

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en
Trabajo Social**

**Clima Laboral y Motivación del personal de la empresa Protector
Seguridad Integral S.A.C. Trujillo 2024**

Autora: Bach. Zapata Morán, Vivian

Asesor: Dr. Mozo Blas, Carlos Francisco

Trujillo-Perú

2025

DEDICATORIA

A Dios por permitirme llevar a cabo esta investigación, por estar conmigo en todo momento y nunca abandonarme.

A mi madre que ha sido mi soporte fundamental durante este proceso, sin ella no hubiera logrado nada de lo que soy hoy día.

A mi padre, por su impulso para seguir creciendo, por haber influenciado profesional y personalmente en mi vida.

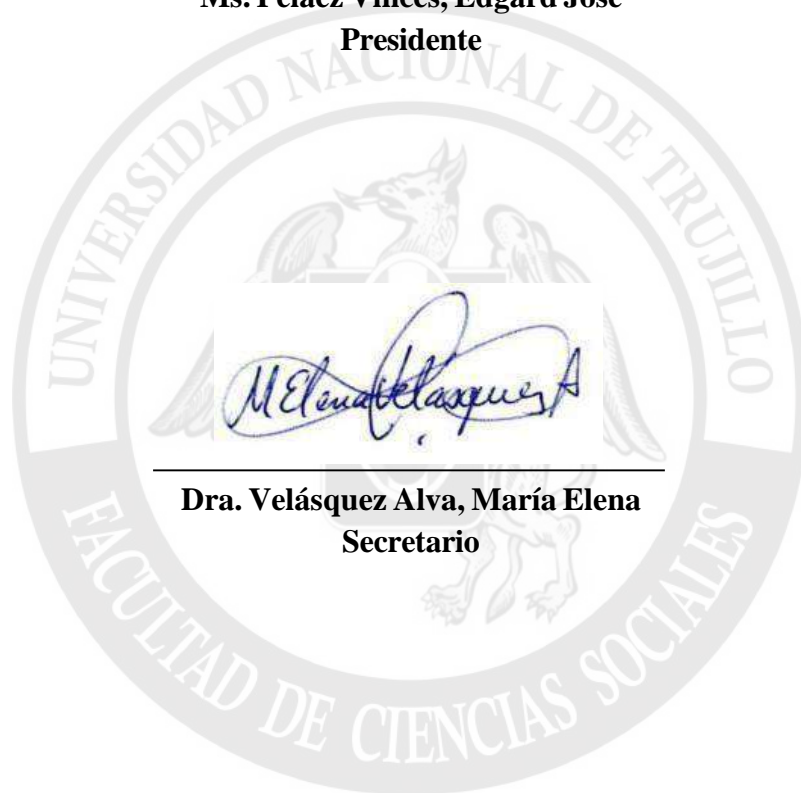
A mí, por la perseverancia y responsabilidad que siempre tuve, de no rendirme y llegar hasta el final.

A mi familia, por alentarme a seguir creciendo y por su apoyo económico para lograr mis metas.

JURADO DICTAMINADOR



Ms. Peláez Vines, Edgard José
Presidente



Dra. Velásquez Alva, María Elena
Secretario



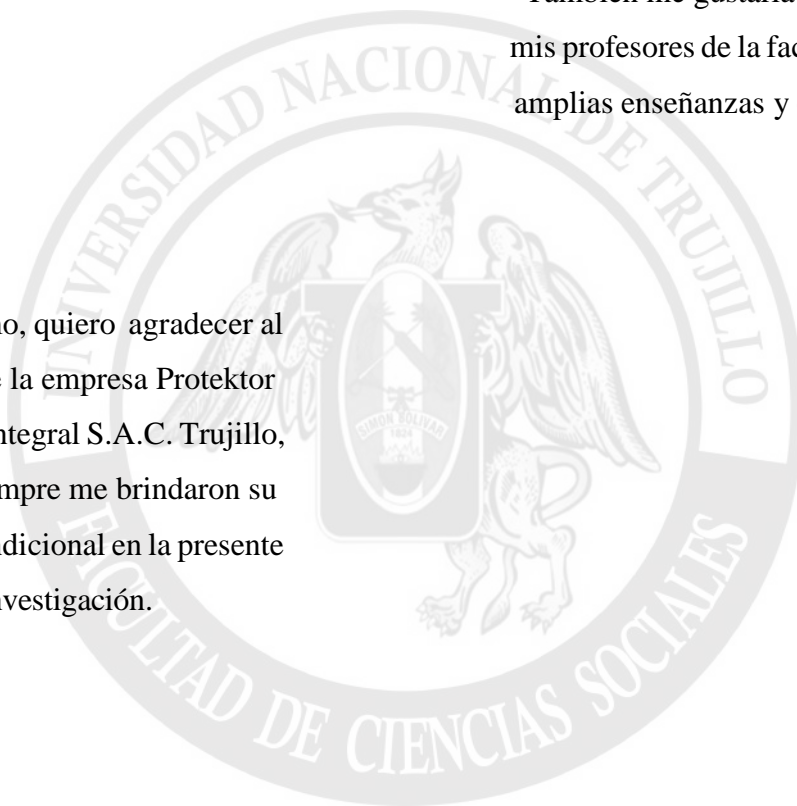
Dr. Mozo Blas, Carlos Francisco
Vocal

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Carlos Mozo Blas, mi asesor de tesis por su apoyo para mejorar el contenido y enriquecer así las etapas de la investigación.

También me gustaría agradecer a mis profesores de la facultad por sus amplias enseñanzas y experiencias.

Y, por último, quiero agradecer al personal de la empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C. Trujillo, quienes siempre me brindaron su apoyo incondicional en la presente investigación.





VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dirección de Ética en Investigación

ANEXO 30

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

N°: 2463752346- F. 13/01/25UNT

1. Investigador: Vivian Mileny Zapata Morán
DNI: 74424800 Código: 3782500618
2. Asesor: Dr. Mozo Blas Carlos Francisco
3. Tipo de Investigación: Tesis
1. Título de Trabajo de Investigación: Clima Laboral y Motivación del personal de la empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C Trujillo 2024
2. Fecha de evaluación: 23-setiembre-2024
3. Software anti plagio: **TURNITIN**
4. Porcentaje de Informe de Originalidad: 20 %

Porcentaje de originalidad	Resultado de Evaluación
Hasta el 20%	APROBADO
Mayor a 20%	**

Humberto Manuel Vega Llerena

Presidente de Comité de Ética

* Consignar: APROBADO con letras mayúsculas

** Consignar de ser el caso: Levantamiento de observaciones o Desaprobado

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado Dictaminador:

En el cumplimiento con lo dispuesto en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de Ciencias Sociales de la Escuela Profesional de Trabajo Social, me permito poner a vuestra consideración la Tesis Titulada: **Clima Laboral y Motivación del personal de la empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C. Trujillo 2024**. Con la finalidad de optar el Título de Licenciada en Trabajo Social.

Agradezco por anticipado las sugerencias y/u observaciones correspondientes, confiando en su criterio profesional la evaluación de la presente Tesis, puesto que servirá para superar las limitaciones que hubiere.

Trujillo, 30 de agosto del 2024



Zapata Morán, Vivian

Bachiller en Ciencias Sociales

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	i
JURADO DICTAMINADOR.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD.....	iv
PRESENTACIÓN.....	v
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Realidad Problemática.....	1
1.2. Antecedentes.....	2
1.3. Marco Teórico.....	6
1.3.1. <i>Enfoque de recompensas de Litwin y Stringer (1980)</i>	6
1.3.2. <i>La Teoría de Recursos y Capacidades</i>	7
1.3.3. <i>Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow (1943)</i>	7
1.4. Marco Conceptual.....	8
1.4.1. Clima Laboral.....	8
1.4.2. Motivación.....	8
1.4.3. Desempeño Laboral.....	8
1.5. Justificación Académica.....	9
1.6. Problema Científico.....	10
1.7. Hipótesis.....	10
1.7.1. <i>General</i>	10
1.7.2. <i>Específicas</i>	10
1.8. Objetivos.....	10
1.8.1. <i>General</i>	10
1.8.2. <i>Específicos</i>	10

II. MATERIAL Y MÉTODOS	11
2.1. Métodos	11
2.1.1. <i>Descriptivo</i>	11
2.1.2. <i>Analítico</i>	11
2.1.3. <i>Estadístico</i>	11
2.2. Técnicas	11
2.2.1. <i>Observación</i>	11
2.2.2. <i>Encuesta</i>	11
2.2.3. <i>Recolección de datos</i>	12
2.3. Instrumentos	12
2.3.1. <i>Guía de observación</i>	12
2.3.2. <i>Cuestionario</i>	12
2.4. Población y muestra.....	12
III. RESULTADOS	12
3.1. Generalidades de la empresa Protector seguridad integral S.A.C. Trujillo.....	12
3.1.1. Ubicación geográfica	12
3.1.2. Limitaciones.....	13
3.1.3. Misión.....	13
3.1.4. Visión.....	13
3.1.5. Valores corporativos	13
3.1.6. Clima laboral y motivación del personal	13
3.1.7. Cumplimiento de tareas.....	13
3.1.8. Autonomía individual.....	14
3.1.9. Recompensa laboral	15
3.1.10. Pertenencia al grupo.....	16
3.1.11. Liderazgo	17
3.1.12. Trabajo en equipo	18
3.1.13. Participación	19
3.1.14. Actitud	20

3.1.15. Compromiso	21
3.1.16. Motivación.....	22
IV. DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES.....	44
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
VIII. ANEXOS.....	50



RESUMEN

La presente tesis se realizó con finalidad analizar la influencia del clima laboral en la motivación del personal de la empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C, Trujillo 2024.

El tipo de investigación aplicada tiende considerarse en base esquema descriptivo, en cuanto a dicha muestra 30 empleados del departamento administrativo de Protektor Seguridad Integral S.A.C., con quienes colaboramos utilizando ciertos métodos y por ende técnicas de dicha investigación en manera cuantitativa en cuanto a dicha entrevista de modo estructurada.

Con base a dichos resultados que tendieron a obtenerse se encontró que el sentido de cierta pertenencia, la participación en dichas actividades de la propia empresa, la buena actitud en lo laboral y la determinación impactan positivamente en dicha motivación de los propios empleados.

De hecho, tiende ser importante para la propia empresa conocer el clima en manera organizacional y dicha motivación de los propios empleados lo que le permite analizar los diferentes resultados con base en esta diferida investigación.

Por tanto, los resultados indican que para darse óptima motivación en manera laboral en una connotada organización se requiere de un clima organizacional adecuado.

Finalmente, creemos que la organización debe implementar ciertos programas en forma de capacitación para implementar ciertos planes de incentivos, promover así dicho liderazgo transformacional y el trabajo equipo esto a fin mejorar dicha productividad de la propia empresa.

PALABRAS CLAVE: ambiente laboral, productividad, motivación laboral

ABSTRACT

This thesis was carried out with the purpose of analyzing the influence of the work environment on the motivation of the staff of the company Protektor Seguridad Integral S.A.C, Trujillo 2024.

The type of applied research tends to be considered based on a descriptive scheme, regarding said sample of 30 employees of the administrative department of Protektor Seguridad Integral S.A.C., with whom we collaborated using certain methods and therefore techniques of said research in a quantitative manner regarding said structured interview.

Based on said results that tended to be obtained, it was found that the sense of certain belonging, participation in said activities of the company itself, good attitude at work and determination positively impact said motivation of the appropriate employees.

In fact, it tends to be important for the company itself to know the organizational climate and said motivation of the employees themselves, which allows it to analyze the different results based on this deferred research.

Therefore, the results indicate that to provide optimal motivation in a well-known organization, an adequate organizational climate is required.

Finally, we believe that the organization must implement certain programs in the form of training to implement certain incentive plans, thus promoting transformational leadership and teamwork in order to improve the productivity of the company itself.

KEY WORDS: Climate, work, workers, motivation

I. INTRODUCCIÓN

La presente tesis se realizó con el propósito de analizar la influencia del clima laboral en la motivación del personal de la empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C, Trujillo 2024.

1.1. Realidad Problemática

El ambiente organizacional por si también conocido como ambiente de trabajo se entiende como un conjunto de características, atributos o características relativamente permanentes de un ambiente de trabajo específico que son percibidos, sentidos o experimentados por quienes establecen las organizaciones empresariales e influyen en su comportamiento en base a cuestiones relacionadas con la motivación y por ende al clima laboral a pesar de que la empresa suele ser internacional.

De manera similar, el ambiente laboral actual es un factor indispensable en dicha planificación estratégica organizacional para gestionar la ansiada motivación de los empleados para lograr mejores resultados, eficiencia y productividad.

También cabe señalar que la comunicación, la supervisión y las condiciones de trabajo no son de alto nivel.

Villarreal (2017) señala que las organizaciones ahora están promoviendo el compromiso de sus empleados con la organización para crear un grato ambiente de trabajo.

En este sentido, la motivación y el diferido clima en lo laboral en conjunto hacen por lo que encontrar una estrategia para aumentar la productividad es el punto clave en la organización para evitar problemas entre los empleados, o, mejor dicho, hacerlos sentir parte de la organización. organización y así tender a mejorar aquella calidad vivencial.

La problemática realidad del personal en dicha área administrativa de dicha empresa por si muestra la importancia de contar con un adecuado clima organizacional, ya que afecta significativamente la motivación laboral de cada colaborador y el desarrollo

de las funciones adecuadas de su puesto de trabajo de acuerdo a cómo se desempeñan. con eficacia y eficiencia, logrando así sus objetivos, tanto individuales como colectivos.

Si analizamos el diverso contexto de manera internacional, como señala la web de Cinco Días (2016) en una encuesta realizada por el director global de recursos humanos de LG entre todos los empleados de diferentes industrias a lo largo del mundo, se encontró que sólo el 11% de los empleados están muy insatisfechos con su ambiente de trabajo y el 26% están algo insatisfechos, lo que finalmente demuestra que sólo el 13% de los empleados en todo el mundo tienen una alta motivación.

1.2. Antecedentes

A nivel internacional

En Ecuador, Gordón (2018) en su tesis: La motivación laboral y su relación en el desempeño de los empleados de las cooperativas de ahorro y crédito en la Ciudad de Ambato

De manera similar, la variable diferida a dicha motivación se desarrolló bajo el liderazgo de dicho autor Chiavenato como teórico en manera principal y aquella variable desempeño en lo laboral se desarrolló bajo el liderazgo de Stephen Robbins.

Este estudio fue no experimental, transversal, con diseño descriptivo correlacional y enfoque de métodos mixtos, utilizando una diferida muestra 81 empleados.

Este estudio es por si importante porque tiende a mencionar que la variable motivación en lo laboral se puede vincular con variables que se enfocan directamente en el recurso humano y por lo tanto se puede relacionar con ciertas variables como desempeño en manera laboral, satisfacción con el propio trabajo y clima en lo organizacional.

En Colombia, Montenegro (2016) en su tesis: Factores motivacionales de empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia

Para desarrollar dichos factores de la motivación, examinamos las teorías de cierto contenido y proceso en base a dicha motivación discutidas por diferidos autores Robbins

y Stevens. El diseño de dicha investigación tendió ser en manera descriptivo y por ende no experimental.

La muestra que tendió ser utilizada para dicha recopilación de datos incluyó por si 190 operadores.

Las investigaciones por si muestran que, para tender a influir en el diferido comportamiento y el propio desempeño de los mismos empleados, los líderes empresariales por si deben comprender la motivación de dichos empleados para así tender a maximizar su propio potencial.

Además, se agregó que las motivaciones en manera importantes de los empleados tienden ser: la formación en lo profesional, el buen salario, el reconocimiento de superiores, el desarrollo de propios conocimientos y dichas competencias, así como aquellas tareas ambiciosas.

Este trabajo por si promueve aquella comprensión de los propios motivadores que los diferidos empleados consideran por si importantes en el propicio trabajo al gestionar dicha información sobre estas diferidas motivaciones se pueden utilizar ciertas estrategias para tender a mejorar el desempeño de los propicios empleados.

A nivel nacional

Cruz (2019) en su tesis: Relación entre la motivación y el clima laboral en los trabajadores de la empresa Transmar Express S.A.C. de la ciudad Juanjuí, periodo 2017

La variable de dicha motivación es el teórico Abraham Maslow y aquella variable de dicha motivación tiende ser clima en manera organizacional de Litwin y Stringer.

El proyecto investigativo por si asume un enfoque no experimental, transaccional, descriptivo correlacional y de métodos mixtos. 132 empleados participaron en el estudio.

Se encontró relación entre dicha motivación y clima en lo laboral entre dichos empleados , esto por si significa que existe una fuerte asociación con una dirección en manera a dichas necesidades en base a protección, servicios sociales, autoestima y autoexpresión están relacionadas están representadas por una diferida asociación

numerada 0.708, significando un nivel alto asociación en manera positiva; Esto significa que, en general, los empleados que se esfuerzan por satisfacer aquellas necesidades de intimidad, afecto y cierta cooperación con otros empleados y con la propia empresa en su conjunto participarán activamente en la creación de un ambiente de trabajo favorable en la propicia empresa.

Los colaboradores de dicha empresa por si demuestran alta correlación en manera positiva entre aquellas necesidades en base autoestima y dicho clima en lo laboral, identificándose esta relación en 0.754.

Según este hallazgo, la necesidad de recompensa, el sentimiento de que son tan capaces como los demás, la importancia que dan a las opiniones de los demás sobre sí mismos en comparación con las propias y la apreciación de sus logros están todos relacionados con el ambiente; de aquí en adelante. Si se satisfacen estas necesidades, contribuirán más a crear un ambiente de trabajo diario positivo dentro de la empresa por lo tanto los empleados que valoran encontrar su propia felicidad tienen una relación positiva con el ambiente laboral, disfrutan aprendiendo cosas nuevas e interesantes, personas para quienes es importante luchar por sus sueños e independencia.

mejora. En otras palabras, si el nivel de motivación aumenta en la dirección en la que, según Maslow, se encuentra la satisfacción total; El ambiente laboral también será favorable.

Guevara y Silva (2017) en su tesis: Motivación laboral y clima organizacional en los colaboradores del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Cajamarca

El diseño del estudio por ende fue no experimental utilizándose métodos de forma cuantitativos sobre una muestra diferida 75 personas.

La principal conclusión es la existencia de una diferida cuando aumenta la motivación en lo laboral de los propicios empleados existe una alta probabilidad de que el diferido nivel de motivación aumente.

El aporte de un estudio depende de su tipo, porque un estudio a nivel correlacional generalmente debe utilizar un estudio no experimental esto porque aquellas variables del estudio no son manipuladas ni probadas.

Moreira (2018) realizó una tesis doctoral en instituciones de educación superior pública titulada El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí.

Estudio en manera cuantitativo, descriptivo, transversal y por ende observacional.

La literatura establece claramente que el clima en manera organizacional ocupa una posición dominante en las organizaciones porque el compromiso, el sentido en base cierta pertenencia, el cumplimiento de aquellas acciones requeridas y la motivación dependen en última instancia de las percepciones positivas o negativas de los empleados hacia el medio ambiente. su productividad laboral.

A nivel local

Sarmiento (2016) en su tesis: Relación entre clima organizacional y motivación laboral en Sedalib S.A. - Trujillo 2016”

Este estudio fue por ende no experimental, transversal, descriptivo y en manera correlacional con enfoque cuantitativo, sobre una diferida muestra 80 personas.

La conclusión en manera general es que se puede comprobar que el clima en lo organizacional tiene una relación en manera positiva con la propia motivación en lo laboral R de Pearson 0,959.

La tesis proporciona cierta información sobre las fluctuaciones de la motivación en lo laboral a través de dicha teoría de Kunz y Heinz y aquella teoría del entorno en manera organizacional Litwin y Stinger.

Urtecho (2011) en su connotada tesis: El Clima Laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores de la Agencia España de la Caja Trujillo en la ciudad de Trujillo en el año 2010

Resumen del autor:

- El ambiente de trabajo afecta dicha productividad del propio empleado, provocando una disminución de su propia productividad y esto tiende ser significativo esta conexión con el lugar de trabajo, en caso de insolvencia, pero puede ser interpretada en caso de insolvencia, dependiendo no sólo del analista sino también sobre el destinatario del préstamo.

- La evolución del propio clima en manera laboral en Caja Trujillo en dicho periodo de julio diciembre es muy diversa: cada mes el nivel es inferior al requerido por el propio modelo de métodos modernos de gestión para medir el clima laboral esto al diferido impacto del clima en manera organizacional en la productividad de los propios empleados.

El autor cree que las estructuras y procesos organizacionales influyen en la personalidad de cada diferido empleado y dan forma a su percepción de su propia organización.

El entorno en manera organizacional influye por si en el diferido comportamiento manifiesto de sus miembros estabilizando las percepciones, filtrando la realidad y determinando, entre otras cosas, el nivel de motivación laboral y desempeño profesional.

Un entorno en manera organizacional estable tiende ser aquella inversión en largo plazo. Los directivos organizacionales deben darse cuenta de que el promedio es parte del propio activo de la connotada organización y por lo tanto deben darle la debida importancia y cierta atención.

1.3. Marco Teórico

1.3.1. *Enfoque de recompensas de Litwin y Stringer (1980)*

Un enfoque sistemático del entorno organizacional.

Un enfoque de sistemas es una forma de pensar sobre las conexiones, las relaciones y los contextos. Dicha teoría tendió a mostrar que dicho conocimiento en el destacado ámbito en el ambiente en manera laboral suele estar enfocado a dichas

situaciones en la cual se tienden a forjar los determinados procesos, a esto se le une las características que presentan los determinados trabajadores el de llevar a una caracterización permitiéndole lograr todos los comportamientos que logran ser organizacionales conduciéndole a unir los demás subsistemas que le han solido formar esto desde la etapa que logra ser principal el de ofrecerle ambientes que sean gratos para conllevar un trabajo con el esmero y dicha satisfacción que los propios empleados poseen en dicha organización esto conllevara a forjar la unificación entre dicha compensación.

1.3.2. *La Teoría de Recursos y Capacidades*

Creado como parte del llamado análisis estratégico basado en los siguientes supuestos (Navas y Guerras, 1998):

En la mayoría de las industrias actuales, se pueden comprar en el mercado internacional maquinaria y equipos comparables a los utilizados por las empresas más grandes del mundo. El factor diferenciador no es el acceso a maquinaria y equipo sino la capacidad de utilizarlos eficazmente. Una empresa que pierde todos sus equipos, pero tiene el potencial el tender a retener ciertos equipos nunca podrá recuperarse” (McLean, 1995, p.84).

1.3.3. *Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow (1943).*

Hellrigger y Slocum (2009) fue desarrollada por Abraham H.

Maslow, quien explicó que los humanos tienen una jerarquía de necesidades correspondientes que pueden desarrollarse en niveles jerárquicos.

Para crecer como ser humano se deben cumplir los dos últimos pasos de la jerarquía (respeto y autoexpresión).

Griffin (2011) afirma que: Los gerentes pueden si es necesario tender a ofrecer otras recompensas similares.

En un nivel más interno, los gerentes pueden proporcionar a los empleados tareas desafiantes y oportunidades que los hagan sentir realizados.

Les preocupa el deseo de reconocimiento, autoestima y superación personal.

En una organización, esto ocurre cuando las personas se esfuerzan por ser reconocidas y respetadas como competentes y competentes en su trabajo.

a) La necesidad de superación personal.

McClelland, citado por Valdez (2016), sostiene que a los empleados se les puede encomendar la tarea de reforzar su necesidad de logro colocándolos en puestos donde asuman responsabilidad personal, reflejen la recuperación y reduzcan los riesgos.

Personas motivadas para lograr:

- Luchan por logros personales más que por recompensas.
- Sienten el deseo de conseguir algo mejor, más eficaz.
- Sienten el deseo de hacer algo mejor.

1.4. Marco Conceptual

1.4.1. Clima Laboral:

Según Rodríguez: Es el conjunto de ciertas creencias y propias características expresadas por el ambiente del propicio trabajo, compartidas por los diferidos miembros de la organización, y determinadas por el comportamiento y las relaciones en manera positivas y negativas entre dichos individuos.

1.4.2. Motivación

La motivación tiende ser aquella voluntad de hacer todo lo posible para lograr los objetivos organizacionales, derivada de la necesidad de satisfacer dichas necesidades personales. Si bien la motivación en manera general se tiende a referir a los esfuerzos para lograr metas, nos enfocamos en las metas organizacionales para reflejar nuestra preocupación principal por los comportamientos relacionados con la motivación y los sistemas de valores que guían la organización. (Robbins, 1999, pág.2).

1.4.3. Desempeño Laboral

De hecho, los resultados basados en valores absolutos o mediciones relativas pueden reflejar el desempeño en manera general de la organización. Los empleados de alto desempeño se esfuerzan por alcanzar altos niveles de cierto desempeño personal y por ende organizacional, incluida la calidad, la producción, la innovación y el tiempo del ciclo y, por lo tanto, podrán ayudar a dicha organización a tender alcanzar sus propios objetivos a manera estratégicos y mantener aquella ventaja competitiva de la propicia empresa.

Por lo tanto, para atraer y tender a mantener una alta satisfacción y productividad de los propios empleados, los empleadores deben considerar a sus diferidos empleados

como el recurso interno más importante y recompensarlos por ser empleados dedicados y satisfechos que se desempeñarán muy bien y contribuirán eficazmente a la organización. (página 65).

1.5. Justificación Académica

a) Relevancia teórica.

El capital humano tiende ser en manera importante dentro de una empresa, por ende, es donde más importancia se le debe dar, brindándole cierta atención y por ende motivarlo a que esta tienda a lograr aquel alcance de los propios objetivos establecidos por la propia empresa.

El presente estudio contribuirá en el campo de Trabajo Social con el propósito de generar una reflexión exhaustiva para tender determinar eso si existe una diferida relación entre aquella motivación en lo laboral y el clima en manera laboral dentro de una propicia Empresa.

Así mismo esta investigación servirá para las futuras generaciones de Trabajadores Sociales, como también a diferentes ramas que estén enfocados al ámbito empresarial, para poder analizar de qué manera el clima laboral influye en la motivación del personal de una organización.

b) Relevancia práctica.

Ante la evolución que se viene generando, esta investigación nos proveerá resultados de lo que concierne a la motivación y la productividad laboral, y por ende las relaciones entre ellas puesto que es necesario que el ambiente donde una persona trabaja sea adecuado y óptimo para realizar las funciones correspondientes. Para ello si lo vemos desde el ámbito de Trabajo Social, es importante el realizar actividades didácticas para contribuir con una mejora del clima organizacional para repercutir en el objeto de estudio, el cual es fundamental motivar en ellos un sentido de pertenencia para que el cumplimiento de sus funciones afecte de manera positiva en la empresa.

c) Relevancia metodológica.

Como contribución en manera metodológica dicho estudio servirá por si como antecedentes teóricos, para futuras investigaciones en el área de trabajo social en el sector empresarial, traduciéndose en novedosos avances científicos y aportes a la línea de investigación.

1.6. Problema Científico

¿De qué manera el clima laboral influye en la motivación del personal de la empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C, Trujillo 2024?

1.7. Hipótesis

1.7.1. General

El clima laboral influye de manera positiva en la motivación reflejándose en el sentido de pertenencia y la participación del personal de la empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C, Trujillo 2024

1.7.2. Específicas

- El sentido de pertenencia influye de manera positiva en la motivación evidenciándose en el liderazgo y trabajo en equipo Del personal de la empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C, Trujillo 2024.
- La participación en las actividades se evidencia con las actitudes y el compromiso lo que influye de manera positiva en la motivación del personal de la empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C, Trujillo,2024.

1.8. Objetivos

1.8.1. General

Analizar de qué manera el clima laboral influye en la motivación del personal de la Empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C 2024.

1.8.2. Específicos

- Identificar de qué manera el sentido de pertenencia influye en la motivación del personal de la Empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C 2024.
- Determinar de qué manera la participación influye en la motivación del personal de la Empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C 2024.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Métodos

2.1.1. *Descriptivo*

Utilizado para examinar el impacto del entorno en manera laboral en las emociones y la diferida motivación de los propicios empleados.

2.1.2. *Analítico*

Utilizado en forma principal en el procesamiento y cierto análisis en distintos resultados. Ayudo a identificar las particularidades del entorno en manera laboral de la propia empresa ampliamente cuando se analicen resultados para comparar y probar hipótesis.

2.1.3. *Estadístico*

Utilizado para describir, el clasificar y por ende interpretar ciertos datos de manera cualitativos y por ende cuantitativos obtenidos de la recopilación de ciertos datos durante la implementación del enlazado proyecto.

Estos datos se recopilarán en forma de tablas y se presentarán dichos resultados recopilados lo que contribuirá a comprender la problemática realidad.

2.2. Técnicas

2.2.1. *Observación*

Se utilizó para recopilar cierta información sobre la práctica problemática del propio personal que tiende ser administrativo en dicha empresa.

2.2.2. *Encuesta*

Permitió obtener ciertos datos en manera específicos de aquellos empleados sobre las diferidas variables ya examinadas mediante preguntas en forma cerradas y por ende abiertas, formuladas en un lenguaje claro y por ende sencillo.

2.2.3. Recolección de datos

Se realizó una recopilación para encontrar destacada información de manera teórica sobre aquellas transitadas variables lo que nos permitirá conocer diferentes enfoques para explicar aquella variable de dicho estudio.

2.3. Instrumentos

2.3.1. Guía de observación

Se utilizo para establecer ciertas pautas a seguir respecto al problema de dicho estudio especialmente en sus aspectos que resultan ya subjetivos y por ende no verbales.

2.3.2. Cuestionario

Este connotado instrumento nos sirve como diferido guía a la hora de tender a entrevistar a aquellos empleados y por ende al investigar en detalle nuestro tema de dicha investigación.

2.4. Población y muestra

Población total: 300 trabajadores Empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C ubicados en diferentes áreas y unidades. Por lo cual 30 trabajadores tienden ser administrativos y 270 trabajadores operativos ya distribuidos a nivel local.

Muestra: 30 trabajadores del área administrativa Empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C

III. RESULTADOS

3.1. Generalidades de la empresa Protektor seguridad integral S.A.C. Trujillo

3.1.1. Ubicación geográfica

La Empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C, se encuentra ubicada en CALLE SANTA TERESA DE JESUS MZA. M2 LOTE. 1 URB. MONSERRATE (POR LA CLÍNICA JUAN PABLO) LA LIBERTAD / TRUJILLO / TRUJILLO

3.1.2. Limitaciones

- ✓ Presupuesto para realizar las actividades
- ✓ Alternativa de solución:
- ✓ Abastecimiento de carga laboral
- ✓ Equipos tecnológicos
- ✓ Visitas domiciliarias
- ✓ Capacitaciones

3.1.3. Misión

Somos una empresa dedicada a la prestación de servicio de vigilancia y seguridad privada con el compromiso de mantener y mejorar continuamente el Sistema de Gestión de Control y Seguridad, y de la Calidad en nuestras operaciones, mantener la integridad de nuestros procesos y contribuir en las operaciones de nuestros clientes.

3.1.4. Visión

Ser una empresa líder a nivel nacional en la prestación de servicios de Seguridad Integral con personal calificado y dotado de técnicas y tecnología de última generación, para lograr la satisfacción de nuestros clientes.

3.1.5. Valores corporativos

Proveer a los clientes el entorno de seguridad que necesita para el desarrollo de sus actividades económicas y cotidianas.

3.1.6. Clima laboral y motivación del personal**3.1.7. Cumplimiento de tareas****Tabla 1**

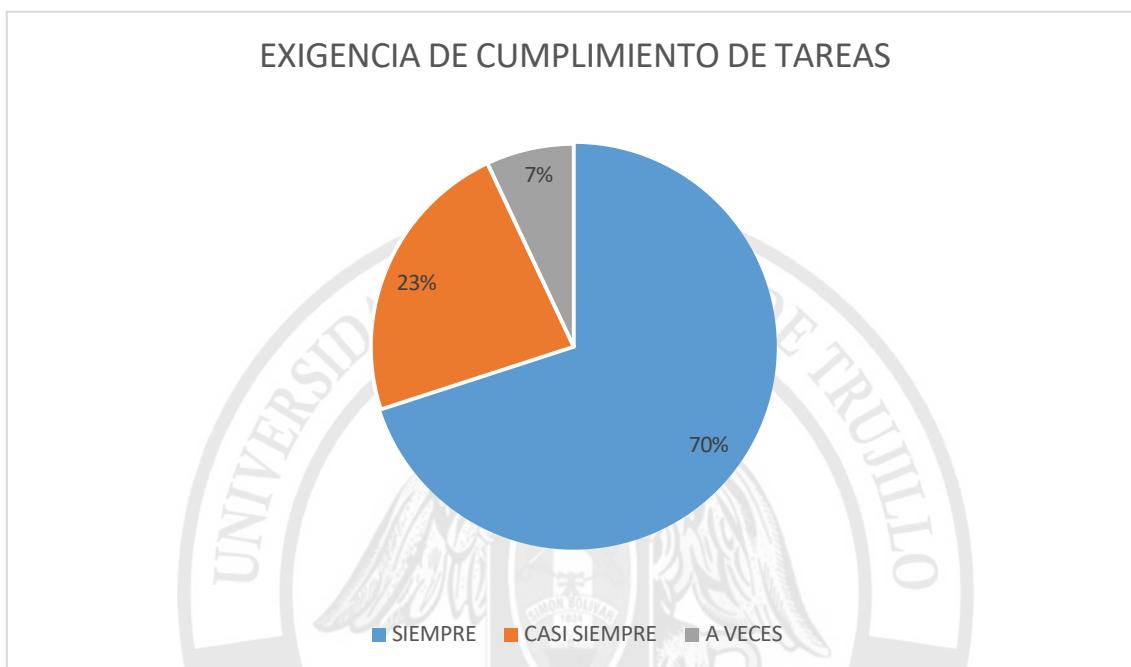
Distribución numérica y porcentual de trabajadores según el nivel de exigencia para el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la empresa Protector seguridad integral S.A.C. Trujillo, 2024

NIVEL DE EXIGENCIA DE CUMPLIMIENTO DE TAREAS	Nº	%
Siempre	21	70.0
Casi siempre	7	23.0
A veces	2	7.0
TOTAL	30	100.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 1

Distribución porcentual de trabajadores según el nivel de exigencia para el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la empresa Protektor seguridad integral S.A.C. Trujillo, 2024



Fuente: Tabla 1

Interpretación: En la tabla y figura 1, encontramos que del total de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C; el 70 % opinaron que se exigen para el cumplimiento de las tareas; el 23 % consideran que casi siempre exigen para el cumplimiento del reglamento y; el 7 % consideran que solo a veces se exige para el cumplimiento de las tareas.

3.1.8. Autonomía individual

Tabla 2

Distribución numérica y porcentual según la frecuencia de autonomía individual de los trabajadores de la empresa Protektor seguridad integral S.A.C. Trujillo, 2024

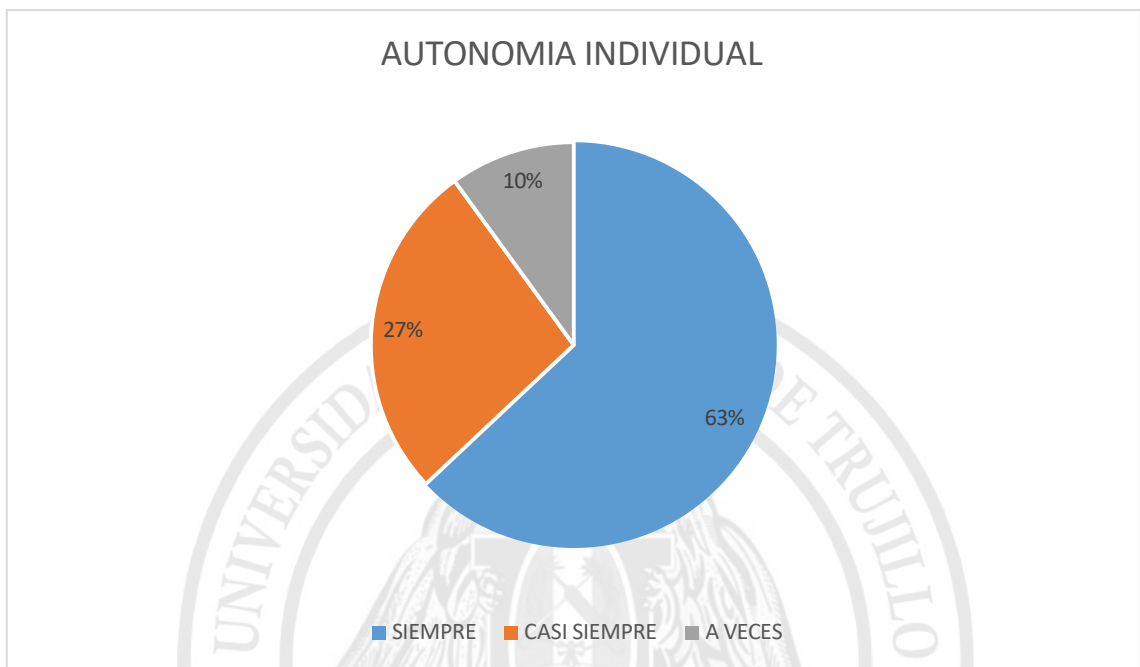
FRECUENCIA DE AUTONOMÍA INDIVIDUAL	Nº	%
Siempre	19	63.0
Casi siempre	8	27.0
A veces	3	10.0

TOTAL	30	100.0
--------------	-----------	--------------

Nota: Elaboración propia

Figura 2

Distribución porcentual según la frecuencia de autonomía individual de los trabajadores de la empresa Protektor seguridad integral S.A.C. Trujillo, 2024



Fuente: Tabla 02

Interpretación: En la tabla y figura 2, encontramos que del total de los trabajadores de la empresa Protektor seguridad integral S.A.C. Trujillo; el 63 % opinaron que siempre tienen autonomía individual; el 27 % consideran que solo casi siempre tienen autonomía laboral y; el 10 % consideran que solo a veces tienen autonomía individual.

3.1.9. Recompensa laboral

Tabla 3

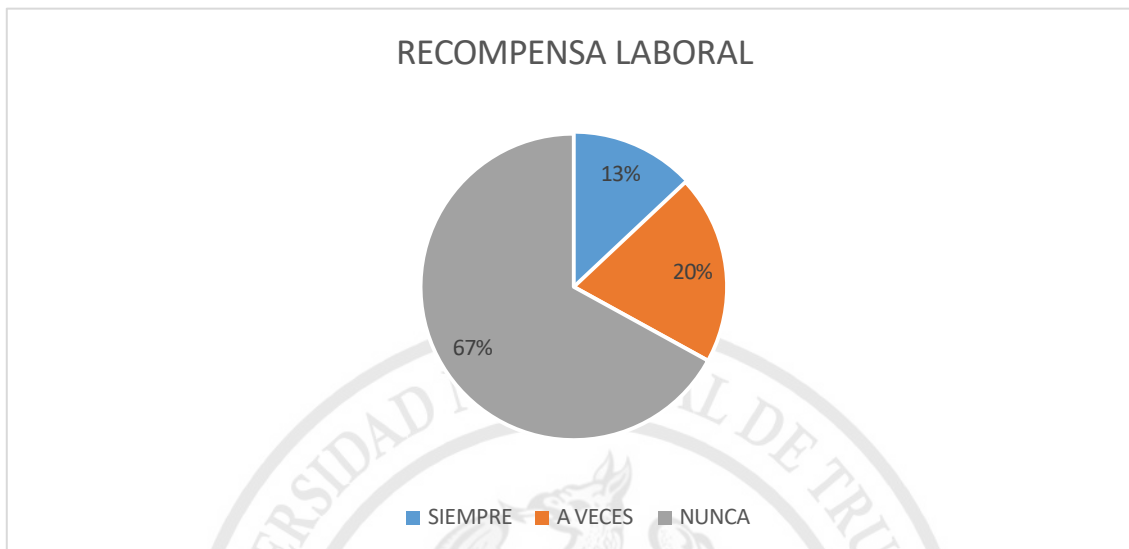
Distribución numérica y porcentual según la frecuencia de recompensa laboral de los trabajadores de la empresa Protektor seguridad integral S.A.C. Trujillo, 2024

FRECUENCIA DE RECOMPENSA LABORAL	Nº	%
Siempre	4	13.0
A veces	6	20.0
Nunca	20	67.0
TOTAL	30	100.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 3

Distribución porcentual de los trabajadores según la frecuencia de recompensa laboral de los trabajadores de la empresa Protektor seguridad integral S.A.C. Trujillo, 2024



Fuente: Tabla 3

Interpretación: En la tabla y figura 3, encontramos que del total de los trabajadores de la empresa Protektor seguridad integral S.A.C. Trujillo; el 67 % opinaron que nunca tendieron a recibir cierta recompensa en materia laboral; el 20 % consideran por sí solo a veces tienden a recibir cierta recompensa en materia laboral y el 13 % consideran por si siempre tienden recibir cierta recompensa en materia laboral.

3.1.10. Pertenencia al grupo

Tabla 4

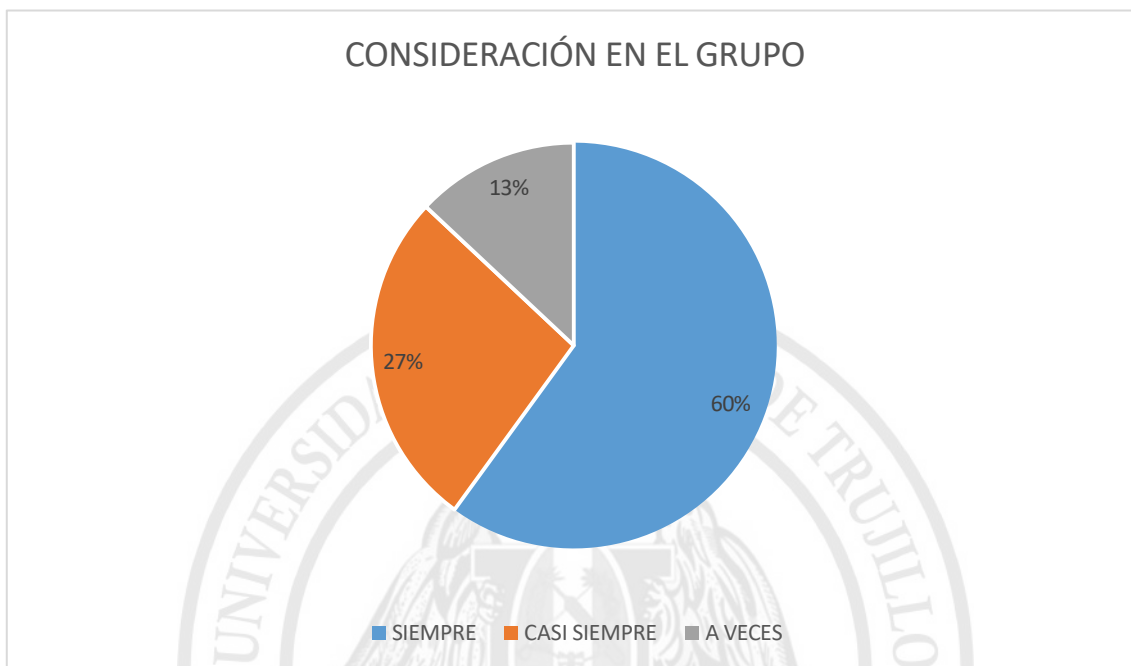
Distribución numérica y porcentual según la frecuencia de consideración en el grupo por parte de los trabajadores de la empresa Protektor seguridad integral S.A.C. Trujillo, 2024

FRECUENCIA DE CONSIDERACIÓN EN EL GRUPO	Nº	%
Siempre	18	60.0
Casi siempre	8	27.0
A veces	4	13.0
TOTAL	30	100.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 4

Distribución porcentual según la frecuencia de consideración en el grupo por parte de los trabajadores de la empresa Protektor seguridad integral S.A.C. Trujillo, 2024



Fuente: Tabla 4

Interpretación: En la tabla y figura 4, encontramos que del total de los trabajadores de la empresa Protektor seguridad integral S.A.C. Trujillo; el 60 % opinaron que siempre son considerados en el grupo; el 27 % opinaron que casi siempre son considerados en el grupo y; el 13 % opinaron que solo a veces son considerados en el grupo.

3.1.11. Liderazgo

Tabla 5

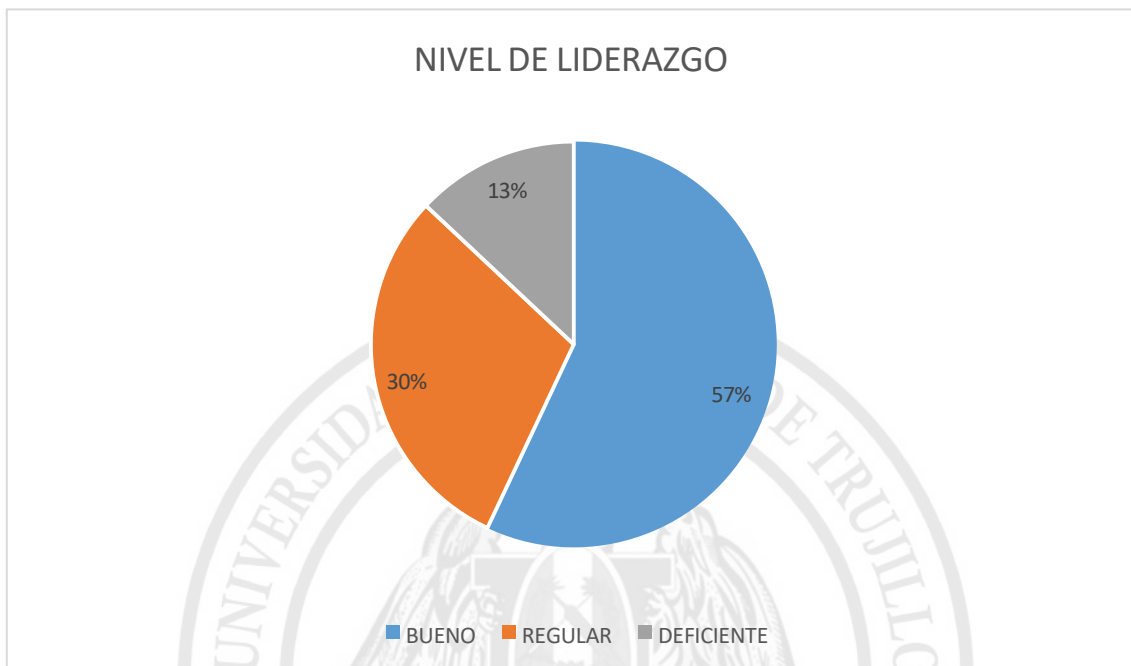
Distribución numérica y porcentual según el nivel de liderazgo en la empresa Protektor seguridad integral S.A.C. Trujillo, 2024

NIVEL DE LIDERAZGO	Nº	%
Bueno	17	57.0
Regular	9	30.0
Deficiente	4	13.0
TOTAL	30	100.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 5

Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de liderazgo en la empresa Protektor seguridad integral S.A.C. Trujillo, 2024



Fuente: Tabla 5

Interpretación: En la tabla y figura 5, encontramos que del total de los trabajadores en la empresa Protektor seguridad integral S.A.C. Trujillo, el 57 % opinaron que existe un buen nivel de liderazgo; el 30 % opinaron que existe un regular nivel de liderazgo y; el 13 % opinaron que existe un deficiente nivel de liderazgo.

3.1.12. Trabajo en equipo

Tabla 6

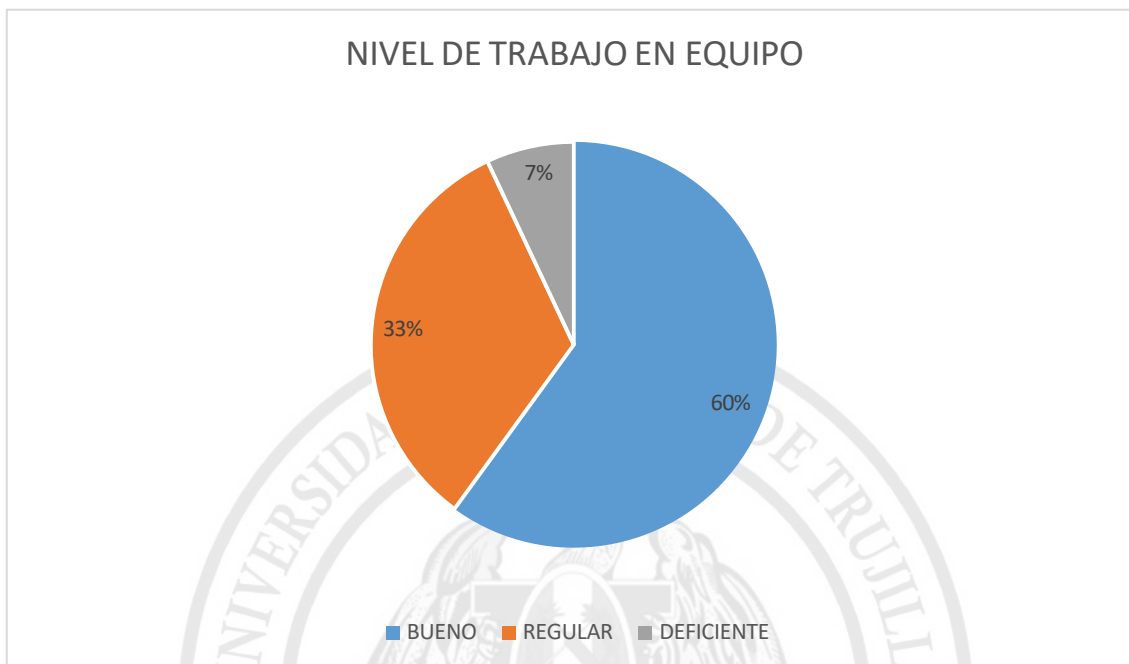
Distribución numérica y porcentual de los trabajadores según el nivel de trabajo en equipo de los trabajadores en la empresa Protektor seguridad integral S.A.C. Trujillo, 2024

NIVEL DE TRABAJO EN EQUIPO	N°	%
Bueno	18	60.0
Regular	10	33.0
Deficiente	2	7.0
TOTAL	30	100.0

Nota: Elaboración propia

Figura 5

Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de trabajo en equipo de los trabajadores en la empresa Protektor seguridad integral S.A.C. Trujillo, 2024.



Fuente: Tabla 6

Interpretación: En la tabla y figura 6, encontramos que del total de los trabajadores en la empresa Protektor seguridad integral S.A.C. Trujillo, el 60 % opinaron que existe un buen nivel de trabajo en equipo; el 33 % opinaron que existe un regular nivel de trabajo en equipo y; el 7 % opinaron que existe un deficiente nivel de trabajo en equipo.

3.1.13. Participación

Tabla 7

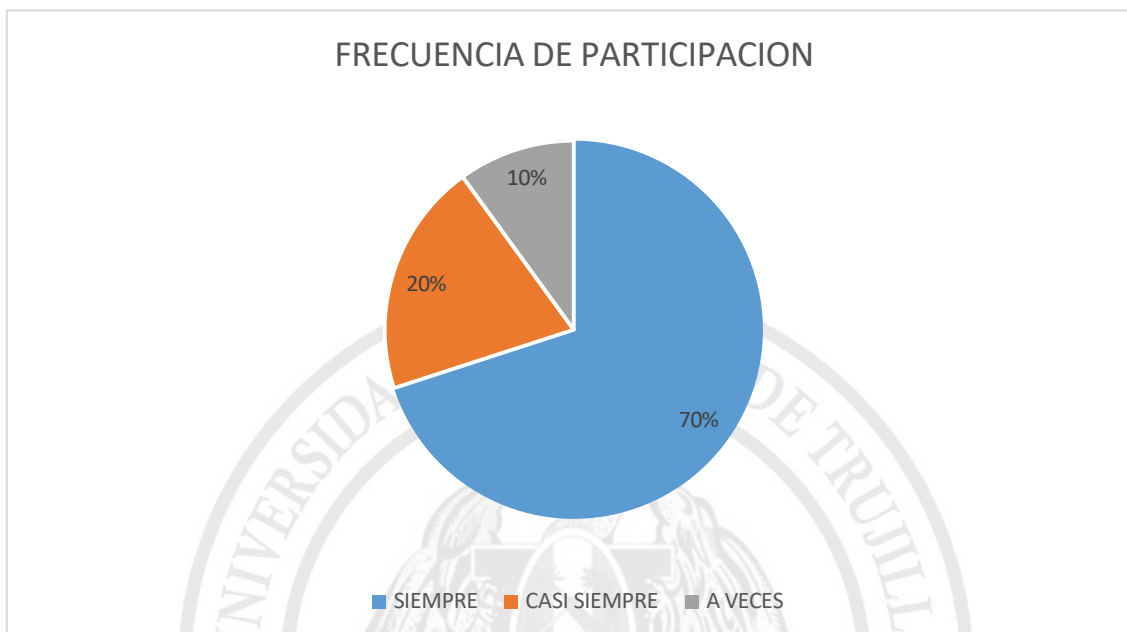
Distribución numérica y porcentual de los trabajadores según la frecuencia de participación de los trabajadores en la empresa Protektor seguridad integral S.A.C. Trujillo, 2024

FRECUENCIA DE PARTICIPACION	Nº	%
Siempre	21	70.0
Casi siempre	6	20.0
A veces	3	10.0
TOTAL	30	100.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 6

Distribución porcentual de los trabajadores según la frecuencia de participación de los trabajadores en la empresa Protektor seguridad integral S.A.C. Trujillo, 2024



Fuente: Tabla 7

Interpretación: En la tabla y figura 7, encontramos que del total de los trabajadores en la empresa Protektor seguridad integral S.A.C. Trujillo, el 70 % opinaron que siempre participan en las actividades de la empresa; el 20 % opinaron que casi siempre participan en las actividades de la empresa y; el 10 % opinaron que solo a veces participan en las actividades de la empresa.

3.1.14. Actitud

Tabla 8

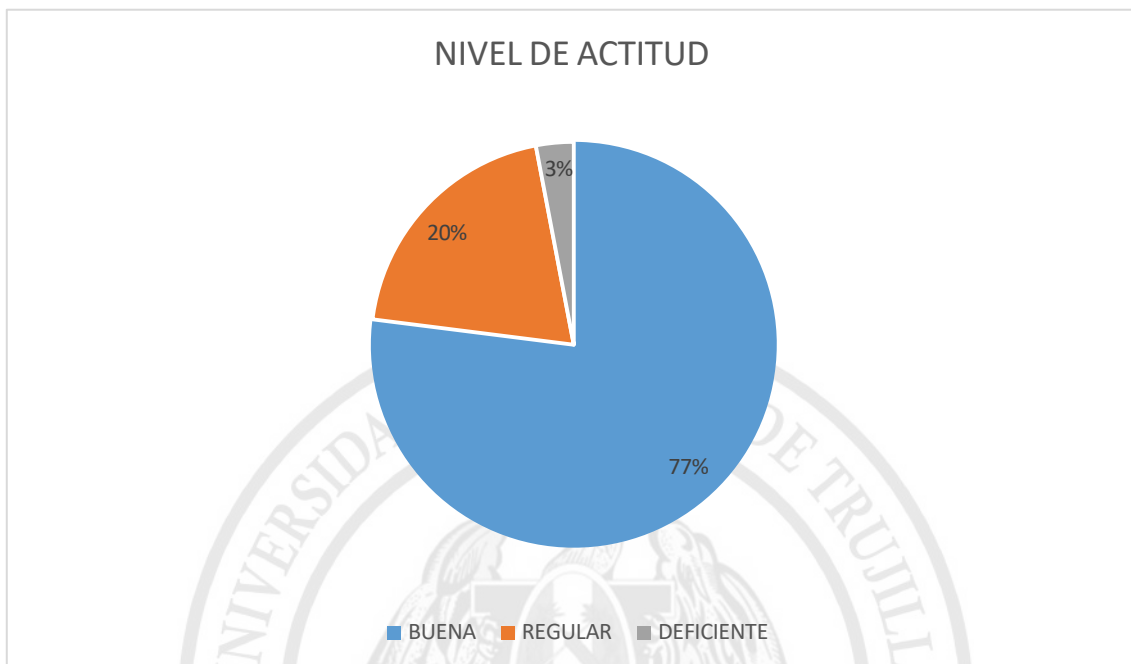
Distribución numérica y porcentual según el nivel de actitud de los trabajadores en la empresa Protektor seguridad integral S.A.C. Trujillo, 2024

NIVEL DE ACTITUD	Nº	%
Buena	23	77.0
Regular	6	20.0
Deficiente	1	3.0
TOTAL	30	100.0

Nota: Elaboración propia

Figura 8

Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de actitud de los trabajadores en la empresa Protektor seguridad integral S.A.C. Trujillo, 2024



Fuente: Tabla 8

Interpretación: En la tabla y figura 8, encontramos que del total de los trabajadores en la empresa Protektor seguridad integral S.A.C. Trujillo, el 77 % opinaron que presentan buena actitud laboral; el 20 % opinaron que presentan regular nivel de actitud laboral y; el 3 % opinaron que mantienen deficiente actitud laboral.

3.1.15. Compromiso

Tabla 9

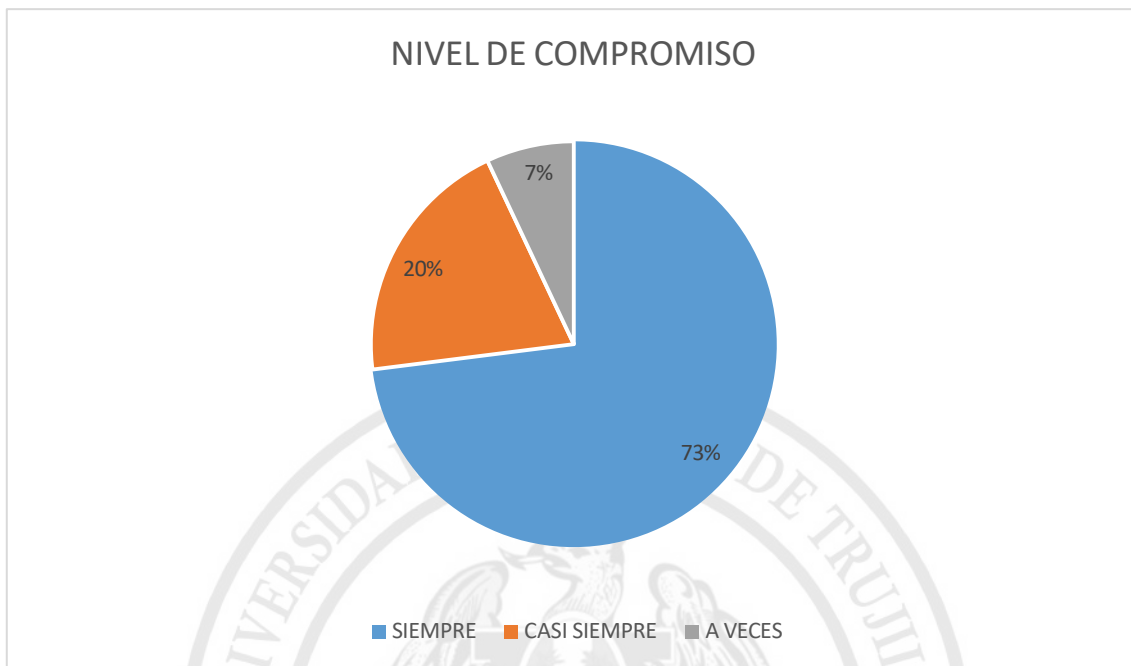
Distribución numérica y porcentual según el nivel de compromiso de los trabajadores en la empresa Protektor seguridad integral S.A.C. Trujillo, 2024

NIVEL DE COMPROMISO	Nº	%
Siempre	22	73.0
Casi siempre	6	
A veces	2	7.0
TOTAL	30	100.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 7

Distribución numérica y porcentual según el nivel de compromiso de los trabajadores en la empresa Protektor seguridad integral S.A.C. Trujillo, 2024



Fuente: Tabla 9

Interpretación: En la tabla y figura 9, encontramos que del total de los trabajadores en la empresa Protektor seguridad integral S.A.C. Trujillo, el 73 % opinaron que siempre muestran compromiso con su organización; el 20 % opinaron que casi siempre muestran compromiso con su organización y; el 7 % opinaron que solo a veces muestran compromiso con su organización.

3.1.16. Motivación

Tabla 10

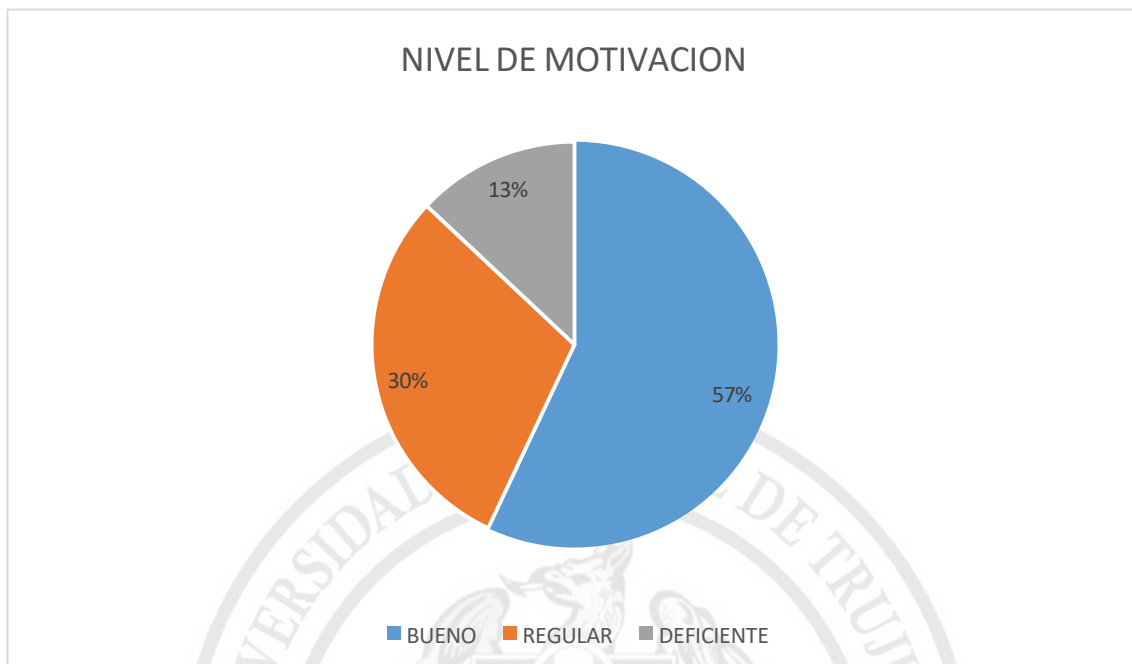
Distribución numérica y porcentual según el nivel de motivación de los trabajadores en la empresa Protektor seguridad integral S.A.C. Trujillo, 2024.

NIVEL DE MOTIVACION	Nº	%
Bueno	17	57.0
Regular	9	
Deficiente	4	13.0
TOTAL	30	100.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 10

Distribución numérica y porcentual según el nivel de motivación de los trabajadores en la empresa Protektor seguridad integral S.A.C. Trujillo, 2024.



Fuente: Tabla 10

Interpretación: En la tabla y figura 10, encontramos que del total de los trabajadores en la empresa Protektor seguridad integral S.A.C. Trujillo, el 57 % opinaron que presentan buen nivel de motivación; el 30 % opinaron que presentan regular nivel de motivación y; el 13 % opinaron que presentan deficiente nivel de motivación.

IV. DISCUSIÓN

- El 53 % d El 70 % del personal de la empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C. Trujillo, consideran que se exigen para el cumplimiento de las tareas. De estas cifras se puede deducir que dichas personas logran sentir cierta manera la eficacia está hecha al momento en el que realizan dichas actividades esto se une a dicha suma que les permite aceptar una modernización en manera que logre ser competente a las flexibilidades que las jornadas les proporciona en base a dichas necesidades que estas personas tienden.

Estas cifras se pueden respaldar con el siguiente testimonio:

“Señorita, he podido darme cuenta que la mayoría de mis compañeros tratamos de cumplir eficazmente con nuestras tareas encomendadas, esto nos hace sentirnos bien, porque demostramos que nos merecemos el salario y respondemos a la confianza que nos brindan los dueños de la empresa, ...”. (Robinson, 34 años de edad).

Cuando los empleados se sienten por sí más satisfechos y por ende motivados en el propio trabajo, trasladan esa posible satisfacción a su vida en forma personal, mostrando menos ausentismo y por ende mayor compromiso con la propia empresa.

Las relaciones con los propios compañeros de trabajo y aquella amabilidad en la comunicación nos permiten crear un ambiente de trabajo en el que todos se sienten importantes y tienen un papel. Aunque las personas pueden atribuir un sentido de importancia a una tarea, la interacción con colegas es necesaria para confirmarlo.

- El 63 % del personal de la empresa Protector Seguridad Integral S.A.C. Trujillo, consideran que siempre tienen autonomía individual. Estas cifras reflejan dicha libertad que tienden a presentar dichos empleados esto al respecto de dicho fortalecimiento sumados a dichos sectores en la cual intentan alcanzar dicha flexibilidad en todo lo que hacen.

Estas cifras se pueden respaldar con el siguiente testimonio:

“Señorita, ..., en esta compañía tenemos cierta libertad para proponer algunas ideas que beneficien nuestras tareas, en muchos casos planteamos horarios donde nos sentimos más cómodos por asuntos de salud o familiares, pero siempre en el buen sentido de dar lo mejor para la empresa, ...”. (Luis, 40 años de edad).

Primero, podemos pensar en la autonomía como una necesidad que nos hace responsables de nuestras acciones y aquellas experiencias.

Aunque principalmente pueden considerarse a manera relacionados, esta es una realidad que no es sinónimo de independencia, porque descubrimos que mientras la autonomía implica la libertad de participar en ciertas actividades que se adaptan a nuestros intereses y ciertas habilidades personales, la independencia se trata más de hacer el trabajo luego por ti mismo, evitando la dependencia de cualquier entidad externa (persona, organización u objeto).

Por ello, entendemos que la autonomía en el trabajo consiste en dar a los empleados la confianza suficiente para sentirse apreciados por la empresa, y desarrollar plenamente su potencial y habilidades en un ámbito laboral que requiere de sus habilidades, lo que beneficia a ambas partes. ellos y la empresa.

Además, la autonomía de los empleados puede generar resultados beneficiosos e incluso saludables tanto para la empresa como para el empleado.

Una empresa que comprende claramente sus objetivos estratégicos se guiará plenamente por tres principios clave, que son:

- Anime a sus empleados a elegir un estilo de trabajo que se adapte a sus necesidades.
- Fomentar la creatividad de los empleados.
- Crear condiciones e incentivar a los empleados a participar en el trabajo de la empresa.

Seguir estos puntos clave ayudará por si fortalecer el sentido de pertenencia de los empleados a la organización y maximizar su potencial; y de manera similar, estos tres objetivos se logran a través de la autonomía de los participantes. (Ruiz, 2019, p.71).

De igual forma, la autonomía en el trabajo tiene dos aspectos fundamentales que sustentan su proceso:

1. Apoya la autonomía

Este apoyo se basa en el sentimiento del empleado de ser apoyado en el desempeño de su trabajo.

Los empleados sienten que tienen control sobre la elección de realizar la actividad que mejor saben hacer.

Lo importante aquí es el trabajo de una persona responsable que tenga las herramientas para proteger o combatir ese comportamiento en el lugar de trabajo.

2. Respetar la autonomía

Al igual que en el punto anterior, respetar la autonomía de los empleados significa su sentido de compromiso con el trabajo que desempeñan dentro de la propia empresa, no su sentido de obligación o compulsión a realizar tareas suyas.

Este sentimiento también proviene del sentimiento de ser apreciado por los gerentes y superiores.

Por otro lado, así como los empleados se benefician de este tipo de medidas empresariales, la empresa también debe tener la ventaja para hacer realidad su implementación, lo que conlleva tres aspectos importantes:

- **Compromiso:** Un empleado con autonomía en el trabajo pasa a ser una parte importante del proceso de toma de decisiones de la empresa.

De esta manera su compromiso con la propia cultura en manera empresarial se fortalece, creando un sentido de pertenencia que fortalece los equipos de trabajo, conduciendo a mejores resultados (como lo demuestra el uso de la técnica de medición del trabajo en equipo).

- **Motivación:** Un empleado que sabe gestionar su trabajo se volverá más responsable según sus necesidades y voluntad de luchar por sus objetivos. La autonomía en el trabajo significa apoyo por parte del empleador y crea el deseo de seguir desarrollándose (y, por supuesto, contribuir al crecimiento de la empresa).

- **Rendimiento:** La puntuación final es una combinación de las puntuaciones anteriores.

El compromiso de los empleados siempre conduce a una mayor comodidad y, por tanto, a una mayor productividad.

Del mismo modo, entre los múltiples beneficios de la autonomía laboral para los empleados, otros tres se consideran claves:

- **Felicidad:** La independencia en el trabajo es algo muy positivo y los empleados lo sienten.

De esta forma, su autoestima se fortalece y se sienten apreciados y apoyados. Además, cuanto más autonomía tengas en el lugar de trabajo, menos estrés te sentirás a la hora de realizar las funciones que hay que realizar.

- **Responsabilidad:** cuando se les da más responsabilidad, el compromiso de los empleados aumenta, lo que los hace trabajar más duro para lograr sus objetivos. Este punto va de la mano del compromiso y la motivación para fomentar la autonomía en el trabajo.

- **Productividad:** Si los empleados se sienten cómodos y felices, trabajarán más y mejor.

El aumento de aquella productividad tiene un impacto positivo tanto en la empresa como en los empleados porque beneficia a ambas partes. Se combina entonces la autonomía individual con la autonomía grupal (Arellano, 2018, p.53).

Finalmente, existe una fuerte relación entre cierta autonomía laboral y satisfacción en manera laboral de los propios empleados: la correlación es directa.

- El 67 % del personal de la empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C. Trujillo, consideran que nunca reciben recompensa laboral. Si dicha desmotivación tiende ser por aquella falta de interés esto se suma a dichas apatías que el trabajador suele por si también mostrar lo cual tiende a conducirlo a que las actividades no las enfoque en realizarles con el esmero de un posible esfuerzo.

Estas cifras se pueden respaldar con el siguiente testimonio:

“Señorita, ..., en nuestra empresa hay cierta desmotivación en parte porque no hay incentivos laborales y generalmente os económicos, por eso se dan los retrasos y las ausencias y hay personas que apenas empiezan la jornada ya quieren que finalice, ...”. (César, 38 años de edad).

La pérdida de cierta motivación tiende ser aquella amenaza en manera constante para las propias organizaciones.

Se trata de una creciente falta de interés por el propio trabajo o en muchos casos en aquella insatisfacción en materia laboral.

En este sentido, está claro que la formación se está convirtiendo a reforzar la fidelización y aumentar la productividad a través de recompensas como el aprendizaje continuo, la adquisición de habilidades o habilidades y el aumento de las oportunidades de mayor desarrollo.

La desmotivación de los empleados es un problema creciente. La pandemia tiende ser de las causas de esta situación porque ha cambiado la forma trabajar y ha tendido a ir aumentado la carga mental y el estrés de las personas.

También hay salarios bajos, falta de oportunidades de avance profesional, la inestabilidad económica que enfrentamos y muy pocos incentivos laborales ofrecidos por las organizaciones.

Vera (2022) explica que “la juventud española se caracteriza por una grave desmotivación laboral, que se produce por la imposibilidad de encontrar trabajo o cambiar de empresa.

Vemos que las empresas necesitan tomar medidas e impulsar la motivación de los empleados a través de actividades que mejoren su satisfacción y felicidad en el entorno laboral.

Esto, además de beneficios empresariales como una mayor productividad y ciertos resultados, también puede ayudar a retener el talento y atraer por sí nuevos empleados.

- El 60 % del personal de la empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C. Trujillo, consideran que siempre son considerados en el grupo. Estas cifras reflejan que se considera que la mayor parte de las veces los responsables del éxito o la caída de una organización son sus trabajadores es importante su participación y crear una cultura positiva.

Estas cifras se pueden respaldar con el siguiente testimonio:

“Señorita, ..., en los momentos más complicados de la compañía, ahí recurren al aporte de nuestros servicios y muchas veces fuera de nuestro horario de trabajo, pero lo asumimos con humildad y fuerza de voluntad, ...”. (Dante, 40 años de edad).

Las personas tienden ser aquel recurso de trascendencia de una propicia organización". Esta frase tendió a verse utilizada constantemente por distintos empleadores, especialmente esto cuando se necesita la ayuda del empleado para llevar a cabo una acción que la propia empresa necesita desesperadamente.

En realidad, muchas perennes organizaciones de nuestro propio entorno siguen tratando a sus empleados como un recurso más, e incluso a pesar de la constante evolución que ha tenido lugar durante los últimos 50 años, siguen violando sus principios más básicos de un trato más humano derechos a manera laborales y derechos personales.

Crear sentido en base a pertenencia, trabajo en distintos equipos, cierta solidaridad y por ende compañerismo tienden ser procesos de suma relevancia en las propias empresas ya modernas.

El hecho de que un empleado se sienta parte de la empresa significa que ha puesto toda su energía y voluntad en su trabajo, lo que aportará mayor productividad y beneficios a la empresa.

Es importante considerar la idea de que, si los empleados no conocen las razones detrás de sus tareas y acciones, no podrán compartir la misma visión que la empresa y no tendrán los mismos objetivos.

Esta es otra razón por la que creemos que es importante crear un sentido de pertenencia para que todos avancen en la misma dirección, no haya confusión y tengan los mismos objetivos.

Para que un empleado se sienta parte de la empresa, como jefe o líder, debe comportarse de una determinada manera hacia el grupo de trabajo.

Se debe compartir el reconocimiento cuando se demuestre claramente el esfuerzo y el buen hacer, y se deben crear espacios especiales para hablar con ellos, escuchar sus consejos, necesidades, sugerencias o quejas, entre otros.

participación, riesgo y más. en la organización con la esperanza de recibir un retorno de esta inversión: compensación, incentivos financieros, desarrollo profesional, etc. (Chiavenato, 2002, p.275).

No hay duda de que los recursos humanos son uno de los activos más importantes de una empresa y, por lo tanto, deben cuidarse para el bienestar de la misma. Si las organizaciones toman medidas para mejorar el bienestar de los empleados, podemos evitar o reducir el ausentismo y aumentar el compromiso organizacional.

Es muy importante que el grupo de trabajo esté feliz y sano, desempeñando cada miembro su propia actividad de la forma más adecuada. Casi la mitad de la propia vida de cada persona transcurre en el trabajo.

En muchos casos, esto provoca una serie de trastornos que pueden verse agravados por el uso de la tecnología, el tráfico, la ansiedad, la depresión, el cansancio o los malos hábitos alimentarios. Por ello, es sumamente importante centrar los recursos, por lo tanto, deben cuidarse para el bienestar de la misma. Si las organizaciones por si toman ciertas medidas para mejorar el bienestar de los empleados, podremos evitar o reducir el posible ausentismo y el destacado compromiso en manera organizacional aumentará.

- El 57 % del personal de la empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C. Trujillo, consideran que existe un buen nivel de liderazgo en esta organización. Estas cifras evidencian en base a que el líder es quien las establece dichos propósitos para determinar a una destacada inspiración que ellos mismos buscan tener esto al tender a llevar una suma de camiseta a fin de lograr determinar las destacadas metas y llevar a dicha optimización del logro de dicha organización.

Estas cifras se pueden respaldar con el siguiente testimonio:

“Señorita, ..., en nuestra compañía no tenemos jefes, se puede decir que tenemos líderes, porque nos extienden su confianza, nos orientan para poder brindar

lo mejor de nuestras habilidades para poder alcanzar los objetivos y metas de ña organización, ...". (José, 37 años de edad).

El liderazgo tiende ser aquella cualidad importante en cualquier organización ya sea grande o por ende pequeña. Una buena gestión ayuda a una empresa a tender alcanzar su propia visión y sus diluidos objetivos a manera estratégicos.

Es una herramienta por si importante que lleva a la propia empresa al crecimiento y a la destacada victoria. El liderazgo eficaz por si permite a una diferida empresa tomar ciertas decisiones de forma rápida, eficiente y eficaz.

Para las empresas servicios, el liderazgo por si tiene un enorme impacto en el éxito de la empresa. Una buena gestión ayuda a una empresa a establecer y alcanzar objetivos a largo plazo manteniendo mismo tiempo un enfoque sólido y dinámico.

Un líder fuerte ayudará a marcar el rumbo, motivar y movilizar al equipo para lograr los objetivos establecidos. Los beneficios de un liderazgo a manera eficaz incluyen una mayor productividad del equipo y una mayor competitividad.

Cuando se trata de liderazgo del lado empresarial, es importante tener sólidas habilidades de cierto liderazgo como cierta comunicación, cierta delegación, resolución de ciertos problemas y por ende resolución a ciertos conflictos.

Los líderes también deben poder identificar y gestionar por si los riesgos de forma eficaz. Los líderes también deben poder brindar retroalimentación a los miembros del equipo y garantizar que su desempeño esté en un nivel óptimo.

También es importante que los líderes desarrollen una cultura de comunicación abierta y confianza en el equipo.

De esta manera, los líderes pueden obtener información directamente de los miembros del equipo para ayudarlos a encontrar soluciones a cualquier problema que surja dentro del equipo.

También ayudará a crear una propia cultura en la que los propios miembros del equipo puedan colaborar de manera efectiva y compartir ideas que ayuden al equipo a seguir creciendo.

Además de ayudar al equipo a lograr sus objetivos, un buen líder también debe ser capaz de crear una posible visión y liderar al equipo para lograr esa visión.

Los líderes deben comprender claramente las operaciones de la propia empresa y la dirección futura de la empresa. El líder debe poder guiar al equipo a través a esto

cualquier cambio que ocurra y comunicar la importancia de las metas y objetivos del equipo.

En última instancia, la característica liderazgo en manera eficaz tiende ser aquella capacidad de tender a inspirar y a motivar a los propios miembros del diluido equipo.

Los líderes deben poder crear un ambiente de trabajo positivo, comunicarse abiertamente y tender a recompensar a los miembros del propio equipo por sus destacados esfuerzos.

Los buenos líderes pueden desarrollar sólidas a ciertas habilidades de liderazgo, como comunicación, delegación, resolución de problemas y conflictos, lo que les ayudará a crear un posible entorno que fomente la colaboración, la innovación y la creación y motivación de grupos.

El liderazgo eficaz también ayuda a las empresas a tomar decisiones rápidas, eficientes y efectivas. Al crear un ambiente de confianza y cierta comunicación a manera abierta, los líderes por si también pueden garantizar que sus equipos estén comprometidos y puedan alcanzar sus objetivos de manera rápida y por ende efectiva.

- El 60 % del personal de la empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C. Trujillo, consideran que existe un buen nivel de trabajo en equipo. Estas diferidas estrategias se tienden a presentar como herramientas que se muestran ser trascendentes esto a que todos se enfocan en trabajar por el mismo enfoque que es de llevar al logro a la destacada organización la cual confía en ellos y les logra remunerar , pero enfocado a esto hay que hacerle una mea suma al poco reconocimiento que ofrecen algunas empresas hoy en día y que logra ser sinónimo de que no se lleva a gestiones adecuadas son los lideres quienes tienden a tener la mea responsabilidad el de trabajar juntos a fin de buscar la propagación en manera individual y el logro en lo colectivo de dicha organización.

Estas cifras se pueden respaldar con el siguiente testimonio:

“Señorita, ..., está demostrado que en esta compañía todos compartimos los mismos ideales y compromiso para que nuestra organización cumpla con su visión y misión empresarial, todos somos útiles y nadie se condesa indispensable, ...”. (Kevin, 41 años de edad).

El trabajo en equipo por si tiende ser aquel sistema que implementado correctamente te permite el alcanzar tus propios objetivos comerciales en menos tiempo y por ende tiende presentar eficiencia en un lapso menor.

Esto requiere de la propia coordinación de varios empleados a quienes se les asigna una transitada meta que deben alcanzar utilizando las habilidades y ciertos conocimientos de cada uno de ellos.

Si se hace correctamente, como fue el caso de la empresa objeto de estudio, los resultados pueden ser extraordinarios.

Sin embargo, si no se siguen estos ciertos pasos y ciertas recomendaciones, los supuestos beneficios pueden por si convertirse en desventajas.

- El trabajo dado en ciertos equipos por si permite el alcanzar sus propios objetivos comerciales de manera efectiva y eficiente.

- Los empleados valoran por si positivamente el ambiente de trabajo con espíritu de equipo.

Trabajar en equipo puede aportar importantes ahorros a tu empresa.

- Las cualidades de un líder son esenciales para un buen trabajo en equipo.

- En este tipo de trabajo, las evaluaciones de desempeño son importantes para garantizar que el equipo esté funcionando bien.

- El trabajo en equipo no produce los mismos resultados que el trabajo en equipo porque son conceptos diferentes. (González Roma, 2018, página 83).

El trabajo en equipo tiende ser aquel proceso diferentes personas aportan sus destacadas habilidades, posibles conocimientos y tiempo para lograr un objetivo en conjunto. Si todos los recursos compartidos se coordinan por si adecuadamente, los resultados superarán con creces los de los equipos que no operan de esta manera.

Se necesita buena coordinación, mucha y diluida comunicación y liderazgo para solucionar ciertos problemas que puedan surgir a la hora de desarrollar un proyecto o por ende una tarea.

La mayoría cree que reunir a un grupo de profesionales en un entorno laboral (físico o virtual) es suficiente para considerar que tienen un equipo. Este es el primer error. El trabajo en equipo no se limita a reunir en un espacio a un grupo de personas con diferentes habilidades. Este es únicamente el primer paso. A continuación, se debe establecer una estrategia, definir tareas y objetivos, plazos, facilitar la comunicación, etc.

Un segundo fallo es valorar únicamente las habilidades técnicas en los procesos de selección de personal.

Las habilidades blandas son determinantes para un buen trabajo en equipo. En este sentido, es importante que diferentes miembros de la empresa y de Recursos

Humanos participen en el proceso, pues permitirá detectar con mayor fiabilidad este tipo de destrezas.

Con un software de gestión de candidatos, la implicación de diferentes miembros en el proceso de selección no supone un problema. Al contrario, facilita la coordinación, permite compartir cuestionarios y resultados, automatizar tareas, recordatorios, etc.

En el liderazgo puede aparecer el tercer error. La persona responsable debe evitar individualizar fallos y logros. Cuando se habla de equipos, las responsabilidades, así como los éxitos alcanzados, deben ser asumidas colectivamente, salvo excepciones derivadas de comportamientos inadmisibles o por negligencia deliberada de algún miembro. En cualquier caso, siempre será conveniente tratar estos temas en privado.

Un exceso de comunicación sería el cuarto error común en el trabajo en equipo. Es necesario establecer desde el principio y con claridad la misión y objetivos de cada uno de los miembros, para evitar un exceso de comunicación improductiva.

En este sentido, son de gran ayuda aplicaciones como equipos flojos, que permiten una colaboración fluida pero muy diversificada. Aquí puedes contar con diferentes canales para que cierta comunicación que solo interesa a una parte del equipo no irrumpa en el panel de otros compañeros que no tienen nada que aportar a la cuestión.

- El 70 % del personal de la empresa Protector Seguridad Integral S.A.C. Trujillo, consideran que siempre participan en las actividades de la empresa. De estas cifras se puede inferir demuestran en cada una de las actividades que desarrolla la compañía. Aquí se busca dar un énfasis a lo que busca alcanzar el trabajador y lo que dicha empresa espera estar comprometido a dichas actividades que suele realizar y buscar un enfoque a manera que sea sistemático para los diferentes grupos con los cuales se logra trabajar esto se une a una suma de esfuerzo y de la comunicación que estos logren tener solo así se mantendrá la eficaz productividad que es lo que le está afectando en manera directa a los propicios trabajadores.

Estas cifras se pueden respaldar con el siguiente testimonio:

“Señorita, ..., siempre estamos llamados colaborar con nuestro esfuerzo para cada actividad que ejecuta la compañía, eso nos hace sentirnos parte de la organización, así también nos capacitan y nos permite ser más competitivos, ...”.

(Kevin, 41 años de edad).

El compromiso de los propios empleados tiende ser aquel factor clave en el posible éxito esto de cualquier connotada empresa.

Cuando están comprometidos con su propio trabajo, están por si más motivados, tienden ser productivos y por ende más comprometidos con el logro de los objetivos a manera comerciales. Los empleados comprometidos tienden a centrarse más en el cliente y brindar un mejor servicio, lo que en última instancia conduce a mayores ingresos y ganancias.

Las personas talentosas que se identifican con su trabajo suelen esforzarse más, trabajar en equipo, esforzarse por ser más eficientes y productivas y sentirse más satisfechas con su actividad profesional. Sin embargo, muchas organizaciones no logran construir una cultura de compromiso de los empleados, lo que genera altas tasas de rotación, baja moral y bajo desempeño.

Para maximizar el posible capital humano y tender a lograr destacados resultados de manera óptimos, las empresas por si deben comprender aquella relación entre el compromiso de los propios empleados y el éxito a manera empresarial.

Por lo tanto, su participación a manera activa es importante ya que beneficia a la organización.

En este sentido, existe la necesidad de desarrollar estrategias o mecanismos que logran ser prácticos para aumentar el nivel de participación en el diluido lugar trabajo. (Hickman, 2019, pág.132).

- El 77 % del personal de la empresa Protector Seguridad Integral S.A.C. Trujillo, consideran que presentan buena actitud laboral. Básicamente se tiende a mostrar dicha actitud en manera positiva a dicho estado que logra darse en dichos miembros de los conformados equipos el de proponerles ambientes que suelen ser agradables a manera de buscar la retención de sus subordinados y es aquí el papel del líder de ejercer con suma transparencia ese mando y enfocarlo al determinado logro para mejorar dichos niveles de dicha rentabilidad.

Estas cifras se pueden respaldar con el siguiente testimonio:

“Señorita, ..., desde que llegamos a la compañía nos infunden compromiso, lealtad y nos están mentalizando tener mente positiva para salir adelante en cada tarea y sobre todo para ganarnos el puesto de trabajo y asó optimizar el rendimiento de la compañía, ...”. (Luis, 35 años de edad).

La actitud laboral tiende ser aquel factor fundamental que crea la eficiencia en manera laboral de cada propicio empleado, porque es la disposición para tender a realizar las diferentes tareas asignadas en el trabajo.

Las actitudes laborales se refieren a los comportamientos que los empleados exhiben en su lugar de trabajo y que pueden afectar su productividad, felicidad y/o capacidad para cooperar con los demás.

La actitud es la forma en que una persona piensa o siente acerca de una persona, lugar, actividad o experiencia en particular, independientemente de la apariencia personal que ésta le dé.

La actitud define la personalidad e incluye todas las emociones específicas que podemos sentir hacia una persona, así como cómo nos comportamos favorable o desfavorablemente hacia alguien o algo.

Además, es una disposición específica que incluye factores como creencias, opiniones, estados de ánimo y emociones.

A veces, la actitud se refiere a un punto de vista o estado mental que afecta la forma en que las personas perciben el mundo que las rodea y cómo experimentan la vida, el trabajo y las relaciones.

Al tener una actitud positiva en cada situación, podrás superar los obstáculos más fácilmente, encontrar más oportunidades para expresar gratitud en tu vida e incluso encontrar un camino realista para alcanzar tus metas.

Aunque a veces puede parecer difícil cultivar una actitud positiva en la vida diaria, especialmente cuando estás bajo estrés, vale la pena el esfuerzo.

Una buena actitud hacia el trabajo es fundamental para mantener un buen ambiente laboral. Una actitud en manera positiva puede hacer que los empleados se sientan motivados y comprometidos, lo que puede conducir a una mayor productividad en el propio trabajo.

Además, mantener una actitud en forma positiva puede por si mejorar la cooperación entre colegas.

Por otro lado, una actitud en manera negativa puede provocar una reducción de la productividad, pérdida de motivación y falta de interés en completar las tareas.

Es importante darse cuenta de que las actitudes son contagiosas.

Un empleado con una actitud en manera positiva puede tener un impacto positivo en el resto del equipo y en el ambiente de trabajo, mientras que un empleado con una actitud negativa puede tener un impacto negativo en los demás también perjudicando su propia imagen y productividad.

Para aclarar lo que ha leído, aquí hay cuatro ejemplos de actitudes en el lugar de trabajo. Los dos primeros ejemplos reflejan una buena actitud hacia el trabajo y los dos últimos ejemplos reflejan una mala actitud hacia el trabajo:

- Buena ética de trabajo: Ana es una empleada que siempre llega a trabajar a tiempo y completa todas las tareas a tiempo. Además, siempre se ofrece a cooperar con sus propios compañeros cuando lo necesiten. Es muy proactiva y su actitud impulsa los buenos resultados que consigue.

- Buena ética de trabajo: Jorge es un empleado dedicado, siempre dispuesto a aprender cosas nuevas.

Es flexible a los cambios y se adapta rápidamente a diferentes requisitos.

Los colegas aprecian su determinación y dedicación a su trabajo.

- Mala actitud en el trabajo: Pablo es un empleado que muchas veces llega tarde al trabajo y no tiene interés en completar las tareas asignadas.

Es indiferente a los comentarios de sus compañeros y su actitud negativa se refleja en todo el ambiente laboral.

- Mala actitud hacia el trabajo: Mercedes es una empleada que siempre se muestra molesta e insatisfecha con las tareas asignadas. No quiere cooperar con sus colegas y se queja a menudo.

La falta de motivación afecta su productividad y calidad del trabajo. (García, 2015, pág 83).

Para algunas personas, la positividad tiende ser aquella virtud natural, mientras que otras necesitan prestar más atención a su desarrollo y de alguna manera deshacerse de la negatividad.

La buena noticia es que esa actitud es, en última instancia, una elección voluntaria.

Por supuesto, esto depende de cada uno de nosotros y como muchas cosas en la vida, requiere esfuerzo.

Al interactuar con los demás, transmitimos emociones tanto positivas como negativas que sienten los demás, incluso cuando no somos conscientes de ellas. En un entorno laboral, estos sentimientos no sólo son importantes para alcanzar las metas sino también para alcanzarlas.

Los comportamientos negativos crean barreras y limitaciones que obstaculizan el crecimiento profesional, mientras que una actitud positiva en el trabajo te inspira a ti mismo y a los demás a mejorar continuamente.

Para algunas personas, la positividad tiende ser virtud natural, mientras que otras necesitan prestar por sí más atención a su desarrollo y de alguna manera deshacerse de la negatividad.

La buena noticia es que esa actitud es, en última instancia, una elección voluntaria.

Por supuesto, esto depende de cada uno de nosotros y como muchas cosas en la vida, requiere esfuerzo.

Al interactuar con los demás, transmitimos emociones tanto positivas como negativas que sienten los demás, incluso cuando no somos conscientes de ellas. En un entorno laboral, estos sentimientos no sólo son importantes para alcanzar las metas sino también para alcanzarlas.

Los comportamientos negativos crean barreras y limitaciones que obstaculizan el crecimiento profesional, mientras que una actitud positiva en el trabajo te inspira a ti mismo y a los demás a mejorar continuamente.

Por lo tanto, se puede concluir que el componente conductual de la actitud laboral está directamente relacionado con la propia productividad porque la tendencia de los empleados a actuar y reaccionar de cierta manera genera resultados positivos y por ende aumenta la productividad; Esto se convierte en una ventaja por ende competitiva y un éxito para la empresa.

- El 73 % del personal de la empresa Protector Seguridad Integral S.A.C. Trujillo, consideran que siempre muestran compromiso con su organización. Estas cifras reflejan el determinado grado en el cual se enfoca el intelecto del propio empleado el de buscar una determinada caracterización hacia lo que le ofrece la determinada organización a ellos el de buscar una línea de crecimiento en lo cual valga el esfuerzo de sus determinados años de suma experiencia o ya logre ser de estudios en lo cual el trabajador se sienta satisfecho con los determinados beneficios que esta le suela ofrecer y generarle una destacada satisfacción.

Estas cifras se pueden respaldar con el siguiente testimonio:

“Señorita, ..., en todo momento que nos convocan espasmo comprometidos con la compañía, estamos convencidos que debemos retribuir a la oportunidad que nos dan para ganar el sustento diario para nuestra familia, ...”. (David, 39 años de edad).

El compromiso de los empleados es la implicación emocional de los empleados en una propia organización. Mucha gente tiende a confundir este compromiso con la propia felicidad o satisfacción de los empleados y, aunque es casi lo mismo, esta no es necesariamente la definición exacta.

El compromiso depende del grado de ajuste entre las metas y valores personales de un empleado y las metas y valores de la organización. Cuando los empleados son lo más importante, el éxito llegará.

Darles la voz y la autonomía que necesitan para innovar es una forma eficaz de hacer que su trabajo sea más significativo. Los empleados comprometidos son más productivos porque entienden el “por qué” de la empresa y se sienten satisfechos con lo que hacen.

También conduce a un aumento de la innovación y la productividad y, lo que es igualmente importante, los empleados se convierten en embajadores de la empresa. Cuando un empleado se convierte en embajador, intenta destacar y atraer a otros empleados por sí mismos que encajen en la cultura de la empresa.

Hay tres tipos principales de compromisos laborales:

- Compromiso conductual o emocional: Se produce cuando los empleados se identifican plenamente con la empresa y sienten que se están cubriendo todas sus necesidades y expectativas.

Los empleados comprometidos participan activamente en sus tareas, demostrando diligencia y un alto nivel de compromiso con su trabajo.

- Compromiso normativo: aquí, los empleados sienten la obligación moral de respetar las obligaciones o normas sociales de la empresa, a menudo debido a una oportunidad o recompensa previa a través de la cual la empresa se gana su lealtad moral.

- Compromiso continuo: Este tipo de compromiso se basa en el compromiso desarrollado durante la estancia del individuo en la empresa, así como en la creencia de que dejar el trabajo no será beneficioso ni fácil, lo que le lleva a perseverar por motivos externos. (Álvaro, 2022, p.2).

La responsabilidad de incrementar el engagement laboral recae tanto en quienes gestionan la organización, como en los propios equipos de trabajo y en los destacados profesionales que los crean.

Todas las personas en la empresa tienen la oportunidad de hacer la vida de sus compañeros más fácil mejorando activamente el clima laboral, aumentando así el compromiso del resto de empleados.

Cuando se trata de líderes y jefes de equipo, los responsables de cada área y especialmente los del departamento de recursos humanos, existe mucha responsabilidad a la hora de gestionar y promover el engagement dentro de la empresa.

Responsables de área: Deben posicionarse como el enlace entre los empleados y el equipo directivo, mejorando aquella comunicación bidireccional entre ambos colectivos.

También son responsables de reclutar, seleccionar y contratar nuevos empleados.

Liderazgo: Debe tener habilidades de cierta comunicación y posible motivación para inspirar al equipo a ser la mejor versión de sí mismo. (Peralta, 2020, p.75).

- El 57 % del personal de la empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C. Trujillo, consideran que presentan buen nivel de motivación. Si a los trabajadores se les tiende a mantener formado en base a la cultura que dicha organización les ha propuesto esta impulsara al determinado esfuerzo de lograr dicha producción en manera eficaz que aspira alcanzar dicha organización; estas por si deben tender a proponerlos ciertos programas en base a determinadas capacitaciones en donde estos se sientan motivados busquen una armonía con los grupos que a diario suelen compartir solo así se lograra el anhelado éxito que aspira conllevar dicha organización sobre todo en esta era en donde la modernidad se ha tendido actualizar y donde la competencia ya suele conocer de ti y llevarte fácilmente a tus determinados talentos que usualmente una empresa les solio formar:

La motivación de los propios empleados se tiende a definir como el destacado entusiasmo, los niveles energía, el propio compromiso y la enlazada creatividad que los propicios empleados aportan a la propia organización esto a diario.

Motivación proviene por si palabra latina "movimiento", que literalmente tiende a significar dicho movimiento. La motivación no se puede medir con precisión ni observar directamente.

Este concepto describe un estado que motiva a las personas a invertir cierto tiempo y esfuerzo para lograr objetivos. Cuanto mayor sea la motivación, más probabilidades habrá de que una persona trabaje más y más duro para lograr una meta. Por tanto, este concepto se puede definir como la fuerza que inicia y mantiene un comportamiento particular.

El grado en que una persona está motivada para actuar depende de la eficacia de la acción que elige.

Por tanto, las personas que se sienten incapaces de alcanzar sus objetivos pueden desmotivarse. Las acciones realizadas pueden acercar o alejar a una persona de una meta; Las acciones se eligen dependiendo de si la persona quiere alcanzar una meta o evitar un estado negativo.

Además, no debemos olvidar que la motivación está influenciada tanto por las recompensas como por los castigos.

A lo largo de los años, se han utilizado dos conceptos diferentes para comprender las causas de la motivación.

Por un lado, el enfoque biológico determinista describe cómo la motivación humana está controlada por sus propios instintos e influencias externas.

Sin embargo, la segunda tesis describe al ser humano como seres completamente libres, capaces de dirigir y controlar sus propias motivaciones a través de la capacidad de actuar.

Sin embargo, estas definiciones tienen sólo unas pocas líneas, por lo que es difícil considerar cada aspecto del tema individualmente.

Por lo tanto, la psicología moderna utiliza ambos enfoques, dependiendo de cuál enfoque tenga más sentido en un contexto determinado.

Además, los motores no deben confundirse con motivos.

Estos últimos se utilizan en psicología para identificar características estables de una persona, en lugar de estados cambiantes (características motivacionales).

Está claro que la motivación guía inconscientemente todas las tendencias relacionadas con un estilo de vida particular.

La causa puede ser innata (biológica) o adquirida (socializada). (Ricky, 2017, pág. 45)

- Siéntete seguro y feliz en el trabajo.
- Felicidades a los clientes.
- Mejor rendimiento.

(Münch Galindo, 2018, pág. 85)

Por lo tanto, la motivación de los empleados juega un papel muy importante y garantiza que los empleados permanezcan activos y contribuyan lo mejor que puedan a su organización.

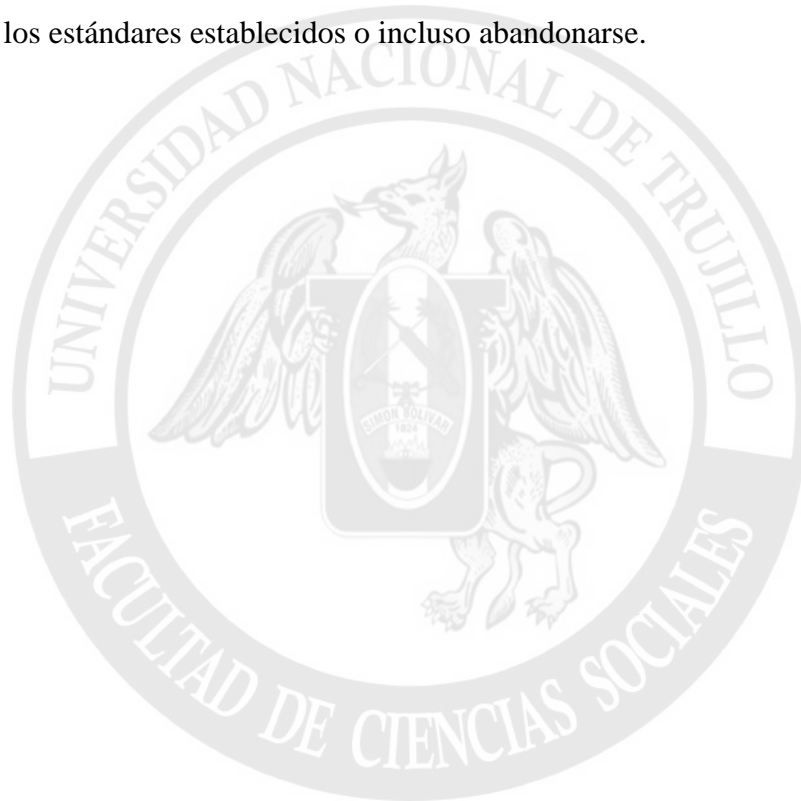
Además, altos niveles de motivación conducirán a niveles más bajos de rotación de empleados.

Sin embargo, la motivación de los empleados sigue siendo un concepto controvertido.

Si bien esto en sí mismo se considera positivo, los expertos no se ponen de acuerdo sobre cuál es la mejor manera de motivar a los empleados, o al menos sin desmotivarlos.

Varios estudios muestran que los empleados suelen empezar a trabajar motivados.

Además de las razones económicas, los empleados también deciden de forma proactiva aceptar un trabajo específico. Sin embargo, si la dirección adopta malas prácticas de gestión, estos empleados pueden desmotivarse y trabajar sólo para cumplir con los estándares establecidos o incluso abandonarse.



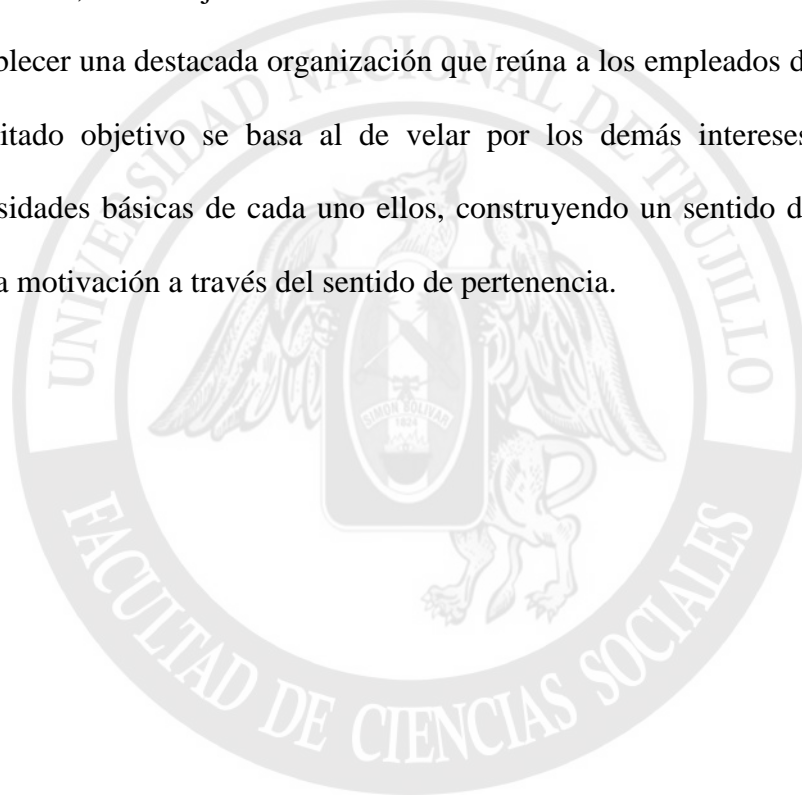
V. CONCLUSIONES

1. El 70 % de dichos trabajadores área administrativa de dicha Empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C, perciben que se esmeran para el cumplimiento de las tareas, demostrando que dicha motivación en lo laboral tiende ser por si importante al desarrollo de las personas en las organizaciones.
2. El 63 % de dichos trabajadores área administrativa de dicha Empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C, perciben que siempre tienen autonomía individual, reflejando libertad que tienen los colaboradores para controlar aspectos de sus actividades, toma de decisiones en sus tareas y flexibilidad de horarios.
3. El 67 % de dichos trabajadores área administrativa de dicha Empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C, opinaron que nunca reciben recompensa laboral; es decir, perciben las recompensas que el salario, reconocimiento o seguridad laboral- como insuficientes o desiguales a su esfuerzo.
4. El 60 % de dichos trabajadores área administrativa de dicha Empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C, perciben que siempre son considerados en el grupo, donde se busca en conjunto que aflore el talento colectivo y la energía de las personas.
5. El 57 % de dichos trabajadores área administrativa de dicha Empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C, perciben que existe un buen nivel de liderazgo, esto tiende a reflejar que la propia misión en base al líder tiende ser el guiar a las personas y por ende equipos a que estos trabajen con cierto entusiasmo esto en consecución de los propios objetivos en manera organizacionales.

6. El 60 % de dichos trabajadores área administrativa de dicha Empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C, perciben que existe un buen nivel de trabajo en equipo, reflejando dicha importancia esto en dichas habilidades en comunicación.
7. El 70 % de dichos trabajadores área administrativa de dicha Empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C, perciben que siempre participan en las actividades de la empresa, estableciendo que los empleados implicados aportan un montón de ventajas, entre las que se incluyen una mayor laboral, un aumento de su felicidad, un incremento de la productividad y una menor rotación de personal.
8. El 77 % de dichos trabajadores área administrativa de dicha Empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C, perciben que presentan buena actitud laboral, demostrando que siempre están abiertos al cambio y mantener una actitud de disposición al aprendizaje permanente.
9. El 73 % de dichos trabajadores área administrativa de dicha Empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C, perciben que siempre muestran compromiso con su organización, demostrando satisfacción en el trabajo, compromiso de la fuerza laboral, buen liderazgo, alto desempeño y seguridad laboral.
10. El 57 % de dichos trabajadores área administrativa de dicha Empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C, perciben que presentan buen nivel de motivación laboral, reflejando que conseguido el equilibrio entre el puesto de trabajo y los objetivos profesionales del trabajador.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda desarrollar ciertas actividades extracurriculares para mejorar las conexiones y relaciones a manera interpersonales entre los diferidos empleados y con ello el clima en materia organizacional dentro de la propia empresa.
2. Es necesario mejorar aquellos procesos de cierta promoción para que sus propicios empleados puedan esperar una mejor posición en la propia organización y por tanto, tener mejor visión de su futuro allí.
3. Establecer una destacada organización que reúna a los empleados de cada área el transitado objetivo se basa al de velar por los demás intereses y por ende necesidades básicas de cada uno ellos, construyendo un sentido de confianza y cierta motivación a través del sentido de pertenencia.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aparicio (2022). *Desempleo y bienestar laboral*. Madrid, España, Siglo XXI Editores.
- Arellano, M. (2018). *¿Qué buscan los jóvenes profesionales peruanos en el mercado laboral?* Lima, Perú, Editorial Limusa.
- Brunet, L. (2011) *El Clima De Trabajo En Las Organizaciones*. Trillas.
- Cruz, M. (2019). *Relación entre la motivación y el clima laboral en los trabajadores de la empresa Transmar Express S.A.C. de la ciudad Juanjuí, periodo 2017* (Tesis de pregrado). <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5913?show=full>
- Chiavenato, I (1990). *Administración De Recursos Humanos*. México: Editorial Nomos.
- Chiavenato, A. (2002). *Gestión del Talento Humano*. México, Editorial, Me Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. Recuperado de https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado
- Delgado, M. (2020). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño laboral: un estudio de caso*, Universidad Central de Venezuela Facultad de Humanidades y Educación.
- Friedlander F. (1995). *Clima Organizacional*. Editorial Florida. Estados Unidos
- García, K. (2015) *Diferencia en la actitud laboral entre los trabajadores contratados por outsourcing y los que se encuentran en planilla*. Guatemala, Universidad Rafael Landívar.
- Gohette, L. (2020). *Compromiso en el cumplimiento de las tareas laborales*. Buenos Aire, Argentina, Editorial Ariel.
- González, V. (2018). *La innovación en los equipos de trabajo*. Buenos Aires, Argentina, Editorial Ariel.
- Gordón, P. (2018). *La motivación laboral y su relación en el desempeño de los Empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en la Ciudad de Ambato* (Tesis de

- Maestría). <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28317/1/41%20GTH.pdf>.
- Guevara, A., y Silva, I. (2017). *Motivación laboral y clima organizacional en los colaboradores del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Cajamarca* (Tesis de Maestría).
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/400>
- Griffin, R (2011). *Administración*. Recuperado de <https://edoc.pub/administracion10a-ed-ricky-w-griffin-pdf-free.html>.
- Hall, R. (1996). *Organizaciones, Estructura, Procesos Y Resultados*. 2da Edición, Ed. Prentice Hall, México
- Herzberg, F. (1967). *The Motivation To Work* Wiley. 2da. Ed., New York.
- James, B. (1946). *Psychology In Education*. New York: Longmans, Green And Co. Pág. 01.
- Hickman, R. (2019). *Participación del talento humano. Empresas con Futuro*. Buenos Aires, Argentina, Editorial Granica.
- Huilcapi, M. (2017). *Motivación: Las teorías y su relación en el ámbito empresarial*. Revista dominio de las ciencias, 3 (2), 311-333. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>
- Johnson, J. (1998). *Correlativos De La Cultura Y El Clima Organizacional En La Satisfacción Personal*. Washington Ee.Uu.
- Jung, G. (1934). *Sobre La Formación De La Personalidad*. En C. G. Jung, *Realidad Del Alma*. Buenos Aires: Losada.
- Koontz, H, (2020). *Administración: Una perspectiva global*. México, Editorial McGraw-Hill.
- Maslow, A., (1964), *El Hombre Autorrealizado. Hacia Una Psicología Del Ser*, Numancia. Barcelona: Editorial Cairós.

- Mcclelland, D., (1989), *Motivación Humana*, España: Editorial Narcea.
- Mcclelland, D., (1971), *Assessing Human Motivation*, Morristown, Nj: General Learning
Pr
- Montenegro, F. (2016). *Factores motivacionales de empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/12812>
- Münch, L (2018) *Administration: Gestión de personal, Enfoques y Proceso Administrativo* (3.ª ed.) México: Pearson Educación.
- Peralta, M. (2020). *Descripción de la cultura organizacional y los valores de convivencia y responsabilidad social empresarial*. Bogotá Colombia. Revista Psicología desde el Caribe.
- Ricky, W. (2017) *Comportamiento Organizacional. Administración de personas y organizaciones*. (12.ª ed.) México: Cengage Learning Editores.
- Robbins, S (2017). *Comportamiento Organizacional. Conceptos Controversias Y Aplicaciones*, 3ª Edición, Edit. Prentice-Hall Hispanoamericana S.A. México
- Ruiz, M.; (2019). *Del soporte de autonomía y la motivación auto determinada a la satisfacción docente*. European Journal of Education and Psychology, 8, 68- 75. Doi:
- Sánchez, O. (2020). *Compromiso de los colaboradores en la empresa*. Madrid, España, editorial Netbiblo.
- Sarmiento, D. (2016). *Relación entre clima organizacional y motivación laboral en Sedalib S.A-Trujillo 2016* (Tesis de pregrado). <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/456>
- Vera, J. (2022). *Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. México, Editorial UEMC.



VIII. ANEXOS

ANEXO N° 1:**CUESTIONARIO**

Estimados señores trabajadores de la empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C. Trujillo, nos dirigimos a usted con especial consideración y pedirle de favor, nos apoyen con la respuesta a las preguntas que se plantean acerca del clima laboral y la motivación del personal.

Instrucciones:

Cuestionario de clima laboral Marque la alternativa que usted crea conveniente en el cuadro que corresponda, teniendo en cuenta las siguientes alternativas:

1	2	3
SIEMPRE	A VECES	NUNCA

N°	ITEMNS	1	2	3
1	¿En esta organización se cumplen las tareas?			
2	¿En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas?			
3	¿En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones?			
4	¿Conozco claramente las políticas de esta organización?			
5	¿Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización?			
6	¿En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas?			
7	¿El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas?			

8	¿Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación?			
9	¿En esta organización a veces no se tiene claro a quién reportar?			
10	¿Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan?			
11	¿No confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces?			
12	¿A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificando con él?			
13	¿Mis superiores sólo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado?			
14	¿En esta organización salgo adelante cuando tomé la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo?			
15	¿Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas?			
16	¿En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas?			
17	¿En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades?			
18	¿En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda?			
19	¿Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas?			
20	¿Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo?			

21	¿En esta organización hay muchísima crítica?			
22	¿En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo?			
23	¿Cuándo cometo un error me sancionan?			
24	¿La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente?			
25	¿Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos?			
26	¿En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la?			
27	¿La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad?			
28	¿Aquí la organización se arriesga por una buena idea?			
29	¿Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa?			
30	¿Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones?			
31	¿Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización?			
32	¿Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí?			
33	¿Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables?			
34	¿En esta organización se exige un rendimiento bastante alto?			
35	¿La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar?			

36	¿En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente?			
37	¿La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien?			
38	¿Aquí es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño?			
39	¿Me siento orgulloso de mi desempeño?			
40	¿Si me equivoco, las cosas las ven mal a mis superiores?			
41	¿Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización?			
42	¿Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra?			
43	¿Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil?			
44	¿La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.?			
45	¿En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos?			
46	¿La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable?			
47	¿Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos?			
48	¿Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes?			
49	¿Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible?			

50	¿Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización?			
51	¿Me siento miembro de un equipo que funciona bien?			
52	¿Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables?			
53	¿Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización?			
54	¿En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses?			

INSTRUMENTO DE MOTIVACIÓN DEL PERSONAL.

N°	NECESIDADES DE LOGRO	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	Recibes bonos por tus funciones.			
2	El bono de incentivos te otorga al llegar al objetivo.			
3	Tus compañeros fueron evaluados para que tengan una línea de carrera			
4	El jefe inmediato te da la oportunidad de ascender a cargos superiores			
5	Está de acuerdo con la remuneración que percibe.			
6	Busca usted superar los objetivos para que su salario aumente.			
7	El sueldo que recibe es de acuerdo al mercado laboral.			
8	Considera que el logro profesional dentro de la empresa cubre tus expectativas.			

9	Siente que cubre tus expectativas el sueldo que recibes mensualmente.			
10	El cambio o rotación de puestos hace que no sientas estabilidad.			
11	La renuncia de tus compañeros hace que no te sientas estable en la empresa			
	NECESIDAD DE PODER			
12	Su jefe ejerce el liderazgo.			
13	Los trabajadores del área que perteneces ejercen el liderazgo, dan solución al problema			
14	Alguna vez tuvo que delegar sus funciones.			
15	El área donde se desempeña le permite innovar, mejorar, brindar ideas			
16	El supervisor de área acepta que corrija alguna idea que fue planteada en el equipo como solución.			
17	El programa de capacitación sirve como una ventaja competitiva en el área de su trabajo.			
18	Cuenta con capacitaciones frecuentes para que la información que brinde sea correcta.			
19	Tus compañeros evidencian actitudes positivas ante la reunión por parte del supervisor.			
20	La actitud es positiva ante los cambios que se dan en la campaña.			

	NECESIDAD DE AFILIACIÓN			
21	Tu jefe reconoce el trabajo que realizas.			
22	Le otorgan diplomas por cumplir con sus objetivos.			
23	El jefe hace reuniones grupales para que discutan sobre sus metas en ventas			
24	En las reuniones les da la información clara sobre sus comisiones que se efectuarán mensualmente			
25	El trabajo en equipo mejora las condiciones de trabajo			
26	Tiene buena relación con sus compañeros de trabajo.			
27	La relación que mantiene con su jefe inmediato es fluida			
28	Las relaciones interpersonales en el área donde trabajas son óptimas			
29	Se siente satisfecho trabajando con los materiales facilitados por la empresa.			
30	Premian por tu esfuerzo con alguna recompensa			

VALIDACION DE INSTRUMENTOS

GUÍA JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: MANUELALFONSO LAVADO IBAÑEZ

Centro laboral: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

Título profesional: LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

Grado: DOCTOR Mención: CIENCIAS DEL DESARROLLO SOCIAL

Institución donde lo obtuvo: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

Otros estudios

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto para el instrumento del cuestionario.

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X

5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					X
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					X
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					X
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial				8	67
Puntaje total	75				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100=.....

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado):

.....

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, MANUELALFONSO LAVADO IBAÑEZ, identificado con DNI. N.º18010735 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por la tesista, en la investigación denominada: Clima Laboral y Motivación del personal de la empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C. Trujillo 2024.



.....

Firma del experto

GUÍA JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: CARLOS FRANCISCO MOZO BLAS

Centro laboral: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

Título profesional: LICENCIADO EN ANTROPOLOGIA SOCIAL

Grado: Magister Mención: ANTROPOLOGIA

Centro laboral: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

Título profesional: LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

Grado: DOCTOR Mención: CIENCIAS DEL DESARROLLO SOCIAL

Institución donde lo obtuvo: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

Otros estudios

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto para el instrumento del cuestionario.

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					x
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					x
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)				x	

4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)				x	
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					x
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					x
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					x
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					x
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					x
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					x
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					x
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					x
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					x
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					x
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					x
Puntaje parcial				8	65
Puntaje total	73				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100=.

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado):

.....

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe: CARLOS FRANCICO MOZO BLAS, identificado con DNI. N.º 17960445, certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por la tesista en la investigación denominada: Clima Laboral y Motivación del personal de la empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C. Trujillo 2024

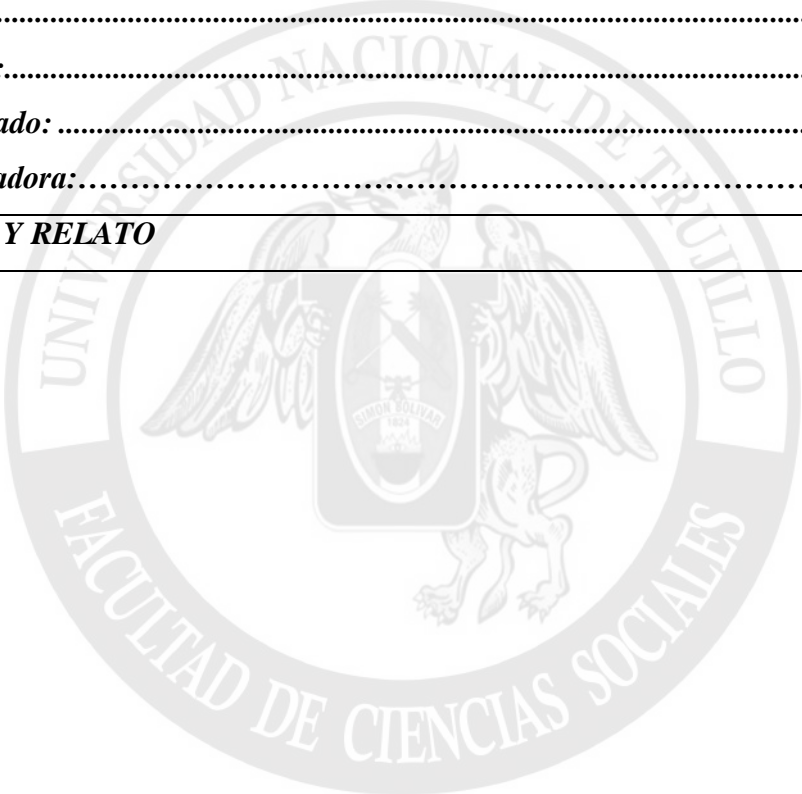


Firma del experto

ANEXO N° 2

REGISTRO DE ENTREVISTA

CÓDIGO N°

<p>1. <i>Lugar:</i>.....</p> <p>2. <i>Fecha:</i></p> <p>3. <i>Hora: Inicio:</i> <i>Término:</i></p> <p>4. <i>Tema:</i>.....</p> <p>5. <i>Objetivos:</i>.....</p> <p>6. <i>Entrevistado:</i></p> <p>7. <i>Entrevistadora:</i>.....</p>
<p>DESCRIPCIÓN Y RELATO</p>

<p>COMENTARIO U OBSERVACIONES</p>
<p>VALORACIÓN DE LA INFORMACIÓN</p>
<p><i>a. Buena</i> () <i>b. Regular</i> () <i>c. Deficiente</i> ()</p>

ANEXO N° 3

REGISTRO DE OBSERVACIÓN

CÓDIGO N°

1. *Lugar:*
 2. *Fecha:*
 3. *Hora: Inicio:* *Término:*
 4. *Objeto:*.....
 5. *Objetivo:*
 6.
- Observadora:*.....

<i>DESCRIPCIÓN Y RELATO</i>	<i>VALOR ESTIMADO</i>
<i>COMENTARIO</i>	<i>LEYENDA</i>
	<p>1. <i>POCO CONFIABLE</i></p> <p>2. <i>CONFIABLE</i></p> <p>3. <i>MUY CONFIABLE.</i></p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

UNT

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

DECLARACIÓN JURADA

Trujillo, 30 de agosto del 2024

Los AUTORES suscritos en el presente documento **DECLARAMOS BAJO JURAMENTO** que somos responsables legales de la calidad y originalidad del contenido del Proyecto de Investigación Científica, así como, del Informe de la Investigación Científica realizado.

TITULO: Clima Laboral y Motivación del personal de la empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C. Trujillo, 2024

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN

PROY. DE INVESTIGACIÓN	()	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (PREGRADO)	()
PROYECTO DE TESIS PREGRADO	()	TESIS PREGRADO	(X)
PROYECTO DE TESIS MAESTRÍA	()	TESIS MAESTRÍA	()
PROYECTO DE TESIS DOCTORADO	()	TESIS DOCTORADO	()

Equipo Investigador Integrado por:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	FACULTAD	DEP. ACADÉMICO (ASESOR)	CATEGORIA DOCENTE ASESOR	CÓDIGO Docente Asesor Matricula para estudiante	Autor Coautor asesor
01	. Zapata Morán, Vivian	Ciencias Sociales	Ciencias Sociales	Alumna	3782500618	Autor
02	Dr. Carlos Francisco Mozo Blas	Ciencias Sociales	Arqueología y Antropología.	Principal	4279	Coautor

.....
FIRMA 74424800
DNI

.....
FIRMA 17960445
DNI

¹Este formato debe ser llenado, firmado, Y adjuntado en el Informe final de Tesis y/o Trabajo de Investigación respectivamente



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

UNT

Anexo R.R. N° 384-2018-UNT Pág. 5 de 5

RECTORADO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN REPOSITORIO DIGITAL RENATI-SUNEDU

Trujillo, 30 de agosto del 2024

Los autores suscritos del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Titulado: **Clima Laboral y Motivación del personal de la empresa Protector Seguridad Integral S.A.C. Trujillo, 2024**

AUTORIZAMOS SU PUBLICACION EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL, REPOSITORIO RENATI-SUNEDU, ALICIA - CONCYTEC, CON EL SIGUIENTE TIPO DE ACCESO:

- A. Acceso Abierto:
- B. Acceso Restringido (datos del autor y resumen del trabajo)
- C. No autorizo su Publicación

Si eligió la opción restringida o NO autoriza su publicación sírvase justificar _____

ESTUDIANTES DE PREGRADO	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	<input type="checkbox"/>	TESIS	<input checked="" type="checkbox"/>
ESTUDIANTES DE POSTGRADO: TESIS MAESTRIA		<input type="checkbox"/>	TESIS DOCTORADO	<input type="checkbox"/>
DOCENTES:	INFORME DE INVESTIGACIÓN	<input type="checkbox"/>	OTROS	<input type="checkbox"/>

El equipo investigador Integrado por:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	FACULTAD	DEP. ACADÉMICO O (ASESOR)	CATEGORIA DOCENTE ASESOR	CÓDIGO Docente Asesor Matricula para estudiante	Autor Coautor asesor
01	Zapata Morán, Vivian	Ciencias Sociales	Ciencias Sociales	Alumna	3782500618	Autor
02	Dr. Mozo Blas, Carlos Francisco	Ciencias Sociales	Arqueología y Antropología.	Principal	4279	Coautor

.....
FIRMA  74424800
DNI

.....
FIRMA  17960445
DNI

¹ Este formato debe ser llenado, firmado Y adjuntado en el Informe de Tesis y/o Trabajo de Investigación respectivamente
¹ Este formato en el caso de Informe de investigación científica docente debe ser llenado, firmado, scaneado y adjuntado en el sistema de www.picfedu.unitru.edu.pe



ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

Acta de Sustentación de Tesis

ACTA DE SUSTENTACIÓN PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA(O) EN TRABAJO SOCIAL

En la ciudad de Trujillo, por medio de la **Plataforma Virtual Google Meet**, en el link: <https://meet.google.com/xum-jxrt-ivf> siendo las **5:00 p.m.** horas, del día **martes 07 de enero de 2025**, se reunió el Jurado conformado por:

Presidente(a): Ms. Edgard José Peláez Vinces
 Secretario (a): Dra. María Elena Velásquez Alva
 Miembro: Dr. Carlos Francisco Mozo Blas

Para el acto de: (X) Sustentación de Tesis intitulada:

Clima laboral y motivación del personal de la empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C. Trujillo 2024.

Con el fin de optar el Título Profesional de Licenciado (a) en **TRABAJO SOCIAL** por el (la) graduado (a): **Bachiller ZAPATA MORAN VIVIAN MILENY**

Después de concluido el acto de sustentación y luego de que la mencionada han dado respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador, declara:

1. () Aprobado, con mención honrosa. La cual amerita su publicación
2. (X) Aprobado, por unanimidad
3. () Aprobado, por mayoría
4. () Desaprobado

Según el Art.19º del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo.

Por lo tanto los/las Graduados (as) se encuentra expeditos (X), impedidos () para realizar los trámites correspondientes para la obtención del Título Profesional de Licenciado (a) en Trabajo Social

Siendo las 05:30 pm se dio por terminado el acto de sustentación.

Ms. Edgard José Peláez Vinces
 Velásquez Alva Presidente (a)
 Código 5426

Dra. María Elena
 Secretario (a)
 Código 7059

Dr. Carlos Francisco Mozo Blas
 Miembro

CONSTANCIA DE ASESORAMIENTO

El que suscribe Dr. Carlos Mozo Blas, con código IBM 4279, Adscrito al Departamento Académico de Arqueología y Antropología – Facultad de Ciencias Sociales, deja constancia de haber participado como asesor de la tesis: **Clima Laboral y Motivación del personal de la empresa Protektor Seguridad Integral S.A.C. Trujillo, 2024** de la Sra. Bach. **Zapata Morán, Vivian**; para optar el Título de Licenciada en Trabajo Social. Se expide la presente solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Trujillo, 30 de agosto del 2024

