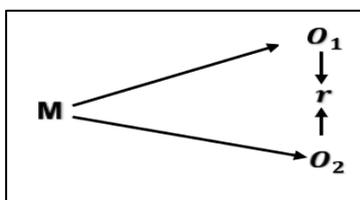


Figura 1: Esquema de diseño de investigación correlacional

Fuente: (Carrasco, 2008)

Donde:

M = Muestra.

O₁ = Observación de la V1.

O₂ = Observación de la V2.

r = Correlación entre dichas variables.

- **Diseño no experimental**

Hernández, Fernández & Baptista (2014) define este tipo de diseño como los estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables, se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos, como es el caso de la investigación realizada.

Asimismo, encontramos que Carrasco (2008) indica a aquellos estudios cuyas variables carecen de manipulación intencionada, sin grupo de control, ni mucho menos experimental. Se analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de que ocurran.

- **Diseño transversal correlacional**

Es transversal o transeccional porque el estudio de las variables motivación laboral y trabajo en equipo en el contexto de la comisaria de San Jerónimo en la ciudad de Andahuaylas región Apurímac, se desarrolló en un momento determinado (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Es el conjunto compuesto por todos los elementos o unidades a analizar pertenecientes a un ámbito espacial en el que se desarrolla la investigación (Carrasco, 2008).

La población para la investigación estuvo conformada por todos los efectivos policiales que laboran en la comisaria de San Jerónimo, conforme a la siguiente tabla:

Tabla 3:

Número de policías en la comisaria

Grado	Sub total
Sub oficial de Primera	3
Sub oficial de Segunda	6
Sub oficial de Tercera	22
TOTAL	31

Fuente: Comisaria de San Jerónimo

3.5.2. Muestra

Para Hernández, Fernández & Baptista (2014), es el subgrupo de la población a analizar del cual se recolecto datos, previamente definido y delimitado con precisión, además de ser representativo de la población.

La muestra tomada es por conveniencia, porque se decide encuestar a la totalidad de la población los 31 efectivos policiales de la

comisaria. Esto corresponde al muestreo no probabilístico, llamado muestreo dirigido, supone el procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico general. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014)

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica

3.6.1.1. La encuesta

Para el presente trabajo, se empleó la encuesta, por ser una de las técnicas de recolección de información más usadas. La encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas. (Bernal, 2010, p.194).

3.6.2. Instrumento

3.6.2.1. El cuestionario

La investigación empleó el cuestionario, que es el conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, con el objetivo de alcanzar los objetivos del proyecto de investigación. Se trata de un plan formal para recabar información de la unidad de análisis objeto de estudio y centro del problema de investigación. (Bernal, 2010).

3.6.2.2. Escala Likert

Es el conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes, se presentó cada afirmación y se solicitó al sujeto que externase su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asignó un valor numérico. Así, el participante obtiene una puntuación respecto

de la afirmación y al final su puntuación total. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 238).

Cuestionario 1, que mide la variable motivación laboral, está conformado por 03 dimensiones con 05 ítems por dimensión, en total 15 preguntas, con respuestas en escala de 1 a 5 (tipo Likert). Ver encuesta en anexos.

Cuestionario 2, que mide la variable trabajo en equipo, está conformado por 03 dimensiones con 05 ítems por dimensión, en total 15 preguntas, con respuestas en escala de 1 a 5 (tipo Likert). Ver encuesta en anexos.

3.7. Métodos de análisis de datos

3.7.1. Análisis cualitativo

Se necesitó de este análisis a partir de la presentación de los datos encontrados en forma de tablas y figuras, para encontrar el significado de los valores encontrados.

3.7.2. Análisis cuantitativo

A partir de los datos que son presentados en forma numérica, se necesitó verificar, el diseño de investigación estadístico utilizado; mediante las herramientas Excel y SPSS.

3.7.2.1. Alfa de Cronbach

Se utilizó este indicador por medir la homogeneidad de las preguntas al promediar todas las correlaciones entre todos los ítems para ver que, efectivamente, se parecen. Su interpretación será que cuanto más se acerque el índice extremo 1, mejor será la confiabilidad (100%), es sin duda, el más ampliamente utilizado por los investigadores. (Ibarra & Casas, 2015).

3.7.2.2. Distribución de frecuencias

Se utilizo la distribución de frecuencias para contabilizar los casos recogidos, se explica esto como el conjunto de puntuaciones respecto de una variable, ordenadas en sus respectivas categorías y generalmente se presenta como una tabla. (O'Leary, 2014 & Nicol, 2006, citado en Hernández, et al., 2014, p. 282).

3.7.2.3. Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Utilizamos este coeficiente, porque es la medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal (ambas), de tal modo que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por rangos (jerarquías).

Es un coeficiente utilizado para relacionar estadísticamente escalas de tipo Likert por aquellos investigadores que las consideran ordinales. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

- 1.00 = correlación negativa perfecta.
- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación negativa considerable.
- 0.50 = Correlación negativa media.
- 0.25 = Correlación negativa débil.
- 0.10 = Correlación negativa muy débil.
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- +0.10 = Correlación positiva muy débil.
- +0.25 = Correlación positiva débil.
- +0.50 = Correlación positiva media.
- +0.75 = Correlación positiva considerable.
- +0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- +1.00 = Correlación positiva perfecta.

Según los autores Hernández, Fernández, & Baptista (2014), el coeficiente de correlación de Rho de Spearman varia de -1.0 = (correlación negativa perfecta) a $+1.0$ = (correlación positiva perfecta), considerando el 0 como ausencia de correlación entre las variables jerarquizadas. (p. 305).

CAPITULO IV PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados de la investigación

A continuación, se muestran los resultados que se lograron obtener luego de la aplicación del instrumento de investigación previamente se hizo la validación de los jueces expertos y el análisis del alfa de Cronbach.

La calificación se hizo tomando en cuenta los valores de confiabilidad que se muestran en la tabla 4.

Tabla 4:
Valores de confiabilidad*

Medida	Descripción
0,53 a menos	Nula confiabilidad
0,54 a 0,59	Baja confiabilidad
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Perfecta confiabilidad

*Kuder Richardson

4.1.1. Fiabilidad (Alfa de Cronbach)

El alfa de Cronbach permitió medir la fiabilidad y consistencia del instrumento utilizado en el trabajo de investigación, cuyo valor fue comparado entre el rango de cero a uno, los valores obtenidos se encuentran resumidos en la tabla siguiente:

Tabla 5:

Fiabilidad de instrumentos utilizados en la recolección de datos

Instrumentos	Alfa de Cronbach	N de elementos	N	Excluido ^a	%
Ambos	,899	30	31	0	100
Motivación laboral	,815	15	31	0	100
Trabajo en equipo	,825	15	31	0	100

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

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Como podemos notar los resultados obtenidos para cada instrumento denotan que son de excelente confiabilidad, conforme se observa en la tabla 4 y 5.

4.1.2. Frecuencias

Variable 1: MOTIVACIÓN LABORAL

Tabla 6:

Niveles de motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	25	80,6
	Alta	6	19,4
	Total	31	100,0

Fuente: Resultado conseguido al aplicar instrumento y procesado con el SPSS.

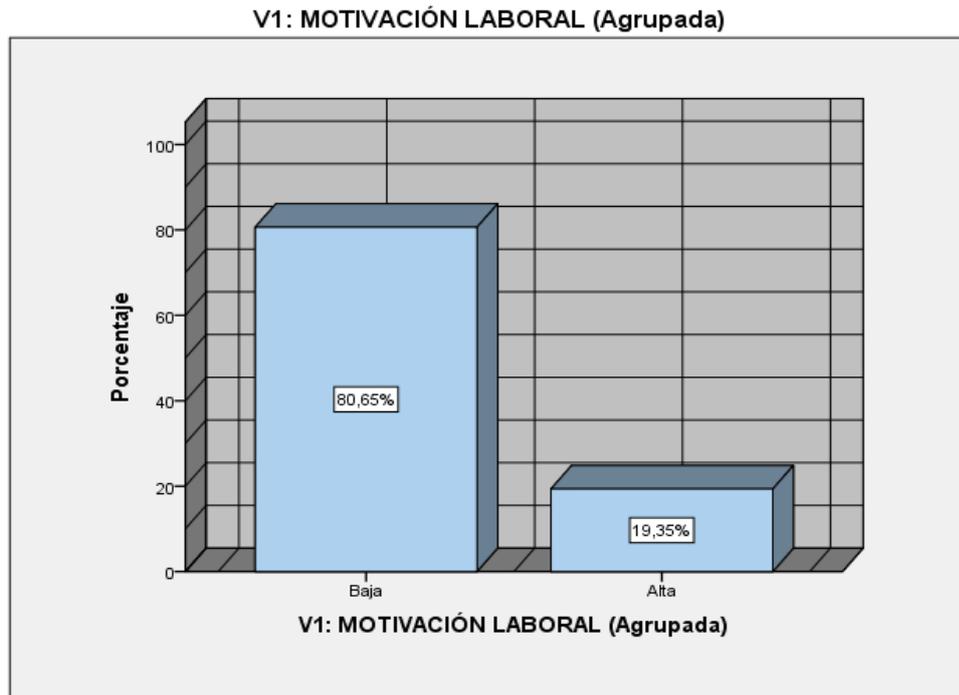


Figura 2: Niveles de motivación laboral

Fuente: Resultado conseguido al aplicar instrumento y procesado con el SPSS.

Los resultados descriptivos que se muestran en la tabla 6 y figura 2, indican que en la variable Motivación laboral, predomina un nivel de baja motivación con 80,65%; le sigue el nivel de alta motivación con 19,35%; estos resultados muestran que la mayoría del personal encuestado que pertenecen al personal policial de la comisaria de San Jerónimo presenta un nivel de baja motivación laboral.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

D1V1: LOGRO

Tabla 7:

Niveles de la dimensión logro

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	25	80,6
	Alta	6	19,4
	Total	31	100,0

Fuente: Resultado conseguido al aplicar instrumento y procesado con el SPSS.

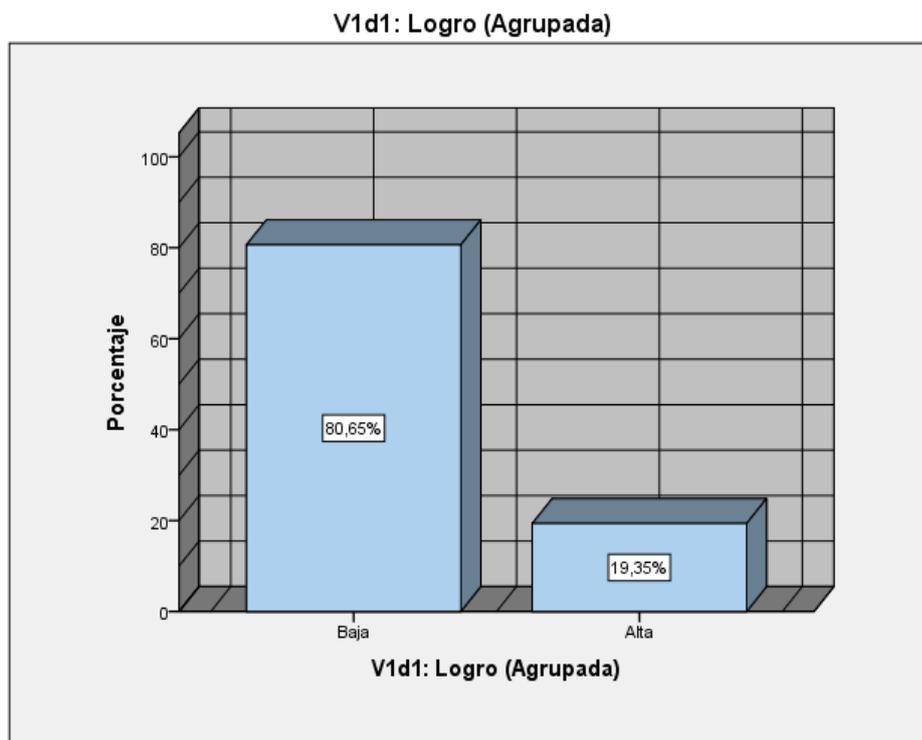


Figura 3: Niveles de la dimensión logro

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Los resultados descriptivos que se muestran en la tabla 7 y figura 3, indican que en la dimensión logro, predomina un nivel de baja motivación por el logro con 80,65%; le sigue el nivel de alta motivación por el logro con 19,35%; estos resultados muestran que la mayoría del personal encuestado que pertenecen al personal policial de la comisaria de San Jerónimo presenta un nivel de baja motivación por el logro.

D2V1: PODER

Tabla 8:

Niveles de la dimensión poder

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	25	80,6
	Alta	6	19,4
	Total	31	100,0

Fuente: Resultado conseguido al aplicar instrumento y procesado con el SPSS.

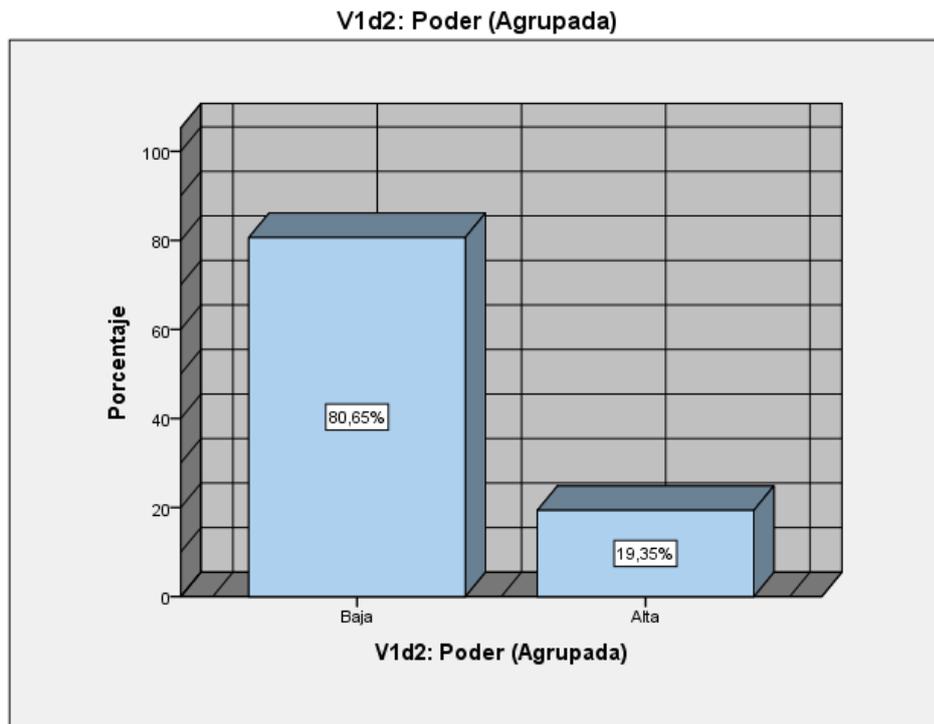


Figura 4: Niveles de la dimensión poder

Fuente: Resultado conseguido al aplicar instrumento y procesado con el SPSS.

Los resultados descriptivos que se muestran en la tabla 8 y figura 4, indican que en la dimensión poder, predomina un nivel de baja motivación por el poder con 80,65%; le sigue el nivel de alta motivación por el poder con 19,35%; estos resultados muestran que la mayoría del personal encuestado que pertenecen al personal policial de la comisaria de San Jerónimo presenta un nivel de baja motivación por el poder.

D3V1: AFILIACIÓN

Tabla 9:

Niveles de la dimensión afiliación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	25	80,6
	Regular	2	6,5
	Alta	4	12,9
	Total	31	100,0

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

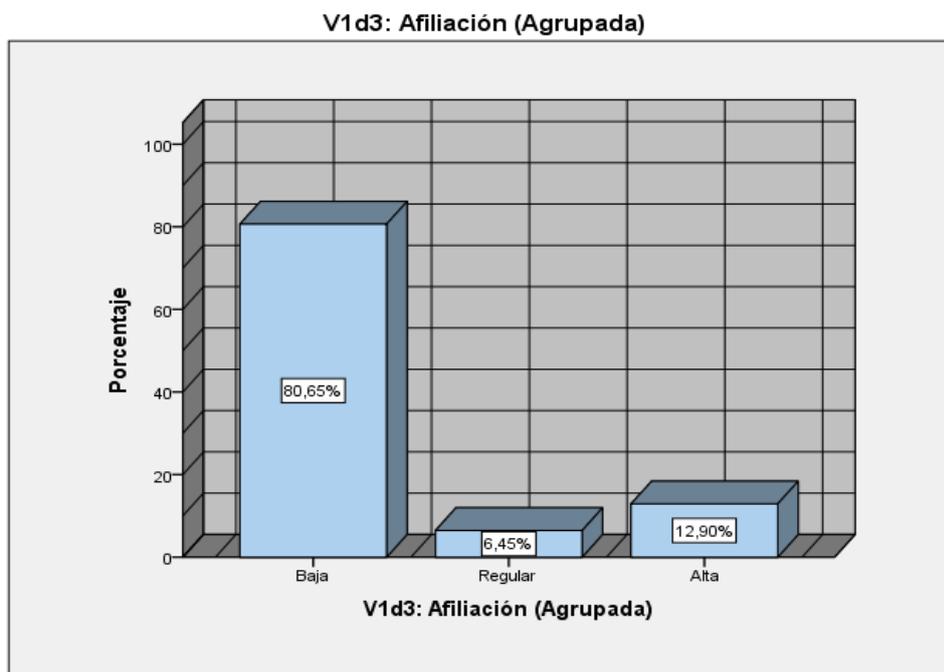


Figura 5: Niveles de la dimensión afiliación

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Los resultados descriptivos que se muestran en la tabla 9 y figura 5, indican que en la dimensión afiliación, predomina un nivel de baja motivación por la afiliación con 80,65%; le sigue el nivel de alta motivación por la afiliación con 12,90% y finalmente le sigue un nivel de regular motivación por la afiliación con 6,45%; estos resultados muestran que la mayoría del personal encuestado que pertenecen al personal policial de la comisaria de San Jerónimo presenta un nivel de baja motivación por la afiliación.

Variable 2: TRABAJO EN EQUIPO

Tabla 10:

Niveles del trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	25	80,6
	Medio	1	3,2
	Alto	5	16,1
	Total	31	100,0

Fuente: Resultado conseguido al aplicar instrumento y procesado con el SPSS.

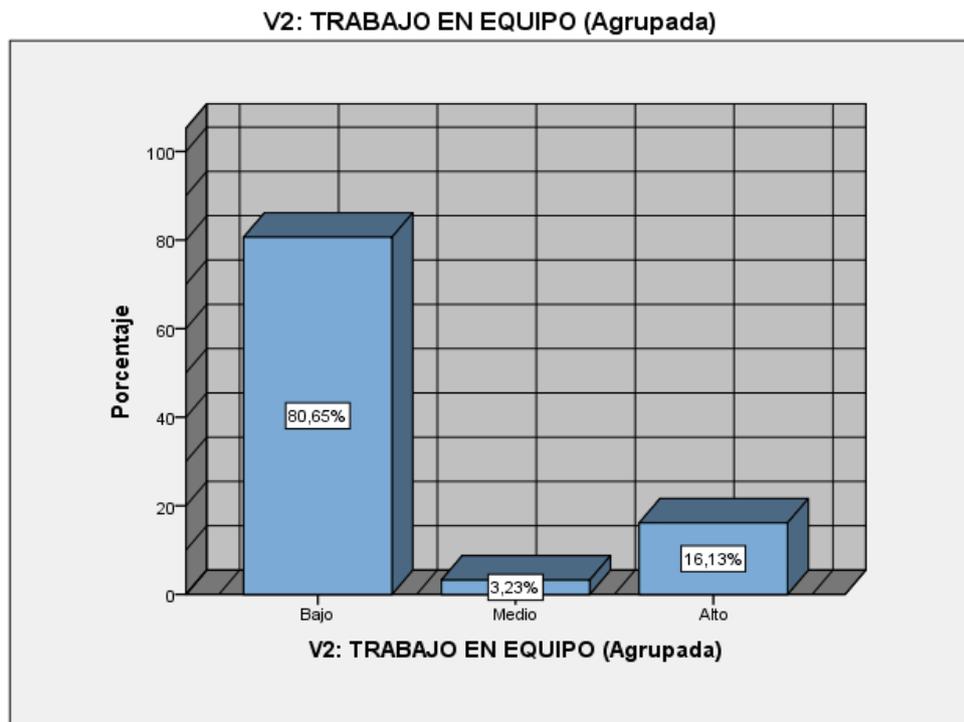


Figura 6: Niveles de la variable trabajo en equipo

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Los resultados descriptivos que se muestran en la tabla 10 y figura 6, indican que en la variable trabajo en equipo, predomina un nivel bajo con 80,65%; le sigue el nivel alto con 16,13% y finalmente le sigue el nivel medio con 3,23%; estos resultados muestran que la mayoría del personal encuestado que pertenecen al personal policial de la comisaria de San Jerónimo presenta un nivel de bajo trabajo en equipo.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

D1V2: INTEGRACIÓN

Tabla 11:

Niveles de la dimensión integración

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	25	80,6
	Alto	6	19,4
	Total	31	100,0

Fuente: Resultado conseguido al aplicar instrumento y procesado con el SPSS.

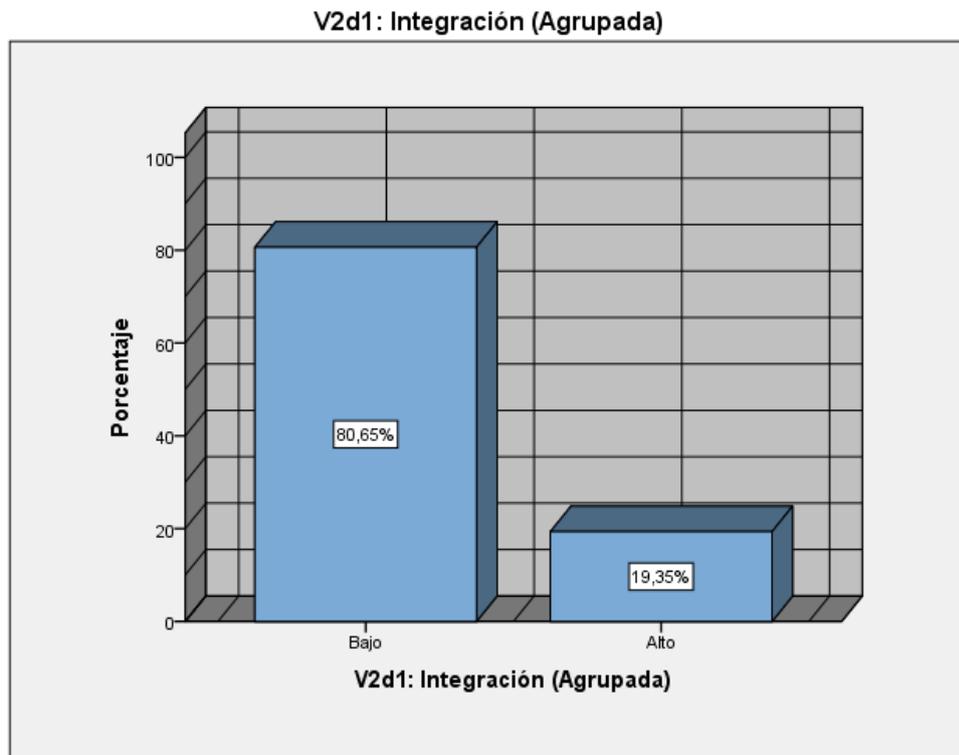


Figura 7: Niveles de la dimensión integración

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Los resultados descriptivos que se muestran en la tabla 11 y figura 7, indican que en la dimensión integración, predomina un nivel bajo de integración con 80,65%; le sigue el nivel alto de integración con 19,35%; estos resultados muestran que la mayoría del personal encuestado que pertenecen al personal policial de la comisaria de San Jerónimo presenta un nivel de bajo de integración.

D2V2: ORGANIZACIÓN

Tabla 12:

Niveles de la dimensión organización

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	14	45,2
	Medio	12	38,7
	Alto	5	16,1
	Total	31	100,0

Fuente: Resultado conseguido al aplicar instrumento y procesado con el SPSS.

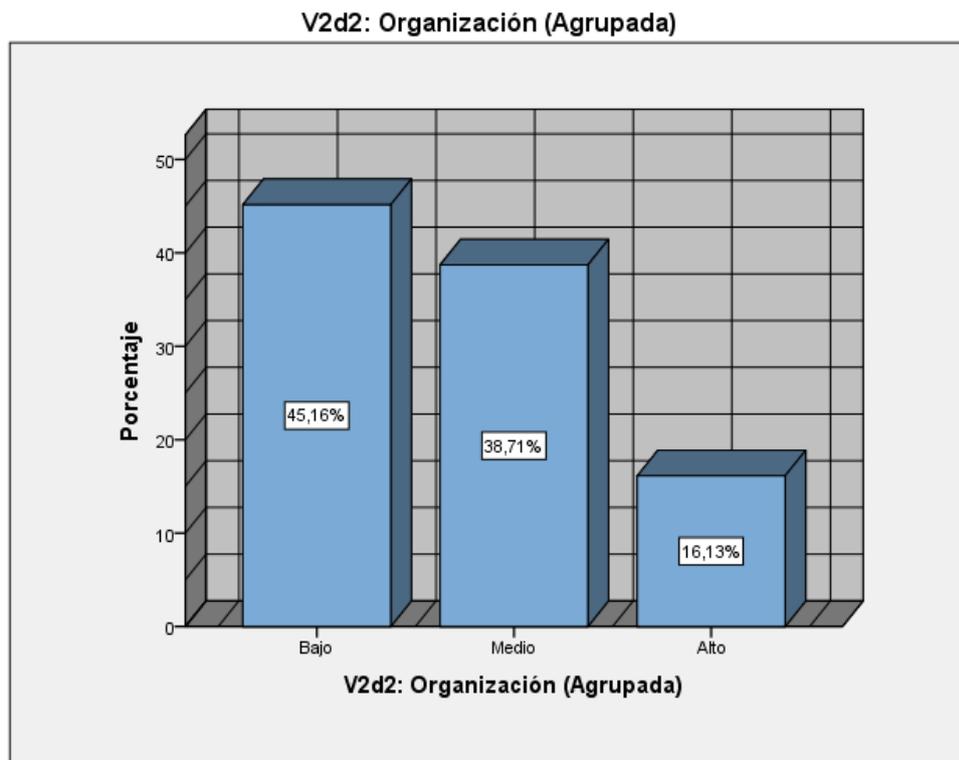


Figura 8: Niveles de la dimensión organización

Fuente: Resultado conseguido al aplicar instrumento y procesado con el SPSS.

Los resultados descriptivos que se muestran en la tabla 12 y figura 8, indican que en la dimensión organización, predomina un nivel bajo con 45,16%; le sigue el nivel medio con 38,71% y finalmente le sigue el nivel alto con 16,13%; estos resultados muestran que la mayoría del personal encuestado que pertenecen al personal policial de la comisaria de San Jerónimo presenta un nivel de bajo y medio de organización.

D3V2: INTERACCIÓN

Tabla 13:

Niveles de la dimensión interacción

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Bajo	24	77,4
	Medio	2	6,5
	Alto	5	16,1
	Total	31	100,0

Fuente: Resultado conseguido al aplicar instrumento y procesado con el SPSS.

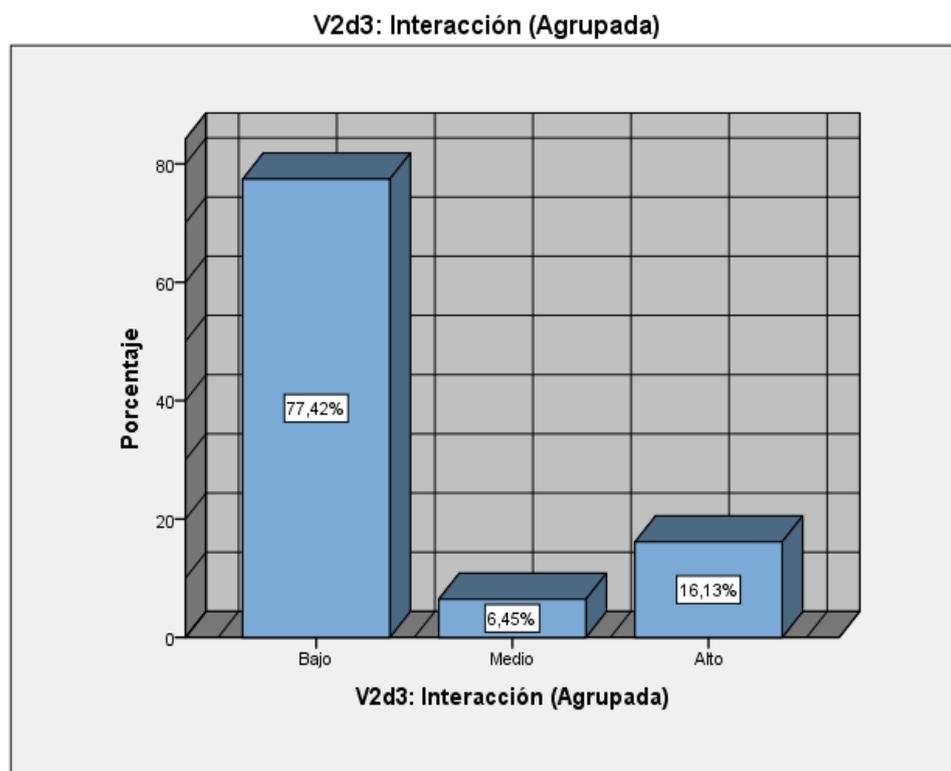


Figura 9: Niveles de la dimensión interacción

Fuente: Resultado conseguido al aplicar instrumento y procesado con el SPSS.

Los resultados descriptivos que se muestran en la tabla 13 y figura 9, indican que en la dimensión interacción, predomina el nivel bajo con 77,42%; le sigue el nivel alto con 16,13% y finalmente le sigue el nivel medio con 6,45%; estos resultados muestran que la mayoría del personal encuestado que pertenecen al personal policial de la comisaria de San Jerónimo presenta un nivel de bajo de interacción.

4.2. Contratación de hipótesis

Hipótesis general de investigación

H1: La motivación se relaciona significativamente con el trabajo en equipo del personal policial de la comisaría del distrito de San Jerónimo Andahuaylas, Apurímac, 2018.

H0: La motivación no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo del personal policial de la comisaría del distrito de San Jerónimo Andahuaylas, Apurímac, 2018

Tabla 14:
Contrastación de Hipótesis general

			V1: MOTIVACIÓN LABORAL (Agrupada)	V2: TRABAJO EN EQUIPO (Agrupada)
Rho de Spearman	V1: MOTIVACIÓN LABORAL (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,997**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	31	31
	V2: TRABAJO EN EQUIPO (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,997**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	31	31

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultado conseguido al aplicar instrumento y procesado con el SPSS.

Por los resultados de la tabla 14 encontramos que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (Sig. Bilateral menor a 0.01), a un nivel de confianza del 99% la motivación se relaciona significativamente con el trabajo en equipo del personal policial de la comisaría del distrito de San Jerónimo Andahuaylas, Apurímac, 2018, con un valor de Rho de Spearman de 0.997**, que revela que existe una correlación positiva muy fuerte.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

El Perú es uno de los países donde la delincuencia aumenta cada día, con respecto a otros países, la inseguridad que percibe el ciudadano es muy alta, es en esa dirección que la seguridad ciudadana se concibe como un servicio que brinda la policía a través de un conjunto de acciones o medidas destinadas a preservar la vida, la integridad, o la propiedad de las personas, entre otros derechos constitucionales. Conforme al artículo 44 de la Constitución Política, se constituye como un deber del Estado de brindar este servicio.

La población peruana percibe entonces un problema, situación que genera una demanda social de gran relevancia a nivel nacional, regional y local, En la ciudad de Andahuaylas, provincia que pertenece a la región Apurímac, es recurrente el reclamo que hace la población a sus autoridades policiales, para que asuman un rol más participativo y de decisiones drásticas, entonces estudiar la motivación laboral de los efectivos policiales y como se relaciona con el trabajo en equipo como rol fundamental para a hacer frente a estos hechos, se hace necesario, el estudio realizado obtuvo resultados que se discuten en los siguientes párrafos.

Los resultados obtenidos están ordenados en relación a los objetivos que la investigación se planteó y encontramos referente al objetivo general, se concluye en que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (Sig. Bilateral menor a 0.01), a un nivel de confianza del 99% la motivación se relaciona significativamente con el trabajo en equipo del personal policial de la comisaría del distrito de San Jerónimo Andahuaylas, Apurímac, 2018, con un valor de Rho de Spearman de 0.997**, que revela que existe una correlación positiva muy fuerte.

El resultado obtenido concuerda con la investigación realizada por Gonzales (2015), que titula "Trabajo en equipo y satisfacción", estudio realizado con personal de operaciones de telemercadeo de Transactel. Refiere que a través del instrumento utilizado se evaluó la relación entre trabajo en equipo y la satisfacción laboral, concluyendo que los miembros del staff indican que su

buena relación entre compañeros se relaciona con la unión y suma de esfuerzos para lograr los objetivos laborales. Entiéndase que la satisfacción se obtiene por la motivación que tiene las personas por realizar algo que les interesa.

Del mismo modo Tejada (2017) con su investigación “Motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima – 2016 demuestra la relación moderada positiva y significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima – 2016, determinada por el Rho de Spearman 0.456, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$.

CONCLUSIONES

- En relación con el objetivo general, se concluye en que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (Sig. Bilateral menor a 0.01), a un nivel de confianza del 99% la motivación se relaciona significativamente con el trabajo en equipo del personal policial de la comisaría del distrito de San Jerónimo Andahuaylas, Apurímac, 2018, con un valor de Rho de Spearman de 0.997**, que revela que existe una correlación positiva muy fuerte.
- En relación con el objetivo específico 1, se concluye en que en la variable Motivación laboral, predomina un nivel de baja motivación con 80,65%; le sigue el nivel de alta motivación con 19,35%; estos resultados muestran que la mayoría del personal encuestado que pertenecen al personal policial de la comisaria de San Jerónimo presenta un nivel de baja motivación laboral.
- En relación con el objetivo específico 2, se concluye en que en la variable trabajo en equipo, predomina un nivel bajo con 80,65%; le sigue el nivel alto con 16,13% y finalmente le sigue el nivel medio con 3,23%; estos resultados muestran que la mayoría del personal encuestado que pertenecen al personal policial de la comisaria de San Jerónimo presenta un nivel de bajo trabajo en equipo.

RECOMENDACIONES

- En relación con el resultado 1, se debe prepara un plan para motivar al personal policial de la comisaria, con intervenciones de los mandos superiores de la policía para mejorar el desempeño del trabajo en equipo.
- En relación con el resultado 2, se debe brindar la oportunidad a todos los niveles para que participen en cursos de relaciones humanas que mejoren las relaciones y el desempeño grupal.
- En relación con el resultado 3, se deben impartir cursos o talleres para construir confianza en el personal policial que cree un sentido de pertenencia. Además, de involucrar al personal en las decisiones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

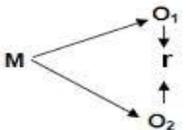
- Ander-egg (2001). El Trabajo En Equipo (Primera Edición), México, Progreso S.A.
- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la investigación. (3a ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Carrasco (2018). Motivación laboral y trabajo en equipo en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas, sede Pueblo Libre, 2018 (tesis de grado de maestría). Lima-Perú.
- Carrasco Díaz, S. (2008). Metodología de la investigación científica. Perú: Editorial San Marcos.
- Chang, A. (2010). Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de McClelland (Tesis doctoral). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2513/1/Chang_ya.pdf
- Chiavenato (2009). Comportamiento Organizacional – La Dinámica Del Éxito En Las Organizaciones. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Espinoza, M. (2003). Acto inseguro y motivación (Teoría de David Mc Clelland) (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP9920.pdf>
- Fainstein, H. y Sánchez, J. (2006). Expectativas y viabilidad del trabajo en equipo. In: SÁNCHEZ, José Pérez (Org.). Fundamentos de trabajo en equipo para equipos de trabajo. Madrid: McGraw-Hill.
- Furnham, A. (2011). Psicología Organizacional. El comportamiento de los individuos en las organizaciones. México: Oxford University Press México.
- Ibarra Morales, L. E. & Casas Medina, E. V. (2015). Aplicación del modelo Servperf en los centros de atención Telcel, Hermosillo: una medición de la calidad en el servicio. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Enero-marzo 2015; Contaduría y Administración 60 (1): 229-260. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39533059010>
- Hernández Sampiere, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. (6th ed.) México: McGraw – Hill Interamericana. Recuperado de: <http://www.fiuxy.net/ebooks-gratis/3577570-mega-coleccion-de-libros-de-administracion-marketing-ventas-economia-y-otros-de-negocios.html>

- Jones, G., y George, J. (2006). *Administración Contemporánea*. México D.F.: McGraw-hill/Interamericana Editores S.A.
- Katariina, S., Pertti, M., Jukka, V. (2012). Promoting career preparedness and intrinsic work-goal motivation: RCT intervention, *Journal of Vocational Behavior*, 80 (2), 67-75.
- Katzenbach y Smith (2007). La disciplina de los equipos. In: Katzenbach, J. R. (Org.). *El trabajo en equipo: ventajas y dificultades*. Buenos Aires: Granica.
- Khan, N., Riaz, A., Rashid, M. (2011). The Impact of Work Content, Working Conditions, Career Growth on Employee Motivation, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(7), 1428-1434.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México D.F.: McGrawHill/Interamericana Editores S.A. de C.V
- Peiró, J.M., Prieto, F. (2007). *Tratado de psicología del trabajo. Volumen I: La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis Psicología.
- Petri, H., Govern, J. (2006). *Motivación. Teoría, investigación y aplicaciones*. México: International Thomson Editores.
- Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción*. México: McGraw Hill.
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Pearson Education.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Education.
- Robbins, S.P. y Judge, T.A. (2008). *Essentials of Organizational Behavior*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, & Judge (2018). ISSUU. Obtenido de https://issuu.com/ivanss3/docs/comportamiento_organizacional_-_ste/358

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL POLICIAL DE LA COMISARÍA DEL DISTRITO DE SAN JERÓNIMO, ANDAHUAYLAS, APURÍMAC, 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿En qué medida la motivación laboral se relaciona con el trabajo en equipo del personal policial de la comisaría del distrito de San Jerónimo Andahuaylas, Apurímac, 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Establecer la relación existente entre la motivación laboral y el trabajo en equipo del personal policial de la comisaría del distrito de San Jerónimo Andahuaylas, Apurímac, 2018</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>La motivación laboral se relaciona significativamente con el trabajo en equipo del personal policial de la comisaría del distrito de San Jerónimo Andahuaylas, Apurímac, 2018</p>	<p>VARIABLE 1: MOTIVACIÓN LABORAL</p> <p>DIMENSIONES: D1: Logro D2: Poder D3: Afiliación</p> <p>VARIABLE 2: TRABAJO EN EQUIPO</p> <p>DIMENSIONES: D1: Integración D2: Organización D3: Interacción</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>PE1: ¿Cómo es la motivación laboral del personal policial de la comisaría del distrito de San Jerónimo Andahuaylas, Apurímac, 2018?</p> <p>PE2: ¿Cómo es el trabajo en equipo del personal policial de la comisaría del distrito de San Jerónimo Andahuaylas, Apurímac, 2018?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</p> <p>OE1: Identificar la motivación laboral del personal policial de la comisaría del distrito de San Jerónimo Andahuaylas, Apurímac, 2018</p> <p>OE2: Conocer el trabajo en equipo del personal policial de la comisaría del distrito de San Jerónimo Andahuaylas, Apurímac, 2018</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>No aplica a problemas y objetivos descriptivos.</p>	
MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
<p>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN: Cuantitativo.</p> <p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Deductivo.</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No Experimental - Transversal.- correlacional</p>	<p>POBLACIÓN: 31 efectivos policiales</p> <p>MUESTRA: Se consideró a los 31 efectivos policiales por ser una población pequeña.</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:</p> <p>TÉCNICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta. - Revisión bibliográfica <p>INSTRUMENTO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario. - Fichas bibliográfica. <div style="text-align: right;">  <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 O1 -- r --> O2 </pre> <p>Donde: M = Muestra O₁ = Observación de la V.1. O₂ = Observación de la V.2. r = Correlación entre dichas variables.</p> </div>	

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables

TÍTULO: LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL POLICIAL DE LA COMISARÍA DEL DISTRITO DE SAN JERÓNIMO, ANDAHUAYLAS, APURÍMAC, 2018

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE 1: Motivación laboral	DIMENSIÓN 1: Logro	➤ Impulso de sobresalir, de tener logros en relación con un conjunto de normas, de luchar por tener éxito.
	DIMENSIÓN 2: Poder	➤ Necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera, diferente a como hubieran actuado de manera natural.
	DIMENSIÓN 3: Afiliación	➤ Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas. Algunas personas tienen una fuerza que los impulsa a sobresalir.
VARIABLE 2: Trabajo de equipo	DIMENSIÓN 1: Integración	➤ Conocimiento y experiencia del personal ➤ Identificación de las habilidades del personal
	DIMENSIÓN 2: Organización	➤ Establecer objetivos del problema ➤ Plan de contingencia ➤ Definir responsabilidades al personal para llegar a la meta
	DIMENSIÓN 3: Interacción	➤ Interacción con las expectativas ➤ Relación con los pacientes ➤ Relación entre personales de salud ➤ Capacidad de resolver conflictos

Anexo 3: Matriz de instrumento de recolección de datos

TÍTULO: LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL POLICIAL DE LA COMISARÍA DEL DISTRITO DE SAN JERÓNIMO, ANDAHUAYLAS, APURÍMAC, 2018

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO %	No ÍTEMS	ÍTEMS
VARIABLE 1: Motivación laboral	DIMENSIÓN 1: Logro	➤ Impulso de sobresalir, de tener logros en relación con un conjunto de normas, de luchar por tener éxito	33.3	5	1. ¿Considera usted que el respeto por los conocimientos del compañero motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?
					2. ¿Considera usted que el respeto por las capacidades obtenidas por el compañero motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?
					3. ¿Considera usted que la confianza en la experiencia que cada integrante del grupo motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?
					4. ¿Cree usted que cuando el grupo identifica sus habilidades personales motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?
					5. ¿Cree usted que las habilidades individuales aplicadas en el trabajo conjunto motivan a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?
	DIMENSIÓN 2: Poder	➤ Necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera, diferente a como hubieran actuado de manera natural.	33.3	5	6. ¿Considera usted que plantearse objetivos a largo plazo motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?
					7. ¿Considera usted que poseer un plan de contingencia por parte de la organización motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?
					8. ¿Considera usted que la resolución del problema ante una emergencia en la organización motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?
					9. ¿Considera usted que la colaboración del grupo ante una emergencia en la organización motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?
					10. ¿Considera usted que el manejo apropiado del grupo ante una emergencia en la organización motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?
	DIMENSIÓN 3: Afiliación	➤ Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas. Algunas personas tienen una fuerza que los impulsa a sobresalir	33.3	5	11. ¿Considera usted que el compromiso conjunto del equipo en lograr las metas plasmadas motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?
					12. ¿Usted cree que la buena relación entre el personal de salud y los pacientes motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?
					13. ¿Usted cree que la buena percepción de los pacientes sobre los trabajadores motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?
					14. ¿Usted considera que la buena relación entre los trabajadores motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?
					15. ¿Usted considera que la buena relación entre los trabajadores y el personal a cargo del grupo motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO %	N° ÍTEMS	ÍTEMS
VARIABLE 2: Trabajo en equipo	DIMENSIÓN 1: Integración	➤ Conocimiento y experiencia del personal	33.3	5	1. Intento mejorar mi desempeño laboral.
		➤ Identificación de las habilidades del personal			2. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.
					3. Me gusta ser programado(a) en tareas complejas.
					4. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.
					5. Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.
	DIMENSIÓN 2: Organización	➤ Establecer objetivos del problema	33.3	5	6. Me gusta trabajar en competición y ganar.
		➤ Plan de contingencia			7. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y depresión.
		➤ Definir responsabilidades al personal para llegar a la meta			8. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.
					9. Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.
					10. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.
	DIMENSIÓN 3: Interacción	➤ Interacción con las expectativas	33.3	5	11. A menudo me encuentro hablando con otras personas temas que no forman parte del trabajo.
		➤ Relación con los pacientes			12. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en mi centro de trabajo.
		➤ Relación entre personales de salud			13. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.
		➤ Capacidad de resolver conflictos			14. Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.
					15. Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ENCUESTA

Estimado señor (a):

La presente encuesta es parte de la investigación titulada "la motivación laboral y su relación con el trabajo en equipo del personal policial de la comisaría del distrito de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2018".

A continuación, presentamos un conjunto de ítems, se le pide responder las preguntas con total sinceridad, por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial. Se agradece anticipadamente su colaboración.

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Género:
Femenino () Masculino ()
- 1.2. Edad:
a) De 25 o menos años ()
b) De 26 a 35 años ()
c) De 36 a 45 años ()
d) De 46 a más años ()

Para evaluar las variables, marcar una "X" en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente, utilice la siguiente escala:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

VARIABLE 1: MOTIVACIÓN LABORAL					
DIMENSIÓN 1: LOGRO					
1. Intento mejorar mi desempeño laboral.	5	4	3	2	1
2. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.	5	4	3	2	1
3. Me gusta ser programado(a) en tareas complejas.	5	4	3	2	1
4. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.	5	4	3	2	1
5. Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 2: PODER					
6. Me gusta trabajar en competición y ganar.	5	4	3	2	1
7. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y de presión.	5	4	3	2	1
8. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.	5	4	3	2	1
9. Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.	5	4	3	2	1
10. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 3: AFILIACIÓN					
11. A menudo me encuentro hablando con otras personas temas que no forman parte del trabajo.	5	4	3	2	1
12. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en mi centro de trabajo.	5	4	3	2	1
13. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.	5	4	3	2	1
14. Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.	5	4	3	2	1
15. Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).	5	4	3	2	1

5	4	3	2	1
Muy de acuerdo	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Desacuerdo	En completo desacuerdo

VARIABLE 2: TRABAJO EN EQUIPO					
DIMENSIÓN 1: INTEGRACIÓN					
1. ¿Considera usted que el respeto por los conocimientos del compañero motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	5	4	3	2	1
2. ¿Considera usted que el respeto por las capacidades obtenidas por el compañero motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	5	4	3	2	1
3. ¿Considera usted que la confianza en la experiencia que cada integrante del grupo motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	5	4	3	2	1
4. ¿Cree usted que cuando el grupo identifica sus habilidades personales motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	5	4	3	2	1
5. ¿Cree usted que las habilidades individuales aplicadas en el trabajo conjunto motivan a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN					
6. ¿Considera usted que plantearse objetivos a largo plazo motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	5	4	3	2	1
7. ¿Considera usted que poseer un plan de contingencia por parte de la organización motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	5	4	3	2	1
8. ¿Considera usted que la resolución del problema ante una emergencia en la organización motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	5	4	3	2	1
9. ¿Considera usted que la colaboración del grupo ante una emergencia en la organización motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	5	4	3	2	1
10. ¿Considera usted que el manejo apropiado del grupo ante una emergencia en la organización motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 3: INTERACCIÓN					
11. ¿Considera usted que el compromiso conjunto del equipo en lograr las metas plasmadas motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	5	4	3	2	1
12. ¿Usted cree que la buena relación entre el personal de salud y los pacientes motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	5	4	3	2	1
13. ¿Usted cree que la buena percepción de los pacientes sobre los trabajadores motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	5	4	3	2	1
14. ¿Usted considera que la buena relación entre los trabajadores motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	5	4	3	2	1
15. ¿Usted considera que la buena relación entre los trabajadores y el personal a cargo del grupo motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	5	4	3	2	1

..... **GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

Anexo 5: Validación de expertos

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: *Simón José Cama Flores*

Grado Académico: *Magister en Administración*

Fecha: *20* *1.08.1* *2018*

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

.....
..... *Revisar la Gramática*

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

.....
..... *Corregir los P.E, O.E, y H.E.*

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

.....
..... *Completar la Matriz de Operacionalización de Variables*

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluar el instrumento **Procede** **No Procede** para su aplicación.

..... *Prueba Corrección de las Observaciones*

 UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
Simón
.....
M^r. Simón José Cama Flores
DOCENTE

Sello y Firma del Evaluador

DNI: *7446656*

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Edwin Marcelo Cáceres

Grado Académico: Lic. Adm.

Fecha: 21.1.08.18

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

.....
.....
.....

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

.....
.....
.....

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

.....
.....
.....

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento No Procede para su aplicación.

.....
.....

Seto y Firma del Evaluador
DNI: 78001527

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: *Sandy Guillén Cuba*
Grado Académico: *Magister en Gestión Pública*
Fecha: *13.10.18*

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

.....
.....
.....

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

Verificar coherencia
.....
.....
.....

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

.....
.....
.....

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede** **No Procede** para su aplicación.

.....
.....



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARTÍ

Sandy Guillén Cuba
.....
Mg. Sandy Guillén Cuba
Docente

Sello y Firma del Evaluador

DNI: *4.66.02.2.76*

Anexo 6: Autorización de la investigación



CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION.

EL QUE SUSCRIBE:

ALFEREZ PNP Bryan Jhamir CASTRO MENDOZA
JEFE DE LA COMISARIA PNP DEL DISTRITO DE SAN JERONIMO.

HACE CONSTAR

Que, el tesista **Alfredo PRADO CANCHARI**, Bachiller de la Facultad de Ciencias de la Empresa en el mes de setiembre 2018, ha aplicado los instrumentos de investigación consistente en un cuestionario **Motivación Laboral y Trabajo en Equipo**, dirigido al personal de la Policía Nacional del Perú, que labora en la Comisaría del Distrito de San Jerónimo, referente a la Tesis **LA MOTIVACION LABORAL Y SU RELACION CON EL TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL POLICIAL DE LA COMISARIA DEL DISTRITO DE SAN JERONIMO, ANDAHUAYLAS, APURIMAC, 2018.**

Se expide el presente a solicitud de la parte interesada para los fines que sea necesario.

Andahuaylas 05 de setiembre del 2018.

Bryan J. Castro Mendoza
0A - 370934
Bryan J. CASTRO MENDOZA
ALFEREZ PNP
COMISARIO

Anexo 7: Evidencia fotográfica





Anexo 8: Base de datos

Nº	VARIABLES																														TOTALES							
	Var 1: Motivación laboral										Var 2: Trabajo en equipo										V1: Motivación laboral			V2: Trabajo en equipo														
	V1 d1: Logro					V1 d2: Poder					V1 d3: Afiliación					V2 d1: Integración					V2 d2: Organización					V2 d3: Interacción					V1d1	V1d2	V1d3	V1	V2d1	V2d2	V2d3	V2
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30									
1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	4	2	2	3	2	3	8	9	10	27	14	13	12	39
2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	7	8	9	24	15	14	13	42	
3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	12	12	12	36	19	16	16	51
4	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	3	2	2	2	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	4	2	3	8	9	10	27	15	12	13	40
5	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	7	8	9	24	15	14	13	42	
6	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	4	2	2	3	2	3	8	9	10	27	14	13	12	39
7	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	7	8	9	24	15	14	14	43	
8	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	4	2	2	3	2	3	8	9	10	27	14	13	12	39
9	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	7	8	9	24	15	14	13	42	
10	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	12	12	12	36	19	16	16	51	
11	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	3	2	2	2	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	4	2	3	8	9	10	27	15	12	13	40
12	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	7	8	9	24	15	14	13	42	
13	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	4	2	2	3	2	3	8	9	10	27	14	13	12	39
14	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	7	8	9	24	15	14	13	42	
15	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	4	2	2	3	2	3	8	9	10	27	14	13	12	39
16	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	7	8	9	24	15	14	13	42	
17	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	12	12	12	36	19	16	16	51	
18	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	3	2	2	2	4	2	3	2	4	2	3	2	2	4	2	2	4	2	3	8	9	10	27	15	13	13	41
19	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	7	8	9	24	15	14	13	42	
20	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	4	2	2	3	2	3	8	9	10	27	14	13	12	39
21	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	7	8	9	24	15	14	13	42	
22	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	12	12	12	36	19	16	16	51	
23	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	3	2	2	2	4	2	3	2	4	2	3	2	2	4	2	2	4	2	3	8	9	10	27	15	13	13	41
24	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	7	8	9	24	15	14	13	42	
25	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	4	2	2	3	2	3	8	9	10	27	14	13	12	39
26	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	7	8	9	24	15	14	13	42	
27	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	4	2	2	3	2	3	8	9	10	27	14	13	12	39
28	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	4	2	2	3	2	3	8	9	10	27	14	13	12	39
29	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	7	9	9	25	15	14	13	42	
30	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	2	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	12	12	11	35	19	16	16	51	
31	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2	2	4	3	4	3	5	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	12	12	11	35	19	13	14	46