

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA



Motivación laboral en los trabajadores del Hotel Royal Decameron
Punta Sal - Tumbes 2022

TESIS

Para optar el título profesional de Licenciada en Psicología

AUTORA:

Bach. Luz Mercedes Saldarriaga Pasapera

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



Motivación laboral en los trabajadores del Hotel Royal Decameron
Punta Sal - Tumbes 2022

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dra. Eva Matilde Rhor García Godos (Presidenta).....

Dr. Pablo Esteban Marticorena Landauro (Secretario).....

Mg. Eladio Vladimir Quintana Sandoval (Vocal).....

Tumbes, 2023


UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



Motivación laboral en los trabajadores del Hotel Royal Decameron
Punta Sal - Tumbes 2022

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y
forma.

Bach. Saldarriaga Pasapera Luz Mercedes (Autora).....

Dra. Cedillo Lozada Wendy Jesús Catherin (Asesora).....

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE PSICOLOGÍA
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los nueve (9) días del mes de agosto del dos mil veintitrés, siendo las dieciséis horas, y en la modalidad virtual, a través de la plataforma Google Meet, cuyo enlace electrónico fue: <https://meet.google.com/cfs-rddf-quy>, se reunieron los miembros del Jurado Calificador de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por Resolución N° 098-2022/UNTUMBES-FACSO-D, la Dra. Eva Matilde Rhor García Godos (Presidente), el Dr. Pablo Esteban Marticorena Landauro (Secretario) y el Mg. Eladio Vladimir Quintana Sandoval (Vocal), reconociendo en la misma resolución además a la Dra. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada como asesora, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis titulada: **"MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOTEL ROYAL DECAMERON PUNTA SAL- TUMBES 2022"**, para optar el título profesional de Licenciado en Psicología, presentado por la estudiante **LUZ MERCEDES SALDARRIAGA PASAPERA**.

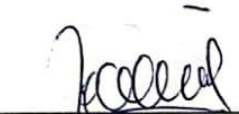
Concluida la sustentación y absueltas las preguntas por parte del sustentante y después de la deliberación, el Jurado según el artículo No 75 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes (Resolución 714- 2023/UNTUMBES-CU), declara a la estudiante **LUZ MERCEDES SALDARRIAGA PASAPERA** como **APROBADO POR UNANIMIDAD**, con calificativo **BUENO**.

En consecuencia, queda **APTA** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de Licenciado en Psicología, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto, el Reglamento general, el Reglamento General de Grados y Títulos y el Reglamento de Tesis de Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes Siendo las diecisiete horas del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, en forma virtual, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, miércoles 13 de septiembre del 2023


Dra. Eva Matilde Rhor García Godos
DNI N°00248288
Orcid: 0000-0002-6972-3421

(PRESIDENTA)


Dr. Pablo Esteban Marticorena Landauro
DNI N° 41608920
Orcid: 0000- 0001-8917-5859

(SECRETARIO)


Mg. Eladio Vladimir Quintana Sandoval
DNI N° 45216370
Orcid:0000-0002-9744-3400
(VOCAL)

Cc.
- Jurados (03) Asesor - Interesado
- Asesor - Archivo (Decanato)

Motivación laboral en los trabajadores del Hotel Royal Decameron Punta Sal - Tumbes 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

4%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

3

www.untumbes.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

repositorio.untumbes.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to Universidad Continental

Trabajo del estudiante

1%

6

Submitted to Universidad Nacional de Tumbes

Trabajo del estudiante

1%

7

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

8

repositorio.uigv.edu.pe

Fuente de Internet

1%


Dra. Wendy Jester C. Cedillo Lozada
ORCID 0000-0001-5676-936X
ASESORA

9	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1%
11	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1%
12	repositorio.uade.edu.ar Fuente de Internet	<1%
13	Submitted to Colorado State University, Global Campus Trabajo del estudiante	<1%
14	repositorio.iberopuebla.mx Fuente de Internet	<1%
15	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
16	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1%
17	docs.google.com Fuente de Internet	<1%
18	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1%
19	www.eurchembull.com Fuente de Internet	<1%


 Dra. Wendy Isabel C. Cedillo Lozada
 ORCID 0000-0001-5676-936X
 ASESORA

20	ejournals.vdu.lt Fuente de Internet	<1%
21	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1%
22	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1%
23	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1%
24	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1%
25	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	<1%
26	cienciadigital.org Fuente de Internet	<1%
27	revistaespejo.iglesiatriunfante.com Fuente de Internet	<1%
28	revistas.uide.edu.ec Fuente de Internet	<1%
29	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	<1%
30	qdoc.tips Fuente de Internet	<1%
31	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1%


 Dra. Wency Janss C. Cedillo Lozada
 ORCID 0000-0001-5576-936X
 ASESORA

32

repositorio.uss.edu.pe
Fuente de Internet

< 1 %

33

Víctor Julio Balanta Martínez, Ciro Alfonso Serna Mendoza. "Bio-Accounting recognition approach of agronomic properties in *Brachiaria humidicola* pastures under a silvopastoral system in the humid Amazon tropics", University of Warsaw, 2021
Publicación

< 1 %



Dra. Wendy Jesus C. Cedillo Lozada
ORCID 0000-0001-5676-936X
ASESORA

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words

RESPONSABLES

Br. Saldarriaga Pasapera Luz Mercedes (Autora).....

Dra. Cedillo Lozada Wendy Jesús Catherin (Asesora).....

DEDICATORIA

Dedico de todo corazón este trabajo a mi madre y mi pareja, pues sin ellos no lo habría logrado. Su apoyo a diario a lo largo de mi vida me protege y me lleva por el camino del bien y mil gracias por confiar en mí y depositar todo su amor ya que, sin duda, ello aporta para hacerme una persona de bien.

AGRADECIMIENTO

Al Hotel Royal Decameron Punta Sal – Tumbes, por facilitar los medios necesarios para llevar a cabo la presente investigación.

A mi asesora de tesis Dra. Cedillo Wendy, por su orientación y supervisión en el desarrollo de la investigación.

Y a todas las personas que fueron partícipes de esta investigación, directa o indirectamente.

INDICE

DEDICATORIA	x
AGRADECIMIENTO	xi
INDICE	xii
INDICE DE TABLAS	xiii
INDICE DE ANEXOS.....	xiv
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT	xvi
I. INTRODUCCION.....	17
II. REVISION DE LA LITERATURA.....	21
III. MATERIALES Y METODOS	37
3.1. Tipo y diseño de investigación	37
3.2. Población, muestra y muestreo.....	37
3.3. Criterios de inclusión y exclusión.....	38
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
3.5. Procedimiento de recolección de datos	40
3.6. Procesamiento y análisis de datos	40
3.7. Aspectos éticos.....	41
IV. RESULTADOS.....	42
V. DISCUSIÓN.....	49
VI. CONCLUSIONES.....	59
VII. RECOMENDACIONES.....	60
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
IX. ANEXOS	71

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Distribución de la muestra censal</i>	38
Tabla 2 <i>Criterios de selección</i>	39
Tabla 3 <i>Ficha técnica</i>	39
Tabla 4 <i>Nivel de Motivación laboral y sus dimensiones en los trabajadores del Hotel Royal Decameron Punta Sal - Tumbes 2022</i>	42
Tabla 5 <i>Nivel de Motivación laboral y sus dimensiones según el área de trabajo de los trabajadores del Hotel Royal Decameron Punta Sal - Tumbes 2022</i>	43
Tabla 6 <i>Nivel de Motivación laboral y sus dimensiones según la edad de los trabajadores del Hotel Royal Decameron Punta Sal - Tumbes 2022</i>	45
Tabla 7 <i>Nivel de Motivación laboral y sus dimensiones según el sexo de los trabajadores del Hotel Royal Decameron Punta Sal - Tumbes 2022</i>	47

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	71
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variable.....	73
Anexo 3: Instrumento de la escala de Motivación Laboral R- Maws	74
Anexo 4: Ficha técnica del instrumento.....	82
Anexo 5: Proceso de validez y confiabilidad (Prueba piloto y juicio de expertos)	83
Anexo 6: Consentimiento informado	112
Anexo 7: Resolución de designación de jurado.....	113
Anexo 8: Resolución de aprobación del proyecto	115

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de motivación laboral y sus dimensiones, así como identificar el nivel de motivación laboral según áreas de trabajo, edad y sexo de los trabajadores del Hotel Royal Decameron Punta Sal -Tumbes 2022. El tipo de investigación fue cuantitativa y el diseño no experimental – descriptiva simple. Se trabajó con la totalidad de 120 trabajadores de dicho hotel. Para la recolección de datos, el instrumento empleado fue la Escala de motivación en el Trabajo R-Maws elaborado por Gagné (2010). Los datos fueron analizados mediante la estadística descriptiva de frecuencia en el programa estadístico SPSS V.24. Los resultados reportan que el 64.2% de los trabajadores se ubican en el nivel medio de motivación laboral, el 31.7% en el nivel alto y el 4.2% en el nivel bajo. Respecto a las dimensiones de motivación laboral, en las dimensiones regulación emocional, regulación introyectoria, motivación intrínseca y regulación identificada, la mayoría de los trabajadores se ubican en el nivel medio y alto; mientras que en la dimensión desmotivación, los trabajadores se ubican en el nivel medio y bajo. Además, se puede identificar que existe mayor motivación laboral en el área de trabajo administración y supervisión, seguido del área atención y cuidado del cliente; mientras que en el área ingesta y consumo es donde los trabajadores se encuentran menos motivados. Adicionalmente, tanto en el grupo etario de 18 a 25 años y de 26 a 35 años, la motivación laboral se ubica en el nivel medio y alto; aunque, es en el segundo grupo donde mayor motivación se reporta. Se concluye que la motivación laboral es un componente relevante dentro de la organización; en el contexto estudiado, es necesario priorizar la motivación laboral para aumentarla y poder obtener los beneficios organizacionales que ello supone.

Palabras clave: Hotelería, motivación laboral, psicología organizacional.

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the level of work motivation and its dimensions, as well as to identify the level of work motivation according to work areas, age and sex of the workers of the Hotel Royal Decameron Punta Sal -Tumbes 2022. The type of The research was quantitative and the design was non-experimental - simple descriptive. We worked with all 120 workers from said hotel. For data collection, the instrument used was the R-Maws Work Motivation Scale prepared by Gagné (2010). The data were analyzed using descriptive statistics of frequency in the statistical program SPSS V.24. The results report that 64.2% of the workers are located at the medium level of work motivation, 31.7% at the high level and 4.2% at the low level. Regarding the dimensions of work motivation, in the dimension's emotional regulation, introjective regulation, intrinsic motivation and identified regulation, most of the workers are located at the medium and high level; while in the demotivation dimension, workers are located at the medium and low level. In addition, it can be identified that there is greater work motivation in the administration and supervision work area, followed by the customer service and care area; while in the intake and consumption area is where workers are less motivated. Additionally, both in the age group from 18 to 25 years and from 26 to 35 years, work motivation is located at the medium and high level; although, it is in the second group where the greatest motivation is reported. It is concluded that work motivation is a relevant component within the organization; In the context studied, it is necessary to prioritize work motivation to increase it and be able to obtain the organizational benefits that this entails.

Keywords: Hospitality, labor motivation, organizational psychology.

I. INTRODUCCION

La globalización y competitividad empresarial ha llevado a que se busquen formas de mejorar el rendimiento de los trabajadores, por ello, desde la gestión del talento humano, se enfatiza la necesidad del bienestar del trabajador para que este cumpla de forma adecuada con sus labores (Ramírez y Ampudia, 2018). Entre los múltiples factores relevantes, se identifica a la motivación en el trabajo como un requisito básico para el adecuado desempeño laboral, desarrollo de actitudes más flexibles que permiten una mejor adaptación a los cambios organizacionales, involucramiento y afecto hacia el trabajo y satisfacción laboral (Fernández, 2018).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (OCDE & MTPE, 2016) refieren que se debe atender las necesidades en torno a la motivación de cada empleado, siendo esta muy relevante para alcanzar los objetivos empresariales tanto individuales como colectivos. Ello puede resultar desafiante ya que los estímulos que motiven a alguien pueden variar en cada persona, además, las necesidades de cada persona son diferentes, así como los patrones de comportamiento resultantes (Kooij y Kanfer, 2019).

Los incentivos económicos suelen ser los más usados al momento de intentar motivar al trabajador, a pesar de ello, los empleados pueden sentirse insatisfechos en sus puestos de trabajo, ya que el dinero como único elemento motivador no siempre es suficiente (Casana y Carhuancho, 2019), también es necesario que el trabajador se auto perciba como valioso, tenga un ambiente laboral adecuado, entre otros factores (Rivas, 2018).

Si no se logra motivar a los trabajadores, su comportamiento puede producir actitudes negativas que influyan en las funciones y los esfuerzos al interior y exterior de la organización, por ejemplo, en las empresas donde se brindan servicios, los trabajadores se sentirán insatisfechos y atenderán de forma inadecuada a los clientes, reduciendo la probabilidad que vuelvan a adquirir el servicio, lo cual implica pérdidas económicas para la empresa (Peña et al., 2020).

En el sector hotelero se suele dar relevancia solo a estímulos económicos como parte del sistema de incentivos laborales, dejando de lado otros aspectos que mejoran de la calidad del trabajo, tales como las buenas relaciones interpersonales que fomenten el cumplimiento de objetivos grupales, así como la línea de carrera y mejorar el nivel de vida que se tiene (Yuping, 2018).

Respecto a los intereses de los trabajadores, estos consideran que la motivación intrínseca (asociada al bienestar) tiene mayor relevancia que la extrínseca (asociada mayormente con el salario), por lo que los empleados se sienten satisfechos al recibir el sueldo básico y los beneficios que la ley les brinda obligatoriamente (Manjarrez et al., 2020). No obstante, el que se le ofrezca un incremento de beneficios a los colaboradores, favorece a que se mantengan inspirados y no descuiden su productividad (Torres et al., 2020).

Tras la crisis global por la pandemia de la Covid-19, y limitados en el contacto social, diferentes rubros comerciales se vieron afectados, entre ellos el sector turismo y, por ende, las empresas hoteleras (Corzo, 2021). Tan solo en el tercer trimestre del año 2020, los reportes internacionales detallaban pérdidas millonarias en el sector de hotelería, consecuencia de la ausencia de clientes, cierre de fronteras, restricciones sanitarias, etc. (Gayoso, 2020). Ello explica también las escasas investigaciones realizadas en los trabajadores de dicho sector durante el 2020 y 2022, ya que fueron muy pocos los centros laborales que siguieron funcionando (Méndez, 2022).

Durante este periodo afectado por la pandemia, en el territorio nacional se identificaron 4 estudios que abordaron la variable de interés, los cuales reportan que la motivación de los trabajadores influye levemente sobre la satisfacción de los clientes atendidos (Cueva, 2021; Pastor, 2021), y que existe la necesidad de mejorar las condiciones laborales para aumentar la motivación en los trabajadores (Boza y Valdera, 2022; Miranda, 2021). Si bien estos estudios citados cumplen con el reporte de los niveles de motivación laboral, presentan principalmente dos limitaciones: tener una cantidad reducida de muestra que no supera las 70 unidades y no considerar en el análisis las características de la muestra, tales como edad, sexo y área de trabajo.

En el entorno local, se identificó un estudio donde se aborda la motivación laboral, sin embargo, este se realizó en el año 2016 y en un contexto sanitario global distinto (Carrillo y Sandoval, 2017). Por ende, considerando los escasos datos actuales sobre la motivación de los trabajadores en el sector hotelero, las limitaciones de los pocos estudios existentes y la importancia de la variable, se sustenta la necesidad de investigarla en el departamento de Tumbes.

Debido a la problemática antes mencionada se planteó la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es el nivel de motivación laboral de los trabajadores del Hotel Royal Decamerón Punta Sal - Tumbes 2022?

La relevancia de la presente investigación fue, a nivel teórico: Recopilar teorías actuales y contextuales que expliquen la variable de estudio y otorguen el conocimiento necesario para explicar los resultados obtenidos. Se enfatizó en la teoría de la Autodeterminación de Deci (1971), considerando la necesidad de la investigación y empleándola para explicar la motivación laboral en trabajadores del rubro hotelero, en un contexto donde esta variable no se ha estudiado.

A nivel práctico: la investigación brinda datos específicos que facilitan, a corto y mediano plazo, poder planificar y ejecutar acciones para el aumento de la motivación laboral en la empresa Hotel Royal Decameron – Punta Sal. Lo cual beneficiará al trabajador dándole una mayor satisfacción laboral y bienestar

personal, así como a la empresa aumentando el cumplimiento de objetivos organizaciones y contar con trabajadores más comprometidos en su labor. Así mismo, a largo plazo, y tras haber intervenido en el aumento de la motivación laboral, servir como ejemplo para otras empresas sector hotelero en Tumbes, Perú.

A nivel metodológico: para conocer de mejor manera la motivación laboral de los trabajadores, se procedió a agrupar los datos según características sociodemográficas, lo cual permite un análisis a detalle del comportamiento de la variable, disminuir el sesgo en la interpretación de datos y obtener resultados objetivos, válidos y confiables. Así mismo, esta manera de estudiar la motivación laboral es poco frecuente en territorio nacional, por lo que se superó las limitaciones encontradas en estudios previos.

Para ello, se propuso como objetivo general, determinar el nivel de la motivación laboral y sus dimensiones en los trabajadores del Hotel Royal Decameron Punta Sal -Tumbes 2022; y tres objetivos específicos, identificar el nivel de motivación laboral y sus dimensiones en los trabajadores del Hotel Royal Decameron Punta Sal -Tumbes 2022, según áreas de trabajo, según edad, y según sexo.

La investigación está dividida en VIII capítulos, los cuales componen lo siguiente: en el Capítulo I, la parte introductoria donde se describe la situación problemática, planteamiento del problema, justificación y objetivos; en el Capítulo II se describe la revisión de literatura, donde se especifica la teoría de la variable y los estudios previos (antecedentes); en el capítulo III se describe la metodología empleada: diseño de investigación, población, instrumento empleado, procesamiento, procedimiento y aspectos éticos; en el Capítulo IV se reportan los resultados de la investigación y se discuten los hallazgos con la información previa recopilada; en el Capítulo V se mencionan las conclusiones del estudio; en el Capítulo VI se mencionan las recomendaciones; en el Capítulo VII se detallan las referencias bibliográficas empleadas para el estudio; y finalmente, en el Capítulo VIII se ubican los anexos.

II. REVISION DE LA LITERATURA

Peña y Villón (2018) afirman que la motivación de los trabajadores se puede distinguir según el estado de ánimo de cada uno, ya que es irrelevante de no poder apreciarlo. Por su parte la motivación es intangible, por lo cual no se puede apreciar a simple vista y se expresa de acuerdo a los comportamientos de cada individuo.

Esta también afecta específicamente el desempeño y la eficacia de la organización. Además, obtener el mayor punto de motivación, los jefes deben comprender sus requerimientos y la motivación de los empleados. Satisfacer de la demanda debe garantizar la productividad y la creatividad a largo plazo de los empleados (Padhi y Panda 2015). Desde una perspectiva empresarial, la motivación es uno de los puntos más centrales de la gestión. Las habilidades personales, las oportunidades laborales y la motivación laboral son los factores más importantes que determinan el desempeño de los trabajadores.

Para Chiavenato (2007), la motivación es todo aquello que impulsa a una persona a adoptar una determinada conducta o al menos tener su origen en un determinado lugar. La motivación, como mencionó el autor, es el poder especial que posee una persona para actuar de determinada manera, por lo que esa persona debe sentir un estímulo permanente para lograr su meta.

Robbins y Judge (2017) consideran que la motivación es aquel proceso de enfatizar la fuerza impulsora, la gestión y el tiempo del entusiasmo de un individuo para lograr una meta. Tiene pilares básicos como motivación, esfuerzo

y perseverancia. El primero se entiende como la voluntad o el comienzo de una persona para lograr un objetivo, y cuando la meta se alcanza, su impulso se concretará. Por otro lado, la persistencia se define como el tiempo del esfuerzo o el entusiasmo para lograr un objetivo.

Para Ramírez et al. (2008), la motivación está relacionada con los defectos humanos; porque el sentido de necesidad de algo intenta satisfacerlo, pero una vez satisfecho, pierde la motivación. En este sentido, la motivación se compara con el motor interno que nos impulsa a alcanzar las metas, algunas de las cuales las conseguimos nosotros mismos, o en otros casos requieren el apoyo de terceros. Sin embargo, no debemos estar acostumbrados ni esperar que los demás nos ayuden con la estimulación interna, al contrario, deben ser personas que cultiven la automotivación.

Chang (2010) enfatizó que la motivación es el proceso de interacción entre los individuos y el entorno real, dentro de un mismo sujeto o en un equipo de diferentes tipos de sujetos, el concepto puede cambiar desde cierto ángulo. El autor enfatiza la importancia de utilizar la motivación como el período de tiempo del proceso de interactuar con la realidad. En este sentido, se puede decir que la duración de las necesidades individuales determina la duración de la motivación.

Fischman (2014) describe que la motivación: es un aspecto fundamental del comportamiento organizacional y nos guía para realizar diversas tareas para lograr un funcionamiento óptimo. La comparación de la dinámica con el aire caliente en un globo aerostático permite sobrevolar el horizonte. En otros aspectos, el aire helado todavía está esperando ser barrido. La motivación viene hacer una fuerza inigualable que permite a los humanos realizar diversas tareas o comportarse de una determinada manera, incluso elevándose o manteniéndose en comparación con el oxígeno del globo. Sin embargo, en este sentido, se debe considerar que la empresa debe contar con personal de estas características para poder operar con normalidad.

Teorías Relacionadas a la Motivación:

A continuación, se describen 5 teorías que explican la Motivación Laboral.

Teoría de las necesidades de Maslow:

La primera teoría es la Teoría de necesidades, Chiavenato (2007), señaló que Abraham Maslow debe ser considerado como el padre de uno de los fundamentos teóricos más relevantes de la motivación. Como señaló el mismo autor, esta teoría plantea la necesidad de encontrar sentido a nuestras vidas. Este punto de vista es claramente diferente del conductismo y el psicoanálisis, que se centra en los talentos observables relacionados con el comportamiento e investiga la conciencia. Es fundamental asociar a Maslow con la corriente humanista, porque esto permite comprender sus ideales.

Según García y Guevara (2008) la teoría de las necesidades de Maslow, se enfoca en satisfacer las necesidades personales de cada individuo, esta con la finalidad de obtener un mejor estilo y calidad de vida, manteniendo así estas necesidades un orden jerárquico.

Chiavenato (2007) señaló que Maslow creó una jerarquía de necesidades humanas, las cuales se pueden organizar. Por eso inventó la pirámide de cinco escalones, la última de las cuales representa la cima, un símbolo de la autorrealización. Subir a la escala de Maslow conducirá a una acción positiva, la premisa se sustenta en que la persona debe cubrir en su totalidad los requisitos del primer escalón para pasar al siguiente.

Necesidades fisiológicas o básicas, según González et al. (2010): son las más esenciales para poder vivir, por tanto, es casi imposible ignorarlos. Estas necesidades incluyen tareas como dormir, respirar, evitar la exposición prolongada a ambientes fríos y calientes, comer. Este tipo de actividades ayudan a mantener la homeostasis, que es una serie de procesos que nuestro cuerpo ajusta automáticamente para mantener el equilibrio. Según esta teoría, cuando

estamos enfermos, debemos enfocarnos en estas necesidades básicas y evitar cosas triviales.

Las necesidades de seguridad y protección: están relacionadas a la seguridad personal, la propiedad privada y la capacidad de respuesta ante imprevistos, por ejemplo, el desempleo (González et al., 2010).

Las necesidades a afiliación y afecto: en este nivel se encuentran las relaciones interpersonales (amistades y compañeros de trabajo), para que estas se puedan satisfacer es necesario generar confianza y cariño con los demás, lo cual nos da sentido de pertenencia. Así mismo, puede facilitarnos un mayor progreso al recibir ayuda del círculo social (González et al., 2010).

Las necesidades de reconocimiento o estima: se dividen en dos categorías, Inferior: se centran en el respeto por los otros, trata de atraer la atención y el amor de los individuos. está relacionado con la popularidad, su estatus social y su posición en el entorno social. Y la categoría Superioridad: presta atención a la autoestima, significa amarse a sí mismo, agregar valor a sí mismo, aceptarse y comprenderse a sí mismo y aceptarse a sí mismo con sus propias ideas (González et al., 2010).

Las necesidades de autorrealización: siempre que se cumplan los requisitos anteriores, se puede llegar a este nivel. En este punto los percances se pueden resolver sin coacción. La verdad se ve objetivamente y se espera que exista. Se puede suponer que una persona logra ocupar un puesto importante, mientras que otras aspiran a convertirse en el líder del equipo, aunque el eje principal de este escalón es la satisfacción, por lo que incluso las parejas casadas que están orgullosas de su familia pueden ubicarse aquí (González et al., 2010).

Teoría de McClelland:

La segunda teoría a mencionar es la Teoría de las tres necesidades. Como sugirió Robbins y Judge (2017), David Mc Clelland detalló sus recomendaciones

para tres necesidades en The Realizing Society a principios de la década de 1960. En él, planteó tres motivos compartidos por todos, independientemente de su nivel cultural, género o cualquier otra característica. Es importante señalar que para tener éxito no solo se deben considerar las necesidades básicas, sino que también se deben considerar otras sugerencias del autor, porque todas se complementan y aseguran el éxito de las personas y las empresas.

Robbins y Judge (2017) señalan que en la necesidad de Afiliación surge en la siguiente situación: Las personas con motivaciones de alta aceptación muestran un deseo de trabajar duro con los grupos sociales. Por eso, así como quieren agradar a los demás, también tienden a aceptar, pensar y preferir a los demás. Prefieren ser ayudantes en lugar de competidores, y se sentirán incómodos en situaciones de riesgo.

De esto se puede inferir que estas personas se sienten mejor cuando son empleados que cuando están en puestos gerenciales, porque su debilidad radica en su capacidad para ordenar o priorizar los objetivos organizacionales. Sin embargo, es importante señalar que se han identificado dos tipos de gerentes: uno se dedica a trabajos relacionados con la alta producción y el otro es un experto socioemocional que mantiene motivado al equipo.

Las personas con necesidad de logro se caracterizan por sentirse satisfechas y disfrutar de hacer las cosas bien, es decir, cumplir y asumir situaciones con carga de responsabilidad, así como resolver problemas. Tienen un fuerte deseo de alcanzar metas que requieren alto logro, asumen riesgos y la única meta es alcanzar sus objetivos. Normalmente optan por trabajos donde puedan desempeñarse solos y recibir retroalimentación positiva de su progreso (Araya y Pedreros, 2013).

Asimismo, las personas que tienen una alta necesidad de poder, buscan influenciar en los demás, desempeñando determinadas actividades donde pueda organizar a otros, mantenido el control para satisfacer los objetivos propuestos por la empresa. La satisfacción que sientan los trabajadores, está sujeta

directamente al desarrollo de una actividad laboral donde puedan tener el control sobre otras personas, y no necesariamente al cumplimiento de objetivos laborales (Araya y Pedreros, 2013).

Teoría de Motivación e Higiene:

La tercera teoría a mencionar es la teoría de los dos factores de Herzberg. Según Herzberg (como cito Chiavenato, 2007), la relación entre los colaboradores con su puesto de trabajo es importante para que gocen de una gran relevancia entorno a su desempeño. Esta teoría también es llamada la teoría de motivación e higiene.

Según Rivera (2014) menciona que esta teoría está compuesta por dos factores motivacionales importantes: el primero es el ambiente donde labora el personal, el cual debe ser el más adecuado, en donde el colaborador este satisfecho al realizar sus actividades de faena, por el contrario de no ser así, este se mantendrá insatisfecho y no podrá realizar un trabajo óptimo. El segundo factor se relaciona con las sensaciones positivas que el trabajador manifiesta con respecto a sus actividades y puesto de trabajo. Dentro de cada organización los individuos poseen necesidades básicas, las cuales deben de ser satisfechas, el autor Herzberg hizo hincapié que tienen dos necesidades básicas: necesidades higiénicas y necesidades motivadoras, las cuales también son conocidas como insatisfechas y satisfechas o también como factores extrínsecos e intrínsecos.

Teoría de la Expectativa

Vroom, en 1964, propuso la teoría de la expectativa, esta sostiene que todos los trabajadores tienen sus propias percepciones al analizar el nivel de dificultad de un trabajo determinado, las recompensas asociadas y su confianza en su capacidad para terminar el trabajo con éxito (Johari y Jha, 2020). Esta teoría enfatiza en la idea de que las personas creen que existen relaciones entre el esfuerzo que ponen en el trabajo, el desempeño que logran con ese esfuerzo y las recompensas que reciben por su esfuerzo y desempeño (De Simone, 2015).

La teoría de las expectativas se basa en el supuesto de que, cuando el trabajador debe elegir cómo comportarse, lo hará de manera que maximice la utilidad esperada; por lo que se asume al trabajador como un ser pensante y razonador que tienen creencias y anticipaciones sobre eventos futuros en sus vidas (Chen et al., 2016).

Vroom define la motivación como un proceso que rige las elecciones realizadas por personas entre diferentes alternativas de actividad voluntaria. La teoría de las expectativas se sustenta en el postulado en que las personas elijen sus acciones según consideren dichas acciones les conducirán al mejor resultado personal (Chen y Cates, 2018).

En otras palabras, las personas estarán motivadas si creen que un gran esfuerzo conducirá a un buen desempeño (expectativa), que un buen desempeño conducirá a la recompensa (instrumentalidad) y esta recompensa tiene un valor percibido elevado (valencia).

Vroom asignó una ecuación para explicar la motivación: $M = E * I * V$. Donde Motivación = Expectativa * Instrumentalidad * Valencia.

A continuación, se detallan los componentes de la educación de la motivación.

La expectativa representa la estimación que hace un individuo de la probabilidad de que su esfuerzo conduzca a un nivel específico de desempeño. Normalmente, las expectativas de los empleados se encuentran dentro de un espectro. Esta expectativa, que va de 0 a 1, tiene sus raíces en las probabilidades. Si un empleado cree que no hay posibilidad de que sus esfuerzos resulten en el nivel de desempeño deseado, su expectativa se establece en 0. Por el contrario, si el empleado está completamente seguro de que la tarea se realizará con éxito, se le asigna a su expectativa un valor de 1. (De Simone, 2015).

La instrumentalidad significa la percepción que tiene un individuo de la probabilidad de que lograr un cierto nivel de desempeño en una tarea conduzca

a diversos resultados relacionados con el trabajo. De manera similar a las expectativas, la instrumentalidad también varía de 0 a 1. Por ejemplo, si un empleado cree que una calificación de alto desempeño resultará consistentemente en un ascenso, la instrumentalidad se califica en 1. Por el contrario, si no se percibe una conexión entre un buen desempeño y calificación y un ascenso, la instrumentalidad se evalúa en 0 (De Simone, 2015).

La valencia se refiere a la fuerza de la preferencia de un empleado por una recompensa específica. En teoría, las recompensas tienen valencia porque están asociadas con las necesidades del empleado. La valencia sirve de puente hacia las teorías de la motivación basadas en las necesidades. Las recompensas, como ascensos, reconocimiento de pares y reconocimiento de supervisores, pueden tener distintos grados de importancia para los empleados individuales. A diferencia de la expectativa y la instrumentalidad, la valencia puede ser positiva o negativa. Cuando un empleado favorece fuertemente una recompensa, la valencia es positiva. Por el contrario, cuando existe una fuerte aversión a una recompensa, la valencia es negativa. Si un empleado permanece indiferente a una recompensa, la valencia se califica como 0. El rango completo de valencia se extiende de -1 a +1 (De Simone, 2015).

Por otro lado, existen factores a nivel de tarea, individual, grupal y ambiental que influyen en la expectativa y la valencia:

- Los factores a nivel de tarea: la dificultad de la tarea, el progreso de la tarea y el nivel de meta asignado, reflejan la naturaleza de las actividades laborales de los empleados y las metas asociadas.
- Los factores a nivel individual representan características de los empleados como ser competente y la orientación a objetivos.
- Los factores a nivel de grupo, incluidos la comunicación, el apoyo y el compromiso, describen cómo los individuos interactúan con los demás.
- Los factores a nivel ambiental, como la intensidad de la competencia y las oportunidades potenciales, caracterizan las situaciones en las que se encuentran los tomadores de decisiones (Chen et al., 2016).

Según Lee (2019) estas son las variables relacionadas a la motivación laboral, según la teoría de la expectativa:

- Autoeficacia: creencia subjetiva de ser eficaz frente a la realización de alguna actividad, aunque suele estar influenciada por éxitos pasados.
- Autonomía: libertad para poder decidir el cómo realizar la actividad laboral, dando oportunidad de ser creativos y solucionar problemas laborales.
- Oferta de recursos: suministros con los que la empresa cuenta para que el trabajador pueda realizar sus actividades.
- Características del trabajo: hace referencia a la dificultad percibida que tiene la empresa sobre la actividad que se deba realizar, ya que a mayor dificultad percibida será más fácil que se premie dicha actividad.
- Justicia procesal: conjuntos de procedimientos estandarizados por los cuales un trabajador puede conseguir una recompensa.

Teoría de la Autodeterminación

La teoría que sustenta la investigación es denominada Teoría de la Autodeterminación (SDT, siglas en inglés), esta enmarca la explicación de la motivación humana y aplica a diferentes áreas de la vida, como el deporte, la educación y la psicología organizacional. Su origen se dio a partir de los estudios realizados por Deci (1971), basados en la distinción de la motivación intrínseca (realización de actividad debido al interés intrínseco derivado de ella) y extrínseca (realización de actividad para obtener un resultado externo) (Ryan y Deci, 2017). Ello permitió profundizar en la identificación de razones cualitativamente diferentes para tener comportamientos motivados extrínsecamente (Van den Broeck et al., 2021).

Esta teoría asume que, al darse el fenómeno de motivación, también debe existir una contraparte, la desmotivación; ello genera que los empleados carezcan de intenciones para realizar sus actividades, ya que no encuentran razones para hacerlas (Deci & Ryan, 2000). Esta falta de interés puede generarse por el poco

valor asignado a la actividad, sentirse incapaz de realizar/mantener determinado comportamiento o asumir que sus acciones no lo llevarán al resultado esperado, lo cual concluye en una ausencia de esfuerzo en el trabajo (Green-Demers et al., 2008).

Además, la teoría que sustenta la investigación diferencia entre tipos cualitativamente diferentes de motivación extrínseca que caen a lo largo de un continuo de autodeterminación. Primero, Regulación Externa, la cual es de tipo no autodeterminado; esta regulación se da cuando los empleados realizan una actividad con la única intención de recibir una recompensa o evitar un castigo de sus superiores. Los elementos regulatorios pueden ser materiales (por ejemplo, bonificaciones económicas o evitar ser despedido) o de naturaleza social (por ejemplo, recibir aprobación o evitar críticas); esta manera de regulación puede ser muy útil para profesionales que buscan un ascenso o tienen objetivos particulares relacionados a remuneraciones altas (Gagné et al., 2015).

Segundo, Regulación Introyectada, la cual presenta una baja autodeterminación, ya que es una forma parcialmente internalizada de motivación extrínseca; en este caso, el empleado guía su accionar por aspectos aparentemente internos, como el orgullo o la culpa, sin embargo, estos mismos tienen una fuerte carga externa, ya que suelen ser producto del control y presión externa al empleado (Deci & Ryan, 2000). Los profesionales con esta regulación, suelen argumentar que están motivados por objetivos personales, pero estos son resultado de la presión de su círculo cercano.

Tercero, Regulación Identificada, esta tiene una alta carga de autodeterminación, ya que las razones del comportamiento están más internalizadas (Deci y Ryan, 2000). En esta, el empleado participa de las actividades debido a que le resultan significativas e importantes a nivel personal. Los profesionales con esta regulación, pueden aportar horas extras de trabajo sin pedir paga a cambio, siempre y cuando ellos lo consideren necesario, por ejemplo, un docente que da clases extras porque quiere que sus estudiantes dominen mejor un tema.

Cuarto, Regulación Integrada, se le puede considerar una especie de Regulación Identificada compleja, ya que el empleado realiza una actividad basada en la importancia personal que le asigna, pero a ello le suma su sistema de valores personales; es decir, no solo realiza la actividad porque considere que es correcta o de su interés, sino que la actividad en sí misma representa lo que él quiere dar a conocer de sí mismo (su propia identidad; Deci & Ryan, 2000). Ejemplo de ello, es un profesional que ante un problema busca evidencia científica de cómo solucionarlo, realiza este procedimiento no solo porque sea útil, sino que es un reflejo de su perfil como profesional, aspecto que lo diferenciará de las propuestas de solución de otros empleados no profesionales.

En particular, las Regulaciones Identificadas e Integradas todavía se consideran formas extrínsecas de motivación, ya que son fundamentales para alcanzar un resultado separado de la actividad en sí misma: sin embargo, con mayor frecuencia se los considera autónomos debido a su naturaleza volitiva (voluntad de hacer), al igual que la motivación intrínseca (Van den Broeck et al., 2021).

Finalmente, es necesario abordar literatura específica sobre cómo se da la motivación en el rubro hotelero, misma que se describe a continuación. La conducta motivada se obtiene tras el reconocimiento de dos grandes grupos de características laborales que potencian la conducta en este ámbito; primero, los alentadores del ambiente laboral, se refiere a la estructura, cultura, condiciones laborales y accesibilidad que posea la empresa, son todas aquellas características que se da en el entorno de trabajo indistintamente del puesto laboral; segundo, inspirador de las funciones laborales, están relacionados con las funciones que cada colaborador desempeña, es decir, situaciones y actividades específicas que cada trabajador vivencia, la cual varía según el cargo (Manjarrez et al., 2020)

En el rubro de hotelería muy pocas empresas le dan la relevancia necesaria a otorgar incentivos, ofrecer línea de carrera para sus colaboradores o un incremento de salario según el aporte realizado; los empleados de estos centros de trabajo manifiestan recibir muy pocos reconocimientos (tangibles o

simbólicos) y perciben que su puesto es fácilmente reemplazable (Manjarrez et al., 2020). Sumado a ello, estas empresas no siempre ofrecen los beneficios que por ley les corresponde a los colaboradores, perjudicando la realización y la satisfacción de las necesidades básicas según la pirámide de Maslow, lo cual limita alcanzar la autorrealización personal, familiar y laboral, afecta directamente el bienestar y disminuye los niveles de motivación (Torres, et al., 2020).

La preocupación por el bienestar del trabajador en el rubro hotelero suele estar condicionado al prestigio de la empresa, esta puede ser inferida por la cantidad de estrellas que posea y su finalidad. Los hoteles con varias estrellas, contratan en la mayoría de sus puestos a profesionales según el área de labor, por ejemplo, administradores, chef, contadores, profesionales en hotelería y turismo, mozos capacitados, etc., normalmente estos son hoteles que alcanzan entre 3 a 5 estrellas; suelen cumplir con la mayoría de beneficios de ley para los colaboradores así como el ofrecimiento de un adecuado ambiente laboral y satisfacción de sus necesidades (Bendig et al., 2021), es decir, se le da la importancia equitativa al adecuado salario, al reconocimiento profesional, así como al entorno laboral, lo cual repercute positivamente en el bienestar y motivación del trabajador.

Por otro lado, se encuentran los hoteles de 1 o 2 estrellas, donde son menos exigentes con los conocimientos o formación profesional que tengan sus trabajadores en el rubro, tampoco se les suele brindar capacitaciones al respecto y mucho menos exigen que los empleados se capaciten, ya que no suelen ofrecer línea de carrera dentro de la empresa. Por el contrario, exigen a los colaboradores realizar más funciones de las que les corresponde, obedeciendo a los horarios que la empresa determine para evitar correr el riesgo de perder su puesto de trabajo (Manjarrez et al., 2020), ello impacta negativamente sobre el bienestar del personal, así como en la motivación laboral (Torres et al., 2020).

Así mismo, es necesario tomar en cuenta que los empleados, según la jerarquía de su puesto, interpretarán como motivador a diferentes estímulos. Para los empleados de puestos de jerarquía baja: una recompensa, generalmente monetaria, suele ser suficiente para motivarlos; ellos son conscientes que su puesto de trabajo es fácilmente reemplazable, por lo que recibir estos incentivos son interpretados como la realización de un buen trabajo y permanencia en la empresa. Mientras que los empleados de jerarquía alta prestan más atención a la satisfacción en el trabajo, lo que significa que trabajan no solo por el salario, ya que desean sentirse valorados, admirados y satisfechos con el impacto que generan en la empresa y en su vida personal; por ende, estos empleados se motivan cuando encuentran condiciones de bienestar que complementen un buen salario (Yuping, 2018).

Sin embargo, se debe reconocer que la recompensa es solo una parte de la gestión y no la mejor; poco útil resultará recompensar económicamente a un trabajador si se le maltrata en el trabajo o se le exige laborar fuera del horario establecido, por el contrario, será poco beneficioso para la empresa incentive las buenas relaciones interpersonales, cuando el salario que ofrece es bajo. Por ende, se debe prestar atención a las formas de motivación más efectivas y tomar medidas para motivar adecuadamente al empleado; aunque puede resultar complejo, es necesario para el sistema de gestión de la empresa, encontrar las formas de adaptarse a las necesidades de motivación de las diferentes puestos y personas (Yuping, 2018).

De acuerdo a los estudios previo a nivel internacional, se encuentran las siguientes investigaciones:

García et al. (2021) realizaron una investigación con el objetivo de identificar los factores que motivan a los trabajadores de un hotel de Veracruz-México. El diseño de investigación fue descriptivo-comparativo, la muestra fue de 150 trabajadores, se les aplicó el cuestionario de Factores que Motivan al Capital Humano de García, Díaz y Ortiz. Los resultados reportan que en el área de Contraloría los factores individuales son los que más motivan, en el área de

División de Cuartos motivan más los logros grupales, en el área de Ventas se motivan más por las funciones que realizan, mientras que en las áreas de Alimentos y Seguridad reporta un equilibrio entre los factores de motivación. Se concluye que según el área de trabajo existen diferentes factores motivacionales.

Farías (2021) realizó una investigación con el objetivo de identificar el nivel de motivación como factor del rendimiento y la competitividad en trabajadores de un hotel de Ecuador. El diseño de investigación fue descriptivo, la muestra fue de 16 trabajadores, se les aplicó el Cuestionario de Motivación Marshall Sashkin. Los resultados reportan que el 72% de trabajadores tiene un nivel bajo (nb) de motivación, sus principales necesidades no cubiertas son la Autoestima (nb = 75%) y de Protección y seguridad (nb = 56%), esto se debe a que reciben sueldos bajos, carecen de incentivos y se les obliga a trabajar horas extras. Se concluye que condiciones laborales inadecuadas afectan negativamente la motivación de los trabajadores y, por ende, su rendimiento y competitividad.

Kusuma (2021) realizó una investigación con el objetivo explicar el desempeño laboral, para ello propuso la hipótesis que la motivación y el clima laboral explican el desempeño laboral. El diseño de la investigación fue correlacional multinivel, la muestra fue de 53 trabajadores de un hotel de Indonesia, el muestreo fue aleatorio proporcional y se recogieron mediante cuestionarios desarrollados para la investigación. Los resultados comprueban la hipótesis inicial ($p < .05$), además se reportó que el 33.96% presentó un nivel medio de motivación laboral y el 62.27 en un nivel alto. Se concluye que la motivación por si sola influye un 12% en el desempeño laboral, mientras que en conjunto con un adecuado clima laboral influye un 37.6% en el desempeño laboral.

Younies y Al-Tawil (2020) realizaron un estudio con el objetivo de determinar las preferencias motivacionales de 133 trabajadores de un hotel en Emiratos Árabes Unidos. El diseño de la investigación fue descriptivo-comparativo, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Los resultados, donde 1 = más valorado y 10 = menos valorado, reportan sobre los motivadores materiales al dinero ($M = 1.8$) y a los regalos ($M = 6.8$) como los más y menos valorados, mientras que

los motivadores no materiales a los ascensos ($M = 2.5$) y al cambio de trabajo ($M = 6.5$) como los más y menos valorados. El estudio concluye que los empleados de hostelería difieren en sus preferencias motivacionales según sus características, como edad, sexo, grado académico, estado civil, etc. ($p < .05$).

Manjarrez et al. (2020) tuvieron como objetivo investigativo especificar la motivación y su impacto en el desempeño laboral de sus colaboradores del hotel en el estado de Quevedo. Se empleó el método descriptivo, se encuestó a 38 empleados mediante el Inventario del Alojamiento Turístico. Los resultados reportan que el 37% de empleados casi siempre están motivados, mientras el 29% siempre están motivados. El estudio concluye que los altos niveles de motivación se deben a que los jefes reconocen los esfuerzos de sus trabajadores y los incentivan con premios para que sigan teniendo un alto rendimiento.

De acuerdo a los estudios nacionales, se encuentran las siguientes investigaciones:

Samamé (2021) tuvo como objetivo identificar el nivel de motivación y desempeño laboral, así como la relación entre ellas. Su hipótesis fue que existe relación entre las variables. La muestra se conformó por 141 trabajadores de la ciudad de Miraflores, el muestreo fue probabilístico estratificado, los instrumentos empleados fueron el cuestionario de motivación CMT y el cuestionario de desempeño laboral de Anaya y Suárez. Los resultados reportaron que el 51% presentó una motivación intrínseca, mientras que el 47% una motivación extrínseca. Se concluye que ambas motivaciones son relevantes y que las variables de estudio se correlacionan.

La investigación de Cortez (2017) tuvo como objetivo establecer el grado de vínculo entre la motivación y el ejercicio laboral del talento humano del Hotel Monasterio-Cusco, así como identificar el nivel de las variables. La muestra se conformó por 105 trabajadores, el muestreo fue probabilístico al azar. Según los resultados obtenidos el 63% de los empleados se encuentran altamente motivados en sus puestos de trabajos, teniendo una significancia del 70%

entorno a las variables de estudio y ejerciendo bien en sus labores. Se llega a las conclusiones en donde se determina que existe un vínculo muy significativo entre las variables de estudio.

La investigación de Miranda (2021) tuvo como objetivo describir la motivación de los colaboradores del Hotel Costa del Sol Ramada en Cusco entre los meses de abril a diciembre del 2021. El enfoque fue cuantitativo, diseño descriptivo no experimental. La población muestral fue de 46 trabajadores. Los resultados fueron que el 41.3% considera poco adecuada su motivación laboral actual, el 34.8% la considera regular y el 23.9% la considera inadecuada. El estudio concluye que, factores como la sanidad y el descuido en la atención a las necesidades de los trabajadores, generan la inadecuada motivación laboral reportada.

La investigación de Cueva (2021) tuvo como objetivo determinar el nivel de motivación laboral y su influencia sobre la calidad de atención al cliente en el Hotel Costa del Sol, Cajamarca 2020. Su muestra se conformó por 36 empleados del hotel y 36 clientes, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia y no aleatorio. Los instrumentos empleados fueron desarrollados para la ocasión. Si bien la hipótesis planteada fue que existía baja motivación y, por ende, era necesario implementar talleres de intervención, los resultados reportaron niveles medios altos de motivación laboral en los trabajadores y adecuada satisfacción por la calidad de atención por parte de los clientes, además, se demostró que la motivación laboral influye positivamente en la satisfacción de los clientes.

En el entorno local, no se han identificado publicaciones de la variable de estudio.

III. MATERIALES Y METODOS

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

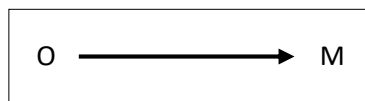
Tipo de investigación

La investigación fue de tipo descriptiva, por lo cual describió atributos, características y perfiles. En definitiva, esta investigación utilizó una única variable para describir un tema específico (Hernández et al., 2014).

Diseño de investigación

El diseño que se utilizó en este estudio, es la descripción selectiva, donde se busca recabar información con fines descriptivos (obtener información específica de la población con énfasis en la precisión en las estimaciones de parámetros), empleando técnicas de autoinforme para ello (Ató et al., 2013). Así mismo, fue no experimental porque, como se afirma en Hernández et al. (2014) la principal característica de este tipo de investigaciones es que la variable no se manipuló.

El esquema de investigación que se utilizó fue el siguiente:



M: Muestra

O: Observación de la muestra

3.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

Población

Para la presente investigación se utilizó una población conformada por 120 trabajadores de ambos sexos (hombres = 64 y mujeres = 56) que laboran en el hotel Royal Decameron de Punta Sal de la ciudad de Tumbes, 2022. En la tabla 1, se detalla la distribución poblacional según la cantidad de empleados por los departamentos de trabajo; es necesario aclarar que las áreas de trabajo han sido agrupadas convenientemente por la tesista, de la siguiente manera: Administración y Supervisión, Atención y Cuidado al cliente e Ingesta y consumo, a fin de sistematizar los datos y facilitar el análisis de los mismos.

Tabla 1

Distribución de la población

Trabajadores del Hotel Royal Decameron de Punta Sal		
Áreas	Departamentos	Trabajadores
Administración y supervisión	Contabilidad	2
	Costos y compras	4
	Coordinador de actividades	3
	Recepción	5
Atención y cuidado del cliente	Ama de llaves	22
	Seguridad	15
Ingesta y consumo	Almacén	3
	Control de calidad	3
	Alimentos y bebidas	10
	Cocina	43
	Mantenimiento	10
Total		120

Fuente: Elaboración Propia

Muestra

Tras considerar las limitaciones de los estudios previos y tras identificarse que todos los empleados del hotel cumplirían con los criterios de inclusión, se optó por asumir a la totalidad de la población como parte la muestra (muestra censal), (Niño, G. 2018).

Muestreo

Se empleó el método de muestreo no probabilístico por conveniencia, ello implicó que para la selección de participantes se usó criterios de inclusión y exclusión, según la conveniencia del investigador (Kinnear y Taylor, 1998).

3.3. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

Tabla 2

Criterios de selección

Criterios de inclusión	-Trabajadores que se encuentren laborando en el Hotel Royal Decameron Punta Sal de Tumbes, en el año 2022. - Trabajadores que lleven laborando más de 3 meses. - Trabajadores que den su consentimiento para participar en la investigación
Criterios de exclusión	-Trabajadores que hayan entregado el cuestionario de motivación laboral incompleta.

Fuente: Elaboración Propia

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica empleada fue la Encuesta la cual permitió la recolección de datos mediante un conjunto de interrogantes que van respecto a una o más variables a estudiar (Hernández et al., 2014). Mientras que el instrumento empleado fue la Escala de motivación en el Trabajo R-Maws elaborado por Gagné et al. (2010).

Tabla 3

Ficha técnica

Nombre:	Escala de motivación en el trabajo R-Maws
Autor:	Gagné et. al (2010)
Adaptación:	En el 2013 por Karla Gastañaduy
Administración:	Colectiva o individual
Duración:	DE 10 a 15 minutos aproximadamente
Aplicación:	Mayores de edad y adultos
Objetivo:	Saber los niveles de motivación intrínseca y extrínseca.
Estructura y descripción:	Esta prueba consta de 19 ítems y mide 5 dimensiones: La primera dimensión es la desmotivación y sus ítems de medición son el ítem 2, 15 y 16, la segunda dimensión es la regulación externa y sus ítems de medición serán el ítem 3, 8, 9, 10, 17. La tercera dimensión tiene que ver con la regulación introyectoria y sus

	<p>ítems de medición serán el 1, 5, 7, 18. La Regulación identificada es la cuarta dimensión que tiene a cargo los ítems 4, 11 y 18. La motivación intrínseca es la última dimensión y la componen los ítems 6, 12 y 13. Además cada ítem tiene 7 opciones de respuesta y la calificación es de 1 y 7 puntos, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 7 de acuerdo</p>
Validez:	<p>Se comprobó la validez del instrumento, partiendo de la propuesta original de los autores, analizando la relación entre los antecedentes y las consecuencias de la motivación</p>
Confiabilidad:	<p>La versión de Latinoamericana mostró una confiabilidad de 0.78 en la sub-escala regulación externa; 0.75 en la sub-escala regulación introyectoria; 0.73 en la sub-escala regulación identificada; 0.80 en la sub-escala motivación intrínseca, y 0.88 en la sub-escala desmotivación o a-motivación.</p>
<p>Fuente: Gagné et al. (2010).</p>	

3.5. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se realizó un primer contacto con el jefe de recursos humanos del Hotel Royal Decameron de Punta Sal, el cual cuenta con 120 empleados activos. Mediante una solicitud simple se tuvo acceso a la población. Por otro lado, se tuvo que virtualizar el instrumento, será poco viable encuestar de manera presencial, por ende, la aplicación grupal se realizará mediante Google Formulario en una reunión vía Zoom. La investigadora explicará el consentimiento informado y la forma de resolver el cuestionario y se mantendrá en la reunión para resolver las dudas que surgieran

3.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Se realizó la validez basada en el contenido mediante el estadístico V de Aiken, para lo cual se recurrió a 5 jueces expertos (ver anexo 7), así mismo, la prueba piloto de se realizó mediante la confiabilidad por consistencia interna Alfa de Cronbach (ver anexo 6). Para cumplir con los objetivos de la investigación se realizó análisis descriptivos de frecuencia. Para todos estos procedimientos mencionados, en primera instancia, se empleó: el programa Microsoft Excel,

donde se organizaron los datos; y el programa SPSS V.24, donde se procedió con el análisis estadístico propiamente dicho.

3.7. ASPECTOS ÉTICOS

La investigación siguió los aspectos éticos precisados en el artículo 24° del Código de Ética y Deontológica del Psicólogo, donde se especifica que la participación de los usuarios debe ser voluntaria y mediante un consentimiento informado (Colegio de Psicólogos del Perú, 2018). Así mismo, se respetó la privacidad de los participantes al darles anonimato, los datos recolectados solo fueron tratados por la investigadora y su respectiva asesora (principio de confidencialidad) y durante la recolección de datos se evitó dañar psicológicamente a los participantes (Sánchez, 2018).

IV. RESULTADOS Y DISCUSION

Tabla 4

Nivel de Motivación laboral y sus dimensiones en los trabajadores del Hotel Royal Decameron Punta Sal - Tumbes 2022

Nivel	Motivación Laboral		Regulación Externa		Regulación Introyectoria		Regulación Identificada		Motivación Intrínseca		Des-motivación	
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
Bajo	5	4.2	4	3.3	4	3.3	6	5.0	6	5.0	11	9.2
Medio	77	64.2	92	76.7	69	57.5	69	57.5	66	55.0	102	85.0
Alto	38	31.7	24	20.0	47	39.2	45	37.5	48	40.0	7	5.8
Total	120	100.0	120	100.0	120	100.0	120	100.0	120	100.0	120	100.0

Nota: f = frecuencia; % = porcentaje.

En la tabla 4 se observa que los trabajadores del Hotel Royal Decameron Punta Sal – Tumbes, presentan una clara tendencia a ubicarse en el nivel Medio y Alto, tanto en la motivación laboral general como en sus dimensiones, excepto en la dimensión Desmotivación donde la tendencia es solo en el nivel Medio. Ello implica que, en términos generales, los trabajadores se encuentran motivados

Tabla 5

Nivel de Motivación laboral y sus dimensiones según el área de trabajo de los trabajadores del Hotel Royal Decameron Punta Sal - Tumbes 2022

Áreas	Nivel	Motivación Laboral		Regulación Externa		Regulación Introyectoria		Regulación Identificada		Motivación Intrínseca		Desmotivación	
		<i>f</i>	%	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Administración y supervisión	Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	14.3
	Medio	2	14.3	9	64.3	2	14.3	2	14.3	2	14.3	12	85.7
	Alto	12	85.7	5	35.7	12	85.7	12	85.7	12	85.7	0	0
	Total	14	100.0	14	100.0	14	100.0	14	100.0	14	100.0	14	100.0
Atención y cuidado del cliente	Bajo	3	8.1	3	8.1	3	8.1	3	8.1	3	8.1	5	13.5
	Medio	23	62.2	27	73.0	19	51.4	18	48.6	19	51.4	31	83.8
	Alto	11	29.7	7	18.9	15	40.5	16	43.2	15	40.5	1	2.7
	Total	37	100.0	37	100.0	37	100.0	37	100.0	37	100.0	37	100.0
Ingesta y consumo	Bajo	2	2.9	1	1.4	1	1.4	3	4.3	3	4.3	4	5.8
	Medio	52	75.4	56	81.2	48	69.6	49	71.0	45	65.2	59	85.5
	Alto	15	21.7	12	17.4	20	29.0	17	24.6	21	30.4	6	8.7
	Total	69	100.0	69	100.0	69	100.0	69	100.0	69	100.0	69	100.0

Nota: *f* = frecuencia; % = porcentaje.

En la tabla 5 se observa que los trabajadores del área de Administración y supervisión son quienes más motivados se encuentran, ya que el porcentaje identificado en el nivel alto de Motivación laboral y sus dimensiones es mayor al de las otras áreas, oscilando entre el 35.7% y 85.7%, mientras que en las áreas de Atención y cuidado del cliente e Ingesta y consumo los valores oscilan entre 17.4% y 40.5% en el nivel alto. A diferencia que en la dimensión desmotivación en las tres áreas de trabajo se encuentran en el nivel medio.

Tabla 6

Nivel de Motivación laboral y sus dimensiones según la edad de los trabajadores del Hotel Royal Decameron Punta Sal - Tumbes 2022

Edad	Nivel	Motivación Laboral		Regulación Externa		Regulación Introyectoria		Regulación Identificada		Motivación Intrínseca		Desmotivación	
		<i>F</i>	%	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
De 18 a 25 años	Bajo	2	2.9	2	2.9	2	2.9	3	4.3	3	4.3	7	10.0
	Medio	52	74.3	57	81.4	48	68.6	47	67.1	44	62.9	59	84.3
	Alto	16	22.9	11	15.7	20	28.6	20	28.6	23	32.9	4	5.7
	Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0	70	100.0	70	100.0	70	100.0
De 26 a 35 años	Bajo	3	6.0	2	4.0	2	4.0	3	6.0	3	6.0	4	8.0
	Medio	25	50.0	35	70.0	21	42.0	22	44.0	22	44.0	43	86.0
	Alto	22	44.0	13	26.0	27	54.0	25	50.0	25	50.0	3	6.0
	Total	50	100.0	50	100.0	50	100.0	50	100.0	50	100.0	50	100.0

Nota: *f* = frecuencia; % = porcentaje.

En la tabla 6 se observa que los trabajadores del Hotel Royal Decameron Punta Sal – Tumbes, con edades de 26 a 35 años presentan mayor motivación que aquellos trabajadores de 18 a 25 años. Así mismo, las dimensiones donde mayor motivación se reporta, y donde se observa la diferencia previamente detallada, es en la Regulación Introyectoria, Motivación intrínseca y Regulación identificada.

Tabla 7

Nivel de Motivación laboral y sus dimensiones según el sexo de los trabajadores del Hotel Royal Decameron Punta Sal - Tumbes 2022

Sexo	Nivel	Motivación Laboral		Regulación Externa		Regulación Introyectoria		Regulación Identificada		Motivación Intrínseca		Desmotivación	
		<i>f</i>	%	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Femenino	Bajo	2	3.6	2	3.6	2	3.6	4	7.1	3	5.4	4	7.1
	Medio	35	62.5	42	75.0	29	51.8	30	53.6	28	50.0	47	83.9
	Alto	19	33.9	12	21.4	25	44.6	22	39.3	25	44.6	5	8.9
	Total	56	100.0	56	100.0	56	100.0	56	100.0	56	100.0	56	100.0
Masculino	Bajo	3	4.7	2	3.1	2	3.1	2	3.1	3	4.7	7	10.9
	Medio	42	65.6	50	78.1	40	62.5	39	60.9	38	59.4	55	85.9
	Alto	19	29.7	12	18.8	22	34.4	23	35.9	23	35.9	2	3.1
	Total	64	100.0	64	100.0	64	100.0	64	100.0	64	100.0	64	100.0

Nota: *f* = frecuencia; % = porcentaje.

En la tabla 7 se observa que las trabajadoras mujeres del Hotel Royal Decameron Punta Sal – Tumbes, presentan mayor motivación que los trabajadores varones. Así mismo, las dimensiones donde mayor motivación se reporta, y donde se observa la diferencia previamente detallada, es en la Regulación Introjectoria y Motivación intrínseca.

Discusión:

La motivación laboral es una variable de gran relevancia para la investigación organizacional (William y Keith, 2008) y para alcanzar los objetivos empresariales individuales y colectivos (OCDE & MTPE, 2016). En el ámbito local de Tumbes no se identificaron estudios que aborden esta variable en entornos laborales de hotelería, por ello se propuso como objetivo general describir la motivación laboral de los trabajadores del Hotel Royal Decameron Punta Sal –Tumbes, 2022.

Tras realizar el análisis estadístico, los resultados obtenidos permiten identificar que la mayoría de trabajadores del Hotel Royal Decameron Punta Sal-Tumbes, 2022, presentan una motivación laboral general de nivel medio (64.2%) y alto (31.7%), son escasos los casos donde se identificó una motivación laboral de nivel bajo (4.2%); ello implica que solo 1 de cada 3 trabajadores presenta la motivación laboral esperada (nivel alto). Estos resultados concuerdan con la investigación de Manjarrez et al. (2020) donde se resalta que menos del 40% de trabajadores de hotelería suelen estar motivados; por su parte, Cortez (2017) se contrapone reportando que en el Hotel Monasterio-Cusco el 63% de trabajadores si están motivado.

El conocer la motivación laboral de los trabajadores del Hotel Royal Decameron Punta Sal - Tumbes suponen un primer acercamiento al conocimiento de la motivación laboral en trabajadores del rubro hotelero en Tumbes. La motivación laboral identificada puede mejorar si se implementan talleres motivacionales y/o se mantuviera estricto cuidado en satisfacer las necesidades personales de cada trabajador, lo cual ayudaría a fidelizarlos con la empresa y aumentar su rendimiento laboral (Martínez 2003; Pandta et al, 2015).

Respecto a sus dimensiones, el nivel de Regulación Externa de la motivación laboral, el 76.7% de trabajadores se ubican en un nivel medio, lo cual supone que regularmente dejan influenciarse por estímulos motivaciones

que brinde el contexto, tales como reconocimiento por parte de sus colegas o incentivos económicos. Estos resultados son coherentes con la postulación de Casana y Carhuancho (2019) quienes afirman que el aspecto económico suele ser un gran motivador, pero no puede aplicarse a todos los trabajadores, ya que algunos tienen otras razones por las cuales sentirse motivados. Estos resultados coinciden con la investigación de Samané (2021) quien concluye que alrededor del 50% de trabajadores presenta una motivación extrínseca, pero que esto no debería ser determinante si es que se busca motivar laboralmente a los trabajadores.

En la dimensión Regulación Introyectoria se identificó que el 57.5% de trabajadores del hotel Royal Decameron se ubicaron en el nivel medio, mientras que el 39.2% en el nivel alto. Esto implica que la mayoría de trabajadores se motiva al asumir este trabajo como un reto personal, donde deben demostrarse algo a ellos mismos; esto tiene coherencia cuando se observa que más del 40% de empleados son jóvenes universitarios que estudian y trabajan (Lostanau, 2022), es decir, ven el empleo como un medio de superación y su motivación viene justamente de esa perspectiva. Por su parte, en la investigación de Miranda (2021) se deja en claro que es común que los empleados necesiten de un motivante externo a ellos que luego lo interiorizan.

En la dimensión Desmotivación se identificó que el 85% de trabajadores se ubican en el nivel medio, mientras que solo el 5.8% en el nivel alto. Es decir, son pocos los trabajadores que se encuentran desmotivados y que no tienen una idea clara respecto al porqué se encuentran trabajando en el Hotel Royal Decameron Punta Sal –Tumbes. Debido a la cantidad reportada de desmotivación en el nivel medio, es oportuno brindar charlas o talleres breves desde un enfoque preventivo que, a su vez, permitan identificar los casos que requieran una intervención individual (para aquellos de desmotivación en nivel alto).

Por otro lado, los niveles de desmotivación pueden deberse a perspectiva de no ser lo suficientemente valorados como trabajadores, por lo que, el ambiente de trabajo se convierte en algo desfavorable (Rivas, 2018), lo cual es coherente con lo que propone Fernández (2018) quien afirma que la desmotivación es uno de los problemas más urgentes para las empresas modernas hoy en día, es necesario que los trabajadores estén motivados para que se involucren más en su trabajo y aumenten la satisfacción laboral y el afecto al trabajo.

En la dimensión Motivación Intrínseca se identificó que el 55% de trabajadores que ubican en el nivel medio y el 40% en el nivel alto. Esto supone que la mayoría de trabajadores sienten un gusto por las actividades que realizan en el trabajo, les genera satisfacción y les parecen interesantes. Estos resultados coinciden con la investigación de Samamé (2021) quien dio como resultado que más del 50% de los trabajadores suelen estar motivados por motivos intrínsecos. Así mismo, Miranda (2018) dio a conocer que cuando trabajas en algo que a ti te guste o te divierte, los niveles de motivación suelen ser elevados.

Mientras que en la dimensión Regulación Identificada se identificó que el 57.5% se ubica en el nivel medio de Regulación identificada y el 37.5% en el nivel alto. Lo cual implica que la mayoría de trabajadores tienen entre sus valores personales la responsabilidad, es esfuerzo y amor hacia el trabajo, ya que esta dimensión asume que la persona se motiva debido a sus principios y valores para con la actividad laboral.

Basados en la teoría de la Autodeterminación, los resultados encontrados son coherentes, ya que se reporta un 5.8% de nivel alto en desmotivación, un 20% en nivel alto de Regulación Externa y un 40% en nivel alto de Motivación Intrínseca, evidenciando el supuesto teórico de la motivación como un continuo, ya que resulta lógico que mientras mayor sea la motivación intrínseca menor será la extrínseca (Vandenabeele, 2007), característica que si se evidencia en los resultados.

Por otro lado, si bien este estudio no tiene el alcance para deducir la causalidad de la motivación en los trabajadores y tampoco se pretende hacer ello en este análisis de discusión, basados en la teoría de la Autodeterminación se procederá a explicar las posibles razones del porqué existe mayor motivación intrínseca que extrínseca en los trabajadores del Hotel Royal Decameron Punta Sal – Tumbes.

La primera posible causa de la elevada motivación intrínseca responde a la perspectiva organísmica de la naturaleza humana y la motivación, misma perspectiva en la que se sustenta la teoría de la autodeterminación, donde se explica que las personas están inherentemente motivadas a realizar diversas actividades propias de su desarrollo integral como ser humano, pero son los factores ambientales los que afectan esta motivación, ya sea de manera favorable o desfavorable (Sheldon et al., 2003).

La segunda posible causa surge justamente como consecuencia de la primera, es decir, si el ambiente laboral es favorable para un desarrollo integral, esto motivará al trabajador (regulación externa), pero si a ello se le agregan estrategias donde el trabajador logre satisfacer sus necesidades psicológicas (Andrews, 2016), habrá más probabilidades de internalizar objetivos y tareas laborales, convirtiéndolo en una motivación de regulación interna (Sheldon et al., 2003).

Los resultados obtenidos del objetivo general también se discutirán con la teoría de la Expectativa. Desde este modelo teórico complementario se puede afirmar que, los trabajadores del Hotel Royal Decameron Punta Sal – Tumbes, logran recibir un conjunto de recompensas relativamente importantes producto de la dedicación que ponen en su actividad laboral desempeñada, lo cual los está motivando tanto a nivel intrínseco como extrínseco (Johari y Jha, 2020). Desde la teoría de la Expectativa se puede enfatizar que el porcentaje de motivación Alto aumentará cuando se logre individualizar y personalizar las recompensas

que se le dé a los trabajadores por su labor realizada, esta acción es de gran relevancia ya que el trabajador atribuye el valor de la recompensa a características subjetivas personales, es decir, por ejemplo, un bono económico no tendrá el mismo impacto en todos los trabajadores (Chen et al., 2016).

Así mismo, en este modelo teórico, los empleados son personas racionales cuyas creencias, percepciones y estimaciones de probabilidad influyen en sus comportamientos (De Simone, 2015), y no siempre buscan recompensas tangibles, en ocasiones los trabajadores buscan recompensas intangibles como el reconocimiento o el mero placer de saber que realizan bien su trabajo, aspectos que no siempre son explícitos.

Respecto al primer objetivo específico, se reportó que el área de Administración y supervisión son quienes más motivados se encuentran, seguido del área de Atención y cuidado del cliente, mientras que el área menos motivada es la de Ingesta y consumo.

Desde el punto de vista teórico de la Autodeterminación, estos resultados implican que los trabajadores del área Administración y supervisión identifican su trabajo como de mayor valor e importancia (Deci et al., 2017), por lo que muestran mejores cualidades de motivación laboral a comparación de las demás áreas. Sin embargo, al tratarse del análisis de las áreas de trabajo, es necesario reconocer el papel determinante que tiene Recursos Humanos; respecto a ello la teoría de la Autodeterminación explica que una mayor satisfacción de las necesidades puede provenir del clima gerencial, el diseño del trabajo y estrategias de compensación bien diseñadas, además de estar influenciada por la misión percibida de la empresa y cómo Recursos Humanos gestione la dinámica laboral (Rigby y Ryan, 2018).

Por otro lado, respecto a las dinámicas laborales propias del rubro hotelero, Yuping (2018) explica que cada área de trabajo se estimula de diferente manera,

cargos como los de administración y supervisión son actividades socialmente reconocidas, valoradas y bien remuneradas, lo cual concuerda con el patrón de motivación de los altos cargos. Por su parte, puestos enfocados en la mano de obra, como la de cocina (área de ingesta y consumo), si bien no suelen requerir de un reconocimiento social para motivarse, es indispensable los incentivos económicos (Manjarrez et al., 2020), aspecto que no suele darse en este tipo de actividades, ya que áreas enfocadas en la producción o que no tengan contacto directo con los clientes suelen estar descuidadas y son consideradas como mano de obra fácil de remplazar, lo cual limita que se les motive con algún incentivo, generando poca motivación laboral (Torres et al., 2020).

El primer objetivo específico también será discutido desde la teoría de la Expectativa. Desde esta teoría complementaria se puede expresar que, el área de trabajo con mayor motivación es la que más recompensas recibe por su trabajo, tanto en recompensas tangibles e intangibles; según los resultados de la investigación esta área es la de Administración y supervisión.

Según la propuesta de Lee (2019), los trabajos que se perciben como más difíciles de realizar son aquellos que más mérito reciben, frente a aquellos que se perciben como sencillos de realizar. Por ejemplo, la actividad laboral de un profesional de la carrera de Contabilidad, normalmente se percibe como más compleja que la actividad laboral de un personal de Seguridad o de un Cocinero, ya sea por el esfuerzo de haber estudiado una carrera universitaria, el conocimiento en sí mismo, el dominio en softwares, etc., por ende, el contador recibirá más recompensas que el cocinero y el seguridad a pesar que los tres cumplan un excelente trabajo. Este principio explica el porqué en el área de Administración y supervisión se encuentran más motivados que en las demás áreas, ya que son quienes más recompensas reciben por su labor debido a que su labor se percibe como más compleja o importante.

El segundo objetivo específico reportó que los trabajadores con edades de 26 a 35 años presentan mayor motivación que aquellos trabajadores de 18 a 25 años. Respecto a ello, se puede precisar que los estudios revisados presentan resultados variados, por su parte Chang (2010) deja en evidencia una leve diferencia en la motivación laboral, afirmando que a mayor edad existirá mayor motivación; por su parte, Flores et al., (2022) aclaran que, si bien puede existir diferencias en la motivación según la edad, es necesario considerar otras variables como el rubro profesional, ya que, por ejemplo, en carreras como educación la motivación surge principalmente de la vocación de servicio.

Indistintamente de los resultados encontrados en estudios previos, que pueden o no coincidir con la presente investigación, lo que es innegable es que las razones por las cuales el trabajador se motiva varían según la edad (Němečková, 2017), ya que normalmente en cada etapa del desarrollo humano se tiene diferentes necesidades por satisfacer, por ello, es necesario entender que la motivación en este apartado parece no depender de la edad, sino de las condiciones que ofrezca la empresa y que coincidan con lo que trabajador necesite para motivarse a determinada edad.

Esto a su vez es coherente con la teoría de la Autodeterminación, ya que evidencia que, para los trabajadores de 26 a 35 años de edad, las condiciones laborales del Hotel Royal Decameron Punta Sal –Tumbes logran satisfacer de mejor manera sus necesidades psicológicas de competencia, autonomía y relación; sin embargo, de cambiarse el sistema de trabajo y recompensas, el resultado encontrado podría variar (Andrews, 2016).

El segundo objetivo específico también será discutido desde la teoría de la Expectativa. Desde esta teoría complementaria, y según la propuesta de Chen et al. (2016), existen factores a nivel de tarea (dificultad de la tarea) y nivel individual (competencia) que se asocian principalmente con la experiencia laboral, por ende, aquellas personas con mayor edad pueden estar más

motivados debido a que su experiencia laboral les permite dominar de mejor manera su trabajo, tener un mayor desempeño y, por ende, recibir más recompensas producto de ello. Existen otros factores a nivel de grupo, donde se incluye la comunicación y relación laboral entre compañeros, algo que también les puede favorecer de manera indirecta; mientras que el factor a nivel ambiental es poco probable que haya influenciado en el resultado, ya que es algo que afecta a toda la empresa indistintamente de la edad, ya que se asocia con los recursos, oportunidades y toma de decisiones de la empresa.

En el tercer y último objetivo específico se identificó que las trabajadoras mujeres presentan mayor motivación que los trabajadores varones. Los estudios previos reportaron diversos resultados, ya sea que no existe diferencia según el sexo (Huapaya y Elorreaga, 2019), que los hombres están más motivados (Conde, 2019) o que las mujeres están más motivadas (Medina y Ruiz, 2021). Frente a ello, es necesario precisar que la actividad laboral brinda un sentido de realización personal (Deroncele et al., 2021) y, aunque normalmente suele adoptar un significado más relevante para los hombres, en el caso del Hotel Royal Decameron Punta Sal de Tumbes, los resultados difieren.

Sin embargo, ello se explica debido a las condiciones y beneficios laborales que brinda el Hotel Royal Decameron Punta Sal de Tumbes, especialmente a las mujeres. Tal y como especifica el jefe de Recursos Humanos de dicho centro laboral “Las mujeres tienen más beneficios que los hombres, no por un tema de preferencia, sino por equidad. Ellas se enfrentan a otras situaciones que normalmente, en nuestro país, los hombres no; por ejemplo, el embarazo y crianza de los hijos. Por ello, solemos ser más flexibles con los horarios, inasistencias o alguna petición particular que ellas puedan realizar, ya que entendemos sus necesidades” (Lostanau, 2022).

Por ende, es coherente que esta situación laboral genere una mayor motivación en las mujeres, ya que se le brinda seguridad laboral (Pérez et al., 2019) y

flexibilidad horaria (Spehar et al., 2016). Si bien ello podría generar problemas internos por una supuesta preferencia, “hasta la fecha no hemos tenido quejas de ningún trabajador hombre, y es una política insertada ya hace más de un año, por lo que confiamos que nuestro plantel laboral es empático con ello” (Lostaunau, 2022).

El tercer objetivo específico también será discutido desde la teoría de la Expectativa. Desde esta teoría complementaria según la propuesta de Lee (2019), las trabajadoras mujeres presentarían mayor motivación laboral que los trabajadores hombres, ya que cuentan con mayor Justicia procesal. Es decir, los procesos, pasos o requisitos que las trabajadoras mujeres deben poseer para poder recibir alguna recompensa o beneficio son mucho más fácil de conseguir que para los trabajadores hombres. Ejemplo de ello basta leer dos párrafos atrás para identificar lo que el jefe de recursos humanos del Hotel Royal Decameron Punta Sal – Tumbes dijo al respecto, aunque para efectos prácticos se vuelve a enfatizar “Las mujeres tienen más beneficios que los hombres (...) con ellas solemos ser más flexibles” Lostaunau, 2022.

En palabras del jefe de recursos humanos del Hotel Royal Decameron Punta Sal – Tumbes, si bien “no hemos tenido quejas de ningún trabajador hombre”, si se puede evidenciar que los trabajadores hombres al tener menor Justicia procesal, estos están un poco menos motivados que las trabajadoras mujeres, lo cual es coherente con lo que la teoría de la Expectativa propone.

Tras culminar la investigación, se espera para futuros estudios se pueda ampliar la cantidad de hoteles incluidos en la muestra, a fin de tener un mayor conocimiento de la realidad local de la motivación laboral del rubro hotelero en Tumbes. Así mismo, es necesario implementar otras metodologías de análisis de datos, como el Modelamiento de Ecuaciones Estructurales (SEM) para explicar las causantes de la motivación laboral; basados en la teoría del al Autodeterminación se pueden sugerir variables laborales como el Clima laboral

y el Sistema de incentivos y recompensas, como variables personales Necesidades psicológicas básicas y Locus de control.

Finalmente, y para concluir la discusión de la investigación, la principal limitación identificada fue la inclusión de un solo hotel, por lo que una muestra de más hoteles es necesaria para conocer de mejor forma el comportamiento de la variable. A pesar de ello, la investigación siguió los aspectos metodológicos necesarios y presenta un sólido marco teórico para asegurar que los resultados reportados sean válidos y confiables.

La investigadora hace explícito la ausencia de conflictos de intereses.

V. CONCLUSIONES

1. La motivación laboral de los trabajadores del Hotel Royal Decameron Punta Sal – Tumbes, reportó que el mayor porcentaje se ubica en el nivel medio, seguido de un nivel alto y una minoría bastante restringida en el nivel bajo. Respecto a las dimensiones Regulación emocional, Regulación introyectoria, Motivación Intrínseca y Regulación identificada coinciden en que la mayoría de los trabajadores se ubican en el nivel medio y alto, mientras que en la dimensión Desmotivación, los trabajadores se ubican en el nivel medio y bajo.
2. Existe mayor motivación en el área de trabajo Administración y supervisión, seguido del área Atención y cuidado del cliente. Mientras en el área Ingesta y consumo es donde los trabajadores menos motivados se encuentran.
3. Tanto en el grupo etario de 18 a 25 años y de 26 a 35 años, la motivación suele ubicarse en el nivel medio y alto. Aunque, es en el segundo grupo de 26 a 35 años donde mayor motivación se reporta.
4. Hombres y mujeres estilan ubicarse en un nivel medio y alto de motivación. Aunque es en las trabajadoras de sexo femenino en donde mayor motivación se reporta.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al área de Recursos Humanos (subárea de formación y capacitación del personal). Brindar capacitaciones a los trabajadores del Hotel Royal Decameron Punta Sal - Tumbes en el área de Atención y cuidado del cliente y el área de Ingesta y consumo, donde se resalte la importancia de su labor y cómo su respectiva área contribuye activamente al cumplimiento de objetivos y desarrollo de la empresa.
2. Realizar un diagnóstico organizacional en el Hotel Royal Decameron Punta Sal - Tumbes, con la finalidad de identificar las necesidades psicológicas que tengan los trabajadores en cada área laboral a la que pertenecen. Así mismo, identificar aquellos trabajadores que se encuentran desmotivados y detectar si el problema se debe a factores laborales o clínicos y brindarles un abordaje individual (ello lo realizará el área de Recursos Humanos, subárea de evaluación del desempeño).
3. Personalizar el sistema de incentivos laborales, con el fin de satisfacer las necesidades de los trabajadores y se sientan más motivados e importantes para la empresa (ello lo realizará el área de Recursos Humanos, subárea de compensación y beneficios).
4. A los investigadores, considerar en futuras investigaciones una muestra mayor que incluya más hoteles de la región, con el fin de poder tener un mayor alcance en la generalización de resultados. Así mismo, incluir otras metodologías de análisis de datos como la comparación de medias basada en estadística inferencial y el Modelamiento de Ecuaciones Estructurales.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrews, C. (2016). Integrating public service motivation and self-determination theory: A framework. *International Journal of Public Sector Management*, 29(3), 238-254. <http://dx.doi.org/10.1108/IJPSM-10-2015-0176>
- Araya, L., & Pedreros, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 4(142), 45-61. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bendig, B., Arias, R., Manfugas, J., Cabelleira, L., & Vitier, S. (2021). Satisfacción laboral del personal de servicios de alimentos y bebidas en hoteles de La Habana. *Explorador Digital*, 5(1), 229-243. <https://doi.org/10.33262/exploradordigital.v5i1.1500>
- Boza, L., y Valdera, M. (2022). Desempeño laboral de los colaboradores en el Hotel Boutique El Truco, Cusco 2022 [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88903>
- Carrillo, E., y Sandoval, I. (2017). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de los establecimientos de hospedaje del distrito de Tumbes – 2016 [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio de la UNTumbes. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/330>

- Casana, K, & Carhuancho, I. (2019). Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú. *Investigación cualitativa en ciencias sociales*, 3, 120-125. <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/1991>
- Chang, A. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de Tesis Digitales UNMSM. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/2513>
- Chen, C., & Cates, T. (2018). The role of information technology capability and innovative capability: An empirical analysis of knowledge management in healthcare. *International Management Review*, 14(1), 5-16. <http://americanscholarspress.us/journals/IMR/pdf/IMR-1-2018/IMR-v1-n1-2018-4-19.pdf#page=5>
- Chen, L., Ellis, S., & Suresh, N. (2016). A supplier development adoption framework using expectancy theory. *International Journal of Operations & Production Management*, 36(5), 592-615. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-09-2013-0413>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de Ética y Deontológica*. Consejo Directivo Nacional. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Conde, V. (2019). *Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de un Contact Center de Lima, 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo] Repositorio Digital Institucional de la UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43593>
- Cortez, M. (2017). *Factores de Motivación y Desempeño Laboral del Talento Humano Administrativo y de Operaciones del Hotel Monasterio - Cusco 2015* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Antonio Abad de

Cusco]. Repositorio Institucional – UNSAAC.
<https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/2902>

Corzo, D. (2021). Análisis de políticas públicas. El caso del Plan Sectorial de Turismo de Colombia 2018-2022. *Gran Tour: Revista de Investigaciones Turísticas*, 23, 283-302.
<https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/112004>

Cueva, G. (2021). *La motivación laboral y su influencia en la calidad de atención al cliente en la Empresa Hotelera Costa del Sol, Cajamarca* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional de la UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57891>

De Simone, S. (2015). Expectancy value theory: Motivating healthcare workers. *American International Journal of Contemporary Research*, 5(2), 19-23.
<https://www.iris.unina.it/retrieve/handle/11588/888721/495557/De%20Simone%202015%20AIJCR.pdf>

Deci, E. L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18(1), 105–115.
<https://doi.org/10.1037/h0030644>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Deci, E., Olafsen, A., & Ryan, R. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4, 19-43.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>

Deroncele, A., Anaya, Y., López, R., & Santana, Y. (2021). Motivación en empresas de servicios: Contribuciones desde la intervención psicosocial. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(94), 568-584.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890445>

Farias, I. (2021). *La Motivación, Como Factor Principal En El Rendimiento Y Competitividad Laboral Del Personal En El Hotel Perla Verde De La*

Ciudad De Esmeraldas [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Digital PUCESE. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2684>

Fernández, A. (2018). *Estrategias para mejorar la motivación laboral en un instituto técnico superior, Lima 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio Institucional UWiener. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/2483>

Fischman, D. (2014). *Motivación 360°*. Editorial El Planeta. <https://training.crecimiento.ws/wp-content/uploads/2020/09/312919303-Motivacion-360-David-Fishman.pdf>

Flores, L., Serna, M., Mendoza, J., & Coras, E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Revista de Propuestas Educativas*, 4(7), 19-31. <https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/772/2004>

Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M.-H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni (2010). The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70, 628-646. <https://doi.org/10.1177/0013164409355>

Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspel, A. K., ... Westbye, C. (2015). The multidimensional work motivation scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 1–19. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>

García, S., y Guevara, T. (2008). *Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo*. Antillas.

García, T., Pérez, M., & García, G. (2021). Factores motivacionales del personal de un hotel y las diferencias significativas en las proporciones de respuesta por área funcional. *Revista Ciencia Administrativa*, (1). <https://www.uv.mx/iiesca/files/2012/10/03CA2021-1.pdf>

- Gayoso, A. (2020). El sector hotelero en tiempos de la COVID-19. *Deloitte*, 2, 4. <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/finance/articles/sector-hotelero-tiempos-covid-19.html>
- González, G., Delgado, M., y Di Antonio, A. (2010). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso* [Tesis de Licenciatura, Universidad Central de Venezuela]. Repositorio Saber UCV. <http://saber.ucv.ve/handle/10872/3527>
- Green-Demers, I., Legault, L., Pelletier, D., & Pelletier, L. G. (2008). Factorial invariance of the Academic Amotivation Inventory (AAI) across gender and grade in a sample of Canadian high school students. *Educational and Psychological Measurement*, 68, 862–880. <https://doi.org/10.1177/0013164407313368>
- Guzmán, L., Alarcón, S., García, G. (2021). Herzberg's theory of factor: experience in a detailing establishment of Ecuador. *Mundo Recursivo*, 4(2), 25-48. <https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/101/136>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta Ed.). McGraw Hill. <https://www.academia.edu/24753853>
- Huapaya, P., y Elorreaga, F. (2019). *Clima laboral y motivación laboral en colaboradores de una empresa industrial de Chiclayo, agosto – septiembre*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de Tesis USAT. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1828>
- Johari, S., & Jha, K. (2020). Impact of work motivation on construction labor productivity. *Journal of management in engineering*, 36(5), 04020052. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0000824](https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000824)
- Kinneer, T. & Taylor, J. (1998). *Investigación de Mercados: Un enfoque aplicado* (5ta Ed.). McGraw-Hill.

- Kooij, D., & Kanfer, R. (2019). Lifespan Perspectives on Work Motivation. *Work Across the Lifespan*, 475-493. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-812756-8.00020-7>
- Kusuma, A. (2021). The effect of motivation and work environment on the performance of hotel Employees, Muria Semarang. *Jurnal Ekonomi*, 10(02), 58–66. <https://doi.org/10.58471/ekonomi.v10i02.146>
- Lee, H. (2019). Moderators of the motivational effects of performance management: A comprehensive exploration based on expectancy theory. *Public Personnel Management*, 48(1), 27-55. <https://doi.org/10.1177/0091026018783003>
- Lostanau, D. (2022). “*Dinámica laboral del Hotel Royal Decameron Punta Sal de Tumbes*”. Online. Perú.
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Medina, D., y Ruiz, B. (2021). *Burnout y Motivación Laboral en Tiempos de Pandemia Covid-19 en Docentes de Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62282>
- Méndez, R. (2022). Turismo, pandemia y nuevos contrastes territoriales en España. *Ikara: Revista De Geografías Iberoamericanas*, 1. <https://doi.org/10.18239/ikara.3006>
- Miranda, F. (2021). *La motivación en los colaboradores de la Hotelera Costa del Sol Ramada Cusco – 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Andina del Cusco]. Repositorio Uandina. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4687>
- Miranda, Y. (2018). Relación entre Motivación con el Desempeño Laboral en trabajadores del departamento de Gineco Obstetricias en el Hospital Belén - Trujillo 2017 [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].

Repositorio Digital Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17742>

Němečková, I. (2017). The role of benefits in employee motivation and retention in the financial sector of the Czech Republic. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 30(1), 694–704. doi.org/10.1080/1331677X.2017.1314827

Niño, G. (2018). Guía de investigación científica. Ministerio Público Fiscalía de la Nación.
https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/6629_parte04.pdf

OCDE & MTPE. (2016). Estrategias de competencia de la OCDE. Reporte Diagnostico: Perú, 2016.
<https://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/Estrategia-de-Competencias-de-la-OCDE-Reporte-Diagnostico-Peru.pdf>

Padhi, B., & Panda, D. (2015). A study on employee engagement models for sustainability of organisation. *International Journal of Research and Development-A Management Review (IJRDMR)*, 4(4), 79-85.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2803956

Pastor, M. (2021). *La motivación de los colaboradores y su influencia en la satisfacción del cliente en el hotel Ángel, Tingo María año 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio Concytec.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UDHR_a830dd6f72977e971723a473ca9bfe9f

Peña, H., y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177–192.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Peña, M., Chávez, A, López, C., Rivera, K., Meléndez, E., & Salazar, P. (2020). Estudio Comparativo De La Satisfacción Laboral De Una Empresa (Comparative Study of Labor Satisfaction). *Revista Internacional Administracion & Finanzas*, 13(1), 15-24.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3696701

- Peramatzis, G., & Galanakis, M. (2022). Herzberg's Motivation Theory in Workplace. *Psychology*, 12(12), 971-978. <https://doi.org/10.17265/2159-5542/2022.12.009>
- Pérez, M., Molero, M., Gázquez, J., Barragán, A., Simón, M., Martos, Á., Tortosa, B., González, A., & Oropesa, N. (2019). Engagement y Autoeficacia en Profesionales de Medicina. *Calidad De Vida Y Salud*, 12(2). 16-28. <http://revistacdvs.uflo.edu.ar/index.php/CdVUFLO/article/view/185>
- Ramírez, R., Abreu, J., & Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 3(1). 143-185
- Ramírez, R., y Ampudia, D. (2018). Factores de competitividad empresarial en el sector comercial. *RECITIUTM Revista Electrónica de Ciencia y Tecnología del Instituto Universitario de Tecnología de Maracaibo*, 4(1), 16-32. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/2249>
- Rigby, C., & Ryan, R. (2018). Self-determination theory in human resource development: New directions and practical considerations. *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 133-147. <https://doi.org/10.1177/1523422318756954>
- Rivas, A. (2018). *La motivación laboral como detonante para el mejor desempeño en las pequeñas empresas de la ciudad de Puebla*. [Tesis de Maestría, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla]. Repositorio Institucional BUAP. <https://repositorioinstitucional.buap.mx/items/ef80ed12-4282-4b92-9852-dbc2b24cd32c>
- Rivera, R. (2014). *Uso de las teorías motivacionales de Herzberg y McClelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E construcciones generales S.A.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur]. Repositorio UNTELS. <https://repositorio.untels.edu.pe/jspui/handle/123456789/14>

- Robbins, S., y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional* (17ava Ed.). Pearson.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Samamé, R. (2021). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional Pirhua. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/5094>
- Sánchez, M. (2018). *Ética, responsabilidad científica e investigación psicológica*. Editorial de la Universidad de La Plata. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/65521>
- Sheldon, K., Turban, D., Brown, K., Barrick, M. & Judge, T. (2003). Applying self-determination theory to organizational research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 22, 357-393. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(03\)22008-9](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(03)22008-9)
- Spehar, I., Forest, J., & Stenseng, F. (2016). Passion for work, job satisfaction, and the mediating role of belongingness. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 8(1), 17-27. <https://www.researchgate.net/profile/Frode-Stenseng/publication/303686956>
- Torres, D., Bonilla, L., & Ibarquén, H. (2020). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *ECONÓMICAS CUC*, 41(1), 9-24. <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/2563/2600>
- Van den Broeck, A., Howard, J. L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review*, 204138662110061. doi:10.1177/20413866211006173

- Vandenabeele, W. (2007), "Toward a public administration theory of public service motivation", *Public Management Review*, 9(4), 545–556.
<https://doi.org/10.1080/14719030701726697>
- William, B. & Keith, D. (2008). *Administración de Recursos Humanos. El capital Humano de las Empresas* (6ta Ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores.
<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/c1e3561a8b14072e85823a81c7108392.pdf>
- Younies, H. & Al-Tawil, T. (2021), "Hospitality workers' reward and recognition", *International Journal of Law and Management*, 63(2), 157-171.
<https://doi.org/10.1108/IJLMA-02-2020-0046>
- Yuping, W. (2018). A Literature Review of Employee Motivation. *Proceedings of ICGET*, 207-212. <https://globaltrendsacademy.com/ICGET-2018/MANAGEMENT%20AND%20SOCIAL%20SCIENCE/A%20Literature%20Review%20of%20Employee%20Motivation.pdf>

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLE	INSTRUMENTO	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es el nivel de la motivación laboral y sus dimensiones en los trabajadores del Hotel Royal Decameron Punta Sal - Tumbes 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar el nivel de la motivación laboral y sus dimensiones en los trabajadores del Hotel Royal Decameron Punta Sal -Tumbes 2022.</p>	Motivación Laboral	<p>“Escala de Motivación Laboral R-MAWS realizado por Gagné, et al (2010)”</p>	<p>La investigación es de tipo descriptiva simple, este tipo de estudio lo que hace es describir las propiedades, las características y los perfiles con una sola variable (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).</p>	<p>La población es de 120 trabajadores, Valderrama (2015), mencionó: Representa un subconjunto del universo o el todo.</p> <p>La muestra fue censal porque utiliza a toda la población en un intento por comprender las opiniones de todos los trabajadores.</p>
<p>Problema Específicos</p>	<p>Objetivos Específicos</p>				
<p>¿Cuál es el nivel de motivación laboral y sus dimensiones en los trabajadores del Hotel Royal Decameron Punta Sal -Tumbes 2022, según áreas de trabajo?</p> <p>¿Cuál es el nivel de motivación laboral y sus dimensiones en los trabajadores del Hotel Royal Decameron Punta Sal -Tumbes</p>	<p>Identificar el nivel de motivación laboral y sus dimensiones en los trabajadores del Hotel Royal Decameron Punta Sal -Tumbes 2022, según áreas de trabajo.</p> <p>Identificar el nivel de motivación laboral y sus dimensiones en los trabajadores del Hotel Royal Decameron Punta Sal -Tumbes</p>				

2022, según edad?	2022, según edad.				
¿Cuál es el nivel de motivación laboral y sus dimensiones en los trabajadores del Hotel Royal Decameron Punta Sal -Tumbes 2022, según sexo?	Identificar el nivel de motivación laboral y sus dimensiones en los trabajadores del Hotel Royal Decameron Punta Sal -Tumbes 2022, según sexo.				

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variable

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones e indicadores	Escala de medición
Motivación Laboral	Es el deseo de poner mucho esfuerzo en objetivos organizacionales específicos, condicionado a la capacidad de satisfacer ciertas necesidades individuales (Chiavenato, 2007).	La variable será medida mediante la Escala de motivación en el Trabajo R-Maws elaborado por el Gagné et al. (2010).	Desmotivación: 2: No me esfuerzo, porque no creo que valga la pena este trabajo 15: No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el Trabajo. 16: No sé, por qué hago este trabajo, Puesto que no le encuentro sentido	Ordinal 1: Totalmente de desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Levemente desacuerdo 4: Ni de acuerdo ni endesacuerdo 5: Levemente de acuerdo 6: De acuerdo 7: Totalmente de acuerdo
			Regulación exterior: 3: Para obtener la aprobación de otras personas (porejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc. 8: Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo. 9: Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del Trabajo, la familia, los clientes, etc. 10: Porque otras personas me van a respetar más (porejemplo, mis superiores, los compañeros del Trabajo, la familia, los clientes, etc. 14: Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente Esfuerzo.” 17: Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi Trabajo	
			Regulación Introyectoria 1: Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo 5: Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo. 7: Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo. 19: Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo	
			Regulación identificada 4: Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales 11: Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo 18: Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	
			Motivación intrínseca 6: Porque me divierto haciendo mi trabajo 12: Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante. 13: Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	

Anexo 3: Instrumento de la escala de Motivación Laboral R- Maws

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL-R-MAWS

El cuestionario Escala de Motivación Laboral- R-Maws esta dirigido por la estudiante del IX ciclo de la escuela profesional de psicología de la Universidad Nacional de Tumbes, el cual tiene como objetivo determinar el nivel de motivación de los trabajadores del hotel Royal Decamerón de Punta Sal

NOTA: Todas las respuestas serán usadas únicamente para fines educativos.

Datos Personales



Descripción (opcional)

Sexo *

- Femenino
- Masculino
- Prefiero no especificar

Edad *

Texto de respuesta breve

Tiempo de servicio en la institución *

- Menos de 3 meses
- Menos de 3 meses a 1 año
- Más de 1 año

Área donde trabaja dentro del hotel *

- Contabilidad
- Almacén
- Costos y compras
- Recepción
- Coordinador de actividades

- Control de calidad
- Alimentos y bebidas
- cocina
- Ama de llaves
- Mantenimiento
- Seguridad

Grado de instrucción *

- Primaria
- Secundaria
- Técnico
- Universitario

Sección 3 de 3

Instrucciones



Los 19 enunciados que aparecen en la siguiente escala se orientan a conocer las razones por las que usted se desempeña en su trabajo en general. Para cada uno de ellos, por favor indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo. Marque la respuesta de su selección, trate de contestar sin consultarle a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa. Recuerde que no existe respuestas correctas o incorrectas.

¿POR QUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO?

De acuerdo a esta interrogante tiene que responder todas las preguntas que se presentan en el cuestionario

...

1. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo *

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Levemente en desacuerdo
- 4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5. Levemente de acuerdo
- 6. De acuerdo
- 7. Totalmente de acuerdo

⋮

2. Me esfuerzo poco, porque considero que este trabajo no vale la pena. *

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Levemente en desacuerdo
- 4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5. Levemente de acuerdo
- 6. De acuerdo
- 7. Totalmente de acuerdo

3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros * del trabajo, la familia, los clientes, etc.)

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Levemente en desacuerdo
- 4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5. Levemente de acuerdo
- 6. De acuerdo
- 7. Totalmente de acuerdo

⋮

4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales. *

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Levemente en desacuerdo
- 4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5. Levemente de acuerdo
- 6. De acuerdo
- 7. Totalmente de acuerdo

5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo *

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Levemente en desacuerdo
- 4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5. Levemente de acuerdo
- 6. De acuerdo
- 7. Totalmente de acuerdo

⋮

6. Porque me gusta lo que hago en mi trabajo *

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Levemente en desacuerdo
- 4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5. Levemente de acuerdo
- 6. De acuerdo
- 7. Totalmente de acuerdo

⋮

7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo. *

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Levemente en desacuerdo
- 4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5. Levemente de acuerdo
- 6. De acuerdo
- 7. Totalmente de acuerdo

8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo. *

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Levemente en desacuerdo
- 4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5. Levemente de acuerdo
- 6. De acuerdo

⋮

9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.) *

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Levemente desacuerdo
- 4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5. Levemente de acuerdo
- 6. De acuerdo
- 7. Totalmente de acuerdo

⋮

10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.) *

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Levemente en desacuerdo
- 4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5. Levemente de acuerdo
- 6. De acuerdo
- 7. Totalmente de acuerdo

⋮

11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo *

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Levemente en desacuerdo
- 4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5. Levemente de acuerdo
- 6. De acuerdo
- 7. Totalmente de acuerdo

⋮

12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante (me genera ganas de aprender más sobre ello) *

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Levemente en desacuerdo
- 4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5. Levemente de acuerdo
- 6. De acuerdo
- 7. Totalmente de acuerdo

⋮

13. Porque mi trabajo me llena de satisfacción *

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Levemente en desacuerdo
- 4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5. Levemente de acuerdo
- 6. De acuerdo
- 7. Totalmente de acuerdo

⋮

14. Porque de esa manera aseguro mi puesto laboral *

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Levemente en desacuerdo
- 4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5. Levemente de acuerdo
- 6. De acuerdo
- 7. Totalmente de acuerdo

⋮

15. Me esfuerzo poco, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en este trabajo. *

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Levemente en desacuerdo
- 4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5. Levemente de acuerdo
- 6. De acuerdo
- 7. Totalmente de acuerdo

⋮

16. Me esfuerzo poco, ya que no le encuentro sentido a mi trabajo. *

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Levemente en desacuerdo
- 4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5. Levemente de acuerdo
- 6. De acuerdo
- 7. Totalmente de acuerdo

⋮

17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo. *

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Levemente en desacuerdo
- 4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5. Levemente de acuerdo
- 6. De acuerdo
- 7. Totalmente de acuerdo

⋮

18. Porque este trabajo significa mucho para mí. *

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Levemente en desacuerdo
- 4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5. Levemente de acuerdo
- 6. De acuerdo
- 7. Totalmente de acuerdo

19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo. *

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Levemente en desacuerdo
- 4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5. Levemente de acuerdo
- 6. De acuerdo
- 7. Totalmente de acuerdo

MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACION

Anexo 4: Ficha técnica del instrumento

Nombre:	Escala de motivación en el trabajo R-Maws
Autor:	Gagné et. al (2010)
Adaptación:	En el 2013 por Karla Gastañaduy
Administración:	Colectiva o individual
Duración:	DE 10 a 15 minutos aproximadamente
Aplicación:	Mayores de edad y adultos
Objetivo:	Saber los niveles de motivación intrínseca y extrínseca.
Estructura y descripción:	Esta prueba consta de 19 ítems y mide 5 dimensiones: La primera dimensión es la desmotivación y sus ítems de medición son el ítem 2, 15 y 16, la segunda dimensión es la regulación externa y sus ítems de medición serán el ítem 3, 8, 9, 10, 17. La tercera dimensión tiene que ver con la regulación introyectada y sus ítems de medición serán el 1, 5, 7, 18. La Regulación identificada es la cuarta dimensión que tiene a cargo los ítems 4, 11 y 18. La motivación intrínseca es la última dimensión y esta la componen los ítems 6,12 y 13. Además cada ítem tiene 7 opciones de respuesta y la calificación es de 1 y 7 puntos, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 7 de acuerdo
Validez:	Se comprobó la validez del instrumento, partiendo de la propuesta original de los autores, analizando la relación entre los antecedentes y las consecuencias de la motivación
Confiabilidad:	Con relación al instrumento en versión latina, se demostró una confiabilidad de 0.78 para la sub-escala regulación externa; 0.75 para la sub-escala regulación introyectada; 0.73 para la sub-escala regulación identificada; 0.80 para la sub-escala motivación intrínseca, y 0.88 para la sub-escala desmotivación o a-motivación

Fuente: Gagné et. al (2010)

Anexo 5: Proceso de validez y confiabilidad (Prueba piloto y juicio de expertos)

Prueba piloto de la Escala de Motivación Laboral

Escala	α	N° ítems	Interpretación
Motivación Laboral	.783	19	α adecuada
Desmotivación	.766	3	α adecuada
Regulación externa	.791	6	α adecuada
Regulación introyectoria	.862	4	α adecuada
Regulación identificada	.781	3	α adecuada
Regulación intrínseca	.712	3	α adecuada

Validez basada en el contenido

ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Interpretación
it01	0.87	0.93	0.87	Valido
it02	0.93	0.87	0.93	Valido
it03	0.93	0.87	0.80	Valido
it04	1.00	0.93	1.00	Valido
it05	0.93	0.93	0.80	Valido
it06	1.00	1.00	1.00	Valido
it07	0.80	0.93	0.93	Valido
it08	0.73	0.87	0.87	Valido
it09	1.00	0.93	0.87	Valido
it10	0.87	0.87	0.80	Valido
it11	1.00	1.00	1.00	Valido
it12	1.00	0.93	0.93	Valido
it13	0.80	0.87	0.87	Valido
it14	0.80	0.73	0.80	Valido
it15	0.73	0.80	0.87	Valido
it16	0.93	0.87	0.93	Valido
it17	0.80	0.87	0.80	Valido
it18	1.00	1.00	1.00	Valido
it19	0.93	0.93	0.87	Valido

Validación por criterio de Jueces

Juez experto: Natalie Alexandra Tueros Jara

1. DATOS DE ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL R-MAWS

Nombre de la Prueba:	Escala de motivación laboral R-MAWS
Autor:	Gagné et. al (2010)
Procedencia:	España (Europa).
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores
Descripción:	Esta prueba consta de 19 ítems y mide 5 dimensiones: La primera dimensión es la desmotivación y sus ítems de medición son el ítem 2, 15 y 16, la segunda dimensión es la regulación externa y sus ítems de medición serán el ítem 3, 8, 9, 10, 17. La tercera dimensión tiene que ver con la regulación introyectada y sus ítems de medición serán el 1, 5, 7, 19. La Regulación identificada es la cuarta dimensión que tiene a cargo los ítems 4, 11 y 18. La motivación intrínseca es la última dimensión y esta la componen los ítems 6,12 y 13. Además cada ítem tiene 7 opciones de respuesta y la calificación es de 1 y 7 puntos, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 7 de acuerdo

2. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala de Motivación Laboral R-MAWS	Desmotivación	Cuando se habla de a-motivación se refiere a la escasez de motivación, no existe una clara idea de donde direccionar el comportamiento muchos menos le encuentra sentido del porque realizar una conducta o poner esfuerzo en ella.
	Regulación Externa	Desligada de los factores innatos, este tipo de regulación es promovida por el medio externo en base a lo que se obtendría si realizará bien una conducta.
	Regulación Introyectada	Existe la posibilidad de tener control sobre lo que se está ejecutando, además, de estar ligada a los factores medioambientales, este tipo de motivación hace que la persona actúe con la finalidad de obtener una recompensa o de evitar un castigo.
	Regulación identificada	Este tipo de motivación indica como una persona ha integrado sus principios y valores, el realizar una acción le da un significado propio y la acepta como tal.
	Motivación intrínseca	Su característica principal es el valor personal y la autonomía que la persona pone al momento de realizar una acción entonces se produce un efecto de satisfacción y goce por lo que está realizando.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **Escala de Motivación Laboral R-MAWS**. La evaluación de dicho instrumento es de gran relevancia para lograr que su contenido sea representativo de la variable y, que los resultados obtenidos a partir de éste, sean utilizados eficientemente.

3. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Natalie Alexandra Tueros Jara		
Grado profesional:	Licenciatura (X)	Maestría ()	Doctorado ()
Área de Formación académica:	• Clínica ()	Educativa ()	Organizacional (X)
	• Social ()		
Áreas de experiencia profesional:	Reclutamiento y selección de personal, recursos humanos		
Institución donde labora:	Golden Investmet		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	4 años		
Experiencia en Investigación Psicométrica :			

4. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- b. Validar el contenido del instrumento psicométrico.
- c. Juzgar la pertinencia y relevancia de los reactivos diseñados por el autor (a).

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento la Escala de motivación laboral R-MAWS. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
CLARIDAD		
El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA		
El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA		
El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

• **Primera dimensión: Regulación externa**

Definición de la Dimensión: Desligada de los factores innatos, este tipo de regulación es promovida por el medio externo en base a lo que se obtendría si realizará bien una conducta.

N°	Ítem original	Ítem adaptado	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).	Se mantiene ítem original	4	3	3	
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	Se mantiene ítem original	4	4	4	
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).	Se mantiene ítem original	4	4	4	
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).	Se mantiene ítem original	4	4	4	
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	Porque de esa manera aseguro mi puesto laboral	3	3	4	
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	Se mantiene ítem original	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Regulación introyectada**

Definición de la Dimensión: Existe la posibilidad de tener control sobre lo que se está ejecutando, además, de estar ligada a los factores medioambientales, este tipo de motivación hace que la persona actúe con la finalidad de obtener una recompensa o de evitar un castigo.

N°	Ítem original	Ítem adaptado	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	Se mantiene ítem original	4	4	4	
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo	Se mantiene ítem original	4	4	4	
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	Se mantiene ítem original	4	4	4	
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	Se mantiene ítem original	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Desmotivación**

Definición de la Dimensión: Cuando se habla de a-motivación se refiere a la escasez de motivación, no existe una clara idea de donde direccionar el comportamiento muchos menos le encuentra sentido del porque realizar una conducta o poner esfuerzo en ella.

N°	Ítem original	Ítem adaptado	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo	Me esfuerzo poco, porque considero que este trabajo no vale la pena.	4	4	4	
16	No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	Me esfuerzo poco, ya que no le encuentro sentido a mi trabajo.	4	4	4	
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	Me esfuerzo poco, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en este trabajo.	3	3	3	

- **Cuarta dimensión: Motivación intrínseca**

Definición de la Dimensión: Su característica principal es el valor personal y la autonomía que la persona pone al momento de realizar una acción entonces se produce un efecto de satisfacción y goce por lo que está realizando.

N°	Ítem original	Ítem adaptado	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante (me genera ganas de aprender más sobre ello)	4	4	4	
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	Porque mi trabajo me llena de satisfacción	4	4	4	
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo.	Porque me gusta lo que hago en mi trabajo	4	4	4	

- **Quinta dimensión: Regulación identificada**

Definición de la Dimensión: Este tipo de motivación indica como una persona ha integrado sus principios y valores, el realizar una acción le da un significado propio y la acepta como tal.


N°	Ítem original	Ítem adaptado	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	Se mantiene ítem original	4	4	4	
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo	Se mantiene ítem original	4	4	4	
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	Porque este trabajo significa mucho para mí.	4	4	4	

Las respuestas para cada ítem son las siguientes:

Totalmente de desacuerdo	En desacuerdo	Levemente desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Levemente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

VALORACIÓN DEL PRESENTE INSTRUMENTO:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo
----------	------	-------	------


 Lic. Natalie Alejandra Tueros Jara
 PSICOLOGA
 C.Ps.P. N° 39966

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

- **Primera dimensión: Regulación externa**

Definición de la Dimensión: Desligada de los factores innatos, este tipo de regulación es promovida por el medio externo en base a lo que se obtendría si realizará bien una conducta.

N°	Ítem original	Ítem adaptado	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).	Se mantiene ítem original	4	4	3	
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	Se mantiene ítem original	3	4	4	
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).	Se mantiene ítem original	4	4	4	
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).	Se mantiene ítem original	4	4	4	
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	Porque de esa manera aseguro mi puesto laboral	4	4	4	
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	Se mantiene ítem original	4	4	3	

- **Segunda dimensión: Regulación introyectada**

Definición de la Dimensión: Existe la posibilidad de tener control sobre lo que se está ejecutando, además, de estar ligada a los factores medioambientales, este tipo de motivación hace que la persona actúe con la finalidad de obtener una recompensa o de evitar un castigo.

N°	Ítem original	Ítem adaptado	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	Se mantiene ítem original	3	4	3	
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo	Se mantiene ítem original	3	4	4	
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	Se mantiene ítem original	3	4	4	
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	Se mantiene ítem original	3	4	4	

- **Tercera dimensión: Desmotivación**

Definición de la Dimensión: Cuando se habla de a-motivación se refiere a la escasez de motivación, no existe una clara idea de donde direccionar el comportamiento muchos menos le encuentra sentido del porque realizar una conducta o poner esfuerzo en ella.

N°	Ítem original	Ítem adaptado	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo	Me esfuerzo poco, porque considero que este trabajo no vale la pena.	4	4	4	
16	No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	Me esfuerzo poco, ya que no le encuentro sentido a mi trabajo.	4	4	4	
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	Me esfuerzo poco, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en este trabajo.	3	4	4	

- **Cuarta dimensión: Motivación intrínseca**

Definición de la Dimensión: Su característica principal es el valor personal y la autonomía que la persona pone al momento de realizar una acción entonces se produce un efecto de satisfacción y goce por lo que está realizando.

N°	Ítem original	Ítem adaptado	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante (me genera ganas de aprender más sobre ello)	4	4	4	
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	Porque mi trabajo me llena de satisfacción	3	4	4	
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo.	Porque me gusta lo que hago en mi trabajo	4	4	4	

- **Quinta dimensión: Regulación identificada**

Definición de la Dimensión: Este tipo de motivación indica como una persona ha integrado sus principios y valores, el realizar una acción le da un significado propio y la acepta como tal.

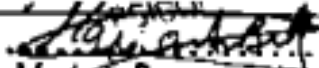
N°	Ítem original	Ítem adaptado	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	Se mantiene ítem original	4	4	4	
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo	Se mantiene ítem original	4	4	4	
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	Porque este trabajo significa mucho para mí.	4	4	4	

Las respuestas para cada ítem son las siguientes:

Totalmente de desacuerdo	En desacuerdo	Levemente desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Levemente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

VALORACIÓN DEL PRESENTE INSTRUMENTO:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo
----------	------	-------	------


María A. Barrezuela Herrera
PSICOLOGA
C.P. 57971

Juez experto: Luis Francisco Saravia Martinez

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **Escala de Motivación Laboral R-MAWS**. La evaluación de dicho instrumento es de gran relevancia para lograr que su contenido sea representativo de la variable y, que los resultados obtenidos a partir de éste, sean utilizados eficientemente.

3. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Luis Francisco Saravia Martinez
Grado profesional:	Licenciatura (<input checked="" type="checkbox"/>) Maestría (<input type="checkbox"/>) Doctorado (<input type="checkbox"/>)
Área de Formación académica:	<input checked="" type="checkbox"/> Clínica (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input type="checkbox"/>) <input checked="" type="checkbox"/> Social (<input type="checkbox"/>) Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Psicología organizacional, especialista en gestión de recursos humanos
Institución donde labora:	Empresa de Viajes (Viaja Más)
Tiempo de experiencia profesional en el área :	8 años
Experiencia en Investigación Psicométrica :	1 año

4. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

5. Validar el contenido del instrumento psicométrico.
6. Juzgar la pertinencia y relevancia de los reactivos diseñados por el autor (a).

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

- **Primera dimensión: Regulación externa**

Definición de la Dimensión: Desligada de los factores innatos, este tipo de regulación es promovida por el medio externo en base a lo que se obtendría si realizará bien una conducta.

N°	Ítem original	Ítem adaptado	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).	Se mantiene ítem original	3	3	4	
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	Se mantiene ítem original	3	3	4	
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).	Se mantiene ítem original	4	3	4	
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).	Se mantiene ítem original	4	3	4	
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	Porque de esa manera aseguro mi puesto laboral	4	3	4	
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	Se mantiene ítem original	4	3	4	

- **Segunda dimensión: Regulación introyectada**

Definición de la Dimensión: Existe la posibilidad de tener control sobre lo que se está ejecutando, además, de estar ligada a los factores medioambientales, este tipo de motivación hace que la persona actúe con la finalidad de obtener una recompensa o de evitar un castigo.

N°	Ítem original	Ítem adaptado	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	Se mantiene ítem original	4	3	3	
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo	Se mantiene ítem original	4	3	4	
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	Se mantiene ítem original	4	3	4	
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	Se mantiene ítem original	4	4	3	

- **Tercera dimensión: Desmotivación**

Definición de la Dimensión: Cuando se habla de a-motivación se refiere a la escasez de motivación, no existe una clara idea de donde direccionar el comportamiento muchos menos le encuentra sentido del porque realizar una conducta o poner esfuerzo en ella.

N°	Ítem original	Ítem adaptado	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo	Me esfuerzo poco, porque considero que este trabajo no vale la pena.	4	3	3	
16	No sé, por qué hago este trabajo, ya que no le encuentro sentido a mi trabajo.	Me esfuerzo poco, ya que no le encuentro sentido a mi trabajo.	4	4	3	
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	Me esfuerzo poco, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en este trabajo.	4	3	4	

- **Cuarta dimensión: Motivación intrínseca**

Definición de la Dimensión: Su característica principal es el valor personal y la autonomía que la persona pone al momento de realizar una acción entonces se produce un efecto de satisfacción y goce por lo que está realizando.

N°	Ítem original	Ítem adaptado	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante (me genera ganas de aprender más sobre ello)	4	3	4	
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	Porque mi trabajo me llena de satisfacción	3	4	4	
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo.	Porque me gusta lo que hago en mi trabajo	4	4	4	

- **Quinta dimensión: Regulación identificada**

Definición de la Dimensión: Este tipo de motivación indica como una persona ha integrado sus principios y valores, el realizar una acción le da un significado propio y la acepta como tal.

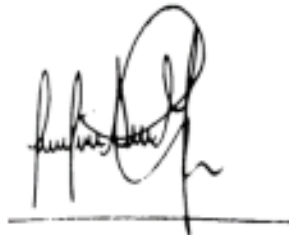
N°	Ítem original	Ítem adaptado	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	Se mantiene ítem original	4	3	4	
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo	Se mantiene ítem original	4	4	4	
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	Porque este trabajo significa mucho para mí.	4	4	4	

Las respuestas para cada ítem son las siguientes:

Totalmente de desacuerdo	En desacuerdo	Levemente desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Levemente de acuerdo	De acuerdo	Totalment e de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

VALORACIÓN DEL PRESENTE INSTRUMENTO:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo
----------	-------------	-------	------



IMPRESIÓN DEL FIRMADO
Luis Francizco Saravia Martinez

C.P.S.P 38291

Juez experto: Luisa Onque Calizaya

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **Escala de Motivación Laboral R-MAWS**. La evaluación de dicho instrumento es de gran relevancia para lograr que su contenido sea representativo de la variable y, que los resultados obtenidos a partir de éste, sean utilizados eficientemente.

3. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Luisa Onque Calizaya
Grado profesional:	Licenciatura (X) Maestría () Doctorado ()
Área de Formación académica:	• Clínica (X) Educativa () • Social () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Recursos humanos, clima laboral, selección de personal
Institución donde labora:	Golden investmet
Tiempo de experiencia profesional en el área :	3 años
Experiencia en Investigación Psicométrica :	

4. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar el contenido del instrumento psicométrico.
- b. Juzgar la pertinencia y relevancia de los reactivos diseñados por el autor (a).

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

- **Primera dimensión: Regulación externa**

Definición de la Dimensión: Desligada de los factores innatos, este tipo de regulación es promovida por el medio externo en base a lo que se obtendría si realizará bien una conducta.

N°	Ítem original	Ítem adaptado	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).	Se mantiene ítem original	4	4	4	
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	Se mantiene ítem original	4	4	4	
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).	Se mantiene ítem original	4	4	3	
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).	Se mantiene ítem original	4	4	3	
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	Porque de esa manera aseguro mi puesto laboral	4	4	4	
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	Se mantiene ítem original	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Regulación introyectada**

Definición de la Dimensión: Existe la posibilidad de tener control sobre lo que se está ejecutando, además, de estar ligada a los factores medioambientales, este tipo de motivación hace que la persona actúe con la finalidad de obtener una recompensa o de evitar un castigo.

N°	Ítem original	Ítem adaptado	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	Porque tengo que probarme a mi mismo que yo puedo hacerlo	Se mantiene ítem original	3	4	4	
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo	Se mantiene ítem original	4	4	3	
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	Se mantiene ítem original	4	4	4	
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	Se mantiene ítem original	4	4	3	

- **Tercera dimensión: Desmotivación**

Definición de la Dimensión: Cuando se habla de a-motivación se refiere a la escasez de motivación, no existe una clara idea de donde direccionar el comportamiento muchos menos le encuentra sentido del porque realizar una conducta o poner esfuerzo en ella.

N°	Ítem original	Ítem adaptado	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo	Me esfuerzo poco, porque considero que este trabajo no vale la pena.	3	3	4	
16	No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	Me esfuerzo poco, ya que no le encuentro sentido a mi trabajo.	3	3	4	
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	Me esfuerzo poco, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en este trabajo.	3	3	4	

- **Cuarta dimensión: Motivación intrínseca**

Definición de la Dimensión: Su característica principal es el valor personal y la autonomía que la persona pone al momento de realizar una acción entonces se produce un efecto de satisfacción y goce por lo que está realizando.

N°	Ítem original	Ítem adaptado	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante (me genera ganas de aprender más sobre ello)	4	4	4	
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	Porque mi trabajo me llena de satisfacción	4	4	3	
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo.	Porque me gusta lo que hago en mi trabajo	4	4	4	

- **Quinta dimensión: Regulación identificada**

Definición de la Dimensión: Este tipo de motivación indica como una persona ha integrado sus principios y valores, el realizar una acción le da un significado propio y la acepta como tal.


N°	Ítem original	Ítem adaptado	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	Se mantiene ítem original	4	4	4	
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo	Se mantiene ítem original	4	4	4	
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	Porque este trabajo significa mucho para mí.	4	4	4	

Las respuestas para cada ítem son las siguientes:

Totalmente de desacuerdo	En desacuerdo	Levemente desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Levemente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

VALORACIÓN DEL PRESENTE INSTRUMENTO:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo
----------	------	-------	------



Luisa Onque Calizaya
PSICÓLOGA
CPP NR 34502

Juez experto: Jefferson Alejandro Reyes Barros

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **Escala de Motivación Laboral R-MAWS**. La evaluación de dicho instrumento es de gran relevancia para lograr que su contenido sea representativo de la variable y, que los resultados obtenidos a partir de éste, sean utilizados eficientemente.

3. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Jefferson Alejandro Reyes Barros		
Grado profesional:	Licenciatura (<input checked="" type="checkbox"/>)	Maestría (<input type="checkbox"/>)	Doctorado (<input type="checkbox"/>)
Área de Formación académica:	<input checked="" type="checkbox"/> Clínica (<input checked="" type="checkbox"/>)	<input type="checkbox"/> Educativa (<input type="checkbox"/>)	<input type="checkbox"/> Investigación (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Clínica e investigación		
Institución donde labora:	Independiente		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 años		
Experiencia en Investigación Psicométrica :	3 años		

4. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- c. Validar el contenido del instrumento psicométrico.
- d. Juzgar la pertinencia y relevancia de los reactivos diseñados por el autor (a).

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

• **Primera dimensión: Regulación externa**

Definición de la Dimensión: Desligada de los factores innatos, este tipo de regulación es promovida por el medio externo en base a lo que se obtendría si realizará bien una conducta.

N°	Ítem original	Ítem adaptado	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).	Se mantiene ítem original	4	4	4	
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	Se mantiene ítem original	3	4	3	
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).	Se mantiene ítem original	4	4	4	
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).	Se mantiene ítem original	4	4	4	
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	Porque de esa manera aseguro mi puesto laboral	4	4	4	
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	Se mantiene ítem original	2	4	3	

- **Segunda dimensión: Regulación introyectada**

Definición de la Dimensión: Existe la posibilidad de tener control sobre lo que se está ejecutando, además, de estar ligada a los factores medioambientales, este tipo de motivación hace que la persona actúe con la finalidad de obtener una recompensa o de evitar un castigo.

N°	Ítem original	Ítem adaptado	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	Se mantiene ítem original	4	4	4	
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo	Se mantiene ítem original	4	4	4	
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	Se mantiene ítem original	4	4	4	
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	Se mantiene ítem original	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Desmotivación**

Definición de la Dimensión: Cuando se habla de a-motivación se refiere a la escasez de motivación, no existe una clara idea de donde direccionar el comportamiento muchos menos le encuentra sentido del porque realizar una conducta o poner esfuerzo en ella.

N°	Ítem original	Ítem adaptado	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo	Me esfuerzo poco, porque considero que este trabajo no vale la pena.	4	4	4	
16	No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	Me esfuerzo poco, ya que no le encuentro sentido a mi trabajo.	4	4	4	
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	Me esfuerzo poco, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en este trabajo.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Motivación intrínseca**

Definición de la Dimensión: Su característica principal es el valor personal y la autonomía que la persona pone al momento de realizar una acción entonces se produce un efecto de satisfacción y goce por lo que está realizando.

N°	Ítem original	Ítem adaptado	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante (me genera ganas de aprender más sobre ello)	4	4	4	
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	Porque mi trabajo me llena de satisfacción	4	4	4	
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo.	Porque me gusta lo que hago en mi trabajo	4	4	4	

- **Quinta dimensión: Regulación identificada**

Definición de la Dimensión: Este tipo de motivación indica como una persona ha integrado sus principios y valores, el realizar una acción le da un significado propio y la acepta como tal.

N°	Ítem original	Ítem adaptado	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	Se mantiene ítem original	4	4	4	
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo	Se mantiene ítem original	4	4	4	
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	Porque este trabajo significa mucho para mí.	4	4	4	

Las respuestas para cada ítem son las siguientes:

Totalmente de desacuerdo	En desacuerdo	Levemente desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Levemente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

VALORACIÓN DEL PRESENTE INSTRUMENTO:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo
----------	------	-------	------



Lic. Jefferson Alexander Reyes Barros
C.C.P.P 47759

Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Certifico que he sido informado(a) con la claridad y veracidad debida, respecto al ejercicio académico que la estudiante Saldarriaga Pasapera Luz Mercedes me ha invitado a participar; que actúo consecuente, libre y voluntariamente como colaborador, contribuyendo a éste procedimiento de forma activa. Soy conocedor(a) de la autonomía suficiente que poseo para retirarme u oponerme al ejercicio académico, cuando lo estime conveniente y sin necesidad de justificación alguna, que no se trata de una intervención con fines de tratamiento psicológico. Que se respetara la buena fe, la confiabilidad e intimidad de la información por mí suministrada, lo mismo que mi seguridad física y psicológica.

Acepto Participar libremente de la aplicación del instrumento Escala de Motivación Laboral-R-Maws, para los fines correspondiente del tema de estudio.

*

SI

No

Anexo 7: Resolución de designación de jurado



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
Ciudad Universitaria - Pampa Grande - Tumbes - Perú

*** AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL ***

RESOLUCIÓN N° 098-2022/UNTUMBES-FACSO-D.

Tumbes, 26 de mayo de 2022.

VISTO: El expediente adjunto al correo electrónico institucional, del 19 de mayo del 2022, mediante el cual el director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales, alcanza, para su reconocimiento, el proyecto de tesis titulado **"MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOTEL ROYAL DECAMERON PUNTA SAL- TUMBES 2022"**, que para optar el título profesional de licenciado en Psicología, ha presentado la estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, **LUZ MERCEDES SALDARRIAGA PASAPERA**, documento con el que también se propone a los docentes que deben conformar el jurado calificador que tendrá a su cargo la evaluación de dicho documento académico; y

CONSIDERANDO:

Que en conformidad con lo establecido en el numeral 45.2 del artículo 45. de la Ley Universitaria N°30220 y en el artículo 90. del Estatuto de esta Universidad, para optar el título profesional se requiere la presentación y sustentación de una tesis;

Que en conformidad con lo expuesto, deviene procedente el reconocimiento del proyecto de tesis titulado **"MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOTEL ROYAL DECAMERON PUNTA SAL- TUMBES 2022"**, para efectos de su evaluación, como tal, por el jurado calificador que también se constituye con esta Resolución, en virtud de la propuesta formulada, al efecto, con el documento señalado en la referencia;

Que complementariamente a lo señalado en el considerando precedente, se impone la necesidad de efectuar, como corresponde, la designación del docente asesor de dicho documento académico;

Que en razón de lo anterior, es conveniente disponer lo pertinente en relación con lo aquí expuesto, en los términos que se consignan en la parte resolutive;

En uso de las atribuciones conferidas a la señora Decana de la Facultad de Ciencias Sociales;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- RECONOCER a la estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, **LUZ MERCEDES SALDARRIAGA PASAPERA**, como autora del proyecto de tesis titulado **"MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOTEL ROYAL DECAMERON PUNTA SAL- TUMBES 2022"**, presentado por dicha estudiante.

ARTICULO SEGUNDO.- CONSTITUIR el Jurado Calificador del proyecto de tesis titulado "MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOTEL ROYAL DECAMERON PUNTA SAL- TUMBES 2022" con la siguiente conformación:

RESOLUCIÓN N°098-2022/UNTUMBES-FACSO-D.

Presidente : Dra. Eva Matilde Rhor García Godos
Secretario : Mg. Pablo Esteban Marticorena Landauro
Vocal : Mg. Eladio Vladimir Quintana Sandoval
Accesitario : Mg. Glenda Garrido Zavala.

ARTÍCULO TERCERO.- DEJAR expresamente indicado que, en conformidad con el artículo 60. del Reglamento de tesis para pregrado y posgrado de esta Universidad, el incumplimiento de las funciones del jurado, estipuladas en el artículo 41. del mismo Reglamento, es comunicado en forma escrita por el Presidente u otro miembro del Jurado, al Decano de la Facultad, para la llamada de atención correspondiente.

ARTICULO CUARTO.- DESIGNAR a la Dra. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada como asesora del proyecto de tesis titulado "MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOTEL ROYAL DECAMERON PUNTA SAL- TUMBES 2022", lo que se dispone en razón de lo señalado en la parte considerativa.

ARTÍCULO QUINTO.- DEJAR expresamente indicado que, en conformidad con el artículo 49. del Reglamento de tesis para pregrado y posgrado de esta Universidad, el tesista puede cambiar de asesor o co-asesor si no cumplen con sus funciones según el artículo 46. del mismo Reglamento.

Dada en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, el veintiséis de mayo del dos mil veintidós.

REGÍSTRASE Y COMUNICASE: (Fdo.) Dra. DIANA MILAGRO MIRANDA YNGA, Decana de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes; (Fdo.) Dra. WENDY JESÚS CATHERIN CEDILLO LOZADA, Secretaria Académica de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.

C. c.
-RECTOR-VRACAD-OGCDA
-FACSO-DDH-DDT-DET-DEED
-DEED DDPS DEPS DECC
-REG.TEC-Interesado-Archivo
DMM/YD.
WJCL/Sec. Acad

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Mg. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada
SECRETARIA ACADEMICA

Anexo 8: Resolución de aprobación del proyecto



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
Ciudad Universitaria - Pampa Grande - Tumbes - Perú

*** AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL ***

RESOLUCIÓN N° 383-2022/UNTUMBES-FACSO-D.

Tumbes, 28 de diciembre de 2022.

VISTO: El OFICIO N°010-2022/UNT-FACSO-JT-P. EMRGG, del 22 de diciembre del 2022, mediante el cual, la presidenta del Jurado constituido con la Resolución N°098-2022/UNTUMBES-FACSO-D, del 26 de mayo de 2022, alcanza el proyecto de tesis titulado **"MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOTEL ROYAL DECAMERON PUNTA SAL- TUMBES 2022"**, presentado por la estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, **LUZ MERCEDES SALDARRIAGA PASAPERA**, para optar el título profesional de Licenciado en Psicología; y

CONSIDERANDO:

Que con la Resolución N°098-2022/UNTUMBES-FACSO-D, del 26 de mayo de 2022, se reconoce a la estudiante **LUZ MERCEDES SALDARRIAGA PASAPERA**, como autora del proyecto de tesis titulado **"MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOTEL ROYAL DECAMERON PUNTA SAL- TUMBES 2022"**, se constituye el Jurado Calificador y se designa el asesor de dicho documento académico;

Que de lo consignado en el acta suscrita por los integrantes del indicado jurado, el 10 de diciembre del 2022 y que obra en el expediente señalado en la referencia, se desprende que el mencionado proyecto de tesis ha sido debidamente corregido por el mencionado estudiante y favorablemente evaluado para efectos de su correspondiente aprobación como proyecto de tesis;

Que teniendo en cuenta lo expuesto, deviene procedente la aprobación del indicado documento, con el carácter de proyecto de tesis y cuya evaluación debe continuar a cargo de los docentes miembros de ese mismo jurado calificador;

Que en razón de lo anterior, es conveniente disponer lo pertinente, en relación con lo aquí expuesto, en los términos que se consignan en la parte Resolutiva;

En uso de las atribuciones conferidas a la señora Decana de la Facultad de Ciencias Sociales;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el proyecto de tesis titulado **"MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOTEL ROYAL DECAMERON PUNTA SAL- TUMBES 2022"**, presentado por la estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, **LUZ MERCEDES SALDARRIAGA PASAPERA**, para optar el título profesional de licenciado en Psicología, documento cuyo texto forma parte de esta Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCOMENDAR al Jurado Calificador constituido con la Resolución N°098-2022/UNTUMBES-FACSO-D, del 26 de mayo de 2022, la evaluación del proyecto de tesis titulado "MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOTEL ROYAL DECAMERON PUNTA SAL- TUMBES 2022". Dicho Jurado tiene la siguiente conformación:

RESOLUCIÓN N°383-2022/UNTUMBES-FACSO-D.

Presidente : Dra. Eva Matilde Rhor García Godos
Secretario : Mg. Pablo Esteban Marticorena Landauro
Vocal : Mg. Eladio Vladimir Quintana Sandoval
Accesitario : Mg. Glenda Garrido Zavala.

ARTÍCULO TERCERO.- DEJAR expresamente indicado que, en conformidad con el artículo 60. del Reglamento de tesis para pregrado y posgrado de esta Universidad, el incumplimiento de las funciones del jurado, estipuladas en el artículo 41. del mismo Reglamento, es comunicado en forma escrita por el Presidente u otro miembro del Jurado, al Decano de la Facultad, para la llamada de atención correspondiente.

ARTÍCULO CUARTO.- RATIFICAR a la Dra. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada como asesora del proyecto de tesis "MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOTEL ROYAL DECAMERON PUNTA SAL- TUMBES 2022".

ARTÍCULO QUINTO.- DEJAR expresamente indicado que, en conformidad con el artículo 49. del Reglamento de tesis para pregrado y posgrado de esta Universidad, el tesista puede cambiar de asesor o co-asesor si no cumplen con sus funciones según el artículo 46. del mismo Reglamento.

ARTÍCULO SEXTO.- COMUNICAR la presente Resolución a los docentes aquí nominados, para que actúen en consecuencia.

Dada en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, el veintiocho de diciembre del dos mil veintidós.

REGÍSTRASE Y COMUNICASE: (Fdo.) Dra. DIANA MILAGRO MIRANDA YNGA, Decana de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes; (Fdo.) Dra. WENDY JESÚS CATHERIN CEDILLO LOZADA, Secretaria Académica de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.

C. c.
-RECTOR-VRACAD-OGCDA
-FACSO-DDH-DDT-DET-DDED
-DEED-DDPS-DEPS-DECC
-REG. TEC-Interesado-Archivo
DMMYD.
WJCL/Sec. Acad.



Mg. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada
SECRETARIA ACADEMICA