

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERU

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL



**MOTIVACION LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD DE
BENEFICIENCIA DE HUANCAYO EN TIEMPOS DE
COVID-19**

TESIS

PRESENTADO POR:

MAURICIO CENTENO KARINA KETTY

QUISPE CESAR YANINA ALEXANDRA

PARA OBTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

HUANCAYO-PERÙ

2022



"Año de la Unidad, Paz y Desarrollo"

Informe N°004 GPRP-UPGTS-UNCP/2024

A : Dra. Dionicia Alarcon León
DECANA DE LA FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL-UNCP.
De : Dra. Patricia Rojas Perales
Asesora de tesis

Asunto: revisión de Turnitin.

Fecha: 18 de enero del 2024

Por medio del presente en mi condición de asesora, hago conocer que la tesis titulada **"MOTIVACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD DE BENEFICIENCIA DE HUANCAYO EN TIEMPOS DE COVID-19"** Desarrollada por las Bachilleres; YANINA ALEXANDRA QUISPE CESAR y KARINA KETTY MAURICIO CENTENO, ha sido revisado por el por el programa de Turnitin, el mismo que arrojo **20 % de similitud, el reporte se adjunta en la página siguiente,** Por tanto, doy MI CONFORMIDAD, para su trámite.

Es todo cuanto puedo Informar.

Atentamente:

Dra. Patricia Rojas Perales.
Asesora de tesis

Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 23-ago.-2023 22:27 -05
Identificador: 2149638449
Número de palabras: 18996
Entregado: 2

MOTIVACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DE LA SOCIEDAD DE BENEFICIENCIA DE
HUANCAYO EN TIEMPOS DE COVID-19 Por
Geovana Patricia ROJAS PERALES

| Índice de similitud | Similitud según fuente |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| 20% | Internet Sources: 19% Publicaciones: 2% Trabajos del estudiante: 11% |

2% match ()

[Ibarra Carlos, Roberto Oswaldo, Sinchitullo Véliz, Mirko Marvin. "Factores de riesgo psicosociales en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2016", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2017](#)

1% match ()

[Tutaya Tineo, Akin Lene, Vilchez Castillo, Mario Jesus. "Gestión de seguridad y salud en el trabajo en tiempos de COVID-19 en el sector construcción en Perú, 2021", Universidad Privada del Norte SAC, 2022](#)

1% match ()

[Choque Tajpe, Lizeth Indira. "Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo 2017", Universidad Peruana Los Andes, 2019](#)

1% match ()

[Alcalde Chumbiray, Carla Sofia, Tiznado De La Cruz, Wendy Katherine. "El impacto en la motivación laboral de los colaboradores administrativos del área de operaciones comerciales de la empresa Luz del Sur durante pandemia del COVID 19", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2022](#)

1% match (trabajos de los estudiantes desde 15-dic.-2021)

[Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru on 2021-12-15](#)

1% match (Internet desde 05-ene.-2023)

<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/3418/Mantari%20Alejandro.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

1% match (Internet desde 11-ene.-2023)

https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/7451/T010_46799879_T.pdf?isAllowed=y&sequence=1

1% match (Internet desde 13-may.-2023)

<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e17f9835-090d-4dba-af9a-87a111098535/content>

1% match (Internet desde 10-ene.-2023)

https://www.beneficiendehuancayo.org/sbh/seguridad_salud/plan_vigilancia.pdf

1% match (Internet desde 03-dic.-2020)

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000300385&script=sci_arttext

1% match (Internet desde 30-jul.-2022)

https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3732/T037_46055776_T.pdf?isAllowed=y&sequence=1

< 1% match ()

[Mendoza Barros, Ambar Julieth, Mosquera Vivanco, Daniela Devi. "Clima organizacional y desempeño laboral en la financiera Caja Cusco en tiempos de COVID-19-Huancayo 2020", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2020](#)

< 1% match ()

[Halanocca Moreno, Sara Elizabeth, Palomino Huertas, Liset Angelica, Rupay Hospinal, Katerine Elizabeth. "La motivación y satisfacción laboral en relación con la productividad en una institución prestadora de servicios de salud", 'Universidad ESAN', 2019](#)

< 1% match ()

[Lontop Robles, María Fernanda, Pérez Salinas, Leslie Stefany. "La satisfacción laboral y la motivación laboral de los colaboradores de Mariátegui Hotel & Suite, Lima 2018", Universidad Privada del Norte SAC, 2020](#)

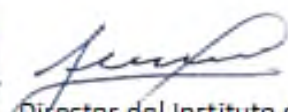
< 1% match ()

[Delgado Montesinos, Omar Eduardo. "Medidas preventivas de bioseguridad y operatividad adoptadas para fortalecer los sistemas de vigilancia y contención y respuesta a fin de proteger el derecho fundamental de la salud frente al riesgo de contagio del COVID 19 en la Municipalidad Provincial de Cotabambas - Tambobamba periodo marzo setiembre de 2020", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2021](#)

< 1% match ()

[Martinez Martinez, Renzo Walter Jair, Tello Carhuanca, Daniel. "Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa PTS S. A. de la Unidad Minera Alpayana, 2021", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2022](#)




Director del Instituto de
Investigación Especializado FTS -
UNCP

Mg. Patricia Rojas PERALES
ASESORA

ASESORA:

Mg. GEOVANA PATRICIA ROJAS PERALES

DNI:20038172

<https://orcid.org/0000-0003-3452-4710>

DEDICATORIA:

A mis padres por su inmenso cariño y apoyo incondicional a lo largo de mi formación
profesional

Mauricio Centeno, Karina Ketty

A mi madre y padre por su enorme compromiso durante mi carrera profesional y por
brindarme un amor incondicional

Quispe Cesar, Yanina Alexandra

AGRADECIMIENTO

Mi más profundo agradecimiento.

A la Mg. Geovana Patricia Peralta, asesora del presente trabajo de investigación por su orientación, devoción y asistencia, por los que ayudaron a la construcción exitosa de nuestra tesis para optar el título profesional de Licenciada en Trabajo Social.

A los trabajadores nombrados de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, por contribuir en nuestra investigación mediante las encuestas técnica de recolección de datos.

A los catedráticos de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Centro de Perú, por su instrucción y orientación durante nuestros estudios académicos.

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--------------------------------------------------|----|
| Dedicatoria | |
| Agradecimiento | |
| RESUMEN | 10 |
| ABSTRAC | 11 |
| INTRODUCCION | 12 |
| CAPITULO I | 15 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION..... | 15 |
| 1.1. Planteamiento del Problema | 15 |
| 1.2. Formulación Del Problema..... | 18 |
| 1.2.1. Problema General..... | 18 |
| 1.2.2. Problema Especifico..... | 18 |
| 1.3. Objetivos de la Investigación | 19 |
| 1.3.1. Objetivo General | 19 |
| 1.3.2. Objetivos Específicos..... | 19 |
| 1.4. Justificación..... | 19 |
| CAPITULO II | 22 |
| MARCO TEORICO..... | 22 |
| 2.1. Antecedentes de la Investigación | 22 |
| 2.1.1. A Nivel Internacional..... | 22 |
| 2.1.2 A Nivel Nacional..... | 24 |
| 1.2. Teorías: | 27 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| 1.2.1. Teoría Bifactorial de Federich Herzberg (1959)..... | 27 |
| 1.2.2. Teoría de las necesidades de Abraham Maslow (1964)..... | 29 |
| 1.2.3. Teoría De Necesidades Aprendidas de McClelland (1965)..... | 30 |
| 1.3. Marco Conceptual: | 32 |
| 2.3.1 Motivación:..... | 32 |
| 2.4. Hipótesis de la Investigación: | 34 |
| 2.4.1 Hipótesis General: | 34 |
| 2.4.2 Hipótesis Específicos: | 34 |
| CAPITULO III..... | 35 |
| METODOLOGIA | 35 |
| 3.1 Tipo de la Investigación | 35 |
| 3.2 Nivel de Investigación..... | 35 |
| 3.3 Carácter de la Investigación | 35 |
| 3.4 Método de la Investigación | 36 |
| 3.5 Diseño de Investigación | 37 |
| 3.6 Población, Muestra y Unidad de Análisis: | 37 |
| 3.6.1 Población:..... | 37 |
| 3.6.2 Criterios de inclusión y exclusión de la muestra..... | 37 |
| 3.6.3 Muestra:..... | ¡Error! Marcador no definido. |
| 3.6.4 Unidad de Análisis: | 38 |
| 3.7 Técnicas e Instrumentos de Investigación..... | 38 |

| | | |
|--------------------------------------------|---------------------------------------|----|
| 3.7.1 | Técnica de la Investigación | 38 |
| 3.7.2 | Encuesta | 38 |
| 3.7.3 | Instrumento de la Investigación | 39 |
| 3.7.4 | Cuestionario | 39 |
| CAPITULO IV..... | | 42 |
| RESULTADOS Y DISCUSION DE RESULTADOS | | 42 |
| 4.1 | Características de la Población:..... | 42 |
| 4.2 | Presentación de Resultados | 42 |
| 4.2.1 | Ambiente Laboral..... | 42 |
| 4.2.2 | Seguridad Laboral | 50 |
| 4.2.3 | Crecimiento Personal | 55 |
| DISCUSION DE RESULTADOS | | 64 |
| CONCLUSIONES | | 70 |
| SUGERENCIAS | | 73 |
| REFERENCIA BIBLIOGRAFICA | | 74 |
| ANEXOS | | 79 |

INDICE

Índice de tablas

| | |
|-----------------------|----|
| Tabla 1 | 42 |
| Tabla 2 | 43 |
| Tabla 3 | 44 |
| Tabla 4 | 44 |
| Tabla 5 | 45 |
| Tabla 6 | 46 |
| Tabla 7 | 47 |
| Tabla 8 | 47 |
| Tabla 9 | 48 |
| Tabla 10 | 49 |
| Tabla 11 | 50 |
| Tabla 12 | 51 |
| Tabla 13 | 52 |
| Tabla 14 | 53 |
| Tabla 15 | 53 |
| Tabla 16 | 54 |
| Tabla 17 | 55 |
| Tabla 18 | 56 |
| Tabla 19 | 57 |
| Tabla 20 | 58 |
| Tabla 21 | 59 |
| Tabla 22 | 59 |
| Tabla 23 | 60 |

| | |
|-----------------------|----|
| Tabla 24 | 61 |
| Tabla 25 | 62 |
| Tabla 26 | 63 |
| Tabla 27 | 63 |

RESUMEN

El trabajo de investigación titulado "Motivación laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en tiempos de COVID-19" se llevó a cabo con el propósito de describir la motivación laboral de trabajadores de la Sociedad Beneficencia de Huancayo en tiempos de COVID-19, la investigación fue de tipo básica, de nivel descriptivo, con carácter cuantitativo y un diseño de investigación el cual es no-experimental. Se utilizó una muestra censal, lo que implica que se consideraron todas las unidades de investigación como muestra. En este caso, se seleccionaron los 47 trabajadores, lo cual representa el total de la población. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue un cuestionario, el cual se administró individualmente y de manera directa, este cuestionario se dividió en tres partes, los cuales fueron: El ambiente laboral 86.70% es bueno donde la comunicación y reciprocidad entre compañeros, 74% la seguridad laboral es buena; donde se analizó la seguridad y el control de riesgo por COVID-19 y el crecimiento personal; se evaluó los incentivos pecuniarios e incentivos para capacitaciones. Concluyendo que la motivación laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en tiempos de COVID-19 ha sido bueno, puesto que los jefes y compañeros desarrollaron actividades que fortalecen la buena relación en la organización laboral y se implantaron normas para mitigar el COVID-19 emanadas por el estado y cumplieron a cabalidad.

Palabras claves: motivación, ambiente laboral, seguridad laboral y crecimiento personal.

ABSTRAC

The research work entitled "Labor motivation of the workers of the Huancayo Charitable Society in times of COVID-19" was carried out with the purpose of describing the labor motivation of workers of the Huancayo Charitable Society in times of COVID-19. 19, the research was of a basic type, of a descriptive level, with a quantitative character and a research design which is non-experimental. A census sample was used, which implies that all research units were considered as a sample. In this case, the 47 workers were selected, which represents the total population. The instrument used for data collection was a questionnaire, which was administered individually and directly, this questionnaire was divided into three parts, which were: The work environment (where we will evaluate communication and reciprocity between colleagues), safety work (where security and risk control by COVID-19 will be analyzed) and personal growth (where pecuniary incentives and incentives for training were evaluated), the responses to the questionnaire were positive, concluding that work motivation in the workers of the Sociedad de Beneficencia de Huancayo in times of COVID-19 are appropriate, since the bosses and colleagues developed activities that strengthen the good relationship in the labor organization.

Key words: motivation, work environment, job security and personal growth.

INTRODUCCION

La motivación es un proceso hipotético por lo cual la conducta es impulsada por una fuerza o energía que se moviliza o cambia debido a los factores internos o externos. (Chacón, 2020). Es así que la motivación laboral es un factor trascendental en el desarrollo de una organización ya que permite el desarrollo y crecimiento profesional como personal en los trabajadores. Entonces, el estado de ánimo de los seres humanos influye mucho en el trabajo.

Cuando estos factores internos y externos que condicionan la actitud del ser humano se expresan, llegan a manifestarse en dos sentidos. Según (Morales 2018) afirma “El aspecto positivo conlleva al desarrollo de la organización en alcanzar metas y objetivos, en caso del aspecto negativo, la cultura y el clima organizacional son factores condicionados por el tipo de liderazgo, las normas y costumbres aplicadas en la organización” pag3.

Debido a esto, la presente investigación se enfocó en la motivación laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en tiempos de COVID-19, cuya finalidad ha sido describir el ambiente laboral, donde se desarrolló las actividades laborales, la gestión de las relaciones sociales y la seguridad laboral. Este último fue un elemento fundamental que garantizó la realización de las actividades de manera segura debido al uso de los implementos de seguridad. En el caso del crecimiento personal de los trabajadores ha sido producto de las relaciones humanas, el desarrollo de la autonomía y políticas que aplicó la organización.

Es así que este trabajo se divide en cuatro capítulos:

El capítulo I comprende el planteamiento del problema; La cual nos ha permitido analizar en qué situación los trabajadores desarrollaron sus actividades en tiempos de COVID, dado los protocolos de restricción, las estrategias de motivación que emplearon que, a partir de la pregunta general de la investigación, ¿Cómo es la motivación laboral de trabajadores de la Sociedad Beneficencia de Huancayo en tiempos de COVID-19? y el mismo que constituye las preguntas

específicas que nos conlleva a analizar la variable, teniendo como tal la motivación laboral. Para ello, se ha tenido la importancia de conocer sobre el ambiente laboral donde se desempeñan los trabajadores, asimismo, la seguridad laboral que brinda la institución a los trabajadores en el contexto de la pandemia del COVID 19 y el crecimiento personal que se refleja en los trabajadores a lo largo del desarrollo de sus actividades en la pandemia.

Habiendo planteado el objetivo general, que responde al desarrollo de la hipótesis general de la siguiente manera: La motivación laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en tiempos de COVID-19 se manifiesta adecuada, ya que se cuenta con un grato ambiente laboral, seguridad laboral y crecimiento personal.

El capítulo II se encuentra el marco teórico, donde se ha citado investigaciones que han servido de base para el estudio desarrollado, teniendo como fundamento los antecedentes de la investigación, así como; (Benítez et al.2021) que en su investigación “Motivación en trabajadores de la empresa SEA AND OIL LTDA en tiempos de covid-19” ha permitido valorar la motivación en los trabajadores ya que este es una variable multicausal que puede afectar de manera directa o indirecta. A su vez (Cárdenas 2021) en su investigación “Motivación y desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas” permite valorar las dimensiones del ambiente laboral y el crecimiento profesional en los trabajadores en tiempos de COVID 19. De igual manera se ha identificado las bases teóricas que orientaron a la investigación, tales como; la teoría bifactorial de Herzberg (1959) donde menciono que existen dos variables que explican mejor la conducta de las personas en el trabajo, así como factores higiénicos o ambientales y los factores motivadores o función, en la teoría de necesidades básicas de Maslow (1964), las necesidades que se tuvieron en cuenta para este estudio fueron la necesidad de estima y autorrealización que llegaron a ser importantes en la satisfacción del trabajador. También se tiene en cuenta la teoría

de la motivación McClelland (1989) que muestra la relación de las necesidades de logro, poder y afiliación con la motivación del trabajador.

El capítulo III ha comprendido la metodología de la investigación, habiéndose delimitado el tipo de investigación básica, el nivel descriptivo y en carácter cuantitativo, las técnicas estadísticas utilizadas describieron las características de las variables estudiadas como elemento básico para el recojo y proceso de información, teniendo como método específico el análisis-síntesis ya que ha permitido analizar o descomponer y sintetizar las dimensiones de la investigación. Asimismo, el diseño es no experimental transversal, porque en un solo momento se ha recogido la información siendo la población 47 trabajadores y con una muestra censal que representa el total de la población son todos los trabajadores nombrados de la institución. Para el recojo de información se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario con 27 preguntas como instrumento de investigación que cada trabajador lo desarrollo.

El capítulo IV ha sido enfocado en conocer los resultados de la investigación; producto del recojo y procesamiento de información, que, producido el insumo para la discusión de los resultados, el mismo que ha confirmado la comprobación de las hipótesis articuladas con el soporte del marco teórico, lo cual fue detallado en el capítulo presente. De igual manera se relaciona con la discusión de resultados que confirmó la demostración de la aceptación de las hipótesis sustentadas en las teorías, también se adquiere las conclusiones, recomendaciones y anexos (matriz de coherencia y operacionalización de variables) de la investigación.

Las Tesistas

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Planteamiento del Problema

El virus COVID-19, perteneciente a la familia de los coronavirus del género beta, emergió en la ciudad de Wuhan, China, el 31 de diciembre de 2019. Sin embargo, su propagación rápida a través de continentes generó una crisis de salud pública y se convirtió en una pandemia.

Según la Organización Panamericana de la Salud (PAHO, 2021), en el continente americano ha registrado aproximadamente 16 millones de personas contagiadas y 540,000 fallecidas. Estados Unidos fue el país con mayor número de decesos, representando el 37.12% del total, seguido por Brasil (25.7%), México (13.8%) y Perú (5.9%). La tasa de letalidad promedio por caso es del 3.38%, y México ocupa el primer lugar entre los países con mayor tasa de letalidad bruta, con un 10 millones (PAHO COVID-19, s/f)

En la actualidad la pandemia según (Benítez et al., 2021) de la nueva cepa de coronavirus ha afectado la salud emocional y física de las personas, así como el trabajo, las relaciones interpersonales, el entorno laboral y las rutinas, todo ello para proteger la salud. Esta pandemia también generó distintos problemas, así como el estrés psicosocial que se crea por el miedo del contagio, cansancio y frustración (Balluerka et al., 2020).

En el estudio “How do we think the covid-19 crisis will affect our careers (If Any Remain)” se realizó una encuesta a empleados belgas donde se obtuvo que un 14% de ellos están preocupados por perder su trabajo, 49.9 % temen tener una negativa consecuencia en sus salarios y un 27.5% presentan temor de un efecto negativo ante su motivación frente a su trabajo (Baert et al., 2020).

A partir de este contexto vivido a nivel mundial el año 2020 se ha planteado en siete meses transcurridos, importantes y desafiantes retos a las organizaciones, instituciones y líderes.

Afirma (Arias 2020) Muchos de esos retos se relacionan con la gestión de los colaboradores que forman parte de la organización, teniendo presente el valor e impacto de su labor para el logro de los objetivos organizacionales.

La crisis internacional ha tenido un profundo impacto en la ocupación y condiciones laborales en la región, causando un retroceso de más de una década en los avances logrados en la participación laboral. Se estima que alrededor de 118 millones de colaboradores latinoamericanos se enfrentaron a riesgos laborales por las condiciones de seguridad laboral y la forma de comunicación dado el contexto de la pandemia (CEPAL, 2021c).

Por otro lado, Casali (2020) señala En América Latina y el Caribe es la región que registró la mayor reducción de las horas de trabajo en todo el mundo, del orden del 20%, al 40% por los nuevos horarios de trabajo y restricciones de permanecer más 5 horas en el centro laboral lo que equivale a 55 millones de puestos de trabajo a tiempo completo (OIT, 2020b).

En esta situación es muy probable que ha sentido cierta tensión en el ambiente. En ese entonces era necesario buscar ganarle la batalla al estrés laboral, para evitar conflictos innecesarios. contar con espacios de acercamiento hacia los colaboradores, en los cuales no sólo se aborden aspectos ligados al trabajo, sino que se brinden periodos de confianza y armonía para hablar de la familia, el bienestar físico y mental, el estudio, entre otros tópicos importantes en la vida del socio laboral.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha creado disposiciones fundamentales para combatir con el brote de COVID-19 adoptando medidas eficaces para identificar, prevenir y mitigar los factores de riesgo con la seguridad y salud en el trabajo a través de la modalidad de trabajo, la protección del empleo o seguridad social, siendo esto una certeza en los empleados, gobiernos y trabajadores que pueden llegar a mantener condiciones de trabajo decente mientras se ajustan a las consecuencias socioeconómicas de la pandemia de COVID-19.

Bajo esta premisa, (Viladrich, 2021) afirmo que Muchas empresas emplearon incentivos de tipo financiero y no financiero de soporte psicológico También fue un buen momento para incentivar en los equipos de trabajo, la participación en capacitaciones, charlas, Webinar y otros. En este aspecto la empresa tiene un margen diverso de acción. Así mismo la comunicación asertiva y otras estrategias para motivar a los trabajadores y realizan sus actividades laborales en mejores condiciones, a pesar de la situación que se ha vivido

En el Perú, se confirmó el primer caso el 05 de marzo del año 2020, iniciándose así restricciones a la población, por ende, en el sector laboral, donde se empezó a realizar el trabajo virtual, posteriormente a la primera ola del COVID_19 se continuo con el trabajo semipresencial y presencial especialmente en instituciones de atención especial como los Hospitales, las casas de reposos, etc. (Sandoval Fuentes, 2021).

En este contexto las organizaciones tuvieron dificultades para monitorear a sus trabajadores, uno de ellos fue como podían monitorear o mejorar la motivación laboral de sus empleados, ya que este es un indicador importante, sin embargo, en el país la motivación laboral ha sido vista como algo secundario e irrelevante, la preocupación principal de las instituciones ha sido atender las emergencias y urgencias. utilizando la estrategia convencional, hoy en día este enfoque ha cambiado, ya que el crecimiento humano requiere un entorno adecuado y apropiado.

Por ello que mantener un adecuado ambiente, seguridad laboral y crecimiento personal provoca que los trabajadores realicen sus funciones de manera oportuna y satisfactoria, el mundo laboral exige a los trabajadores a crecer personalmente desarrollando capacidades, habilidades generando así una mayor productividad y competitividad. (Bohórquez et. al, 2020).

La Sociedad de Beneficencia de Huancayo es un organismo con personería jurídica de derecho público, normado por el Decreto Legislativo N° 356-Ley N° 26918 de Beneficencias

y Juntas de Participación Social, Población en Riesgo con vigencia 1998. (SBH, 2020) Durante la pandemia Para el día 6 de marzo del 2020 se reportó el primer caso de infección por coronavirus en el Perú. Ante este panorama, La sociedad de Beneficencia-Hyo. tomaron preventivas medidas como la vigilancia epidemiológica (búsqueda de casos sospechosos por contacto, aislamiento de los casos confirmados y procedimientos de laboratorio serológicos y moleculares) y en conformidad con las normas legales vigentes, en Seguridad y Salud en el Trabajo, buscó garantizar en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. En respuesta al plan para la vigilancia, prevención y control de covid-19 en el trabajo de la SBH.

En correspondencia al (Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo de la SBH, 2020), el presente instrumento ha sido aplicable con carácter obligatorio a todos los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, independientemente del régimen laboral o contractual al que pertenezca; incluye dentro del ámbito de operación de la entidad en lo que corresponda a practicantes, voluntariado. Cómo ha desarrollado el estímulo al trabajador. De ahí, ha nacido el interés y la razón de haber desarrollado el trabajo de investigación.

1.2. Formulación Del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo es la motivación laboral de trabajadores de la Sociedad Beneficencia de Huancayo en tiempos de COVID-19?

1.2.2. Problema Especifico

- a) ¿Cómo es el ambiente laboral de los trabajadores de la Sociedad Beneficencia de Huancayo en tiempos de COVID-19?
- b) ¿Cómo es la seguridad laboral de los trabajadores de la Sociedad Beneficencia de Huancayo en tiempos de COVID-19?
- c) ¿Cómo se manifiesta el crecimiento laboral de los trabajadores de la Sociedad Beneficencia de Huancayo en tiempos de COVID-19?

1.3.Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Describir la motivación laboral de trabajadores de la Sociedad Beneficencia de Huancayo en tiempos de COVID-19

1.3.2. Objetivos Específicos

- a) Describir el ambiente laboral de trabajadores de la Sociedad Beneficencia de Huancayo en tiempos de COVID-19
- b) Describir la seguridad laboral de trabajadores de la Sociedad Beneficencia de Huancayo en tiempos de COVID-19
- c) Describir como se manifiesta el crecimiento personal de trabajadores de la Sociedad Beneficencia de Huancayo en tiempos de COVID-19

1.4.Justificación

Esta investigación se realizó con la finalidad de describir como se presentó la motivación laboral de los trabajadores de la Sociedad Beneficencia de Huancayo en tiempos de COVID-19, la cual genero la crisis sanitaria a nivel mundial con efectos nefastos en el ambito social económico y familiar, se tuvo que cambiar drásticamente de un día a otro las actividades que

realizaban los jefes y trabajadores, asique tuvieron que adaptarse a nueva modalidad de trabajo a lo cual no estuvieron preparados para este fuerte cambio que genero la enfermedad epidémica del coronavirus que se ha expandido a muchos países afectando en la vida laboral de las personas. Así mismo las organizaciones públicas han tenido que enfrentar retos para garantizar seguridad laboral de sus trabajadores dado el contexto COVID-19 La situación coyuntural por la que atravesamos, es muy preocupante para los jefes, ya que el hecho de estar aislados socialmente hace que los trabajadores se sienten sensación de soledad, preocupación al miedo de contagiarse a la posible, pérdida de trabajo, estresados y desprotegidos.

De ahí la importancia de la investigación realizada lo cual ha permitido conocer mejor todas las estrategias aplicadas en las instituciones específicamente en la Sociedad de Beneficencia Huancayo donde los trabajadores tuvieron que adaptarse a las nuevas modalidades de trabajo el uso de la tecnología, la comunicación con los usuarios respetado los protocolos establecidos para generar nuevos conocimientos y estrategias respecto a describir la motivación laboral en la pandemia.

En ese sentido la investigación apporto en lo siguiente;

A nivel Teórico. Se genero información esencial que sirve como referencia para otras investigaciones y proporcionará una visión rigurosa del impacto de la pandemia en la motivación laboral. Además, se pretende enriquecer con un conjunto de conocimiento que permita conocer como es la motivación laboral en los trabajadores. Ahondando en los aspectos del ambiente laboral, seguridad laboral y crecimiento personal.

A nivel Metodológico. Propuso indicadores que le permite medir la motivación laboral a partir de la validación del instrumento de recojo de información aplicada en la investigación Que puede ser utilizada por área de recursos humanos la sociedad de beneficencia Huancayo.

A nivel Practico. Los resultados obtenidos brindo información valiosa para la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, al identificar los desafíos y las oportunidades para mejorar la motivación laboral de sus trabajadores para un contexto de emergencia y post pandemia. Esta investigación permitirá diseñar intervenciones y políticas específicas dirigidas a fortalecer la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral en situaciones de crisis, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la productividad y el bienestar de los trabajadores.

La Sociedad de Beneficencia de Huancayo desempeña un papel fundamental en la atención y el bienestar de los sectores más vulnerables de la sociedad. Al comprender y abordar los desafíos relacionados con la motivación laboral de sus trabajadores, se podrá promover un mejor servicio a la comunidad y una mayor calidad de vida para quienes dependen de esta institución. Asimismo, los resultados de esta investigación pueden ser útiles para otras organizaciones y sectores que enfrentan desafíos similares en el contexto de la pandemia.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. A Nivel Internacional

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2022) En su informe semestral “El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)” se refiere al tema del trabajo a distancia ha priorizado las políticas de seguridad y salud en el trabajo para que el empleo post crisis del coronavirus (covid-19) sea segura y saludable, es fundamental una gestión participativa de la seguridad y salud laboral, con toda la participación de empleadores y trabajadores. Para ello fue necesaria recursos institucionales y presupuestarios reforzados que garanticen su cumplimiento, y deben incluir buenas prácticas como la puesta en marcha de un protocolo de salud y seguridad en el trabajo que incluya inducción al personal, los horarios acordes a los requerimientos para evitar aglomeraciones, cumplimiento de protocolos gestión de las tensiones en la comunicación y manejo de información.

Bohórquez (2020)La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización-Ecuador objetivo principal el analizar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas; en cuanto a la metodología es un estudio probabilístico que utilizó un enfoque mixto y con un alcance de investigación descriptiva, la misma que permitió recopilar información y obtener como principales resultados el tener un 25% de trabajadores insatisfechos en lo que respecta a las necesidades fisiológicas, así como un 35% insatisfechos en lo que respecta a la necesidad de poder y un 35% insatisfechos con la equidad organizacional; y finalmente establecer recomendaciones de motivación que permitan mejorar el

desempeño laboral, logrando así el desarrollo personal y organizacional. Concluyendo; as organizaciones deben tener como prioridad mantener al talento humano motivado, considerado que es el capital más importante por su aporte al brindar desarrollo y productividad.

Montero et al. (2020) En su artículo “Teletrabajo: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por covid-19” refiere que el teletrabajo tiene muchas facetas y debido a su relación de nuevas tecnologías con la conectividad, muchas empresas están implementando esta modalidad a su contexto laboral. Con la llegada del COVID 19, fue importante crear un plan que permita dar una respuesta eficiente y oportuna a la urgencia mundial con el fin que los trabajadores se encuentren en condiciones de disfrutar su trabajo. El teletrabajo se convirtió en una herramienta para sector productivo ya que este permite seguir con las operaciones de las empresas y productividad del país. Del mismo modo, desde el punto de vista sanitario, se detiene la transmisión del virus entre personas susceptibles o poblaciones económicamente activas.

Briones (2020) En su artículo “Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19” cuyo objetivo es determinar las aportaciones de la psicología organizacional frente al COVID 19. La nueva modalidad debido a la pandemia ha generado problemas en los trabajadores, así como agobio, burnout y el agotamiento, siendo la psicología una estrategia que impulse a la salud integral. Asimismo, siendo un instrumento fundamental para generar condiciones favorables en el área de trabajo, de esa manera generar un incremento de productividad y la eficacia de los empleados en la consecución de sus objetivos. A partir de eso, se concluye que es importante aplicar la psicología organizacional a todos los trabajadores a través de una motivación y comunicación afectiva para un mejor sostenimiento de la empresa.

Benítez et al. (2021) En su trabajo “Motivación en trabajadores de la empresa SEA AND OIL LTDA en tiempos de covid-19” cuyo objetivo es analizar el impacto del COVID 19 en la motivación de los trabajadores. Este es un factor fundamental en las personas, en caso que una persona tenga una baja motivación este puede llegar a padecer ansiedad, estrés y entre otros. Asimismo, esto va relacionado al factor ambiental de los trabajadores en tiempos de pandemia ya que debían de adaptarse a un estilo diferente de vida como los protocolos de bioseguridad. Además, se evidencia de los resultados que los trabajadores de género masculino llegan a tener una menor motivación a de las mujeres. A partir de eso, se concluye que la motivación es una variable multicausal que puede afectar de manera directa o indirecta en los trabajadores.

(Wehrich el.at 2017) en su libro Administración una perspectiva global , indican que los motivos humanos consisten en necesidades, conscientes e inconscientes, algunas son primarias, como las fisiológicas de agua, alimentos, sueño y refugio, y para ello un medio es la remuneración que percibe en el caso de los colaboradores para cubrir estas necesidades primarias otras se pueden denominar secundarias, como la autoestima, el estatus, como la afiliación con otros afectos, los logros y la autoafirmación. La motivación es un factor que se utiliza para la satisfacción de necesidades y deseos

2.1.2 A Nivel Nacional

Cárdenas (2021) En su trabajo “Motivación y desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas” Siendo el objetivo Determinar la “motivación y desempeño laboral en tiempos de COVID-19” refiere que los trabajadores de la salud tienen una mayor presión ya que tienen a su cuidado pacientes que requieren atención medica calidad. A esto se sumó los brotes de

COVID 19, el cual afectaron directamente en la motivación de los trabajadores de salud ya que estaban poniendo en riesgo sus vidas. El trabajo del profesional obstetra seguía siendo esenciales ya que no se podía detener la atención de la salud sexual o el cuidado del embarazo, debido a esto se tenía que tomar medidas ante su labor y proteger la sanidad. En los resultados se muestra que el 81.9% de obstetras tenían un nivel medio de motivación en tiempo de COVID 19. siendo un resultado alentador ya que los trabajadores si pudieron sobrellevar el estrés y el agotamiento del trabajo

Parizaca y Vera (2021) En su artículo “Resiliencia y motivación laboral en el contexto de la covid-19 en enfermeras del ámbito comunitario” cuyo objetivo El propósito de este estudio es examinar la asociación entre resiliencia y motivación laboral en el contexto de COVID-19. Ante la pandemia COVID 19, muchos centros sanitarios fueron golpeados. Las enfermeras son parte de la primera línea de defensa y tenían que cumplir con cualidades que les ayude a continuar con su labor de la mejora manera, así como la resiliencia. Se realizo una encuesta a 63 enfermeras de distintos centros sanitarios. Los resultados revelaron que las enfermeras tienen un alto grado de resiliencia, lo que da a conocer que hay una relación significativa entre la resiliencia y la motivación laboral.

Medina y Ruiz (2021) En su trabajo “Burnout y Motivación Laboral en Tiempos de Pandemia Covid -19 en Docentes de Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021” cuyo objetivo fue analizar la conexión que existe entre la motivación laboral y burnout en tiempo de pandemia. La nueva modalidad del trabajo remoto debido a la pandemia ha generado cansancio emocional y despersonalización. Asimismo, la adaptación de la enseñanza remota genero a los docentes exigencias agobiantes ya que no tenían conocimiento de las nuevas tecnologías, trabajo fuera del horario, no existía una interacción directa con los estudiantes y etc. Se realizaron dos tipos cuestionaros a docentes, el primero fue de Maslach Burnout Inventory y el segundo de o R-Maws.

Basándose en los resultados, se determinó que los docentes mostraban un grado significativo de Burnout.

2.1.3. A nivel local.

Aranda y Marcelo (2021) Tesis “nivel de motivación laboral del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021” UNDAC. Cuyo objetivo fue “Conocer el nivel de motivación laboral del Talento Humano en la empresa Constolis” la población censal fue de 25 colaboradores, de diseño cuantitativo se ha concluido que el nivel de motivación del logro en los trabajadores en la empresa es bajo; ello es una preocupación porque posteriormente se convertiría en un problema mayor para la empresa. Entendiendo que la motivación de logro es comprendida como la motivación de manera personal que ayuda a desarrollar los hábitos, destrezas o habilidades para mejorar profesionalmente.

Ramos (2022) “Trabajo Remoto por la COVID – 19 y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana – 2020” UPLA para lo cual se ha planteado como objetivo de la investigación “determinar la relación entre el trabajo remoto y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana” considerándose una muestra de 38 colaboradores. En esta investigación se determinó que si existe relación entre el trabajo remoto durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana en el año 2020. Esto se confirmó a través de la prueba de correlación de Pearson que dio como resultado una correlación de 0.681, esto quiere decir que el trabajo remoto es óptimo y, por lo tanto, influirá en una alta motivación laboral del personal.

Paytan (2022) Tesis “Condiciones laborales en tiempos de pandemia COVID-19 de los trabajadores de limpieza pública- Municipalidad Distrital de Chilca” UNCP, tuvo como

objetivo describir como son las condiciones laborales en tiempo de pandemia COVID-19 de los trabajadores de limpieza pública en la Municipalidad Distrital de Chilca. Se tuvo en cuenta que la población esté conformada por 70 trabajadores de limpieza pública que prestan su servicio de manera física en tiempos de pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital de Chilca, como técnica se empleó la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se concluye que las maquinarias de trabajo se encuentran deterioradas y solo a veces en fechas ocasionales se llegan a renovar; por otro lado, los Equipos de Protección Personal (EPP) han sido cubiertos con mayor interés, sin embargo, no están siendo brindados de manera eficiente; además, los trabajadores de limpieza pública laboran más de 8 horas al día y solo a veces suelen respetar su horario de descanso.

1.2. Teorías:

1.2.1. Teoría

Motivación Laboral.

Los autores Robbins y Coulter (2014) definen la motivación son “procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo” (p.506).

Por lo tanto, tenemos que considerar tanto la calidad del esfuerzo como su intensidad. El esfuerzo que nos interesa es el que está dirigido hacia las metas de la organización y que es consistente con ellas.

Por último, la motivación tiene una dimensión de persistencia, es decir, por cuanto tiempo la persona será capaz de mantener su esfuerzo. El comportamiento motivado comienza cuando una persona tiene una o más necesidades importantes, aunque las necesidades que han sido satisfechas también pueden motivar el comportamiento, las

necesidades no satisfechas suelen generar sentimientos y cambios conductuales más intensos.

Según Lourdes Münch (2018 p.151) la motivación es una de las funciones más importantes de la dirección, a la vez que es la más compleja, pues por medio de esta se logra que los colaboradores ejecuten el trabajo con responsabilidad y agrado, de acuerdo con los estándares establecidos, además de que es posible obtener el compromiso y la lealtad del factor humano

En tal sentido la motivación laboral aborda dos aspectos importantes desde lo subjetivo que la persona en este caso el trabajador pretende satisfacer necesidades y desde el interés de la organización alcanza estrategias que influyen en el comportamiento del individuo. Por ello se planteó para el estudio desarrollado como teoría que sostiene las variables de investigación desarrollada. Es

1.2.2. Teoría Bifactorial Herzberg (1959)

Dos variables explican mejor la conducta de individuos en el área de trabajo, y se propone la presencia de 2 elementos que influyen en el comportamiento de las personas. Finalmente, son distintos ambos factores, pero es necesario mejorar ambos para lograr la satisfacción laboral. en Factores Higiénicos o **Ambientales** se ha determinado según Herzberg los factores higiénicos están relacionados a las condiciones que la organización puede administrar.

En referencia a los trabajadores se encuentra motivados, y en cuanto factores **Motivadores:** Se encuentran relacionados con el trabajo que desempeñan ayuda a aumentar la satisfacción del individuo.

En ese sentido a continuación se describe los Factores motivacionales adaptado a las dimensiones de la investigación desarrollada

En ese sentido se ha estructurado la dimensión de las variables de estudio sustentado

| Factores motivacionales | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Extrínsecos | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Las condiciones de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> ✓ La comunicación, ✓ Coordinaciones ✓ La reciprocidad entre los compañeros ✓ Trabajo en equipo ✓ Relación con sus compañeros y jefes |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguridad en el entorno laboral | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitaciones de seguridad, ✓ Prevención de riesgos |
| Intrínsecos | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Crecimiento personal | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Autorrealización personal, ✓ Reconocimiento personal ✓ Estrategias de trabajo ✓ Programa de capacitación perfeccionamiento |

Elaboración Propia.

1.2.3. Teoría de las necesidades de Abraham Maslow (1964)

La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow clasifica la motivación en función de cinco necesidades: fisiológicas, de seguridad, sociales, de autoestima y de autorrealización. Maslow 1964 para satisfacer las expectativas de un nivel superior, es imprescindible satisfacer la necesidad de un nivel inferior; así, construye una jerarquía de cinco tipos de necesidades. Para el estudio desarrollado se ha utilizado las 4 últimas necesidades humanas tales como

- **NECESIDADES DE SEGURIDAD:** Existe una relación proporcional entre el entorno laboral de un individuo y su motivación, de modo que cuanto más seguro sea el entorno laboral, más motivado estará el individuo.
- **NECESIDADES SOCIALES:** se refiere al sentimiento de pertenencia de un individuo a sus equipos de iguales, así como a su deseo de amor y reconocimiento por parte de sus compañeros para experimentar afecto.

- **NECESIDADES DE ESTIMA:** El deseo del individuo de sentirse útil e indispensable, el respeto por sí mismo y por los demás, y la consecución del equilibrio emocional.
- **NECESIDADES DE AUTORREALIZACION:** Se da cuenta de la necesidad de superación en todos los ámbitos, el individuo mejora sus talentos para ser mejor y mantener esa posición.

En el área de trabajo, la actitud de un trabajador está ligada inicialmente a la satisfacción de necesidades de seguridad y fisiológicas. Sentirse seguro en su entorno y recibir una remuneración suficiente pueden satisfacer las exigencias de un nivel superior; éstas son las necesidades fundamentales. Una vez satisfechas, el trabajador podrá satisfacer sus deseos de autorrealización cosechando éxitos y ganándose el respeto de a sus colegas y superiores; estas son llamadas necesidades secundarias.



| JERARQUIA DE NECESIDADES-MASLOW | | TEORIA BIFACTORIAL DE HERZBERG | |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------------|
| Autorrealización |  | Motivadores | Logro |
| Estimación | | | Desarrollo del Trabajo Reconocimiento |
| Aceptación |  | Factores de Higiene | Relaciones interpersonales |
| Seguridad | | | Supervisión |
| Necesidades fisiológicas | | | Seguridad Salario |

Figura 2 adaptado de SFG- M 2017.

1.2.4. Teoría De Necesidades Aprendidas de McClelland (1965)

La teoría de McClelland clasifica en tres necesidades: logro, poder y afiliación en relación al perfil de la persona y de su espacio cultural.

- Necesidad de logro: es el instinto o la fuerza que motiva a los individuos a comportarse en los del mayor éxito en cualquier empeño. En el estudio de McClelland sobre el factor

motivador del logro, descubrió que la distinción se concentraba en el anhelo de algunas personas hacer sus actividades o deberes mejor que otras.

- Necesidad de poder: la ambición del individuo de controlar a las personas y el entorno obteniendo el poder de alterar las condiciones. Hay dos tipos de poder que pueden ejercerse: personal y socializado. El poder personal se desarrolla cuando se utiliza para influir o controlar a un individuo, mientras que el poder socializado se desarrolla cuando se utiliza para cumplir los objetivos de la empresa o del equipo.
- Necesidad de afiliación: es lo que hace que los individuos establezcan vínculos amistosos y satisfactorios con los demás. Las personas deben comunicarse para ser miembros de un grupo y conseguir el respeto y la admiración de los demás. Este componente genera un buen ambiente de trabajo a largo plazo, que repercute y está conectado con los demás factores impulsores.

McClelland destacó que la necesidad del logro el colaborador quiere desarrollarse, en la motivación de poder el colaborador quiere influenciar en las personas, finalmente la motivación de afiliación el colaborador quiere relacionarse con las personas.

2.2.4. Teoría de la Productividad.

El rol de una persona en el trabajo puede medirse como un índice de resultado (productividad) o comparando las conductas de las personas frente a las expectativas de la organización. Motivación, satisfacción laboral, estilo de liderazgo, trabajo en equipo, capacitación y recompensas, entre otros, son considerados por diversos autores, factores humanos que influyen en la productividad.

| Dimensión Psicológica | Dimensión Psicosocial | | Resultados |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------------------------|
| Factores Individuales | Factores Grupales | Factores Organizacionales | |
| Motivación Competencias Satisfacción Identificación, compromiso e implicación | Cohesión Conflicto Participación | Cultura Liderazgo Clima | Productividad (Individual, Grupal y Organizacional) |

Fuente: Marvel, Rodríguez, Nuñez (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores (p. 568)

Las organizaciones poseen la capacidad motivar a sus miembros, satisfaciendo sus necesidades para hacer de ellos personas más productivas, identificando y conduciendo los procesos psicológicos y psicosociales de manera adecuada para cumplir con las necesidades tanto de las personas como de la organización. Sólo es posible emprender estrategias eficaces y duraderas para el incremento continuo de la productividad si se cuenta con la aceptación, implicación y compromiso del factor humano. Por lo que la organización deberá planificar y dirigir un cambio sistemático y continuo del comportamiento de las personas que la conforman para alcanzar una mejora sistemática y sostenida de la productividad.

Por otro lado; Bajo el contexto de la pandemia H. I. CEVALLOS FLORES, «Resolución Ministerial Nº 1275- 2021/MINSA,» El Peruano, p. 38, 01 diciembre 2021. Nuevas disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a Covid-19, cuya finalidad es contribuir a la prevención del contagio por SARS-CoV-2(Covid-19) en el ámbito laboral, mediante la emisión de lineamientos generales para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición; el mismo que cuenta con la opinión técnica favorable de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública.

2.3. Marco Conceptual.

2.3.1 Motivación:

La motivación es lo que impulsa a una persona a realizar una determinada tarea o a reaccionar ante una circunstancia determinada con un comportamiento u otro, es esencial que una persona realice una tarea con la mayor eficacia para tener resultados buenos, y la motivación conjuntamente con sus procesos sean satisfactorios para cada colaborador y se sienta cómodo en un área de trabajo (Porret ,2008).

2.3.1.1. Motivación laboral:

La motivación laboral del trabajador es la fuerza que le impulsa a satisfacer sus propios deseos y obtener determinadas finalidades mediante el crecimiento de su trabajo. Y las organizaciones tratan de inspirar a sus empleados con el objetivo de observar el empeño e interés en ejecutar su trabajo, en la consecución de los objetivos de la empresa (García,2012).

2.3.1.2. Ambiente laboral:

Ambiente Laboral como característica o atributo del entorno organizativo que es experimentada por los miembros de la organización, que influye en su conducta (Hall ,2016).

2.3.1.3. Seguridad laboral:

Es el proceso mediante el cual un individuo, basándose en su comprensión de la seguridad, reduce el riesgo de daños a sí mismo, a los demás y a los activos de la organización. (Keith ,2018).

2.3.1.3. Condiciones de trabajo:

Las condiciones de trabajo comprenden todos los factores que incluyen todos en empleo. Por lo tanto, las circunstancias de trabajo vienen determinadas no sólo por la limpieza, la

seguridad y los factores físicos, sino también por factores psicológicos (Castillo y Prieto, 2009).

2.4. Hipótesis de la Investigación:

2.4.1 Hipótesis General:

La motivación laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo durante la pandemia de COVID-19 es Bueno, por la presencia de un ambiente laboral agradable, la garantía de seguridad en el trabajo y la oportunidad de desarrollo personal.

2.4.2 Hipótesis Específicos:

- a. El ambiente laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo durante la pandemia de COVID-19 es Bueno, por una comunicación efectiva tanto entre los miembros del equipo como con los superiores jerárquicos, además de fomentar la reciprocidad entre los compañeros de trabajo.
- b. La seguridad laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo durante la pandemia de COVID-19 es Bueno, por la capacitación brindada en medidas de seguridad y control de riesgos específicos relacionados con el virus.
- c. El crecimiento personal de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo durante la pandemia de COVID-19 es Bueno, por la existencia de incentivos económicos y oportunidades de capacitación y perfeccionamiento recibido.

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1 Tipo de la Investigación

De acuerdo con Zorrilla (1993), “La investigación básica, a menudo conocida como investigación pura o básica, persigue el avance científico mediante la mejora de la comprensión teórica.”. El presente estudio fue de tipo BASICA, ya que estuvo orientada a describir como se manifiesta la motivación laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en tiempos de COVID-19.

3.2 Nivel de Investigación

La investigación descriptiva describe los sucesos o acontecimientos. que va desde la frecuencia del problema, causas y efectos del fenómeno estudiado y la identificación de las relaciones existentes entre dos o más variables (Hernández 2014)

En ese sentido el presente estudio has sido DESCRIPTIVA ya que describe situaciones, eventos, hechos y contextos; de este modo nos ayudó a entender mejor el hecho de la variable motivación laboral, asimismo intentar describir de forma precisa de las circunstancias en la que se haya presentado la motivación laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en tiempos de COVID-19.

3.3 Carácter de la Investigación

Según (Hernández, et al., 2006) “el enfoque cuantitativo se enfoca en la medición y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.” En este sentido, esta investigación desarrollada ha sido CUANTITATIVA se encuentra orientada hacia un enfoque tipo cuantitativo, el cual se recopila información y se utiliza junto con datos estadísticos para validar las hipótesis planteadas en esta investigación.

3.4 Método de la Investigación

En la presente investigación se empleó el método general y particular ya que los dos métodos complementan y relacionan, y en un estudio pueden ir juntos o intercalados.

a) Método general

El Método científico; estudia la realidad, define objetivos, identifica el tema, propone y contrasta hipótesis y analiza los resultados. Además, sigue una secuencia lógica, cada uno de cuyos pasos se aplica al descubrimiento de un hecho o a la adquisición de nuevos conocimientos. Es una aproximación científica a lo desconocido (Sierra, 1994).

Al respecto, el estudio realizado ha seguido secuencialmente todos los procedimientos que engloba el método científico desde el planteamiento del problema, formulación, objetivos, justificación del problema. El marco teórico, Metodología, resultados, discusión y conclusiones de la variable estudiada Motivación laboral en los trabajadores de la Beneficencia de Huancayo.

b) Métodos particulares

Como métodos particulares la investigación realizada utilizo Método Inductivo-deductivo

Método inductivo: Consiste en extraer una conclusión general a partir de pruebas concretas situaciones practicas a partir de casos observables. (Rivas 2019). En este el método inductivo empleado en el estudio realizado a partir del proceso de recojo de información basado en los indicadores determinados por las dimesiones de la variable estudiada motivación laboral. Tuvo la ventaja de impulsar al investigador y ponerlo en contacto con el sujeto de investigación.

Método deductivo: Se inicia con el razonamiento de la ley general a partir de hechos establecidos para llegar a otros específicos, o deducción de cuestiones particulares a partir de verdades establecidas. (Gonzales ,2021)

Al respecto, aplicado a la investigación realizada, nos ha permitido deducir la variable motivación laboral en tiempos de COVID-19 en la sociedad de Beneficencia Huancayo. descomponiendo en sus dimensiones e indicadores y el procesamiento de la información ha catalogado la particularidad de la investigación.

3.5 Diseño de Investigación

El diseño de la investigación fue DISEÑO NO EXPERIMENTAL TRANSACCIONAL

Siendo definida; Como la recopilación de datos de diferentes individuos o grupos en un solo momento específico o a lo largo de un período determinado. (Hernández, et al., 2010)

Por lo expuesto en la investigación realizada la variable de estudio “Motivación laboral en tiempos de COVID-19” ha sido plasmada en un instrumento el mismo que ha sido que ha sido recogida la información en un solo momento, no ha sido manipulada la variable estudiada solo fue observada.

3.6 Población, Muestra y Unidad de Análisis.

3.6.1 Población:

Por lo tanto, La población se define al conjunto de personas, u objetos con características similares del propósito de la investigación en un determinado espacio y tiempo (Valderrama, 2002).

En consecuencia, la población del estudio fue “los 47 trabajadores nombrados de la Sociedad Beneficencia de Huancayo que laboraron en tiempos de COVID-19”

3.6.2 Muestra.

El muestreo censal es cuando todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. (Ramírez 1999)

En ese sentido la muestra de la investigación fue censal, estuvo conformada por “los 47 trabajadores nombrados de la Sociedad Beneficencia de Huancayo que laboraron en tiempos de COVID-19”

Criterios de inclusión

- Trabajadores nombrados en la Sociedad Beneficencia de Huancayo
- Trabajadores que asistieron o realizaron trabajo remoto en la Sociedad Beneficencia de Huancayo en tiempos de COVID-19.

3.6.3 Unidad de Análisis:

- Trabajadores nombrados de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo que laboraron en tiempos de COVID-19.
- Permanencia en la empresa 15 años en el trabajo

3.7 Técnicas e Instrumentos de Investigación

3.7.1 Técnica de la Investigación

Son un conjunto de procedimientos y herramientas utilizados para la obtención de información y conocimientos se utilizan de acuerdo a los protocolos pre establecidos en la investigación desarrollada (EDT. Estece, 2022). La investigación ha utilizado como técnica la encuesta.

La Encuesta: Es un método que ayuda a recoger datos e información de un grupo de individuos sobre sí mismos o en referencia a un tema o problema de interés para el estudio previsto (Sierra, 2014).

En este proceso de investigación se utilizó la encuesta como técnica, ya que nos ayudó a recabar cierta información que necesitamos obtener sobre la motivación laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en tiempos de COVID-19

3.7.2 Instrumento de la Investigación

Es una herramienta que es utilizado para obtener, medir y analizar datos de sujetos relacionados con el tema de investigación. (Sierra ,2014) En el estudio desarrollado se ha empleado como instrumento el cuestionario que ha permitido estructurar los reactivos de los indicadores respondiendo a las dimensiones de la variable “Motivación laboral en tiempos de COVID-19”

Cuestionario Según Bernal (2006) el cuestionario se define como una estructuración sistemática de preguntas diseñadas para obtener información relevante que contribuya al logro de los objetivos de la investigación. Es un plan formalizado para recabar datos de la unidad de análisis que es objeto de estudio.

Este cuestionario debe tener una buena introducción, deben ser específicas y claras, que les permita a los trabajadores comprender el propósito de la motivación laboral en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en tiempos de covid-19

3.8. Validez y confiabilidad del Instrumento.

3.8.1 La validez de contenido.

Tabla 14

Coefficientes de correlación corregida del Cuestionario de Motivación laboral

| Ítem | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| 1 | 69.17 | 178.734 | 0.732 | 0.913 |
| 2 | 69.14 | 179.714 | 0.651 | 0.914 |
| 3 | 68.91 | 187.963 | 0.385 | 0.918 |
| 4 | 68.94 | 180.350 | 0.690 | 0.914 |
| 5 | 69.11 | 185.692 | 0.373 | 0.918 |
| 6 | 69.20 | 181.871 | 0.431 | 0.917 |
| 7 | 68.77 | 180.887 | 0.414 | 0.918 |
| 8 | 68.86 | 181.655 | 0.357 | 0.920 |
| 9 | 68.80 | 176.576 | 0.669 | 0.913 |
| 0 | 68.60 | 185.718 | 0.277 | 0.920 |
| 11 | 68.43 | 176.782 | 0.696 | 0.913 |
| 12 | 68.51 | 177.022 | 0.614 | 0.914 |
| 13 | 68.40 | 185.482 | 0.343 | 0.919 |

| | | | | |
|----|-------|---------|-------|-------|
| 14 | 68.94 | 181.761 | 0.435 | 0.917 |
| 15 | 69.06 | 175.232 | 0.672 | 0.913 |
| 16 | 68.23 | 185.887 | 0.383 | 0.918 |
| 17 | 69.11 | 177.104 | 0.615 | 0.914 |
| 18 | 69.03 | 177.911 | 0.633 | 0.914 |
| 19 | 69.11 | 178.751 | 0.639 | 0.914 |
| 20 | 68.91 | 189.316 | 0.276 | 0.919 |
| 21 | 69.14 | 185.420 | 0.429 | 0.917 |
| 22 | 69.54 | 186.726 | 0.368 | 0.918 |
| 23 | 69.86 | 183.420 | 0.473 | 0.917 |
| 24 | 69.54 | 181.432 | 0.548 | 0.915 |
| 25 | 69.46 | 176.373 | 0.721 | 0.912 |
| 26 | 69.54 | 174.961 | 0.703 | 0.913 |
| 27 | 69.49 | 175.551 | 0.645 | 0.914 |

83.8.2. Confiabilidad.

La confiabilidad de un instrumento de medición, según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.200) hace referencia al grado en el que su aplicación produce resultados consistentes y coherentes, también se refiere a la percepción interna de las personas, sobre la mayor o menor ausencia de errores de medida.

El coeficiente del cuestionario de valor público es de 0.819, por lo que se considera que el instrumento es confiable.

| Estadísticas de fiabilidad del Cuestionario de Motivación laboral | |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------|
| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
| 0.819 | 27 |

8.3. Técnica estadística aplicada al estudio

Según Hernández et al. (2014), “Son las técnicas usadas para manipular datos en el empleo humano de datos y sus transformaciones. Es, además, cualquier ordenación o tratamiento de datos, o los elementos básicos de información, mediante el empleo de un sistema” (p. 177). Con este propósito, se hizo uso de los estadígrafos siguientes:

- Tabla de distribución de frecuencias.

- Gráfico de barras.

Se recurrió al uso del programa SPSS, en su versión 26 como técnica para el procesamiento de datos. En este software se recurrirá al análisis estadístico descriptiva para la recolección de información.

ESCALA DE MEDICIÓN

| NIVELES | Intervalo por dimensiones | Intervalo general |
|-----------|---------------------------|-------------------|
| Malo | 1-5 | 1 – 9 |
| Regular | 6- 10 | 10 – 15 |
| Bueno | 11- 15 | 16 - 21 |
| Excelente | 16-20 | 22 -28 |

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION DE RESULTADOS

4.1 Características de la Población:

En la investigación participaron 47 trabajadores los cuales son nombrados de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en tiempos de COVID-19, de ambos géneros, las cuales mantienen actividades restringidas por la pandemia y cuarentena obligatoria del COVID 19.

Dichos trabajadores nombrados; evidenciándose los siguientes resultados.

4.2 Presentación de Resultados

4.2.1 Ambiente Laboral

COMUNICACIÓN EFECTIVA

1.- ¿Cómo es el ambiente laboral en la institución en tiempos de COVID?

Ambiente laboral en la institución

Tabla 1

Porcentaje de respuestas

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|
| Excelente | 0 | 0 |
| Buena | 37 | 78,70% |
| Regular | 6 | 12,80% |
| Mala | 4 | 8,50% |
| TOTAL | 47 | 100% |

Nota: Elaboración propia

En la tabla N.º 1, los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, sostienen el 78,70% que la comunicación gestual en la institución en tiempos de COVID 19 es buena, el 12,8% manifiestan es regular y el 8, 5% refieren que en tiempos de Covid-19 es mala.

Interpretación.

Estos resultados revelan que el ambiente laboral en la institución en tiempos de COVID 19 es buena debido a que existe buen ambiente de trabajo en plena pandemia para afrontar los retos durante el estado de emergencia sanitaria, se promueve la comunicación interna entre los trabajadores, la institución es empática y se promueve las actividades recreativas remotas.

2.- 2.- ¿Cómo percibes la comunicación entre tus compañeros?

Comunicación entre compañeros

Tabla 2

Porcentaje de respuestas

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Excelente | 0 | 0 |
| Buena | 39 | 83% |
| Regular | 5 | 10,60% |
| Mala | 3 | 6,40% |
| TOTAL | 47 | 100% |

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACION: En la figura y tabla N° 2, los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, perciben que el 83% la comunicación entre compañeros es buena, asimismo, el 10,60% de los encuestados manifiestan la comunicación entre compañeros es regular y el 6,40% perciben que la comunicación entre compañero es mala.

Estos resultados revelan que la comunicación entre compañeros es buena porque existe fluidez de dialogo, tienen la capacidad de escucha activa, es prioridad para las instituciones públicas y privadas remarquen que la comunicación es un rol importante, ya que depende de una adecuada comunicación el cumplimiento efectivo de las metas institucionales asimismo de intercambiar ideas para generar beneficio de algunos indoles.

3.- 3.- ¿Cómo es su comunicación con los jefes?

La comunicación con los jefes

Tabla 3

Porcentaje de respuestas

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Excelente | 0 | 0 |
| Buena | 37 | 78,70% |
| Regular | 6 | 12,80% |
| Mala | 6 | 8,50% |
| TOTAL | 47 | 100% |

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACION: En la tabla N.º 3, los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, sostienen en el 78,7 % que la comunicación con los jefes es buena, el 12,8% de los encuestados menciona que la comunicación con los jefes es regular y el 8,5% refieren que la comunicación con sus jefes es mala.

Estos resultados revelan que la comunicación con los jefes es buena porque siempre se preocupan por conocer las necesidades e interés de sus trabajadores con tal de mantenerlos motivados para promover el adecuado desempeño laboral. Los jefes participan de forma activa en las tareas asignadas y explicarlo si es necesario asimismo se involucra con los trabajadores teniendo en cuenta la forma de actuar, así como obtener el respeto de las personas bajo su responsabilidad.

4.- ¿Cómo consideras la forma de resolución de los conflictos en la institución, y la participación de su jefe?

Tabla 4

Porcentaje de respuestas

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Excelente | 0 | 0 |
| Buena | 40 | 85,1% |
| Regular | 5 | 10,6% |

| | | |
|--------------|----|-------|
| Mala | 2 | 4,30% |
| TOTAL | 47 | 100% |

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACION: En la tabla N.º 4, los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, sostienen el 85,1 % la resolución de los conflictos en la institución es bueno porque siempre recurren a los jefes para comunicarlos, el 10,6% de los encuestados manifiestan que cuando se presentan conflictos en la institución a veces recurren a los jefes para comunicárselo y el 4,3% sostienen que cuando se presentan conflictos en la institución nunca recurren a los jefes para comunicárselo.

Estos resultados revelan que la cuando existen conflictos en la institución siempre recurren a los jefes para comunicárselo, como líder no solo dirige sino también prevé y está atento a las necesidades de sus trabajadores ya que se involucra en los problemas que se pueda generar en el área de trabajo utilizando la escucha activa a las partes afectadas. Por lo que podemos decir que existe confianza entre jefes- trabajadores para solicitar apoyo en ciertas dificultades para evitar conflictos laborales.

5.-¿Cómo percibe que es la coordinación entre los miembros en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo?

Tabla 5

Porcentaje de respuestas

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Buena | 39 | 83% |
| Regular | 5 | 10,60% |
| Mala | 3 | 6,40% |
| TOTAL | 47 | 100% |

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACION: En la figura y tabla N.º 5, los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, sostienen el 83,7 % que la coordinación entre los miembros en la

beneficencia es buena, el 10,6% de los encuestados refieren que la coordinación entre los miembros en la beneficencia es regular y el 6,4% de los encuestados refieren que la coordinación entre los miembros en la beneficencia es mala.

Estos resultados revelan que existe coordinación entre los miembros en la Beneficencia de Huancayo para lograr mejores resultados y fortalecer el compañerismo dentro de su área laboral donde se desempeñan profesionalmente. Asimismo, se apoyan con sus actividades designadas entre trabajadores para una mejor funcionamiento y buena motivación entre las personas, generando ideas, estrategias y buen ambiente labora.

6.- ¿Cómo consideras que tu jefe comunica la información sobre el cumplimiento de las metas de la institución?

Tabla 6

Porcentaje de respuestas

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Excelente | 0 | 0 |
| Buena | 40 | 85,10% |
| Regular | 3 | 6,40% |
| Mala | 4 | 8,50% |
| TOTAL | 47 | 100% |

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACION: En la tabla N.º 6, los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, sostienen el 85,1 % que siempre su jefe comunica sobre la culminación de los objetivos de la institución, el 6,4% de los encuestados refieren que a veces su jefe comunica la información sobre el cumplimiento de las metas de la institución y el 8,5% de los encuestados refieren que nunca su jefe comunica la información sobre el cumplimiento de las metas de la institución.

Estos resultados revelan que el jefe inmediato informa sobre el adelanto de las metas y logros alcanzados para que así puedan conocer las dificultades que se presentaron, a fin de

retroalimentar a los trabajadores, comprender lo que les motiva y tomar nuevos procesos que adoptar para un mejor rendimiento del trabajador.

RECIPROCIDAD ENTRE COMPAÑEROS

7.- ¿Cómo consideras el trabajo en equipo entre los integrantes de la Beneficencia?

Tabla 7

Porcentaje de respuestas

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------|------------|------------|
| Excelente | 0 | 0 |
| Bueno | 35 | 74,50% |
| Regular | 7 | 14,90% |
| Mala | 5 | 10,60% |
| TOTAL | 47 | 100% |

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACION: En la tabla N°7, los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, sostienen el 74,5% es bueno porque siempre realizan trabajo en equipo entre todos los integrantes de la beneficencia, el 14,9% de los encuestados refieren que a veces realizan trabajo en equipo entre todos los integrantes de la beneficencia y el 10,6% de los encuestados refieren que nunca realizan trabajo en equipo entre todos los integrantes de la beneficencia.

Estos resultados revelan que existe trabajo en equipo entre los integrantes de la Beneficencia para desarrollar estrategias para el logro de metas, cabe resaltar que el trabajo en equipo ayuda al crecimiento de toda institución pública o privada, puesto que genera un trabajo multidisciplinario, coordinado y eficiente para lograr las metas institucionales. Además, se logra una buena integración armónica entre las actividades encargadas con las funciones de los trabajadores.

8.- ¿Cómo aprecias el apoyo entre compañeros en la carga laboral?

Tabla 8

Porcentaje de respuestas

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Excelente | 0 | 0 |
| Buena | 36 | 76,60% |
| Regular | 9 | 19,10% |
| Mala | 2 | 4,30% |
| TOTAL | 47 | 100% |

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACION: En tabla N.º 8, los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, sostienen el 76,6% que perciben es bueno, porque siempre hay apoyo entre compañeros de trabajo, el 19,1% de los encuestados refieren que a veces hay apoyo de compañeros de trabajo y el 10,6% de los encuestados refieren que nunca hay apoyo entre colegas.

Estos resultados revelan que hay confianza entre compañeros de trabajo, debido a que se crea lazo de armonía y compañerismo, mejorando la productividad, la confianza entre compañeros es importante en el equipo de trabajo que nos permite alcanzar los objetivos y metas de la institución trabajo conjuntamente. Entonces la confianza influye de manera directa para obtener los mejores resultados en el trabajo además tiene valores como emocional, abstracto y intangible. Esto se puede llegar a conseguir cuando se reconoce las habilidades de otras personas, ayudando a conseguir habilidades y compartir información con buenos propósitos.

9.- ¿Cómo consideras el respeto reciproco entre compañeros?

Tabla 9

Porcentaje de respuestas

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Excelente | 0 | 0 |
| Bueno | 39 | 83% |
| Regular | 5 | 10,60% |
| Mala | 3 | 6,40% |
| TOTAL | 47 | 100% |

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACION: En la figura y tabla N° 9, los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, sostienen el 83% que perciben como bueno porque siempre hay un respeto reciproco entre compañeros, el 10,6% de los encuestados refieren que a veces hay un respeto reciproco entre compañeros y el 6,4% de los encuestados refieren que nunca hay un respeto reciproco entre compañeros.

Estos resultados revelan que existe respeto y buen trato dentro del equipo de trabajo, debido a que hay compañerismo y trabajo en equipo para poder mantener la armonía y bienestar de los trabajadores, estimulando la productividad.

10.- ¿Cómo consideras la participación de los trabajadores de la institución en actividades complejas?

Tabla 10

Porcentaje de respuestas

| | | |
|-----------|----|--------|
| Siempre | 37 | 76,60% |
| Excelente | 0 | 0 |
| A veces | 7 | 19,10% |
| Nunca | 6 | 4,30% |
| TOTAL | 47 | 100% |

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACION: En la tabla N.º 10, los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, sostienen el 76,6% que perciben bueno, porque siempre los trabajadores de la institución se organizan y ayudan en actividades complejas, el 19,10% de los encuestados refieren que a veces los trabajadores de la organización planifican y ayudan en actividades complejas y el 4,3% de los encuestados refieren que nunca los trabajadores de la institución se planifican y ayudan en actividades complejas.

Estos resultados revelan que los trabajadores de la institución se organizan y ayudan en actividades completas para el éxito de los objetivos institucionales. Esto se logra con el respeto,

compañerismo y pertenencia en el grupo que se tienen entre ellos, ya que este ayuda a tener una sana convivencia y el reconocimiento de los potenciales como valores que ayudan a construir mejores relaciones entre trabajadores.

4.2.2 Seguridad Laboral

SEGURIDAD POR COVID 19

11.- ¿Cómo consideras las capacitaciones recibidas en seguridad frente a tiempos de COVID?

Tabla 11

Porcentaje de respuestas

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Excelente | 0 | 0 |
| Buena | 45 | 95,80% |
| Regular | 2 | 4,20% |
| Mala | 0 | 0% |
| TOTAL | 47 | 100% |

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACION: En la tabla N.º 11, los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, sostienen el 95,80% que siempre reciben capacitaciones de seguridad frente a tiempos de COVID, el 4,20% de los encuestados refieren que a veces reciben capacitaciones de seguridad frente a tiempos de COVID y el 0% de los encuestados refieren que nunca reciben capacitaciones de seguridad frente a tiempos de COVID.

Estos resultados revelan que existe capacitaciones de seguridad que promueven las medidas de prevención, seguridad, control y protección sanitaria. Para prevenir el contagio y propagación del virus del COVID; es importante remarcar que las capacitaciones en la situación actual vivida es muy importante realizar capacitaciones constantes frente al COVID, para así poder crear una actitud de prevención. Asimismo, es importante resaltar que las capacitaciones son

fundamentales en la pandemia ya que ayudan a los trabajadores con el uso de nuevas herramientas tecnológicas o plataformas digitales que permitan fortalecer sus habilidades y capacidades.

12.- ¿Cómo considera las capacitaciones de seguridad en su centro de trabajo?

Tabla 12

Porcentaje de respuestas

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Excelente | 0 | 0 |
| Buena | 40 | 85,1% |
| Regular | 7 | 14,9% |
| Mala | 0 | 0,0% |
| TOTAL | 47 | 100% |

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACION: En la tabla N.º 12, los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, sostienen el 85,1% de los encuestados refieren Buena la capacitación recibida sobre seguridad en su centro de trabajo, el 14,9% de los encuestados refieren que la capacitación de seguridad en su centro de trabajo es regular y el 0,0% de los encuestados refieren que la capacitación de seguridad en su centro de trabajo es mala.

Estos resultados revelan que la institución brinda capacitaciones permanentes que permiten el desarrollo y desempeño profesional de los trabajadores, así mismo proporcione conocimientos y habilidades para que se desempeñe con éxito el cargo. Por otro lado, estas capacitaciones eran accesibles desde cualquier computadora y así todos los trabajadores podían estar capacitados, además que estas iban con relación a las necesidades que se requería en esos momentos.

13.- ¿Como considera la capacitación recibida en seguridad para afrontar tiempos de COVID?

Tabla 13

Porcentaje de valorización del cuestionario 13

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Excelente | 0 | 0 |
| Buena | 42 | 89,4% |
| Regular | 5 | 10,6% |
| Malo | 0 | 0 |
| Total | 47 | 100,0% |

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACION: En la tabla N.º 13, los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, sostienen el 89,4% de los encuestados refieren. Bueno porque si, se encuentran capacitados en seguridad para afrontar tiempos de covid y el 10,6% de los encuestados refieren que no se encuentran capacitados en seguridad para afrontar tiempos de covid.

Estos resultados revelan que en la institución existe capacitaciones de seguridad para afrontar tiempos de covid; estableciendo medidas de bioseguridad y control para la prevención del virus del COVID. Sin lugar a dudas las capacitaciones brindadas a los trabajadores de la beneficencia fortalecen el conocimiento para afrontar tiempos de covid. Asimismo, se obtuvo mejores condiciones en el área de trabajo, así como aumento de calidad de trabajo, menor riesgo de contagio y aumento de identificación del personal de la institución.

CONTROL DE RIESGO

14.- ¿Cómo consideras la implementación de proyectos de prevención frente a situaciones de riesgo en tu institución?

Tabla 14*Porcentaje de valorización del cuestionario 14*

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Excelente | 0 | 0 |
| Buena | 44 | 93,6% |
| Regular | 0 | 0 |
| Malo | 5 | 6,4% |
| Total | 47 | 100% |

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACION: En la tabla N.º 14, los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, sostienen el 93,6 % de los encuestados ha sido bueno; refieren que si han sido participe en proyectos de prevención a situaciones de riesgo que se haya realizado en la institución y el 6,4% regular de los encuestados refieren que no han sido participe en proyectos de prevención a situaciones de riesgo que se haya realizado en la institución

Estos resultados revelan que en la institución existe procedimientos obligatorios de prevención contra el COVID, como la señalización con círculos el distanciamiento de 1,00 m de distancia, disponer el control de temperatura corporal con termómetro, disponer de un lavado de mano y desinfectar las superficies del área de trabajo.

15.- ¿Cómo considera las condiciones físicas adoptadas para afrontar la Covid19?

Tabla 15*Porcentaje de respuestas*

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Excelente | 0 | 0 |
| Buena | 39 | 83% |
| Regular | 5 | 10,60% |
| Mala | 3 | 6,40% |
| TOTAL | 47 | 100% |

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACION: En la tabla N.º 15, los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, sostienen el 83% de los encuestados refieren: Buena, las condiciones físicas

adoptadas para afrontar la covid 19 es buena y el 10,60% de los encuestados refieren que las condiciones físicas determinadas para afrontar la covid 19 es regular y el 6,40% que las condiciones físicas determinadas para afrontar la covid 19 es mala.

Estos resultados revelan que en la institución existe estrategias implementadas para poder evitar la propagación de virus a través de las medidas de seguridad en cada área, es necesario destacar que el acondicionamiento físico adoptado en las instituciones públicas y privadas es importante porque ayuda a evitar la propagación del virus. Algunos de ellos son, barreras de limitación del contacto, sistemas de ventilación, el teletrabajo, capacitaciones, inspecciones del área de trabajo y determinación de prioridades.

16. ¿Cómo percibe las nuevas normas establecidas para controlar riesgos en la institución?

Tabla 16

Porcentaje de respuestas

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Excelente | 0 | 0 |
| Bueno | 32 | 68,1% |
| Regular | 11 | 23,4% |
| Malo | 4 | 8,5% |
| TOTAL | 47 | 100,0% |

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACION: En la tabla N.º 16, los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, sostienen el 68,1% de los encuestados refieren: Buena, se adaptan a las nuevas normas establecidas para controlar el riesgo en la institución y el 23,4% de los encuestados refieren Regular se adaptan a las nuevas normas establecidas para controlar el riesgo en la institución y el 8,5% de los encuestados refieren Malo se adaptan a las nuevas normas establecidas para controlar el riesgo en la institución.

Estos resultados revelan que se implementó normas establecidas del distanciamiento social para la prevención de contagio, acciones necesarias para la prevención de la transmisión de

covid. Al inicio, fue difícil para los trabajadores de la institución disponer a todas las medidas de prevención, pero por temor al contagio de sus familiares se cumplió con todas las normas ante esta pandemia.

4.2.3 Crecimiento Personal

DESARROLLO PERSONAL

17.- ¿Cómo aprecias los reconocimientos económicos recibido por su buen desempeño laboral?

Tabla 17

Porcentaje de respuestas

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------|------------|------------|
| Excelente | 0 | 0 |
| Bueno | 29 | 61,70% |
| Regular | 12 | 25,50% |
| Malo | 6 | 12,80% |
| TOTAL | 47 | 100% |

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACION: En la tabla N.º 17, los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, sostienen el 61,70% de los encuestados refieren Buena, recibieron reconocimiento económico por su buen desempeño laboral y el 25,50% de los encuestados refieren Regular han, recibido un reconocimiento económico por su buen desempeño laboral y el 12,80% de los encuestados refieren Malo, recibieron reconocimiento económico por su buen desempeño laboral.

Estos resultados revelan que reciben incentivo económico por su buen desempeño laboral a trabajador más activo, colaborativo y puntual. Dentro de la institución se reconoce a los trabajadores, en la que el reconocimiento, esfuerzos son recompensados, para que se sienta valorado y vea que sus esfuerzos cuentan. Es importante remarcar que un factor importante para

mantener la motivación en los trabajadores es el reconocimiento, agradecimientos diarios que motivan o bonificaciones por su desempeño laboral.

He recibió reconocimiento de empresa por mis funciones desempeñadas

18.- ¿Como percibes la satisfacción de tus superiores por tu trabajo realizado?

Tabla 18

Porcentaje de respuestas

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Excelente | 0 | 0 |
| Bueno | 32 | 68,1% |
| Regular | 12 | 25,5% |
| Malo | 3 | 6,4% |
| TOTAL | 47 | 100,0% |

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACION: En la tabla N°18, los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, sostienen el 68,1% de los encuestados perciben Bueno frente a la satisfacción que sienten sus jefes por su trabajo realizado, el 25,5% percibe: Regular, la apreciación que siente su jefe, por su trabajo realizado el 6,4% de los encuestados refieren Malo la percepción sobre la satisfacción que sienten su jefe por su trabajo realizado.

Estos resultados revelan que los trabajadores buscan una buena área laboral, ser parte de un buen equipo de trabajo, y estar conforme con las tareas designadas, la satisfacción laboral es un factor esencial para el personal y la empresa, cuando los trabajadores están contentos hay mayor productividad, motivación, compromiso, buen funcionamiento dentro de la empresa, mejor creatividad y una mayor motivación para el logro de actividades. Asimismo, los trabajadores motivados son capaces de ayudar voluntariamente a sus demás compañeros de trabajo, generar ideas innovadoras para la institución y mayor esfuerzo para resolver una crisis.

19.- ¿Cómo considera haber cumplido sus objetivos, metas logradas para el beneficio de la Institucion en su desempeño laboral?

Tabla 19

Porcentaje de respuestas

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Excelente | 0 | 0 |
| Bueno | 35 | 68,1% |
| Regular | 10 | 25,5% |
| Malo | 2 | 6.4% |
| TOTAL | 47 | 100% |

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACION: En la tabla N.º 19, los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, sostienen el 68,1% de los encuestados refieren Bueno su aporte a los objetivos y metas de la institución por su desempeño laboral, el 25,5% de los encuestados consideran Regular y siguen esforzándose en su desempeño laboral y el 6,4% consideran Malo, en el logro de objetivos y metas.

Estos resultados revelan que los trabajadores entienden cuáles son sus funciones o tareas específicas para lograr cumplir sus propios objetivos a través de sus competencias profesional, potencializando sus habilidades y destrezas, que incide directamente en los resultados de la organización. Además, con la motivación laboral y reconocimientos que reciben de la institución, sus ganas de seguir mejorando como profesional aumenta y cumplir sus objetivos en su área de trabajo de la mejor manera.

20.- ¿Como considera, que su jefe se preocupe por sus resultados laborales?

Tabla 20

Porcentaje de respuestas

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Excelente | 0 | 0 |
| Bueno | 35 | 74,5% |
| Regular | 9 | 19,1% |
| Malo | 3 | 6,4% |
| TOTAL | 47 | 100% |

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACION: En la figura y tabla N.º 20, los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, sostienen el 74,50% de los encuestados refieren que siempre le agrada que su jefe se preocupe por sus resultados laborales, el 19,10% de los encuestados refieren que a veces le agrada que su jefe se preocupe por sus resultados laborales y el 6,40% de los encuestados refieren que nunca le agrada que su jefe se preocupe por sus resultados laborales

Estos resultados revelan que los trabajadores se preocupan por sus resultados laborales para mantener una relación adecuada en el ámbito laboral es fundamental que el vínculo que une a las personas superiores se a lo más amable y correcto posible, manteniendo una relación estrecha. Un jefe servicial es esencial para el éxito profesional y organizativo. Cuando los trabajadores se sienten alentados por su jefe, aumenta su satisfacción en el trabajo y el éxito de la institución. Conocen las normas de la organización para conseguir un ascenso.

21.- ¿Cómo considera el reconocimiento de sus compañeros y jefes de su buen rendimiento laboral?

Tabla 21

Porcentaje de respuestas

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Excelente | 0 | 0 |
| Bueno | 40 | 85,10% |
| Regular | 7 | 14,90% |
| Malo | 0 | 0% |
| TOTAL | 47 | 100% |

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACION: En la figura y tabla N.º 21, los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, sostienen el 85,10% de los encuestados refieren: Bueno, les agrada que sus compañeros y jefes reconozcan su buen rendimiento laboral, el 14,90% de los encuestados refieren Regular les agrada que sus compañeros y jefes reconozcan su buen rendimiento laboral.

Estos resultados revelan que reconocen su desempeño y esfuerzo laboral les encanta porque les hace sentirse valorados y reconocidos por lo que hacen, el reconocimiento ayuda a las personas a ver que su organización los valora a ellos y a sus contribuciones al éxito de su trabajo eficaz y productividad. Hace referencia al acto de valorar y reconocer el esfuerzo del empleado

22.- ¿Cómo califica la motivación brindada en su centro de trabajo?

Tabla 22

Porcentaje de respuestas

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Excelente | 0 | 0 |
| Bueno | 39 | 83,0% |
| Regular | 5 | 10,6% |
| Malo | 3 | 6,4% |
| TOTAL | 47 | 100% |

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACION: En la tabla N.º 22, los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, sostienen el 83,0% de los encuestados refieren: Bueno, por el trabajo realizan y su institución lo motiven frecuentemente, el 10,60% de los encuestados refieren Regular, su centro de trabajo lo motiva por las actividades que realiza, y lo motivan a esforzarse más y el 6.4% de los encuestados refieren Malo, no lo motivan en su centro de trabajo por las actividades que realiza y no lo motiva a esforzarse más

Estos resultados revelan que existen programas de capacitación, estrategias y entrenamiento que se implementa en la institución para salir de la rutina diaria que nos ayuda a que los trabajadores se sientan más relajados y ganen energía para afrontar los próximos retos, es importante inferir que las actividades realizadas en las instituciones públicas es un complemento fundamental para que el trabajador se sienta motivado. La institución ofrece oportunidades de crecimiento profesional presentes en fechas festivas día de la madre, día del padre mediante videollamadas.

23. ¿Cómo consideras la remuneración que percibes por el trabajo realizado?

Tabla 23

Porcentaje de valorización del cuestionario 23

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Excelente | 0 | 0 |
| Bueno | 0 | 0 |
| Regular | 39 | 83% |
| Malo | 8 | 17% |
| Total | 47 | 100% |

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACION: En la tabla N.º 23, los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, sostienen el 83 % de los encuestados refieren Regular la remuneración que perciben

corresponde al trabajo realizado y el 17% de los encuestados refieren Malo la remuneración que perciben corresponde al trabajo realizado

Estos resultados revelan que la remuneración que perciben los trabajadores corresponde al trabajo realizado, no solamente es un elemento esencial del contrato de trabajo, sino que constituye un derecho fundamental, la remuneración es lo que percibe el trabajador por los servicios prestados. La remuneración es un elemento fundamental para mantener motivado al trabajador dentro de la institución. Además, se realizan actividades remotas entre grupos, programas de coaching para ayudar a los trabajadores a asumir nuevos retos de mejor forma.

ESTRATEGIAS DE TRABAJO

24. ¿Cómo considera las capacitaciones programadas dentro de la institución?

Tabla 24

Porcentaje de respuestas

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------|------------|------------|
| Excelente | 0 | 0 |
| Bueno | 40 | 85,1% |
| Regular | 4 | 8,5% |
| Malo | 3 | 6,4% |
| TOTAL | 47 | 100% |

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACION: La tabla N.º 24, señala los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, sostienen el 85,10% de los encuestados refieren Bueno, las capacitaciones programadas dentro de la institución, el 8,50% de los encuestados refieren que a Regular las actividades de capacitación programadas dentro de la institución y el 6.4% de los encuestados refieren malo las actividades de capacitación programadas dentro de la institución y no asisten.

Estos resultados revelan que los trabajadores asisten a las actividades programadas de la institución, a través de programas, plan de capacitación para lograr los objetivos y metas de la

institución, con el objetivo de disminuir la problemática mejorando el desempeño de los trabajadores. Proporcionar asistencia y apoyo mental a quienes sufren por diversas causas y, en este momento, realizar ejercicios que tengan un efecto favorable sobre el cerebro, como la meditación o el ejercicio físico.

25.- ¿Cómo considera oportuno las horas de trabajo para recibir orientaciones del COVID-19?

Tabla 25

Porcentaje de respuestas

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Excelente | 0 | 0 |
| Bueno | 36 | 76,6% |
| Regular | 7 | 14,9% |
| Malo | 4 | 8,5% |
| TOTAL | 47 | 100% |

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACION: En la tabla N.º 25, los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, sostienen el 76,60% de los encuestados refieren Bueno que utilizan las horas de trabajo para recibir orientaciones del COVID-19, el 14,90% de los encuestados refieren Regular las horas de trabajo que se utiliza para recibir orientaciones y el 8.50% de los encuestados refieren Malo, horas de trabajo para recibir orientaciones.

Estos resultados revelan que los trabajadores utilizan horas de trabajo para recibir orientaciones con el objetivo de desarrollar alta productividad, conciencia y compromiso social, lograr armonía laboral y prevenir conflictos laborales. Tomarse un tiempo para ser capacitado en el área de trabajo es fundamental ya que te ayuda a mejorar en las actividades, capacidades o habilidades que se puede corregir y de esa manera obtener mejores resultados y crecer como profesional.

26.- ¿Cómo considera la oportunidad de ascende en su trabajo producto de las capacitaciones recibida?

Tabla 26

Porcentaje de respuestas

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Excelente | 0 | 0 |
| Bueno | 30 | 63,8% |
| Regular | 13 | 27,7% |
| Malo | 4 | 8,5% |
| TOTAL | 47 | 100% |

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACION: En la tabla N.º 26, los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, sostienen el 63,80% de los encuestados refieren Bueno, consideran que el trabajo que desempeñan le permitirá ascender profesionalmente, el 27,70% de los encuestados refieren Regular al trabajo que desempeñan le permitirá ascender profesionalmente y el 8.50% de los encuestados refieren que nunca consideran que el trabajo que desempeñan le permitirá ascender profesionalmente

Estos resultados revelan que los trabajadores tienen el ansia de escalar dentro de la organización a la que pertenece con el objetivo de tener nuevos retos, nuevas posibilidades de aprendizaje, ascender no es fácil ni rápido, para ello se requiere aprendizaje continuo, especializarse y obtener nuevas habilidades a través de esfuerzo y paciencia. Es por ello, que todos los trabajadores se esfuerzan y capacitan a diario para conseguir un ascenso profesional asimismo ser una motivación para ayudar a crecer a la institución.

27.- ¿Como consideras los cursos de capacitación recibidos están relacionados con las funciones que desempeñas?

Tabla 27

Porcentaje de valorización del cuestionario 27

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Excelente | 0 | 0 |
| Bueno | 0 | 0 |
| Regular | 38 | 80,9% |
| Malo | 9 | 19,1% |
| Total | 47 | 100,0% |

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACION: En la tabla N.º 27, los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, sostienen el 80,9 % de los encuestados refieren Bueno los cursos de capacitación que recibieron están relacionados con las funciones que desempeñan y el 19,1% considera Malo los cursos de capacitación recibidos porque no están relacionados con las funciones que desempeñan.

Estos resultados revelan que los trabajadores consideran que los cursos de capacitación si están relacionados con las funciones que desempeñan en su área de trabajo, esto les ayuda a desarrollar la actitud, los conocimientos, las habilidades de la mano de obra de una organización en respuesta a sus demandas, herramientas, adquirir nuevos conocimientos para relacionarse con su entorno laboral y así conseguir cumplir con las actividades del trabajo.

4.2. DISCUSION

*Hipótesis específica 1: El ambiente laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo durante la pandemia de COVID-19 es: **Buena por la comunicación efectiva entre los miembros del equipo con los superiores y la reciprocidad entre los compañeros de trabajo.***

Se ha comprobado que en la Sociedad Beneficencia de Huancayo durante los tiempos de COVID-19, existió una comunicación efectiva entre los trabajadores y superiores en un 78,70% porque se dio la fluidez de dialogo, se practicó la escucha activa, asumiendo que fue un rol importante asumido en los tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la Beneficencia de Huancayo, para lograr el cumplimiento efectivo de las metas institucionales, e intercambiar

ideas para generar beneficio para afrontar la pandemia. Así mismo, el 83% afirma que la comunicación efectiva entre compañeros es buena ese sentido (Quaranta,2021) afirma que **la comunicación efectiva**, compuesta por los factores lingüísticos y paralingüísticos, la escucha empática y la cooperación es un factor crítico para el éxito, en gran medida el funcionamiento eficiente de los grupos y la tan buscada sinergia positiva que se ha dado en los trabajadores de la beneficencia de Huancayo. Así el 78,7 % que la comunicación con los jefes es buena, Los jefes participan de forma activa en las tareas, estos hallazgos son significativos, ya que destacan la importancia de mantener canales de comunicación efectivos y fomentar relaciones colaborativas entre los empleados, incluso en situaciones desafiantes como una pandemia. Por otro lado, a pesar del uso de mascarillas y distanciamiento social.

El 74,5% manifiesta que la reciprocidad entre los trabajadores es buena, siempre estuvieron trabajando en equipo, los jefes se involucraron con los trabajadores teniendo en cuenta la forma de actuar, así como obtener el respeto de las personas bajo su responsabilidad, desarrollando estrategias para el logro de metas, cabe resaltar que el trabajo en equipo ayudo al crecimiento de toda institución , puesto que genera un trabajo multidisciplinario, coordinado y eficiente para lograr las metas institucionales así lo corrobora **Montero et al. (2020)** afirma, que los trabajadores se sienten cómodos en el su ambiente laboral porque cuentan con herramientas y equipos necesarios para atender todas las actividades asignadas lo que lleva a una mejor adaptación en tiempos de pandemia, el 76,6% perciben que siempre hay apoyo entre compañeros de trabajo, 83% siempre hay un respeto reciproco entre compañeros,

En tal sentido los resultados son consistentes con **Briones (2020)** que indico que la psicología organizacional influye en un ambiente laboral positivo ya que mantiene a los trabajadores en sintonía y una comunicación efectiva busca el interés de los empleados con los objetivos de la empresa y comprometidos con las actividades. De igual la apertura aun dialogo fluido entre los compañeros de trabajo y con los superiores, la reciprocidad entre compañeros afianzas la

comunicación entre los trabajadores se crea un estrecho vínculo de confianza y empatía todo ello propicia el ambiente laboral bueno. En ese sentido se demuestra la hipótesis 1.

Hipótesis específica 2. La seguridad laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo durante la pandemia de COVID-19 es buena, por las acciones de prevención de riesgos, medidas de seguridad y la capacitación recibida.

El 95,80% de los trabajadores consideran las capacitaciones recibidas fueron buenas, sobre “seguridad frente a tiempos de COVID,” Estos resultados revelan que existe acciones que promueven las medidas de `prevención, seguridad, control y protección sanitaria. Para prevenir el contagio y propagación del virus del COVID; es importante remarcar que las capacitaciones en la situación vivida por el Covid-19 fue muy importante realizar capacitaciones constantes frente al COVID, para así poder crear una actitud de prevención. El 85,1% refieren que la capacitación n de seguridad, fue buena, el 93.6% han sido participe de la implementación de proyectos de control de riesgos calificándola de buena. Ello en respuesta a Resolución Ministerial N°1275-2021-MINSA.: Nuevas disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a Covid-19, cuya finalidad es contribuir a la prevención del contagio por SARS-CoV-2(Covid-19) en el ámbito laboral, mediante la emisión de lineamientos generales para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición; el mismo que cuenta con la opinión técnica favorable de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública. Por otro lado (Benítez et al. 2021) afirma los trabajadores se sienten mucho más motivados por las exigencias de seguridad de la empresa durante la pandemia. Por lo que puede suponerse que la mayoría de empleados temen por su vida y la de sus familiares, siendo así que lo primordial es contar con todas las medidas de bioseguridad que brinda la empresa asimismo la protección y seguridad en tiempos de pandemia.

En ese sentido, las acciones de seguridad, implementación de medidas preventivas como proyectos de seguridad y riesgos laborales en cumplimiento a las normas y leyes asumidas responsablemente por la institución arriban a buenos resultados que motivan al trabajador y son concientizados y garantiza sobre todo la seguridad laboral, en tal sentido se demuestra la hipótesis 2.

Hipótesis 3, El crecimiento personal de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo durante la pandemia de COVID-19 es buena, por el incentivos económicos y oportunidades de capacitación y perfeccionamiento.

El 61,70% de los encuestados califican bueno, de haber recibido reconocimiento económico, el 83 % refieren la remuneración que perciben corresponde al trabajo realizado, entendiendo que no solamente es un elemento esencial del contrato de trabajo, sino también constituye un derecho fundamental por los servicios prestados. La remuneración es un elemento fundamental para mantener motivado al trabajador, el 68,1% de los encuestados refieren que siempre se sienten satisfechos y motivados al realizar su trabajo. Según (Bohorquez,2020) las organizaciones deben tener como prioridad mantener al talento humano motivado, considerado que es el capital más importante por su aporte al brindar desarrollo y productividad. Así lo refrenda (Weihrich et.al 2017) indican que los motivos humanos consisten en necesidades, conscientes e inconscientes, algunas son primarias, como las fisiológicas de agua, alimentos, sueño y refugio, y para ello un medio es la remuneración que percibe en el caso de los colaboradores para cubrir estas necesidades primarias otras se pueden denominar secundarias, como la autoestima, el estatus, como la afiliación con otros afectos, los logros y la autoafirmación. La motivación es un factor que se utiliza para la satisfacción de necesidades y deseos. Así mismo 74,50% de los encuestados refieren que siempre le agrada que su jefe se preocupe por sus resultados laborales, el 85,10% refieren que siempre asisten a actividades de capacitación programadas dentro de la institución el 63,80% de los encuestados refieren que siempre consideran que el trabajo que desempeñan le

permitirá ascender profesionalmente. el 80,9 % de los encuestados refieren que si los cursos de capacitación están relacionados con las funciones que desempeñan

Herbertz (1947), citado por (Chiavenato 2009) La motivación laboral son fuerzas internas y externas que impulsan a los trabajadores a comprometerse, esforzarse y mantener un alto nivel de motivación en su trabajo. Este trabajo implica analizar cómo se vieron afectados y qué factores influyeron en su nivel de motivación de los trabajadores de la Sociedad Beneficencia de Huancayo durante la pandemia de COVID-19. El crecimiento personal de los trabajadores de la Sociedad Beneficencia de Huancayo durante la pandemia de COVID-19 se evidencia a través del desarrollo personal y la implementación de estrategias de trabajo. Estos hallazgos resaltan la capacidad de los empleados para adaptarse y crecer en medio de los desafíos y cambios impuestos por la crisis sanitaria. Tal como Briones (2020) afirma que la psicología organizacional es importante ya que genera condiciones favorables en el bienestar del empleado y lo cual conlleva a una mejor productividad y eficiencia empresarial. Mientas que en resultados de Cárdenas (2021) contradice nuestro resultado ya que un 47.4% de trabajadoras presentan una motivación media y por ende una motivación regular, generando así que los trabajadores no tengan una necesidad de seguir mejorando o consiguiendo más logros en el área de trabajo. En ese sentido las organizaciones que apuestan por el crecimiento personal de sus trabajadores tiene por seguro que siempre están motivados y refuerzan su rol y tareas y mejora la productividad laboral en función ala meta y objetivos institucionales es el caso de la Sociedad de Beneficencia Huancayo impulsado en el contexto de la pandemia covid-19.por lo tanto se demuestra la Hipótesis 3.

Hipótesis General; La motivación laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo durante la pandemia de COVID-19 es bueno, por la presencia de un ambiente laboral agradable, la garantía de seguridad en el trabajo y la oportunidad de desarrollo personal.

Durante el contexto de la Pandemia COVID-19 los trabajadores de la Sociedad Beneficencia de Huancayo desafiaron a la pandemia y realizaron un trabajo en equipo se coaccionaron el cual dio resultados positivos ya que la pandemia de COVID-19 no afecto la motivación laboral de los trabajadores, porque desarrollaron un buen ambiente laboral, una buena seguridad laboral y el crecimiento personal, esto se afirma con Benítez et al. (2021) quien indico que la motivación no fue afectada por la pandemia ya que esto puede llegar a depender de distintos factores, así como económicos, sociales, et. También tenemos la investigación de Parizaca y Vera (2021) quien acepta que la motivación está presente en distintas dimensiones, así como autonomía, identidad, tareas y etc. Estas dimensiones impulsan a seguir desarrollando en la motivación laboral y sobre todo en la pandemia COVID 19 a ello se corrobora con la Teoría de Motivación Laboral. Robbins y Coulter (2014) procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo. la motivación tiene una dimensión de persistencia, es decir, por cuanto tiempo la persona será capaz de mantener su esfuerzo. El comportamiento motivado comienza cuando una persona tiene una o más necesidades importantes, aunque las necesidades que han sido satisfechas también pueden motivar el comportamiento.

Por otro lado, la teoría Bifactorial de Herzberg; sus factores motivacionales está en respuesta a un proceso que nace de la necesidad del colaborar en poder satisfacerlas y Los Factores de higiene es la respuesta de las organizaciones o instituciones como implementan sus políticas (capacitaciones, remuneración económico , prevención de riesgos laborales) estas acciones, el trabajador la percibe como “La institución está poniendo interés en los colaboradores y eso es muy importante para los colaboradores” Y se une o refuerza la Teoría de Necesidades de Maslow ;donde las necesidades básicas o fisiológicas que plantea Maslow están directamente vinculadas con las condiciones de trabajo , condiciones del empleo y el salario , que en el caso de la beneficencia de Huancayo ha tenido en cuenta sanear con la implementación de proyectos

de prevención de riesgos y política institucional amparada en el estado de motivar la remuneración de sus trabajadores , propiciando un ambiente laboral bueno, por la comunicación efectiva, prevención de riesgos ,programas s de seguridad laboral y promoviendo el desarrollo personal de sus trabajadores , en ese sentido se aprueba la hipótesis general.

CONCLUSIONES

1. El ambiente laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en tiempos de COVID-19. demuestran un ambiente laboral BUENO entre los trabajadores y jefes de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo durante la pandemia de COVID-19 evidenciándose una buena comunicación efectiva entre los compañeros de trabajo, lo cual se refleja en la fluidez de la transmisión de información, ideas y sugerencias. Además, se destaca la presencia de una escucha activa por parte de los jefes inmediatos, lo que demuestra su disposición para atender las necesidades y preocupaciones de los empleados.
2. Esta investigación confirma que la seguridad laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo durante la pandemia de COVID-19 es BUENO. Esto se refleja en la implementación de medidas como capacitaciones en seguridad, control de riesgos, protocolos de bioseguridad, servicios de limpieza e higiene, y vigilancia de la salud. Estas acciones demuestran el compromiso de la organización por cumplir con las medidas de seguridad necesarias para proteger y salvaguardar el bienestar de sus empleados en un contexto desafiante como la pandemia. Se recomienda a la institución mantener y fortalecer estas prácticas en el futuro, con el objetivo de continuar garantizando un entorno laboral seguro y saludable para sus trabajadores.
3. El crecimiento personal de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo durante la pandemia de COVID-19 es BUENO. Esto se atribuye a las diversas capacitaciones recibidas, las cuales han contribuido a mejorar las habilidades, capacidades y conocimientos de los empleados. Estas oportunidades de aprendizaje han desempeñado un papel fundamental en el cumplimiento efectivo de las tareas asignadas y en la capacidad de respuesta ante las crisis enfrentadas en la institución. Estos resultados resaltan la importancia de invertir en el desarrollo profesional de los trabajadores, especialmente en tiempos de desafíos como la pandemia, para fortalecer su

desempeño y contribuir al éxito organizacional. Se recomienda a la Sociedad de Beneficencia de Huancayo continuar proporcionando programas de capacitación y fomentar un entorno que promueva el crecimiento y desarrollo personal de sus empleados en el futuro.

4. Se concluye que, la motivación laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en tiempo de COVID-19 es BUENA ya que se puede manifestar en el ambiente laboral (comunicación efectiva y reciprocidad entre compañeros), seguridad laboral (capacitaciones de seguridad y control de riesgo), crecimiento laboral (incentivo pecuniario y de capacitaciones), todo ello beneficio a los trabajadores ya que tenían ansias de superación y de crecer profesionalmente.

SUGERENCIAS

- Luego de realizado el trabajo de investigación titulada “Motivación laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en tiempos de COVID-19”, Se propone que un equipo multidisciplinar investigue más a fondo sobre el tema investigado puesto que la motivación depende del desempeño en el área de trabajo y es muy necesario para un mejor progreso y cumplimiento de objetivos de una organización, empresa o institución.
- De igual forma, se sugiere que los trabajadores respondan a la nueva coyuntura que está atravesando el Perú, puesto que se demuestra que a pesar del estado de emergencia los trabajadores siguen con su labor en las empresas y se debe de tener en cuenta las medidas de bioseguridad, control de riesgo, barreras de limitación del contacto y sistemas de ventilación.
- Es importante que las entidades públicas o privadas, quienes están a cargo de velar por el bienestar de los trabajadores, fomenten el estudio del tema elegido para desarrollar estrategias de intervención y aumentar la motivación laboral. Además, implementar procesos de innovación con la finalidad de que los trabajadores se sientan motivados. Donde el objetivo principal sea aumentar la concienciación de los trabajadores Si es necesario, ofrezca programas de formación para el personal que carezca de los conocimientos necesarios para trabajar de manera virtual.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Achá Sabogal, A. (2022). Satisfacción Laboral antes y durante la crisis sanitaria en el sector salud.
- Arias (2020) Artículo; Como mantener la motivación laboral en tiempos de COVID_19 <https://es.linkedin.com/pulse/c%C3%B3mo-mantener-la-motivaci%C3%B3n-laboral-en-tiempos-de-arias-hern%C3%A1ndez>
- Aranda y Marcelo (2021) Tesis “nivel de motivación laboral del talento humano en la empresa Constolis E.I.R.L. Pasco durante la pandemia 2021” UNDAC http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2529/1/T026_72154836_T.pdf
- Baert, S. et al. (2020). *How Do We Think the COVID-19 Crisis Will Affect Our Careers (If Any Remain)?*. IZA Institute of labor Economics. <https://docs.iza.org/dp13164.pdf>
- Balluerka, N. et al. (2020). Las consecuencias psicológicas de la Covid-19 y el confinamiento. Servicio de publicaciones de la Universidad del País de Vasco. https://www.ub.edu/web/ub/ca/menu_eines/noticies/docs/Consecuencias_psicologicas_COVID-19.pdf
- Benítez, D. et al. (2021). *Motivación en trabajadores de la empresa SEA AND OIL LTDA en tiempos de covid-19.* <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/33229/2021danielabenitez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal (2006). *Metodología de la investigación. Mexico: Pearson educacion*
- Briones, I. (2020). *Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19.* Revista Científica. [file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-PsicologiaOrganizacionalEnTiemposDeLaPandemiaCOVID-7539705%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-PsicologiaOrganizacionalEnTiemposDeLaPandemiaCOVID-7539705%20(1).pdf)
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización.*

Universidad y Sociedad, 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>

Cárdenas, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas. Tesis de postgrado - Universidad Cesar Vallejo.*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58878/Cardenas_AMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castillo, J. y Prieto, C. (1990). *Condiciones de trabajo, Un enfoque Renovador de la Sociología del Trabajo.*

Casali (2020) Protección social en América Latina en tiempos de pandemia
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_759164.pdf.

CEPAL/OIT (2020). Informe Semestral “El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus COVID-19) (pag. 25-27)

García, V. (2012). *La motivación laboral. Estudio descriptivo de algunas variables.* Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1144/TFG-B.60.pdf;jsessionid=A3AA02B880BCD6CA5A8A2986AD517481?sequence=1>

Chacón-Zapata, M. E. (2020). *Dialéctica motivacional gerencial como hermeneusis en las competencias laborales administrativas: Managerial motivational dialectic as hermeneusis in administrative labor competencies.* Prohominum, 2(1), 9-25.

Hall, R. (1996). *Organizaciones, estructuras, procesos y resultados.* México: Prentice Hall Hispanoamericana. <https://tecnoadministracionpub.files.wordpress.com/2019/08/hall-orgs.-estruc-y-proc-cap-11.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista. (2006). Metodología de la investigación (Cuarta ed.).
Mexico: Mc Graw-Hill.

Hernández Sampieri, R, Fernández, C & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación.
(Quinta Edición). México D.F, México: McGraw-Hill.

Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Herzberg F. (1959) “La Teoría Bifactorial”

Keith, D. (1985) Seguridad Industrial: Administración y Métodos. Editorial Mc Graw–Hill.
México.

Maslow, A. (1964). Religions, Values and Peak-experiences. Columbus, OH: Ohio State
University Press.

Mcclelland, D. (1989). Estudio de la motivación Humana. Madrid: Narcea

McClelland (1965) “Teorías de las necesidades aprendidas”.
<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n36/n36a08.pdf>

Medina, D. y Ruiz, B. (2021). *Burnout y Motivación Laboral en Tiempos de Pandemia Covid19 en Docentes de Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021*. Tesis de pregrado- Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62282/Medina_RDA-Ruiz_MBV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Montero, B. et al. (2020). Teletrabajo: Fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por covid-19. Revista de Comunicación y Salud. <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-Teletrabajo-7697392.pdf>

Morales (2018) Teorías d Motivacionales del desarrollo Humano

https://portalacademico.cch.unam.mx/repositorio-de-sitios/experimentales/psicologia2/pscII/MD1/MD1-L/teorias_desarrollo.pdf.

Paho covid-19 response. (s/f). Arcgis.com. Recuperado el 13 de junio de 2023, de <https://paho-covid19-response-who.hub.arcgis.com/>

Plan para la vigilancia, prevención y control de covid-19 en el trabajo de la SBH 2020

https://beneficiadehuancayo.org/sbh/seguridad_salud/plan_vigilancia.pdf

Paytan (2020) Tesis condiciones laborales en tiempos de pandemia covid-19 de los trabajadores de limpieza pública- municipalidad distrital de chilca UNCP

https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/8414/T010_72503011_B.pdf?sequence=1

Palomino el, at. (2021) Protección social y respuesta al COVID-19 en América Latina y el Caribe -UNCEF

<https://www.unicef.org/lac/media/31606/file/%20Protecci%C3%B3n%20social%20y%20respu esta%20al%20COVID19%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe:%20Innova ciones%20en%20los%20sistemas%20de%20registro%20y%20pago%20.pdf>

Parizaca, G. y Vera, C. (2021). *Resiliencia y motivación laboral en el contexto de la covid-19 en enfermeras del ámbito comunitario*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

<https://revistas.ucsm.edu.pe/ojs/index.php/veritas/article/view/306/225>

Porret, M. (2008). Recursos humanos. Dirigir y gestionar personas en las organizaciones.

https://books.google.com.pe/books?id=yvyc_inavbwC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false

Plan Estratégico de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, (2020). Plan estratégico 2021 – 2024.

https://www.beneficiadehuancayo.org/actiweb/system/modgestion/archivos/PEI_92cb0e9.pdf

Ramos (2020) “Trabajo Remoto por la COVID – 19 y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana – 2020” UPLA

https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3732/T037_46055776_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sandoval Fuentes, J. (2021). IMPACTO DE LA COVID-19 EN EL VÍNCULO LABORAL DE LOS AGENTES DE COSTAMAR TRAVEL OFICINA ALCANFORES, 2020 [Universidad de San Martín de Porres].

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8183/SANDOVAL_FJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sierra, R. (1994). *Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios.*

<https://abcproyecto.files.wordpress.com/2018/11/sierra-bravo-tecnicas-de-investigacion-social.pdf>

Ramírez, T. (1999). Como hacer un proyecto de investigación (1 a ed.). Caracas, Venezuela: Panapo

Valderrama, S. (2002). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica.*

Wang, G. et al. (2020). *Mitigate the effects of home confinement on children during the COVID-19 outbreak. The Lancet, 395(10228).*

[https://www.thelancet.com/pdfs/journals/lancet/PIIS0140-6736\(20\)30547-X.pdf](https://www.thelancet.com/pdfs/journals/lancet/PIIS0140-6736(20)30547-X.pdf)

Vadrich 2020 Cómo mejorar la motivación laboral en tiempos de Covid-19

<https://www.equiposytalento.com/talentstreet/noticias/2020/10/20/como-mejorar-la-motivacion-laboral-en-tiempos-de-covid-19/4296/>

Zorrilla, S. (1993). *Introducción a la metodología de la investigación.*

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPOTESIS GENERAL | METODOLOGIA |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ¿Cómo es la motivación laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en tiempos de COVID-19? | Describir la motivación laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en tiempos de COVID-19 | La motivación laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo durante la pandemia de COVID-19 es bueno, por la presencia de un ambiente laboral agradable, la garantía de seguridad en el trabajo y la oportunidad de desarrollo personal. | <ul style="list-style-type: none"> • TIPO DE INVESTIGACION: Básica • NIVEL DE INVESTIGACION: Descriptivo • CARÁCTER DE INVESTIGACION: Cuantitativo • METODO DE INVESTIGACION: General-particular • DISEÑO DE INVESTIGACION No experimental • POBLACION 47 trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo • MUESTRA No habrá muestra porque se trabajará con el total de la población • UNIDAD DE ANALISIS Trabajadores nombrados de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en tiempos de COVID-19. |
| PROBLEMA ESPECIFICO | OBJETIVO ESPECIFICO | HIPOTESIS ESPECIFICO | |
| <p>¿Cómo es el ambiente laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en tiempos de COVID-19?</p> <p>¿Cómo es la seguridad laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en tiempos de COVID-19?</p> <p>¿Cómo es el crecimiento personal de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en tiempos de COVID-19?</p> | <p>Describir el ambiente laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en tiempos de COVID-19.</p> <p>Describir la seguridad laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en tiempos de COVID-19</p> <p>Describir como es el crecimiento personal de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en tiempos de COVID-19</p> | <p>El ambiente laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo durante la pandemia de COVID-19 es buena por una comunicación efectiva entre los miembros del equipo y los superiores jerárquicos, además de fomentar la reciprocidad entre los compañeros de trabajo.</p> <p>La seguridad laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo durante la pandemia de COVID-19 es buena, por las acciones de prevención de riesgos, medidas de seguridad y la capacitación.</p> <p>El crecimiento personal de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo durante la pandemia de COVID-19 es buena, por el incentivos económicos y oportunidades de capacitación y perfeccionamiento.</p> | |

ANEXO 2: OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

| VARIABLE | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSION | INDICADOR | REACTIVO | FUENTE DE INFORMACION | INSTRUMENTO |
|---------------------------|------------------------|----------------------|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|--------------|
| MOTIVACION LABORAL | | Ambiente laboral | Comunicación adecuada | 1. ¿Cómo es el ambiente laboral en la institución en tiempos de COVID? 2. ¿Cómo percibes la comunicación entre tus compañeros? 3. ¿Cómo es su comunicación con los jefes? 4. ¿Cuándo se presentan conflictos en la institución recurre a los jefes para comunicárselo? 5. ¿Cómo percibe que es la coordinación entre los miembros en la Beneficencia de Huancayo? 6. ¿Consideras que tu jefe comunica la información sobre el cumplimiento de las metas de la institución? | Trabajadores | Cuestionario |
| | | | Reciprocidad entre compañeros | 7. ¿Realizan trabajos en equipo entre todos los integrantes de la Beneficencia? 8. ¿Percibes que hay apoyo entre compañeros de trabajo? 9. ¿Consideras que hay un respecto recíproco entre compañeros? 10. ¿Los trabajadores de la institución se organizan y ayudan en actividades complejas? | Trabajadores | Cuestionario |
| | | Seguridad laboral | Seguridad por Covid 19 | 11. ¿Recibe capacitaciones de seguridad frente a tiempos de COVID? 12. ¿Cómo considera las capacitaciones de seguridad en su centro de trabajo 13. ¿Considera que se encuentra capacitado en seguridad para afrontar tiempos de COVID? | Trabajadores | Cuestionario |
| | | | Control de riesgo | 14. ¿Ha sido participe proyectos de prevención a situaciones de riesgo que se haya realizado en la institución? 15. ¿Cómo considera las condiciones físicas adoptadas para afrontar la COVID? 16. ¿Se adapta con nuevas establecidas para controlar riesgos en la institución? | Trabajadores | Cuestionario |
| | | Crecimiento personal | Desarrollo personal | 17. ¿Alguna vez ha recibido reconocimientos económicos por su buen desempeño laboral? 18. ¿Al realizar tu trabajo te sientes satisfecho? 19. ¿Después de haber cumplido sus objetivos sigue esforzándose en su desempeño laboral? 20. ¿Cómo considera que su jefe se preocupe por sus resultados laborales? 21. ¿Cómo considera la muestra de agrado que sus compañeros y jefes reconozcan su buen rendimiento laboral? 22. ¿Cómo considera que, en su centro de trabajo, realizan actividades que le motiven a esforzarse más? 23. ¿Consideras que la remuneración que percibes corresponde al trabajo realizado? | Trabajadores | Cuestionario |
| | | | Estrategias de trabajo | 24. ¿Cómo consideras las actividades de capacitación ejecutadas en su institución? 25. ¿Utiliza horas de trabajo para recibir orientaciones? 26. ¿Considera que el trabajo que desempeña le permitirá ascender profesionalmente? 27. ¿consideras que los cursos de capacitación que recibes, están relacionados con sus funciones que desempeñas? | Trabajadores | Cuestionario |

Cuestionario

El presente cuestionario corresponde a la investigación titulada “Motivación laboral en tiempos de COVID-19 en los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Huancayo” se trata de evidenciar las condiciones ambientales organizacionales, la reciprocidad entre compañeros durante la pandemia COVID-19.

Le agradecería su colaboración respondiendo todas las preguntas, a fin de evidenciar los resultados.

1. Malo = Nada de Motivación
2. Regular = Escasa Motivación
3. Bueno = Constantemente Motivado
4. Excelente = Suficientemente Motivado

Escala para medir la motivación laboral en tiempos de COVID-19

| N° | Ítem | ESCALA | | | |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------|-------|-----------|
| | | Malo | Regular | Bueno | Excelente |
| | Ambiente Laboral | | | | |
| 1. | ¿Cómo es el ambiente laboral en la institución en tiempos de COVID 19? | | | | |
| 2. | ¿Cómo percibes que es la comunicación entre tus compañeros? | | | | |
| 3. | ¿Cómo es comunicación con los jefes? | | | | |
| 4. | ¿Cómo consideras, la resolución de conflictos en la institución recurre a los jefes para comunicárselo? | | | | |
| 5. | ¿Cómo percibe la coordinación entre los miembros en la Beneficencia de Huancayo? | | | | |
| 6. | ¿Cómo consideras que tu jefe comunica la información sobre el cumplimiento de las metas de la institución? | | | | |
| 7. | Reciprocidad entre compañeros | | | | |
| 8. | ¿Cómo consideras la realización del trabajo en equipo entre todos los integrantes de la Beneficencia? | | | | |
| 9. | ¿Cómo percibes que hay apoyo entre compañeros de trabajo? | | | | |
| 10. | ¿Cómo consideras que los trabajadores de la institución se organizan y ayudan en actividades complejas? | | | | |
| | LA SEGURIDAD LABORAL | | | | |
| | La seguridad por COVID - 19 | | | | |
| 11. | ¿Cómo consideras las capacitaciones recibidas de seguridad frente a tiempos de COVID? | | | | |
| 12. | ¿Cómo considera las capacitaciones de seguridad en su centro de trabajo? | | | | |
| 13. | ¿Cómo considera que se encuentra capacitado en seguridad para afrontar tiempos de COVID? | | | | |
| | Control de riesgo por COVID 19 | | | | |
| 14. | ¿Cómo consideras la implementación de proyectos de prevención en situaciones de riesgo que se haya realizado en la institución? | | | | |
| 15. | ¿Cómo considera las condiciones físicas adoptadas para afrontar la Covid19? | | | | |
| 16. | ¿Cómo consideras la adaptación de Se adapta con nuevas normas establecidas para controlar riesgos en la institución? | | | | |
| | EL CRECIMIENTO PERSONAL | | | | |
| | Incentivos pecuniarios | | | | |
| 17. | ¿Alguna vez ha recibido reconocimientos económicos por su buen desempeño laboral? | | | | |

| | | | | | |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 18. | ¿Al realizar tu trabajo te sientes satisfecho? | | | | |
| 19. | ¿Después de haber cumplido sus objetivos sigue esforzándose en su desempeño laboral? | | | | |
| 20. | ¿Le agrada que su jefe se preocupe por sus resultados laborales? | | | | |
| 21. | ¿Le agrada que sus compañeros y jefes reconozcan su buen rendimiento laboral? | | | | |
| 22. | ¿En su centro de trabajo realizan actividades que lo motiven a esforzarse más? | | | | |
| 23. | ¿Consideras que la remuneración que percibes corresponde al trabajo realizado? | | | | |
| Incentivos para capacitaciones | | | | | |
| 24. | ¿Asiste a actividades de capacitación programadas dentro de la institución? | | | | |
| 25. | ¿Utiliza horas de trabajo para recibir orientaciones? | | | | |
| 26. | ¿Considera que el trabajo que desempeña le permitirá ascender profesionalmente? | | | | |
| 27. | ¿Consideras que los cursos de capacitación que recibes, están relacionados con las funciones que desempeñas? | | | | |