



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

MOTIVACIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
EN TRABAJADORES DE EMPRESA PRIVADA EN
CHANCAY, LIMA, 2019

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

Bach. HERRERA FLORES, LUIS ANTONIO

LIMA – PERÚ

2019

ASESOR DE TESIS

Dr. JUAN CALLER LUNA

JURADO EXAMINADOR

Dra. MARCELA ROSALINA BARRETO MUNIVE
Presidente

Dra. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO
Secretario

Dra. NANCY M. CAPACYACHI OTAROLA
Vocal

DEDICATORIA

A Jehová Dios, por darme la oportunidad de cerrar este ciclo con sabiduría.

A mi concubina, por haber depositado su entera confianza en cada reto que se me presentaba, sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad.

A mi hijo Jeremy, porque es la fuente de motivación, la razón por la cual me esmero día a día a ser un ejemplo a seguir y demostrarle que, con perseverancia y dedicación uno puede realizar sus sueños.

A mis padres Luis y Macaria, quienes a lo largo de mi vida se han preocupado por mi bienestar, por su infinito amor.

AGRADECIMIENTO

A Jehová Dios, por permitirme llegar a este punto de mi vida, por darme salud, paciencia para superar los obstáculos que se presentaron a lo largo de mi vida, más aún durante el desarrollo de mi tesis.

A mis padres, porque son las piezas fundamentales de mi vida, por inculcar en mí valores y ser una persona trabajadora, y perseverante.

A mi concubina, por estar dispuesta acompañarme cada larga y agotadora noche de estudio, porque no ha sido sencillo el camino hasta ahora, pero gracias a su amor incondicional, perseverancia y a sus aportes, lo complicado de alcanzar esta meta se ha notado menos.

A mi hijo, por su sacrificio, de no haber pasado más tiempo juntos, y que a su corta edad me ha demostrado ser un niño comprensivo y maduro.

A mi amiga Mayra V.B., por su amistad sincera e incondicional, por los aportes brindados para el desarrollo de mi trabajo de investigación.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación laboral y satisfacción laboral en trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima 2019. La metodología obedece a un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel correlacional, de diseño no experimental de corte transversal, se aplicó el muestreo no probabilístico, se utilizaron instrumentos de recolección de datos como la Escala de Motivación Laboral por Gagné, Forest, Gilbert, Morin y Marloni y el Test de Satisfacción Laboral por Alex Sívori Ruíz Gómez y María Zavaleta Flores que demostraron validez y confiabilidad; y consentimiento informado aplicado a 95 trabajadores de la empresa en estudio. Para el análisis se realizó la codificación y tabulación de las variables, aplicándose el programa estadístico SSPS 23.0, la prueba de bondad de ajuste para precisar que los datos sigan la curva de distribución normal. Se utilizó la prueba de Kolmogorov - Smirnov, que determino el uso de la prueba no paramétrica. La correlación de variables se obtuvo con Spearman, se encontró un valor de p (Sig.= ,000), que es menor a 0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe correlación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral, (,383**) siendo esta relación de tipo positiva y de grado bajo. Lo cual indica que, en términos generales, aquellos trabajadores que poseen mayores niveles de motivación laboral presentan mayores niveles en la satisfacción laboral.

Palabras claves: Motivación laboral, satisfacción laboral, desempeño laboral.

ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between Labor Motivation and Job Satisfaction in private company workers in Chancay. Lima 2019. The methodology obeys a quantitative approach. Applied type, correlational level, non-experimental design of cross-section, non-probabilistic sampling was applied, data collection instruments were used such as the Gagné job motivation scale, Forest, Gilbert, Morin and Marloni and the job Satisfaction test by Alex Sívori Ruíz Gómez and María Zavaleta Flores that demonstrated validity and reliability; and informed consent applied to 95 workers of the company under study. For the analysis, the coding and tabulation of the variables was performed, applying the statistical program SPSS23.0, the goodness of fit test to specify that the data follow the normal distribution curve. The Kolmogorov – Smirnov test was used, which determined the use of the non-parametric test. The correlation of variables was obtained with Spearman, a value of p (Sig.=,000) was found, found which is less than 0.05; therefore, the null hypothesis is rejected and it is affirmed that there is a correlation between Job Motivation and Job Satisfaction, (.383**) being this relationship of a positive and low degree type. This indicates that, in general terms, those workers who have higher levels of Labor Motivation have higher levels of Job Satisfaction.

Keywords: Labor motivation, job satisfaction, job performance.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Planteamiento del problema	15
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1. Problema general	18
1.2.2. Problemas específicos	18
1.3. Justificación del estudio	19
1.4. Objetivos de la investigación	20
1.4.1. Objetivo general	20
1.4.2. Objetivos específicos	20
II MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes de la investigación	21
2.1.1. Antecedentes internacionales	21
2.1.2. Antecedentes nacionales	27
2.1.3. Antecedentes locales	33
2.2. Bases teóricas de las variables	39
2.2.1. Motivación	39
2.2.2. Motivación laboral	40
2.2.3. Teorías de la motivación	41
2.2.2. Satisfacción laboral	46

III. MARCO METODOLÓGICO.....	53
3.1. Hipótesis de la investigación	53
3.1.1. Hipótesis general	53
3.1.2. Hipótesis específicas	53
3.2. Variables de estudio	55
3.2.1. Definición conceptual.....	55
3.2.2. Definición operacional.....	56
3.3. Tipo y nivel de investigación.....	56
3.3.1. Tipo de investigación	56
3.3.2. Nivel de investigación	57
3.4. Diseño de la investigación.....	57
3.5. Población y muestra de estudio.....	58
3.5.1. Población	58
3.5.2. Muestra:.....	58
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	59
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	60
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	60
3.7. Método de análisis de datos	61
3.8. Aspectos éticos	62
IV. RESULTADOS	65
4.1. Análisis de resultados a nivel descriptivo.	65
4.1.1. Confiabilidad del instrumento.....	67
4.1.2. Validez por juicio de expertos	68
4.2. Resultados a nivel inferencial.....	68
4.2.1. Pruebas de normalidad	69
4.3. Contrastación de hipótesis	72
4.3.1. Hipótesis general	72
4.3.2. Hipótesis específicas	73
V. DISCUSIÓN.....	80
VI. CONCLUSIONES	91
VII. RECOMENDACIONES.....	93
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	94
ANEXOS	97

Anexo 1: Matriz de consistencia	98
Anexo 2: Matriz de operacionalización	100
Anexo 3: Instrumentos	102
Anexo 4: Validez de los instrumentos	107
Anexo 5: Base de datos	121
Anexo 6: Análisis de validez a través de juicio de expertos	125
Anexo 7: Propuesta de valor	127

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Distribución según sexo	65
Tabla 2.	Distribución por edades.....	65
Tabla 3.	Satisfacción laboral	67
Tabla 4.	Motivación laboral.....	67
Tabla 5.	Variable 1: satisfacción laboral	68
Tabla 6.	Variable 2: motivación laboral	68
Tabla 7.	Prueba de bondad de ajuste (Kolmogorov-Smirnov) o contraste de normalidad.....	69
Tabla 8.	Prueba de bondad de ajuste (Kolmogorov-Smirnov) o contraste de normalidad.....	70
Tabla 9.	Correlación no paramétrica entre motivación laboral y la satisfacción laboral.....	72
Tabla 10.	Correlación entre motivación laboral y la dimensión condiciones de trabajo	73
Tabla 11.	Correlación entre motivación laboral y la dimensión remuneración y beneficios laborales.....	74
Tabla 12.	Correlación entre motivación laboral y la dimensión supervisión	75
Tabla 13.	Correlación entre motivación laboral y la dimensión relaciones humanas.....	76
Tabla 14.	Correlación entre Motivación laboral y la dimensión desarrollo.....	77
Tabla 15.	Correlación entre Motivación laboral y la dimensión comunicación.....	78
Tabla 16.	Correlación entre motivación laboral y la dimensión puesto de trabajo	79

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de sexo	65
Figura 2. Distribución por edades.....	66

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, dentro de las organizaciones existen factores determinantes para que estas puedan generar mayor productividad, y dentro de ello, el factor humano es una pieza clave. Los trabajadores deben encontrarse en las condiciones necesarias para que puedan rendir frente a las actividades que van a realizar, y no solo eso, sino que deben encontrarse emocionalmente preparados para que esa actividad pueda realizarse de manera eficaz. Es así que, la motivación laboral es indispensable ya que influye en la forma en cómo desarrolle dicha actividad laboral y la satisfacción laboral también, ya que es aquella actitud que toma frente a esa misma actividad. Siendo así de suma importancia ambas variables tanto para las organizaciones empresariales, como también para ser parte de nuestro trabajo de investigación, ya que las consideramos componentes indispensables en los trabajadores. La motivación laboral representa un aspecto importante dentro de la vida laboral de un trabajador, puesto que, de ello, depende el esfuerzo o dedicación que este proyecte frente a una labor encomendada. La motivación en sí, es un sentimiento importante dentro de todo ser humano, pero en el área laboral se ve reflejada en la satisfacción que siente por realizar determinada actividad. De este modo, la motivación laboral es la forma en cómo se incentiva el comportamiento de los trabajadores, para que aquello se dirija al cumplimiento de un fin establecido. Lo que se busca es que la actividad que realiza el trabajador no se convierta en una carga, sino en la realización de una labor placentera. Por otro lado, la satisfacción laboral es la actitud que presenta el trabajador frente a la labor que realiza, si la actitud es negativa estamos hablando de insatisfacción laboral y dentro de las empresas debe procurarse que no exista este tipo de sentimiento porque influye en la productividad, no sólo de la organización, sino también en la productividad personal, de acuerdo con esto nos referimos a que al existir un nivel alto de motivación laboral y satisfacción laboral, también estaría existiendo un logro personal, puesto que al realizar una tarea con satisfacción por tener la motivación adecuada, podemos desarrollar nuevas aptitudes y capacidades que son necesarias dentro de la organización. Por ello, las organizaciones deben procurar

incentivar a sus colaboradores cada que la actividad que realicen sea la adecuada o productiva, ya que al ser reconocidos es un logro personal que es muy probable se esté buscando. Todos los seres humanos buscan que laborar en ambientes adecuados y en donde sientan que su trabajo está siendo reconocido, los altos directivos no pueden ser apáticos frente a esta situación, puesto que no están tratando con máquinas que solo están programadas para cumplir órdenes, sino que se debe tener un clima laboral que propicie cada día la mejora del ser humano.

Si bien es cierto, aún hay mucho que trabajar y tomar conciencia sobre la labor que realizan los trabajadores, consideramos que con este tipo de investigaciones se contribuye de a poco a mejorar esta situación o al menos a conocer la problemática, es por ello que al finalizar nuestro trabajo hemos dejado algunas recomendaciones que esperamos algún día puedan ser tomadas en cuenta para la mejora no solo de la empresa en estudio, sino de la sociedad.

El primer capítulo, contiene, el problema de investigación, la justificación de estudio y los objetivos de la investigación. El segundo capítulo, es el marco teórico, dentro de ello se encuentran los antecedentes de la investigación, las bases teóricas de las variables en donde se desarrolla el cuerpo del trabajo y finalmente, la definición de términos básicos. El tercer capítulo, está referido a los métodos y materiales del trabajo de investigación, en donde se encuentran las hipótesis, las variables de estudio y sus definiciones tanto conceptuales como operacionales, el tipo, diseño y nivel de investigación, la población, muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, y finalmente los métodos de análisis de datos. En el cuarto capítulo, se han considerado los resultados. En el quinto capítulo, se ha considerado el análisis de discusión de resultados. En el sexto capítulo, se han considerado las conclusiones. En el séptimo capítulo, se encuentran las recomendaciones y finalmente, las referencias bibliográficas y anexos.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Chiavenato (2002), mencionó que para que una organización sea exitosa, debe procurar ser un excelente lugar para trabajar y satisfacer a las personas. El grado de satisfacción laboral ayuda a atraer talentos y a conservarlos, a mantener un clima organizacional saludable, a motivar a las personas y a lograr su responsabilidad. Para ello, hay que tener en cuenta que la satisfacción laboral no es un comportamiento en sí, sino que se trata de una conducta de las personas frente a su ocupación en la organización. Asimismo, las actitudes están muy relacionadas con el posterior comportamiento y con la percepción, la personalidad, el aprendizaje y la motivación; influyendo poderosamente en las acciones de las personas.

Es así que la eficiencia en una organización se puede lograr, cuando se ha inculcado en las personas actitudes favorables hacia esta y hacia el trabajo.

Infocapitalhumano (2017), mencionó que la motivación laboral es un aspecto que nunca debe faltar en una organización. Supone a su vez, un cambio específico en el momento de llevar a cabo una labor, así como también una forma de mantener un agradable y proactivo ambiente

Es así, que el comportamiento organizacional, es un tema de suma importancia, ya que va a determinar el éxito, crecimiento y perduración en el tiempo de las organizaciones. Para ello, se necesita que el capital humano, como elemento, funcione de manera adecuada. En ese contexto, quienes forman parte de la organización, deben mejorar la conducta organizacional, dentro de ello, lograr que exista una motivación intrínseca en sus trabajadores para que de esta manera pueda generarse la satisfacción laboral, y así puedan realizar sus actividades de manera productiva y eficiente.

En 1920 con la creación de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), se comenzó a planear sobre el bienestar y las condiciones laborales de los trabajadores. Asimismo, a mediados del siglo XX, empezaron a consolidarse las primeras teorías sobre la motivación. En los primeros estudios planteados se

afirmaba que un trabajador era más responsable y eficaz cuando se sentía motivado en su trabajo (García, 2012).

Weinert (1985), refirió que:

El trabajo representa la actividad individual más intensa, temporalmente más amplia y física, cognitiva y emocionalmente más minuciosa e influyente de la vida personal". Dado que, en general, los sujetos preferimos evitar el dolor o las situaciones no placenteras y buscar nuestro placer o felicidad, la satisfacción laboral podría ser vista como un fin en sí misma. Además, el aspecto fundamental se centra en la motivación y satisfacción que pueda tener el colaborador para una mejor calidad y desempeño en el trabajo.

Es así que una baja satisfacción, está relacionada con la negatividad que experimenta el colaborador en su lugar de trabajo y que podría estar relacionado con aspectos personales o con aspectos que proceden directamente de su empleo.

Es por ello, que las organizaciones siempre buscan ser productivas y competitivas todo el tiempo dentro del mercado, para ello, deberán diseñar, planificar y administrar exitosamente una estrategia, la misma que involucrará la relación que existe entre la satisfacción laboral y la motivación, y en el caso materia de estudio, la intrínseca; ya que se considera que es la que verdaderamente cobra importancia en el individuo.

Medina, Gallegos y Lara (2008), afirman que:

Para motivar a los empleados, y que esto a su vez acreciente su satisfacción laboral, es necesario que la organización reconozca el aporte y trabajo personal de cada uno de los trabajadores realiza para la empresa utilizando una retribución, la cual puede ser de dos tipos: económicas y no económicas. La primera de ellas, hace referencia a incentivos tangibles tales como sueldos o bonos, y la segunda, se refiere a reconocimientos verbales y oportunidades de desarrollo profesional. Las retribuciones de tipo no económico, han manifestado ser una excelente forma de demostrar valoración hacia el empleado por su rendimiento, influyendo así, en su

motivación intrínseca a través de reconocimientos verbales de parte de la organización.

En la publicación efectuada en su portal web comunicó que en aras de mantener buenas relaciones con las agrupaciones gremiales (sindicatos), el portafolio de Salud y la Organización Internacional del Trabajo – OIT firmaron un Convenio Interinstitucional a fin de mantener un adecuado clima laboral (MINSa, 2015).

Fischman (2014) indica que:

Mayormente se tiene el pensamiento de que para que un colaborador se sienta motivado o satisfecho, se le debe otorgar un bono monetario, pero no siempre es el caso que un bono monetario satisfaga a los colaboradores, se tiene que tener la mente abierta a diferentes posibilidades y motivaciones que puede satisfacer a un colaborador. Es necesario que la motivación, que ha sido estudiada de una forma científica, ahora sea estudiada académicamente respecto a las empresas.

Si bien sabemos que las personas tienen necesidades, las mismas que muchas veces se cubren con dinero, esto no implica que solo el dinero ha de satisfacer a una persona con la finalidad de realizar una labor de manera correcta.

Con esta investigación se estableció que existe relación entre las variables motivación laboral y satisfacción laboral en el personal del área de estibado de aves de la empresa privada de Chancay. Si bien es cierto, existe relación entre las variables de estudio, estas se encuentran en un nivel bajo, lo que nos lleva a entender que si la motivación laboral es baja por consiguiente la satisfacción laboral también lo es. Como ya hemos mencionado en el cuerpo del trabajo, se necesita que ambas se encuentren en un nivel adecuado, puesto que, son las encargadas de que los trabajadores puedan tener un buen rendimiento dentro de su ambiente de trabajo, y no solo eso, sino, lo más importante dentro de este estudio, el cual es que, los trabajadores puedan sentirse realizados como persona al efectuar determinada labor. Consideramos, que dentro de esta área de trabajo (estibado de aves), la labor puede ser desgastante y/o estresante, pero esto no debe ser impedimento para determinar que los trabajadores también sientan baja motivación y satisfacción laboral, es por ello, que dentro del apartado de las

recomendaciones hemos mencionado algunas que consideramos pueden ayudar a que nuestras variables de estudio tengan un mejor nivel.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y satisfacción laboral en trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1 ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y la dimensión condiciones de trabajo en motivación laboral y condiciones de trabajo en trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019?

PE 2 ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y la dimensión remuneración y beneficios laborales en motivación laboral y condiciones de trabajo en trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019?

PE 3 ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y la dimensión supervisión en motivación laboral y condiciones de trabajo en trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019?

PE 4 ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y la dimensión relaciones humanas en motivación laboral y condiciones de trabajo en trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019?

PE 5 ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y la dimensión desarrollo en motivación laboral y condiciones de trabajo en trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019?

PE 6 ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y la dimensión comunicación en motivación laboral y condiciones de trabajo en trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019?

PE 7 ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y la dimensión puesto de trabajo en motivación laboral y condiciones de trabajo en trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019?

1.3. Justificación del estudio

El estudio tiene como finalidad conocer la relación que existe entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores en empresa de Chancay, Lima, en base al estudio realizado, hemos podido observar, que para que existan niveles altos y adecuados de satisfacción es indispensable que exista motivación.

En búsqueda de contemplar conocimientos sobre la relación entre motivación y satisfacción laboral se utilizaron un test y una escala de medición con el fin de identificar los niveles de las variables y encontrar una solución a la problemática beneficiando principalmente a las empresas, los resultados de la investigación se apoyan en técnicas de investigación válidas en el medio.

Existe un valor teórico, ya que, en base a las teorías mencionadas en nuestra investigación, se identificó, que, si existe relación entre nuestras variables de estudio, y de esta manera poder entender que la motivación forma parte fundamental del desarrollo personal y profesional del capital humano, y que también incidirá en la productividad tanto personal como empresarial.

También existe un valor práctico en los fundamentos, ya que este trabajo se realiza porque existe una gran necesidad de mejorar el nivel de satisfacción dentro de las empresas, para que de esta manera el colaborador pueda actuar por el simple gusto de realizar una tarea, lo cual implica la motivación laboral, puesto que hemos podido observar que sólo existe una rutina diaria de ir y realizar cierta actividad con la finalidad de lograr algo, pero los directivos de las empresas no se preocupan en los medios; es decir, si a los colaboradores les satisfacen lo que realizan o si tienen la necesaria motivación frente a determinada labor.

Por último, existe un valor social, ya que nuestra investigación contribuirá a que las empresas se preocupen aún más de los sentimientos que surjan del colaborador al realizar determinada actividad.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG Determinar la relación entre motivación laboral y satisfacción laboral en trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1 Determinar la relación entre motivación laboral y la dimensión condiciones de trabajo en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

OE 2 Determinar la relación entre motivación laboral y la dimensión remuneración y beneficios laborales en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

OE 3 Determinar la relación entre motivación laboral y la dimensión supervisión en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

OE 4 Determinar la relación entre motivación laboral y la dimensión relaciones humanas en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

OE 5 Determinar la relación entre motivación laboral y la dimensión desarrollo en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

OE 6 Determinar la relación entre motivación laboral y la dimensión comunicación en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

OE 7 Determinar la relación entre motivación laboral y la dimensión puesto de trabajo en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Sum (2015), su trabajo de investigación fue Motivación y Desempeño laboral, el objetivo de esta investigación fue establecer la influencia de la motivación del desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. En este estudio se usó, el diseño descriptivo. El instrumento que empleo fue, la escala de Likert para analizar el desempeño de los colaboradores de la empresa la cual cuenta con 10 ítems, la escala Likert también denominada método de evaluaciones sumarias. Asimismo, se utilizó una prueba estandarizada; la escala de motivación Psicosociales. Los cuales, se aplicaron en una población de 34 colaboradores del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, son 12 mujeres y 22 hombres comprendidos entre las edades de 18 a 44 años de edad en su mayoría ladina y minoría indígena. Según los resultados, a) En el primer factor denominado aceptación e Integración social se obtuvo una medida de 69 en incentivos que expresa el nivel de motivación de los colaboradores sujetos de estudio; una media de 67 que indica que están satisfechos, se encuentran en un rango medio, se puede alegar que, miden la necesidad de relaciones efectivas con las demás personas dentro del área de trabajo, b) El segundo factor denominado reconocimiento social, se obtuvo una media de 97 en el factor de incentivos a nivel general del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, el cual se observa que el grupo esta incentivado y una media de 95 en el nivel de satisfacción, por lo que se encuentran en un rango alto en dicho factor, los colaboradores buscan aprobación social y estima por parte de los demás, c) En el tercer factor los resultados demostraron que se sienten incentivados y satisfechos a nivel general, es decir que en el factor de autoestima/auto concepto se encuentran en un rango alto, un puntaje elevado, indica que ellos buscan afanosamente situaciones y motivos que favorezcan la confianza en sí mismo y acrecienten el auto concepto, d) En el cuarto factor denominado autodesarrollo los colaboradores a nivel general

manifestaron sentirse incentivados con una media de 92 en dicho factor y demostraron una media de 97 de satisfacción por lo que están en un rango alto, se trata de medir la necesidad y tendencia humana a desarrollar sus capacidades y a realizar proyectos, y proponerse nuevas metas a nivel personal como profesional, e) El quinto factor denominado poder, se establece que los colaboradores tienen un alto rango con una media de 95 a nivel de incentivos ya que tratan de conseguir prestigio y éxito profesional y al mismo tiempo demostraron una media de 88 de satisfacción. Se concluye que, a) Determina que, la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, b) La motivación produce en el personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, realizar las actividades laborales en su puesto de trabajo con un buen entusiasmo, y que ellos se sientan satisfechos al recibir algún incentivo o recompensa por su buen desempeño laboral, c) Se verifico a través del escala de Likert, que los colaboradores recibían una felicitación por parte de sus superiores al realizar correctamente su trabajo, lo que ayuda a que ellos tengan un desempeño laboral bueno para realizar sus actividades.

Este estudio científico fue relevante porque se trabajó con una de las variables del presente estudio, la población fue equivalente y se concluyó con que la variable motivación influye con la otra variable en estudio como sucede en nuestro trabajo de investigación.

Sum (2013), su trabajo de investigación fue, Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos, el cual tiene como objetivo, establecer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani Obras y Proyectos. En este estudio se usó, el diseño transversal correlacional – causal. El instrumento que se utilizo fue, instrumento psicométrico diseñado y validado en Colombia por Uribe y Toro (1983) y en Venezuela por Álvarez (1993) el mismo permite evaluar quince (15) factores psicosociales y de motivación, consta de 75 ítems reunidos en grupo de (5) que facilita al encuestado jerarquice los ítems de cada grupo en orden de importancia, en una escala que va

del uno (1) como menor valor, hasta cinco (5) como máximo valor, la cual se empleó en una población de 38 trabajadores. Según los resultados, a) La más alta puntuación se ve reflejada en el factor salario; es decir, que el personal considera el nivel de remuneración y los ascensos como indicadores de sus logros y éxito, b) refleja que, la expectativa ha sido considerada como un factor de importancia, la cual está representada por la convicción que posee una persona de que el esfuerzo depositado en su trabajo producirá el efecto deseado, c) El 34 % del personal de ambos proyectos coinciden en que lo que más les incentiva o motiva es el reconocimiento, el cual consiste en atención personal, mostrar interés, aprobación por parte de quienes son parte del día a día en el trabajo y aprecio por un trabajo bien hecho, buscan prestigio personal y profesional. Se concluye que, a) Los principales factores que influyen en el desempeño son aquellos que hacen referencia al entorno laboral, y estos son trabajo en equipo y Seguridad e Higiene; ambos son considerados factores operativos y que dentro de la motivación son parte de los extrínsecos, b) Los factores motivacionales de mayor influencia en el personal son el Salario que es un factor extrínseco y el reconocimiento que es un motivador intrínseco, el medio preferido para obtener retribución es la expectativa, estos inciden en el desempeño laboral del personal administrativo del área comercial de la constructora Furoiani, c) Los resultados de las evaluaciones de desempeño revelan que el 50% del grupo evaluado obtuvo una puntuación regular, en el cual se encuentran 19 empleados de Ciudad Santiago, d) Los empleados del área comercial reciben los mismos beneficios económicos (bonos, premios, % comisión, movilización, entre otros), pero en los no económicos existen algunos beneficios que los empleados de Proyecto Napoli reciben y que los de Ciudad Santiago no, por lo que existe inconformidad, e) Según el último informe de clima laboral realizado en el proyecto Ciudad Santiago no se está cumpliendo con las expectativas del personal con respecto a los factores motivacionales.

La investigación fue significativa porque la metodología y tipo de estudio fueron similares y las conclusiones mencionan que la motivación influye en muchos factores en el ámbito laboral.

Rivadeneira (2017). Su trabajo de investigación fue: Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal operativo del servicio integrado de seguridad ecu 911 Cantón Riobamba, el cual tiene como objetivo, analizar el síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal operativo del Servicio Integrado de Seguridad Del Ecu 911 del Cantón Riobamba. En este estudio se usó, el diseño no experimental-transversal. El instrumento que empleo fue, Escala de Satisfacción Laboral (OJS). Esta escala se aplicó a 39 personas pertenecientes al Servicio Integrado de Seguridad del Ecu 911, con la finalidad de obtener los niveles de Satisfacción e Insatisfacción Laboral. Warr, Cook y Wall, (1979). Esta escala puede ser administrada por un entrevistador, pero una de sus ventajas es la posibilidad de ser auto complementado y de ser aplicada colectivamente. Es una escala que operacionaliza el constructor de Satisfacción Laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado. La escala está diseñada para abordar tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de trabajo. Está formada por dos sub-escalas: Sub-escala de factores intrínsecos: aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea. Sub-escala de factores extrínsecos: investiga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo (como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo). Quienes complementan la escala han de indicar, para cada uno de los quince ítems, su grado de satisfacción o insatisfacción, posesionándose en una escala de siete puntos: muy insatisfecho, insatisfecho, moderadamente insatisfecho, ni satisfecho ni insatisfecho, moderadamente satisfecho, satisfecho, muy satisfecho, asignando un valor de 1 a muy insatisfecho y correlativamente hasta asignar un valor de 7 a muy satisfecho. La puntuación total de la escala oscila entre 15 y 105, de manera que una mayor puntuación refleja una mayor satisfacción general, 7 y 49 (satisfacción intrínseca) y 8 y 56 (satisfacción extrínseca). La cual se aplicó en una población de 42 empleados. Según los resultados, a) el 53,8% equivalente a 21 personas tiene una satisfacción laboral intermedia mostrando que estas personas no se sienten totalmente satisfecho con su trabajo, horarios, compañeros, jefes, y el 7,7% equivalente a 3 personas una satisfacción laboral nociva mostrando que existe una insatisfacción y baja eficiencia en los factores intrínsecos y extrínsecos.

Concluye que, a) en cuanto a la satisfacción laboral mediante la aplicación de la Escala De Satisfacción Laboral (OJS) a la misma población ya antes mencionada se concluye que el 38,5% equivalente a 15 personas tiene una satisfacción laboral satisfactoria, el 53,8% equivalente a 21 personas una satisfacción laboral intermedia y el 7,7 % equivalente a 3 personas una satisfacción laboral nociva, b) en cuanto a la relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral existe una correlación significativa, lo cual muestra que las dos variables son dependientes con datos estadísticos muy significativos para cada variable.

La investigación fue importante porque se trabajó con una variable de estudio y se empleó el mismo instrumento de medición que en la investigación de estudio.

Anleu (2018), Su trabajo de investigación fue: Estrés y Satisfacción laboral. (Estudio realizado con los colaboradores de comercios de calzado, ropa, electrónicos y electrodomésticos del centro comercial pradera Xela), el cual tiene como objetivo, identificar la relación del estrés en la satisfacción laboral de los colaboradores de los diferentes comercios del Centro Comercial Pradera Xela, de la ciudad de Quetzaltenango. En este estudio se utilizó, el diseño descriptivo. El instrumento que empleó fue, La escala de Likert por no ser una prueba estandarizada tuvo que ser validado por catedráticos de la facultad de humanidades de la Universidad Rafael Landívar, este instrumento fue realizado para medir la variable de estrés y satisfacción laboral. El cual se aplicó en una población de 39 colaboradores, 16 hombres y 23 mujeres que oscilan entre las edades de 18-35 años. Según los resultados, a) el 31% de la población dice cumplir con sus metas siempre y el 38% casi siempre en contra de un 13% que nunca llega a las metas, siendo así la mayoría logre obtener el objetivo pese a eso la minoría argumentan que se debe a las temporadas altas donde la carga de trabajo es mayor y las metas también., b) el 36% de la población encuestada refiere que nunca tiene el sentimiento de no importarle lo que les ocurra a las personas que tienen que atender, mientras que un 44% indica que algunas veces no les importa de igual modo, esto comparándolo con el 3% que indica que la minoría siempre tienen ese sentimiento de no importarle sus clientes lo que demuestra estrés debido a la falta de interés por los mismos, se interpreta un

grado de estrés que afecta la satisfacción de los colaboradores debido a que un trabajador insatisfecho es poco productivo y falta de interés. Concluye que, a) se determinó la existencia de relación entre el estrés y satisfacción de los colaboradores en fechas establecidas debido a que el nivel de concurrencia de clientes es mayor al igual que la carga de trabajo; b) según los indicadores propuestos en el instrumento utilizado la mayoría de colaboradores muestran un alto nivel de satisfacción laboral ya que existen condiciones de trabajo que los respaldan, colegas que los apoyen, recompensas equitativas y un trabajo desafiante y; c) se estableció que el estrés no afecta significativamente la satisfacción de los colaboradores ya que los resultados de estrés son moderados y hay una existencia significativa de satisfacción laboral.

Esta investigación fue trascendente porque se utilizó una de las variables de nuestro estudio y porque se concluyó que existe satisfacción en la empresa estudiada, lo cual nos es provechoso puesto que es, nos indica que aún existen empresas que se preocupan por sus colaboradores como persona y no como trabajadores.

López (2017). Su trabajo de investigación fue: Análisis sobre la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores adscritos al área de auditoría de las Contralorías Municipales del Estado Carabobo, el cual tiene como objetivo, estudiar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los funcionarios adscritos al área de auditoría de las Contralorías Municipales del Estado Carabobo para la optimización de su gestión. En este estudio se utilizó el diseño descriptivo-correlacional-no experimental. El instrumento que empleó fue, el instrumento conocido como escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, traducida al español y adaptada por Pérez-Bilbao y Fidalgo (1995), integrada por 15 ítems cerrados policotómicos con siete opciones de respuesta, dirigido a establecer, como su nombre indica, el nivel de satisfacción laboral. El cual se aplicó en una población de 132 funcionarios. Según los resultados, la satisfacción laboral en los trabajadores del área auditoría de las Contralorías Municipales del Estado Carabobo se encuentra en nivel "medio", lo cual se justifica dada la presencia de insatisfactores higiénicos y motivacionales detectados. Concluye que, a) se midió

el nivel de satisfacción laboral que presentan los trabajadores de área de auditoría de las Contralorías Municipales del Estado Carabobo, confirmando de acuerdo con los insatisfactores obtenidos en los factores extrínsecos (higiénicos) e intrínsecos (motivacionales) que en esta población la puntuación general total se ubicó en el nivel medio; b) al comprobarse la relación existente entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores del área de auditoría de las Contralorías Municipales del Estado Carabobo, en el estadístico paramétrico conocido como coeficiente de Pearson se obtuvo un coeficiente $r = 0,755$, consistente con una relación positiva considerable entre las variables, para una significación estadística significativa ($p=0.01$), lo cual permitió confirmarla hipótesis específica de la investigación. De manera pues, habiéndose confirmado sin lugar a dudas que el nivel de satisfacción laboral se relaciona en forma consistente con el grado de compromiso organizacional, c) de la cantidad y calidad de satisfactores que encuentren los trabajadores en los órganos de control fiscal donde prestan sus servicios, depende su grado de compromiso organizacional, marcando tanto la diferencia entre una institución estatal y un gran organismo del Estado Venezolano.

Este estudio fue trascendente porque se trabajó con una de las variables de nuestro estudio, y que también existe similitud con el tipo y diseño de esta investigación y el instrumento empleado fue el mismo.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Herrera (2018) realizó la investigación: Satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, el cual tiene como objetivo, determinar en qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017. En este estudio se usó el diseño no experimental-transaccional-correlacional. El instrumento que empleó fue, La Escala de Satisfacción Laboral – SL – SPC (1999) de Sonia Palma Carrillo, asimismo la aplicación de la escala es ejecutada en 20 minutos y está conformada por 36 ítems asociado a 7 factores distribuidos de la siguiente manera: condiciones físicas y/o laborales (5 ítems); beneficios laborales y/o remunerativos (4 ítems); políticas administrativas (5 ítems); relaciones sociales (4 ítems); desarrollo personal (6 ítems); desempeño de tareas

(6 ítems); relación con la autoridad (6 ítems). La cual se aplicó en una población de 446 trabajadores. Según los resultados, a) en lo que respecta a las condiciones física y/o materiales es “medio” con un 34.75%, donde las condiciones físicas y las comodidades no son las adecuadas; aunque un 64.54% alcanzan un nivel “alto” en el sentido que si tienen las comodidades necesarias para poder laborar satisfactoriamente y 0.71% dice que son pésimas las condiciones y comodidades; b) en lo que respecta a los beneficios laborales y/o remuneraciones como salarios y expectativas laborales es de nivel “medio” con un 60.28%, por lo que no son los más adecuados; c) en lo que respecta a las políticas administrativas es “alto” con 78.01%, porque el horario que tienen es el adecuado, tanto para ellos como para la atención al público; el trato que reciben de parte de sus compañeros, jefes y de los usuarios es el más adecuado; d) en lo que respecta sus relaciones sociales es “medio” con un 46.1%, el trabajo cotidiano que realizan es de muy buena calidad, la comunicación, la confianza y la solidaridad entre ellos es “bueno”; e) en lo que respecta a su desarrollo personal es “alto” con un 55.32%, vienen realizando cursos de capacitación para poder desempeñarse adecuadamente en sus puestos de trabajo; además se siente comprometidos con la Municipalidad, alcanzando los objetivos institucionales plasmado en su plan estratégico; f) en lo que respecta su desarrollo de tareas es “alto” con un 75.9%, donde son competentes en las funciones que realizan y se sienten bien sus puestos de trabajo y; g) en lo que respecta su relación con la autoridad es “alto”, reciben un buen trato de parte de sus jefes quienes valoran el trabajo que realizan en sus puestos de trabajo. Concluye que, la satisfacción laboral se relaciona con la productividad; con una correlación positiva considerable del 0.841, muy significativa.

La investigación fue importante porque se trabajó con una variable de estudio, el diseño fue similar al nuestro y emplearon el instrumento de medición utilizado.

Saravia (2018). Su trabajo de investigación fue: Satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de alimentos y bebidas ubicada en el distrito de Chorrillos, Lima, Perú, 2017, el cual tiene como objetivo, determinar el nivel de supervisión, como factor de satisfacción laboral, en los

trabajadores de una empresa del rubro de alimentos y bebidas ubicada en el distrito de Chorrillos, Lima Metropolitana, 2017. En este estudio se usó el diseño no experimental-transversal. El instrumento que empleó fue, el cuestionario ECO-50 que evalúa el nivel de satisfacción laboral y que puede aplicarse a nivel individual o grupal. El cual se aplicó en una población de 75 empleados de ambos sexos 43 hombres y 32 mujeres, entre los 20 y 44 años. Según los resultados, a) el nivel de Satisfacción laboral que predominó en la muestra de trabajadores, fue “muy alto” con un 34.67%, b) en el factor de Supervisión se determinó que predominó un nivel de satisfacción “muy bajo” con un 33.33%, c) en cuanto al ambiente físico se determinó que la población tiene percepciones divididas; es decir, algunos se encuentran “muy insatisfechos” con 26.67% y un porcentaje igual de 26.67% se encuentran “muy satisfechos”, d) sobre el factor de las prestaciones se determinó que predomina un nivel “alto” de satisfacción con un 29.33% en el factor intrínseco, se determinó que predomina un nivel “muy bajo” con un 30.67% y , e) en el factor de participación se determinó que predomina un nivel “muy bajo” con un porcentaje de 30.67%. Concluye que, el nivel de satisfacción laboral global predominante en la empresa dedicada al rubro de alimentos y bebidas en el distrito de Chorrillos es de 34,67%, considerándose “muy alto”.

La investigación fue trascendente porque se trabajó con una de las variables de nuestro estudio, el diseño fue similar y se concluyó que el nivel de satisfacción laboral es muy alto, lo cual indica que si existen empresas que se preocupan por sus trabajadores.

Inga (2018). Su trabajo de investigación fue: Procastinación y satisfacción laboral en el personal operativo de una empresa manufacturera peruana, el cual tiene como objetivo, determinar la relación entre la procastinación y satisfacción laboral en el personal operativo de una empresa de manufactura peruana. En este estudio se empleó el diseño específico correlacional. El instrumento que empleó fue, la versión validada al español de la Escala de Satisfacción Laboral de Price, elaborada en 1997, esta Escala de Satisfacción Laboral es una prueba breve, que está compuesta por cuatro reactivos, el primero se presenta una pregunta general que hace referencia al nivel de satisfacción que se tiene con las afirmaciones

(ítems) a presentar, y luego, aparecen los mencionados ítems; entre ellos se encuentran: “No estoy contento con mi trabajo” y “Con frecuencia me aburro en mi trabajo”. La cual se aplicó en una población de 366 trabajadores de sexo masculino, con un rango de edad de 20 a 52 años. Según los resultados, se demuestra que existe correlación en el estudio de las variables procrastinación y satisfacción laboral donde se muestra una correlación baja, negativa o inversa pero significativa $-0,175^{**}$. Concluye que, existe relación entre las variables de Procastinación y Satisfacción laboral en personal operativo de una empresa manufacturera peruana esto se observa en la correlación Spearman $-0,175$ que es significativo lo cual indica una relación baja, negativa o inversa pero significativa. En cuanto a este resultado podemos precisar que a mayor procrastinación laboral menor satisfacción laboral en los colaboradores operativos de la empresa manufacturera y, se encontró un punto importante donde se comparó la Procastinación laboral y satisfacción laboral por la edad obteniendo como resultado que a menor edad será mayor la procrastinación laboral y/o viceversa, adicional a lo mencionado en la variable de satisfacción laboral se encontró que a mayor edad, mayor satisfacción.

La investigación fue significativa porque el diseño de investigación fue similar al de nuestra investigación, y en las conclusiones se mencionó que existe correlación entre sus variables.

Rios (2015). Su investigación fue: Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015, su objetivo fue, establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015, este estudio utilizó el diseño descriptivo correlacional. Los instrumentos que empleo fueron, dos cuestionarios con escala Likert; el primero referido a la motivación del personal que consta de 23 preguntas y en el segundo cuestionario sobre la satisfacción laboral, las 36 preguntas, los cuales se emplearon en una población de 82 trabajadores que laboran en la sede principal de la Municipalidad a Provincial de Lamas, sin distinción de funciones, con excepción de los funcionarios de confianza. Según los resultados, a) En cuanto a motivación del personal, que el 63% se ubica en el nivel alto, 34% en el nivel

medio y sólo 3% en el nivel bajo, lo que define su actuación o comportamiento en el trabajo; b) En cuanto a los resultados de la variable satisfacción laboral, estos siguen la misma tendencia que la motivación, donde el 75% se ubica en el nivel alto, 24% en nivel medio y sólo 1% en el nivel bajo, observándose ligeras diferencias en positivo, porque se ubican en mayor porcentaje hacia el nivel alto de satisfacción, teniendo incluso que no existan puntajes ubicados en el nivel bajo, lo cual es un indicador de condiciones de trabajo favorables. Se concluye que, a) La motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Lamas se ubica en el nivel alto, de los tres intervalos asignados en la medición, seguido del nivel medio y con muy reducido porcentaje del nivel bajo de motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Lamas; con mayor incidencia positiva en los indicadores de autonomía e identidad de la tarea; y, ubicando el punto más bajo, en los indicadores de retroalimentación, como acciones de refuerzo al trabajador, b) Se registra óptimos niveles de valoración en satisfacción laboral, con predominancia mayoritaria del nivel alto y ninguno de los puntajes finales en el nivel bajo, evidenciando resultados positivos en todos los indicadores que componen la variable, sobresaliendo aspectos de relaciones sociales, entre trabajadores y trabajador-jefatura; además de la realización personal como satisfacción al desarrollar sus facultades y capacidades; c) Existe relación directa y significativa entre la motivación y satisfacción laboral demostrada con la aplicación de la prueba de hipótesis de Pearson, con lo cual existe evidencia estadística para afirmar que a mayores índices de motivación, se presentan mayores niveles de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015.

Este estudio fue trascendente porque se trabajó con las mismas variables contempladas en esta investigación, el tipo y diseño de estudio fue similar y en las conclusiones se mencionó que existe relación significativa entre las variables motivación laboral y satisfacción laboral.

Cárdenas y Tejeda (2016). Su trabajo de investigación fue: Influencia de la motivación de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública sobre el clima laboral y planteamiento de una propuesta de estrategias motivacionales, Arequipa 2015, en la presente investigación el objetivo fue, determinar la

influencia que tiene la motivación de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa en el Clima Laboral. El diseño que usó fue, no Experimental transversal explicativa. El instrumento que se utilizó fue, se utilizó la Escala de Clima Laboral (CLSPC) elaborada por la psicóloga Sonia Palma (1999), y la Escala de Motivación Laboral (RMAWS) elaborada por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni en el año 2010; y adaptada al español por Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van Den Broeck, A. Martin- Albo y Núñez, J., (2012), las cuales se aplicaron en una población de 142 trabajadores, 62 de los cuales trabajan en el área administrativa, de acuerdo a la información obtenida del área de Recursos Humanos de la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa. Según los resultados, a) Se lograron identificar algunas características del clima laboral e identificar el valor motivacional, las expectativas y el ámbito afectivo de los trabajadores de la Beneficencia Pública de Arequipa, b) Se comprueba que el nivel de Motivación adecuado influirá positivamente en el Clima Laboral, por lo tanto un sistema de Motivación deficiente traerá consecuencias negativas a la organización, por los resultados concluidos el sistema debe reforzarse y mejorar para que el trabajo fluya de la manera adecuada en busca de la consecución de los objetivos tanto personales como de la organización, c) Al tener un resultado como promedio neutral la hipótesis se acepta parcialmente pero las conclusiones llegan al mismo punto en que una buena Motivación genera un buen clima laboral. Se concluye que, a) Se identificó que las principales características con mayor problema en el Clima Laboral son la autorrealización y las condiciones laborales (2.8), lo que indica que los trabajadores sienten que ambas dimensiones no les permite percibir un Clima Laboral satisfactorio, b) Se identificó que el componente del valor motivacional, tiene una calificación de 3 sobre una escala de 1 a 5, lo que quiere decir que los trabajadores sienten ausencia sustancial de motivación para realizar sus actividades en el trabajo, c) El componente de expectativas fue analizado por la regulación externa, dimensión de la motivación, y se obtuvo como resultado un promedio de calificación de 3.5. Sobre la escala de 1 a 5, lo que implica que los trabajadores realizan sus labores con el objetivo de evadir un castigo por la falta de cumplimiento de estas, d) El componente afectivo, mostró una calificación promedio de 2.8 lo que indica que no hay mayor compromiso por parte de los

trabajadores al realizar sus actividades, ya que sólo lo hacen para evadir sentimientos de culpa o finalmente porque tienen que hacerlo para cumplir con sus actividades mensuales que deben ser reportadas.

Esta investigación fue significativa porque se utilizó la variable motivación laboral al igual que en el presente trabajo, lo cual nos ayudó a entender un poco más a cerca de esta variable, con lo cual pudimos dar aportes a nuestra investigación.

2.1.3. Antecedentes locales

Blas y Ortiz,(2019). Su trabajo de investigación fue: Fatiga y Motivación Laboral en un grupo de trabajadores de una empresa en Lima Metropolitana. El objetivo de la investigación fue, analizar la relación entre fatiga laboral y la motivación de los trabajadores e indagar si la relación entre fatiga y motivación varía según variables demográficas. En este estudio se utilizó el diseño correlacional simple. El instrumento que se utilizó fue, Escala de Motivación Laboral (R-MAWS) (Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin & Malorni, 2010), la cual se empleó en una población de 70 trabajadores. Según los resultados, a) En los trabajadores más jóvenes (18-22 años) se presenta una relación significativa positiva (698) entre desmotivación y fatiga física (Tabla 17). Al no poseer alguna razón para interesarle su trabajo, se presenta fatiga física. Acotando los resultados previos, pudimos rescatar con la información que nos brindó el ejecutivo, que a lo largo de este año 2018 se ha obtenido mayor frecuencia de rotación de mercaderista siendo la población más joven que se retira sin motivo alguno, b) Los trabajadores de mayor edad (38-49 años) muestran relaciones negativas significativas entre las Regulaciones Introyectada (-.627) e Identificada (-.725) con respecto a la fatiga física (Tabla 19). Así, mientras más edad se tenga, menos fatiga física vivencian al interiorizar razones para realizar sus tareas (introyecciones e identificaciones), c) Al obtener información acerca de los mercaderista, se mencionó que los trabajadores que tienen mayor permanencia dentro de la empresa son los que tienen menos porcentaje de rotación, debido a que presentan una motivación intrínseca, lo cual permite que el trabajador pueda desarrollar sus actividades bajo presión y cumplir con sus objetivos diarios que le plantea el supervisor, d) Los trabajadores que poseen estudios secundarios y

técnico completo/incompleto muestran una relación negativa significativa entre regulación introyectada y fatiga física (-,349; Tabla 20). De manera que, si les interesa no quedar mal ante los demás o sí mismo, menos fatiga física experimentarán. Se concluye que, a) El sector femenino no mostraba relaciones entre motivación y fatiga, pero los hombres si presentan una relación negativa entre regulación externa y fatiga general, b) Los trabajadores más jóvenes mostraban una relación positiva entre desmotivación y fatiga física, a comparación de aquellos con mayor edad al tener relaciones negativas entre la fatiga física y las motivaciones de tipo Introyectada e Identificada, c) Los trabajadores con menor instrucción mostraban una relación negativa entre motivación introyectada y fatiga física. El personal con mayor instrucción se caracterizaba por una relación negativa entre motivación externa y fatiga física.

Este estudio científico fue relevante porque trabajaron con una de las variables del presente estudio y en el objetivo se mencionó la relación entre la variable satisfacción laboral en semejanza a nuestro estudio, al igual que en la conclusión en donde menciona que existe relación entre las variables.

Moreno, (2017), su investigación fue: Relación entre el Clima Organizacional y La Satisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa industrial DUROPAL, la investigación tuvo como objetivo, determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa industrial Duropal S.A.C. El instrumento que se utilizó fue, para la medición del clima organizacional, se empleó el cuestionario denominado Escala de Clima Laboral CL-SPC, construida el año 2004 en Lima, Perú por la psicóloga Sonia Palma y para la medición de la satisfacción laboral, se empleó la Escala de Satisfacción Laboral SLSPC, construida en el año 2005 por la psicóloga Sonia Palma, se empleó en una población de 21 trabajadores dependientes. Según los resultados, a) la percepción que tiene los trabajadores de la dimensión autorrealización dentro de la empresa, influye positivamente en la satisfacción de estos mismos, b) una relación significativa entre la dimensión del clima organizacional Involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Industrial Duropal S.A.C. , debido a que se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0.213$ y un $p\text{-valor}=0.353$, superior al nivel de

significancia de 0.1 ($p > 0.1$) existe suficiente evidencia estadística para confirmar que no existe relación significativa entre la dimensión Involucramiento laboral y la satisfacción laboral, c) existe relación significativa entre la dimensión del clima organizacional supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa industrial Duropal S.A.C., d) existe relación significativa entre la dimensión del clima organizacional condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Duropal S.A.C. Se concluye que, a) la existencia de una correlación significativa y positiva entre ambas variables corrobora las teorías presentadas por diversos autores como Friedlander y Margulies; Payne y Pheysey; Heliriegel y Slocum, Jakofsky, b) se confirma que a medida que se mejora la dimensión autorrealización en la empresa Industrial Duropal S.A.C., mayor será la satisfacción de los trabajadores, c) se ha determinado que no existe una correlación significativa entre involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Duropal S.A.C., d) se ha determinado la existencia de una correlación significativa y positiva entre la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa industrial Duropal S.A.C., e) se ha determinado la existencia de una correlación significativa y positiva entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa industrial Duropal S.A.C. , f) se ha determinado la existencia de una correlación significativa y positiva entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Industrial Duropal S.A.C.

Este estudio científico fue relevante porque se trabajó con una de las variables de nuestra investigación y en las conclusiones se menciona que existe correlaciones positivas entre sus variables al igual que en este estudio.

Arango,(2018), su trabajo de investigación fue: Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Mi Banco, agencia Lima Este, Lima, 2018, el cual tiene como objetivo, demostrar si la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de Mi Banco, agencia Lima Este, Lima 2018, en este estudio se usó el diseño cuantitativo. El instrumento que se empleo fue, la encuesta, el cual ayudará para conseguir la información al detalle de lo que se necesitará saber sobre la realidad problemática y sus dimensiones, esta encuesta se aplicará de una manera reservada a los 102 trabajadores de Mi

Banco de la agencia de Lima Este. Según los resultados, a) el 6% está totalmente de acuerdo que la empresa no es justa respecto a la distribución de los beneficios, mientras que el 20% está de acuerdo, igualmente el 58% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado el 15% de la muestra está en desacuerdo y el 1% está en totalmente en desacuerdo; b) 0% está totalmente de acuerdo que la supervisión de las labores realizadas por los jefes ayuda a mejorar, mientras que el 51% está de acuerdo, igualmente el 37% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado 10 % de la muestra está en desacuerdo y el 2% está en totalmente en desacuerdo; c) el 1% está totalmente de acuerdo que la empresa se interesa por contar con medidas de seguridad para los trabajadores, mientras que el 43% está de acuerdo, igualmente el 44% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, por el otro lado 9% de la muestra está en desacuerdo y el 2% está totalmente en desacuerdo; d) el 6% está totalmente de acuerdo con los años de experiencia ayuda para delegar frecuentemente responsabilidad al personal, mientras que el 35% está de acuerdo, igualmente el 42% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro la 16% de la muestra está en desacuerdo y el 1% está en totalmente en desacuerdo; e) el 5% está totalmente de acuerdo que exista cultura organizacional en la empresa asignando tareas según el cargo que ocupas, mientras que el 33% está de acuerdo, igualmente el 46% ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado 15% de la muestra está en desacuerdo y el 1% está en totalmente en desacuerdo; f) el 1% está totalmente de acuerdo al programa de incentivos reconoce los logros obtenidos, mientras que el 33% está de acuerdo, igualmente el 46% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado 19% de la muestra está en desacuerdo y el 1% está en totalmente en desacuerdo. Se concluye que, a) La motivación influye positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Mi Banco, agencia Lima Este, Lima 2018, lo cual implica que la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de Mi Banco, agencia Lima Este; b) Se ha demostrado que las condiciones de trabajo influyen óptimamente en el desempeño laboral de los trabajadores de Mi Banco agencia Lima Este, 2018, lo cual implica que las condiciones de trabajo influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de Mi Banco, agencia Lima Este; c) Se ha demostrado que los factores motivacionales influyen positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de Mi Banco agencia Lima Este, Lima

2018, lo cual acarrea que los factores motivacionales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de Mi Banco, agencia Lima Este; d) Se ha demostrado que los reconocimientos influyen positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de Mi Banco agencia Lima Este, Lima 2018, lo cual implica que los reconocimientos influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de Mi Banco, agencia Lima Este.

La investigación fue relevante porque se utilizó una de las variables del presente estudio y también la cantidad de la población utilizada fue semejante.

Solf (2006). Su trabajo de investigación fue: Motivación intrínseca laboral y su relación con las variables de personalidad orientación a la Meta y Tesón, el cual tiene como objetivo analizar la relación de la motivación con las variables Meta y Tesón. Los instrumentos que se empleó fueron, motivación intrínseca laboral. - La medición de la Motivación Intrínseca Laboral se efectuó en base a la escala de Hackman y Oldham incluida en su Job Diagnostic Survey (1980) y Tesón. - Para medir esta variable se consideró la escala de Tesón que es una de las cinco dimensiones que forman parte del cuestionario Big Five de Caprara et al. (1995), el cual a su vez es una adaptación del italiano al castellano por la editora española TEA. La población considerada fue una empresa textil ubicada en la ciudad de Lima. La muestra utilizada corresponde a 228 sujetos, que es el 73,55% de la población total de la empresa, e incluía personal perteneciente a los 60 cargos existentes en la organización. Según los resultados, a) según la investigación sobre la relación entre motivación intrínseca y orientación a la meta, se ha demostrado que se encontraba una mejor relación cuando se consideraban determinadas variables moderadoras, tal como Motivación de Logro (Harackiewicz & Elliot, 1993), grado de dificultad de la tarea (Steele-Jhonson et al., 2000), estímulo del contexto (Harackiewicz & Elliot, 1993), el potencial motivador del puesto (Solf, 2004). En el presente estudio, si bien el nivel de la relación es mediano ($r=0.43$), aún sorprende, por el hecho de que se ha obtenido dicho nivel a pesar de no considerar ninguna variable moderadora en su análisis, b) Desde un punto de vista teórico la relación encontrada entre motivación intrínseca Laboral y OM-Aprendizaje permite sugerir reemplazar en el modelo motivacional de Hackman & Oldham (1980) la variable Necesidad de Crecimiento por la OM-

Aprendizaje. Esto permitirá actualizar el modelo y ubicarlos dentro de los actuales enfoques del Aprendizaje Organizacional y Grupal (Alcover & Gil, 2002), c) La OM-Aprendizaje está relacionada positivamente con la Motivación Intrínseca Laboral y Tesón, lo cual nos permitiría esperar que habría una relación entre Motivación y Tesón en el caso de presentarse una alta OM-Aprendizaje, sucediendo lo contrario de existir baja OM-Aprendizaje; d) Un resultado que va más allá de motivación y Tesón ya analizado es la relación entre los dos tipos de OMG-Desempeño con los dos sub factores de Tesón. Así, los sujetos con OM-Desempeño- Evitación presentan una relación negativa con Perseverancia ($r = -0.42$); esto es, que a mayor Evitación presentarán menos Perseverancia. Mientras que no hay relación entre OM-Desempeño-Aproximación y Perseverancia; e) La relación encontrada entre Motivación Intrínseca y OM-Aprendizaje puede servir en el proceso de evaluación psicológico en el ámbito laboral, como podría ser en el caso de selección de personal, donde un probable indicador de la presencia de OM-Aprendizaje en el evaluado sería el nivel de variabilidad de su estado de ánimo en función de la calidad auto percibida de su desempeño laboral. Se concluye que, a) Sería de utilidad en el ámbito de la capacitación del personal, para facilitar la designación del personal para que siga cursos que tengan como requisito determinados niveles de OM-Aprendizaje; b) Se podría considerar en los programas de consejería o coaching orientados a lograr que los trabajadores tengan una mejor comprensión de sí mismos y de su conducta, utilizándose para ello la retroinformación dentro de los parámetros de la Orientación de Meta y Motivación Intrínseca.

La investigación fue significativa porque se trabajó con una de las variables de estudio y se empleó para dicha variable el instrumento empleado en el presente trabajo.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Motivación

Robbins (2009), sostiene que la motivación representa la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual.

Espada (2002) afirma que:

La motivación es un factor emocional básico para el ser humano y para cualquier profesional, estar motivado significa realizar las tareas cotidianas sin apatía y sin un sobreesfuerzo adicional; aunque para unos el trabajo o las actividades de todo orden pueden representar una carga, para otros es un acicate, un revulsivo y a veces una liberación. Muchos seres humanos encuentran en el trabajo un refugio a sus frustraciones personales y profesionales, y se auto motivan en su trabajo por ser la única forma de alcanzar la autoestima y el reconocimiento profesional y social.

Chiavenato (2009), manifiesta que es una fuerza interna que surge a partir de una necesidad que también es interna, la cual origina o impulsa al organismo a que se ejecute una actividad además de que guía y mantiene la conducta hasta lograr el objetivo.

La motivación es un sentimiento muy importante dentro de las actividades que realiza un colaborador, esto porque de ello dependerá el buen desempeño que éste produzca. El sentirse motivado con ganas de querer hacer las cosas influye directamente con lo que produce y no sólo eso, sino que influye también en el crecimiento personal. Es el impulso que tiene una persona para dirigir su comportamiento hacia un objetivo.

2.2.1. Tipos de motivación

La motivación cuenta con dos tipos, la primera de ellas está referida a aquello que realizamos por simple placer o necesidad de realizarlo y la segunda está referida a aquello que recibimos al realizar una determinada actividad.

2.2.1.1. La motivación intrínseca.

Es aquella que trae, pone, ejecuta, activa el individuo por sí mismo cuando lo desea, para aquello que le apetece. Es, por tanto, una motivación que lleva consigo, no depende del exterior y la pone en marcha cuando la considera oportuno (Reeve, 1994).

2.2.1.2. La motivación extrínseca.

Por su lugar de proveniencia, externo, es aquella provocada desde afuera del individuo, por otras personas o por el ambiente; es decir, depende del exterior, de que se cumplan una serie de condiciones ambientales o haya alguien dispuesto y capacitado para generar esa motivación (Reeve, 1994).

2.2.2. Motivación laboral

La motivación laboral es el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades. Es decir, es el impulso de satisfacer las necesidades que se haya presente en el empleado en la autorrealización, mejores condiciones laborales y satisfacción de necesidades personales, vienen a ser el detonante que producirá la reacción en el empleado a fin de lograr esa máxima sensación de confort que produce la realización o cristalización de la meta planteada (Peña, 2017).

La motivación laboral y satisfacción laboral serán fundamentales dentro de una organización, puesto que, al encontrarse estas presentes y en un nivel adecuado la productividad se incrementará. Esto es algo que todas las empresas requieren y que por lo tanto es parte fundamental de las políticas empresariales.

2.2.3. Teorías de la motivación

2.2.3.1. Teoría de la jerarquía de las necesidades.

La naturaleza más elevada del hombre descansa en su naturaleza interior: necesita dicha parte como base, pues sin ella no podría sostenerse. Esto significa que, para la masa humana, la naturaleza más alta del hombre es inconcebible sin una naturaleza inferior satisfecha que haga las veces de base (Maslow, 1948).

Esta teoría fue planteada por Maslow quien indica que las necesidades posteriores son (Arbaiza, 2010):

- **Fisiológicas:** Dentro de esta jerarquía se encuentran las necesidades básicas que toda persona posee, como son: alimentación, vivienda, vestido, etc., las mismas que son necesarias para que una persona pueda tener un estilo de vida normal. Para que ello se pueda obtener, las personas deben tener un ingreso proveniente en su mayoría de una actividad laboral, es así que, podríamos decir que estas necesidades serán cubiertas con los salarios.
- **Seguridad:** Esta categoría está referida a que las personas necesitan tener un lugar de trabajo seguro; y no solo hablamos de integridad, sino también de una permanencia laboral que permita mediante los salarios, poder satisfacer las necesidades de primer orden. Aquí nos estaremos refiriendo a la estabilidad laboral.
- **Sociales:** En esta categoría, nos referimos a que las personas necesitan pertenecer a un entorno, sentirse parte de él de manera positiva. Cuando hablamos de entorno, no solo nos referimos al familiar o personal, sino también al laboral, es así, que esta necesidad dentro del ámbito laboral -que es materia de nuestro trabajo, se verá reflejada en la interrelación, la misma que generará los equipos de trabajo.
- **Estima:** Dentro de esta categoría, podemos observar que las personas necesitan sentirse reconocidas por el trabajo que desempeñan, sienten

esa necesidad de hacer bien las cosas y de tener un reconocimiento por ello. Aquí estamos hablando de lo referente a la retribución.

- **Auto realización:** Esta categoría, está referida a que las personas necesitan reinventarse cada día, mejorar sus aptitudes y capacidades, esto, con la finalidad de obtener mejores puestos de trabajo y no solo eso, sino también de sentirse bien consigo mismo y lograr las metas personales.

Esta teoría está dividida en cinco necesidades mediante un orden jerárquico ascendente, en donde las necesidades de auto realización se encuentran en el nivel más alto, mientras que las necesidades fisiológicas se encuentran en el nivel más bajo. Cada necesidad aparece en la medida en que la anterior se encuentre satisfecha.

2.2.3.2. Teoría de la higiene – motivación.

Esta teoría demostró que la presencia de ciertos factores está asociada con la satisfacción laboral, y la ausencia de otros con la insatisfacción laboral. Los factores presentes, son denominados factores motivadores o satisfactores, los cuales son intrínsecos al trabajo (logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad). Por otro lado, los factores ausentes, fueron denominados higiénicos o insatisfactores y son extrínsecos al trabajo (política de la organización), calidad de supervisión relaciones con los compañeros, supervisores y subordinados, salarios, seguridad en el empleo condiciones de trabajo y posición social) (Herzberg, 1968)

Este tipo de factores está fuera del dominio de los colaboradores, porque se refiere a aquello que los rodea. Y cuando estos están ausentes, contribuyen a que el empleado no logre satisfacción. Pero a su vez, cuando estos factores están presentes no generan ningún tipo de motivación en el empleado, ya que solo aportan para que se pueda eliminar la insatisfacción.

2.2.3.3. Teoría de las necesidades adquiridas

La motivación de un individuo puede deberse a la búsqueda de satisfacción de tres necesidades dominantes, la necesidad de logro, poder y de afiliación (McClelland, 1961).

Fue planteada por McClelland estima que estas necesidades se obtienen de la cultura en la que el individuo se desarrolla y el ámbito que la rodea. Es así que estas son aprendidas, por ello la conducta es retribuida (Arbaiza, 2010).

- **Necesidad de logro:** es una motivación personal con la finalidad de cumplir con las expectativas que cada persona se ha trazado en la vida. Al existir motivación las actividades que se realizan serán de manera eficiente y de esta manera también se cumplirá con lo establecido por la organización.
- **Necesidad de poder:** está referido a la forma en como una persona influye en otra.
- **Necesidad de afiliación:** es la necesidad que se tiene de relacionarse con los demás, es decir, relaciones interpersonales y no solo eso sino también con la finalidad de conservarlas. Además, tiene que ver con la necesidad de aceptación que tienen de las demás personas, en la búsqueda de ser reconocidos.

2.2.3.4. Teoría de X y Y de Mc Gregor.

Douglas Mc Gregor es mejor conocido por plantear dos supuestos sobre la naturaleza humana: la Teoría X y la Teoría Y. De manera muy simple, la Teoría X es una visión negativa de las personas, la cual asume que los trabajadores tienen pocas ambiciones, les disgusta su empleo, quieren evitar las responsabilidades y necesitan ser controlados de cerca para trabajar efectivamente. La Teoría Y es una visión positiva que supone que los empleados disfrutan el trabajo, buscan y aceptan las responsabilidades y utilizan su autodirección. Mc Gregor creía que los supuestos de la Teoría Y debían guiar la práctica gerencial y proponía que la participación en la toma de decisiones los trabajos de responsabilidad y desafíos, así como

las buenas relaciones en el grupo maximizarían la motivación de los empleados. Desafortunadamente, no hay pruebas que confirmen que alguno de los conjuntos de supuestos sea válido o que ser un gerente de la Teoría Y sea la única manera de motivar a los empleados (Robbins & Coulter, Administración, 2010).

2.2.3.5. Teoría de las expectativas:

El psicólogo Víctor H. Vroom, sostuvo que la gente se sentirá motivada a realizar cosas a favor del cumplimiento de una meta si está convencida del valor de esta y si comprueba que sus acciones aportarán efectivamente a alcanzarla. En cierto sentido, esta es una expresión moderna de lo que hace siglos observó Martin Lutero cuando dijo: “todo lo que se hace en el mundo, se hace con esperanza” (Koontz, 1999).

En términos del propio Vroom, su teoría podría formularse de la siguiente manera:

Fuerza = valencia por expectativa.

Donde fuerza es la intensidad de la motivación de una persona, valencia es la intensidad de la preferencia del individuo por un resultado y expectativa la probabilidad de que cierta acción en particular conduzca el resultado deseado. Cuando una persona se muestra apático ante el cumplimiento de cierta meta, ocurre una valencia de cero; la valencia es negativa cuando la persona preferiría no alcanzar la meta. En ambos casos, el resultado sería por su puesto, ausencia de motivación. De igual forma, una persona carecería de motivación para cumplir una meta si su expectativa fuera de cero o negativa.

Así, la fuerza necesaria para hacer algo dependerá tanto de la valencia como de la expectativa. Además, la motivación para llevar a cabo cierta acción podría estar determinada también por el deseo de conseguir algo más. Una persona, por ejemplo, podría estar dispuesta a trabajar intensamente para obtener un producto por el cual recibirá una valencia bajo la forma de pago. O bien, un administrador podría estar dispuesto a trabajar intensamente para cumplir las metas de comercialización o

producción de la compañía a fin de obtener como valencia un ascenso o un pago (Koontz, 1999).

2.2.3.6. Teoría ERC de Alderfer.

Alderfer fundamenta sus investigaciones en el modelo de Maslow y plantea tres motivaciones básicas de la siguiente forma: motivaciones de existencia: conciernen a las necesidades fisiológicas y de seguridad; motivación de relación: conciernen a las interacciones sociales con otros, apoyo emocional, reconocimiento y sentido de pertenencia al grupo; y motivación de crecimiento: se concentra en el desarrollo y crecimiento personal (Robbins S. , 2005).

2.2.3.7. Teoría de la fijación de metas.

Las metas orientan eficazmente a los trabajadores en direcciones aceptables. Además, la consecución de metas es reconfortante y ayuda a satisfacer el impulso de logro y las necesidades de estima y autorrealización. También se estimulan las necesidades de crecimiento ya que la obtención de metas con frecuencia lleva a los individuos a fijar metas más altas para el futuro (Davis & Newstrom, 2008).

El ejercicio de una actividad es mayor cuando existen metas fijas. Esta teoría cuenta con cuatro elementos: aceptación de la meta, la cual está referida a que las metas no solo deben ser propuestas, sino también aceptadas. Los directivos tienen que explicar las metas y la necesidad que tienen de cumplirla. La especificidad, está referido a que las metas tienen que ser claras. Reto, está referido a que si las metas son complicadas de alcanzar, el impulso que tendrá el colaborador por lograrla será mayor, claro está que la meta debe ser alcanzable en base a las experiencias, capacidades y los recursos brindados. La retroalimentación, al tener una meta fija, clara, de recopilar la información necesaria para lograrla, es indispensable que sepan el progreso de su trabajo, de lo contrario no conocerán si lo que hacen tendrá o no éxito.

2.2.2. Satisfacción laboral

Actualmente dentro del campo organizacional, se habla de forma recurrente de la satisfacción laboral y en cómo se relaciona con lo que produce el factor humano, esto, debido a que es importante, que los colaboradores puedan tener las condiciones necesarias para cumplir de manera eficiente con la labor encomendada.

Solía entenderse que el hecho de firmar el contrato con una empresa, generaba de manera automática un compromiso con esta, es decir, era algo mecanizado, lo cual tal vez, hacía ver al trabajador como un objeto generador de producción, sin tener en cuenta, que este tiene motivaciones, aptitudes, habilidades, ganas de satisfacerse así mismo, etc., más allá de solo generar trabajo para la mejora de una empresa.

Palma (1999) define que:

La satisfacción laboral como la actitud del trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea, y el desempeño de tareas. Asimismo, tiene relación con el desempeño; “un trabajador feliz es un trabajador productivo”. Mientras el empleado se encuentra motivado y contento con las actividades que realiza y con el ambiente laboral, pondrá mayor tesón en sus actividades y obtendrá mejores resultados.

La satisfacción laboral es una actitud hacia el trabajo, que es definida como el estado emocional positivo o placentero que surge de la evaluación del trabajo o experiencia laboral de una persona (Locke, 1976).

2.2.2.1. Modelos teóricos que explican la satisfacción laboral

Ardouin, Domsch y Cascorbi (2000), mencionan que se han presentado teorías sobre la satisfacción en el trabajo, las cuales se pueden agrupar en tres grandes enfoques:

- 1) Un primer enfoque, basado en el modelo de las expectativas, plantea que la satisfacción en el trabajo está en función de las diferencias percibidas por el individuo entre lo que él cree debe darle el trabajo y lo que realmente obtiene como producto o gratificación.
- 2) Un segundo enfoque teórico, plantea que la satisfacción en el trabajo es producto de la comparación entre los aportes que hace el individuo al trabajo y el producto y resultado obtenido. Esta misma tendencia llamada equidad plantea que esta satisfacción o insatisfacción es un concepto relativo, y depende de las comparaciones que haga el individuo en términos de aporte y los resultados obtenidos por otros individuos por su medio de trabajo o marco de referencia.
- 3) Por último, la teoría de los dos factores plantea que existen dos tipos de factores motivacionales, un primer grupo, extrínsecos al trabajo mismo, denominados de higiene o mantención entre los que podrían enumerarse: El tipo de supervisión, las remuneraciones, las relaciones humanas y las condiciones físicas de trabajo; y un segundo grupo, intrínsecos al trabajo, denominados “motivadores”, entre los que se distinguen: posibilidades de logro personal, promoción, reconocimiento y trabajo interesante. Los primeros son factores que producen efectos negativos en el trabajo sino son satisfechos, pero su satisfacción no asegura que el trabajador modifique su comportamiento. En cambio, los segundos son factores cuya satisfacción si motivan a trabajar para desplegar un mayor esfuerzo.

2.2.2.2. Tendencias generales de la satisfacción laboral

Flórez (1992):

Hay ciertas variables que presentan una correlación positiva con la satisfacción: la edad, los años de experiencia, el nivel ocupacional y el nivel de la empresa. La edad aparece como un componente de la satisfacción laboral, pues cuando la persona es joven e ingresa a la vida laboral, ve a su trabajo como algo nuevo e interesante, lo cual produce un buen desempeño, y en consecuencia un alto nivel de satisfacción. Generalmente,

a partir de los 30 años la persona puede lograr tareas más ricas y obtener un mejor desempeño y satisfacción, pero a medida que avanza la edad el trabajo se vuelve más habitual y las exigencias mayores, con lo cual decrece el desempeño y el nivel de satisfacción.

Existen tendencias que influirán al momento de medir el nivel de satisfacción, las mismas que serán indispensables al momento de medir el nivel de satisfacción.

Hacia los 60 años, la persona tiende a experimentar un declive de sus capacidades, lo cual produce un menor esfuerzo al ejecutar el trabajo, su rendimiento cae y la satisfacción es baja. De igual manera sucede con la experiencia dentro de la empresa, al principio todo es nuevo y las exigencias son leves. Conforme pasa el tiempo disminuye la motivación por el desempeño y la satisfacción laboral. Muchos optan por cambiarse de empleo cuando el trabajo se vuelve rutinario. En cuanto al nivel ocupacional de la persona, los empleados menos tecnificados tienden a lograr pobres niveles de satisfacción. Probablemente, esto se deba a la asociación del nivel ocupacional con el dinero percibido, de acuerdo al grado de calificación. Por último, la relación de la Satisfacción Laboral con el nivel que la persona ocupa dentro de la organización es similar a la que existe con el nivel ocupacional. Si bien la paga puede causar esta relación, existen otros factores que intervienen (Flórez, 1992).

2.2.2.3. Medición de la satisfacción laboral

Para los autores Robbins y Judge (2013):

La satisfacción laboral de un trabajador, es un sentimiento positivo que éste siente hacia un puesto de trabajo que ha logrado obtener por mérito propio. Por otro lado, ellos consideran que, para un buen cumplimiento de las funciones de los puestos de trabajo, se requiere de una interacción entre compañeros de trabajo y jefes; que exista el respeto, el cumplimiento de estándares de desempeño.

Es por estas razones que los autores Robbins y Judge (2013) consideran que existen dos métodos populares para medir la satisfacción laboral:

- 1) La puntuación general única que consiste en la respuesta a una pregunta como la siguiente: “considerando todas las circunstancias, ¿Qué tan satisfecho está usted con su trabajo?”. Los sujetos encierran en un círculo un número entre 1 y 5, el cual corresponde a respuestas que van de “muy satisfecho” a “muy insatisfecho”.
- 2) El segundo enfoque, la suma de facetas del puesto de trabajo, es más complejo e identifica a los elementos fundamentales de un puesto de trabajo, como la naturaleza del trabajo, la supervisión, el salario actual, las oportunidades de desarrollo y las relaciones con los colegas. El trabajador califica tales factores en una escala estandarizada y luego, los investigadores suman las puntuaciones para obtener la calificación general de satisfacción laboral.

La medición en función a estos métodos populares, los autores Robbins y Judge (2013) formulan la siguiente interrogante ¿alguno de los enfoques anteriores es superior al otro?. La intuición diría que con la suma de las respuestas a los factores al puesto de trabajo se obtendría una evaluación más educada de la satisfacción laboral. Sin embargo, las investigaciones no sustentan dicha suposición intuitiva. Se trata de una de las situaciones extrañas donde la sencillez parece funcionar tan bien como la complejidad, de modo que en esencia el primer método es tan válido como el segundo. La mejor explicación es que el concepto de satisfacción laboral es tan amplio, que una sola pregunta capta su esencia. Además, es probable que la suma de facetas del puesto deje afuera algunos datos importantes. Ambos métodos son útiles. El método de la calificación general única no consume mucho tiempo, permitiendo así que se realicen otras tareas; en tanto que la suma de facetas del puesto revela a los gerentes donde existen problemas y les permite resolverlos con mayor rapidez y precisión.

2.3. Definición de términos básicos

Motivación laboral:

Es el resultado de la intervención del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsan e incentiven al empleado a lograr un objetivo. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades. Es decir, es el impulso de satisfacer las necesidades que se haya presente en el empleado, en la autorrealización, mejores condiciones laborales y satisfacción de necesidades personales, vienen a ser el detonante que producirá la reacción en el empleado a fin de lograr esa máxima sensación de confort que produce la realización o cristalización de la meta planteada. (Peña, 2017).

Desmotivación:

Hace referencia a la ausencia de motivación hacia una actividad o tarea (Gagné, y otros, 2012).

Regulación externa:

Se refiere a realizar una actividad realizada con el objetivo de recibir una recompensa o evitar un castigo (Gagné, y otros, 2012).

Regulación introyectada:

Hace referencia a comprometerse a realizar una acción para evadir sentimientos de culpa por no cumplir con lo no requerido por otros (Gagné, y otros, 2012).

Regulación identificada:

Se refiere a realizar una actividad porque la persona se identifica con su valor o significado y porque la considera importante (Gagné, y otros, 2012).

Motivación intrínseca:

Se define como el acto de realizar una actividad por sí misma, porque es interesante y agradable (Gagné, y otros, 2012).

Satisfacción laboral:

La satisfacción laboral es una actitud hacia el trabajo, y que es definida como el estado emocional positivo o placentero que surge de la evaluación de trabajo o experiencia laboral de una persona (Locke, 1976). Es la actitud favorable o positiva con la que los colaboradores perciben su trabajo. Para que se perciba de manera positiva, se requiere de varios factores; clima laboral, ambientes adecuados de trabajo, herramientas necesarias de productividad, interacción con compañeros y directivos, incentivos, capacitaciones, etc.

Condiciones de trabajo:

Las condiciones laborales influyen bastante en la satisfacción de trabajador, pues buscan realizar sus actividades en un lugar con oportunidades, en un lugar donde sienta libertad para expresar sus ideas, pensamientos y conocimientos (Robbins S. , Administración , 2005).

Remuneraciones y beneficios laborales:

Grado de conformidad respecto al incentivo económico y beneficios laborales que se obtienen por realizar actividades en el trabajo (Ruíz, Zavaleta, & Ruíz, 2017).

Supervisión:

Grado en que los superiores orientan, apoyan controlan y motivan a sus subordinados a la realización del trabajo diario (Ruíz, Zavaleta, & Ruíz, 2017).

Relaciones humanas:

Grado en que se fomenta las buenas relaciones y se establecen vínculos de amistad y confianza entre colaboradores (Ruíz, Zavaleta, & Ruíz, 2017).

Desarrollo:

Grado en que se brindan posibilidades al trabajador para ascender y recibir capacitaciones para desempeñar el trabajo eficientemente (Ruíz, Zavaleta, & Ruíz, 2017).

Comunicación:

Grado en que se transmite información y se mantiene comunicación adecuada entre colaboradores al interior de la organización sobre aspectos relacionados al trabajo (Ruíz, Zavaleta, & Ruíz, 2017).

Puesto de trabajo:

Valorización que tiene el trabajador respecto a la labor que realiza diariamente en la organización (Ruíz, Zavaleta, & Ruíz, 2017).

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

H1: Existe relación entre la motivación laboral y satisfacción laboral en trabajadores de empresa privada Chancay. Lima, 2019.

Ho: No existe relación entre la motivación laboral y satisfacción laboral en trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

3.1.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión condiciones de trabajo en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

Ho: No existe relación entre la motivación laboral y la dimensión condiciones de trabajo en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión remuneración y beneficios laborales en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

Ho: No Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión remuneración y beneficios laborales en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

Hipótesis específica 3

H1: Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión supervisión en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

Ho: No Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión supervisión en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

Hipótesis específica 4

H1: Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión relaciones humanas en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

Ho: No Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión relaciones humanas en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

Hipótesis específica 5

H1: Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión desarrollo en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

Ho: No Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión desarrollo en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

Hipótesis específica 6

H1: Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión comunicación en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

Ho: No Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión comunicación en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

Hipótesis específica 7

H1: Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión puesto de trabajo en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

Ho: No Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión puesto de trabajo en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual

3.2.1.1. Variable 1: motivación laboral

Es el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio, a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades. Es decir, es el impulso de satisfacer las necesidades que están presentes en el empleado como su autorrealización, mejores condiciones laborales y satisfacción de necesidades personales, vienen a ser el detonante que producirá la reacción en el empleado a fin lograr esa máxima sensación de confort que produce la realización o cristalización de la meta planteada (Peña, 2017).

3.2.1.2. Variable 2: satisfacción laboral

La satisfacción laboral es una actitud hacia en trabajo, que es definida como el estado emocional positivo y placentero que surge de la evaluación del trabajo o experiencia laboral de una persona (Locke, 1976).

3.2.2. Definición operacional

3.2.2.1. Variable 1: motivación laboral

Motivación laboral es la variable 1 que fue medida con la Escala de Motivación Laboral (R-MAWS) elaborada por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni en el año 2010; y adaptada al español por Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier-Braud, Van Den Broeck, Martin-Albo y Núñez (2012) y considera las siguientes dimensiones:

- Desmotivación
- Regulación externa
- Regulación introyectada
- Regulación identificada
- Motivación intrínseca

3.2.2.2. Variable 2: satisfacción laboral

Satisfacción laboral es la variable 2, que fue medida con la Escala de Satisfacción Laboral – SL –ARG (2013) y fue adaptada por Alex Ruíz Gómez y Lic. María Zavaleta Flores y considera las siguientes dimensiones:

- Condiciones de trabajo
- Remuneraciones y beneficios laborales
- Supervisión
- Relaciones humanas
- Desarrollo
- Comunicación
- Puesto de trabajo

3.3. Tipo y nivel de investigación

3.3.1. Tipo de investigación

En la presente investigación se consideró el tipo de investigación aplicada.

Tamayo (2003), señala que la forma de investigación aplicada se le denomina también activa o dinámica, se encuentra íntimamente ligada a la pura ya que depende de sus descubrimientos y aportes teóricos; es el estudio o aplicación de la investigación a problemas concretos.

3.3.2. Nivel de investigación

En la presente investigación se consideró el diseño correlacional.

Carrasco (2005). Menciona que de acuerdo con la naturaleza de la investigación define que los estudios correlacionales permiten al investigador poder analizar y estudiar la relación que tiene la variable independiente con la variable dependiente, con la finalidad de poder conocer la influencia o ausencia que existe entre las mismas.

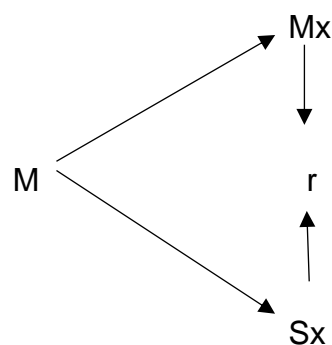
3.4. Diseño de la investigación

El diseño de nuestra investigación es no experimental de corte transversal.

La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es una investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la Investigación, 2014).

Los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la Investigación, 2003).

El diagrama de tipo de estudio es el siguiente:



Donde:

M: Trabajadores de empresa privada en Chancay.

Mx: Motivación laboral

r: Coeficiente de correlación

Sx: Satisfacción Laboral

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que deben cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación. (Tamayo, 2003)

La población objetiva de trabajadores de la empresa privada en Chancay. Lima, 2019, la que consta de 95 personas del área estibado de aves beneficiadas.

Esta área se encarga del recojo de las aves en las granjas y posterior llenado de ellas en jabs, para luego ser transportadas mediante tráileres a la planta de beneficio de la empresa San Fernando, en la ciudad de Huaral.

3.5.2. Muestra:

Muestreo no probabilístico.

Un subgrupo de la población en que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la Investigación, 2003).

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variable	Técnica	Instrumento
Variable 1: Motivación laboral	Cuestionario	Escala de Motivación Laboral; fue aplicada a 95 trabajadores del área estibado de aves beneficiadas. Se realizó en las instalaciones de la empresa privada de Chancay, respetando los horarios laborales, para lo cual se accedió a realizarlo en un horario que no interfirió con el mismo. El procedimiento, que permitió evaluar el nivel de motivación laboral, se realizó en un tiempo estimado de 20 minutos, constando con 5 dimensiones y 19 ítems; con las opciones de: “totalmente de acuerdo”, “en desacuerdo”, “levemente de acuerdo”, “de acuerdo” y “totalmente en desacuerdo”. La calificación fue entre 1 y 7 puntos.
Variable 2: Satisfacción laboral	Cuestionario	Test de Satisfacción Laboral; fue aplicada a 95 trabajadores del área estibado de aves beneficiadas. Se realizó en las instalaciones de la empresa privada de Chancay, respetando los horarios laborales, para lo cual se accedió a realizarlo en un horario que no interfirió con el mismo. El procedimiento de dicho instrumento que nos permitió evaluar la actitud del trabajador hacia su lugar de trabajo, se realizó en un tiempo estimado de 25 minutos. Estuvo constituida por 43 ítems con las opciones de: “totalmente de acuerdo”, “de acuerdo”, “indiferente”, “en desacuerdo” y “totalmente en desacuerdo”. La calificación fue entre 1 y 5 puntos.

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

En el presente trabajo de investigación se utilizó la técnica cuantitativa.

El enfoque cuantitativo considera que el conocimiento debe ser objetivo y que este se genera a través de un proceso deductivo en el que, a través de la medición numérica y el análisis estadístico inferencial, se prueban hipótesis previamente formuladas. Esta técnica se asocia con las prácticas y normas de las ciencias naturales y del positivismo. Esta técnica basa su investigación en casos “tipo”, con la intención de obtener resultados que permitan hacer generalizaciones (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la Investigación, 2014)

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Escala de Motivación Laboral

Ficha técnica:

Nombre de instrumento original:	Escala de Motivación Laboral
Autor:	Gagné, Forest, Gilbert, Morin y Malorni
Año:	2010
Tipo de instrumento:	Escala
Adaptación:	Adaptada al español por Gagné , Forest, Vansteenkiste, Crevier - Braud, Van Den Broeck, Martin – Albo y Núñez (2012)
Significación:	El instrumento ha sido transculturalmente validada por expertos en motivación en 10 diferentes idiomas, entre ellos se encuentran el inglés, francés, holandés y español, por lo que es una herramienta que puede utilizarse en diversos países.
Población:	Trabajadores mayores de 18 años

Test de satisfacción laboral

Ficha técnica

Nombre de la prueba:	Test de Satisfacción Laboral SL-ARG
Autor:	Alex Sívori Ruíz Gómez y María Zavaleta Flores
Año:	2013
Procedencia:	Chimbote – Perú
Administración:	Individual / Colectiva.
N° de Ítems:	43.
Duración:	25 minutos aproximadamente.
Calificación:	De 1 a 5 puntos por cada ítem.
Significación:	Nivel de Satisfacción laboral Global y específico según sus Factores: Condiciones de trabajo, Remuneración y beneficios laborables, Supervisión, Relaciones humanas, Promoción y capacitación, Comunicación y Puesto de trabajo.
Puntuación:	Calificación Manual. (Ruíz, A., s.f., p.1)

3.7. Método de análisis de datos

Para la medición de la variable motivación laboral, se utilizó la escala de motivación laboral, la prueba tiene 5 dimensiones, consta de 19 ítems, las opciones de respuestas son: “totalmente de acuerdo”, “en desacuerdo”, “levemente de acuerdo”, “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”. La calificación de esta escala varía entre 1 y 7 puntos, considerando a la opción “totalmente en desacuerdo” como puntaje 1 y “totalmente de acuerdo” como puntaje 7.

En cuanto a los niveles de confiabilidad, todas las sub escalas del instrumento presentaron un índice de confiabilidad (Alfa Cronbach) superior a .70, (regulación externa) .75, regulación introyectada 0.77, regulación identificada .88, motivación intrínseca.91) por lo que los datos pueden considerarse confiables (Gagné, y otros, 2012).

Para la medición de la variable satisfacción laboral, se utilizó el test de satisfacción laboral SL-ARG, es un instrumento diseñado con la finalidad de medir la actitud del trabajador hacia su puesto actual de trabajo. La escala de tipo Likert se puntúa desde “totalmente en desacuerdo” (1 punto) hasta un “totalmente de acuerdo” (5 puntos). Estuvo constituida por 43 ítems, distribuido en 7 factores (Ruíz, Zavaleta, & Ruíz, 2017).

3.8. Aspectos éticos

En el estudio, se consideró que los participantes tuvieran conocimiento del objetivo de la investigación, por ello, se consideraron los principios de confidencialidad y anonimato, esto es, no se solicitó nombres y apellidos de aquellos, además, los datos recogidos en el instrumento de investigación fueron de manejo exclusivo de los investigadores. La participación fue voluntaria, para tal fin se solicitó que firmaran la ficha de consentimiento informado. Todo lo anterior en concordancia con lo propuesto por el Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú, que en el capítulo III sobre el apartado de la investigación señala en dos artículos 24° y 25°. El artículo 24° plantea que “el psicólogo debe tener presente que toda investigación en seres humanos debe necesariamente, contar con el consentimiento informado de los sujetos comprendidos” (CPP, 2018, p.6). Por otra parte, el artículo 25° señala que “en todo proceso de investigación, el psicólogo debe cautelar la primacía del beneficio sobre los riesgos para los participantes y tener en consideración que, la salud psicológica de una persona prevalece sobre los intereses de la ciencia y la sociedad” (CPP, 2018, p.6). En concordancia con lo anterior, en el estudio, lo primero que se realizó fue presentar una carta a la Empresa Privada de Chancay para que autoricen el permiso a sus colaboradores para que fueran parte de la investigación, ya que la información que se recogió estaba relacionada con su ámbito laboral y personal. Luego se consultó a los colaboradores si deseaban participar de la investigación, y la aceptación se confirmó con la firma de la ficha de consentimiento informado. Asimismo, se les indicó que la información que proporcionaron a los investigadores fue utilizada sólo para el presente estudio, que fue confidencial y se reservó anónimamente los datos personales de cada uno de los participantes.

Por otro lado, se considera que la empresa Privada de Chancay, como empleador responsable y quien deberá velar por el bienestar de sus trabajadores, debe realizar sus actividades respetando y considerando las normas estipuladas en la Ley de seguridad y salud en el trabajo Ley N°29783 y todo lo estipulado en la Resolución MINSA N°312-2011. En concordancia con lo anterior es que el empleador siempre deberá tomar en cuenta sus obligaciones para con el trabajador, tal como lo señala la Ley N°29783 en su Artículo 49. Obligaciones del empleador

El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:

- a) Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.
- b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
- c) Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales.
- d) Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador. Los exámenes médicos de salida son facultativos, y podrán realizarse a solicitud del empleador o trabajador. En cualquiera de los casos, los costos de los exámenes médicos los asume el empleador. En el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral. El reglamento desarrollará, a través de las entidades competentes, los instrumentos que fueran necesarios para acotar el costo de los exámenes médicos.
- e) Garantizar que las elecciones de los representantes de los trabajadores se realicen a través de las organizaciones sindicales; y en su defecto, a través de elecciones democráticas de los trabajadores.
- f) Garantizar el real y efectivo trabajo del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, asignando los recursos necesarios.

- g) Garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, tal como se señala a continuación:
- Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración.
 - Durante el desempeño de la labor.
 - Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología.

Asimismo, el empleador deberá hacer una vigilancia de la salud de los trabajadores, así como lo menciona Resolución MINSA N°312-2011 en el punto 6.3.- VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

La vigilancia de la salud de los trabajadores es el proceso de recolección de información y análisis sistemático que abarca todas las evaluaciones necesarias para proteger la salud de los trabajadores, con el objetivo de detectar los problemas de salud relacionadas con el trabajo y controlar los factores de riesgos y prevenir los daños a la salud del trabajador, debe ser realizada por el Médico Ocupacional, bajo la responsabilidad del empleador, de acuerdo a la normatividad vigente del MTPE

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados a nivel descriptivo.

Tabla 1.
Distribución según sexo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MASCULINO	63	66,3
	FEMENINO	32	33,7
	Total	95	100,0

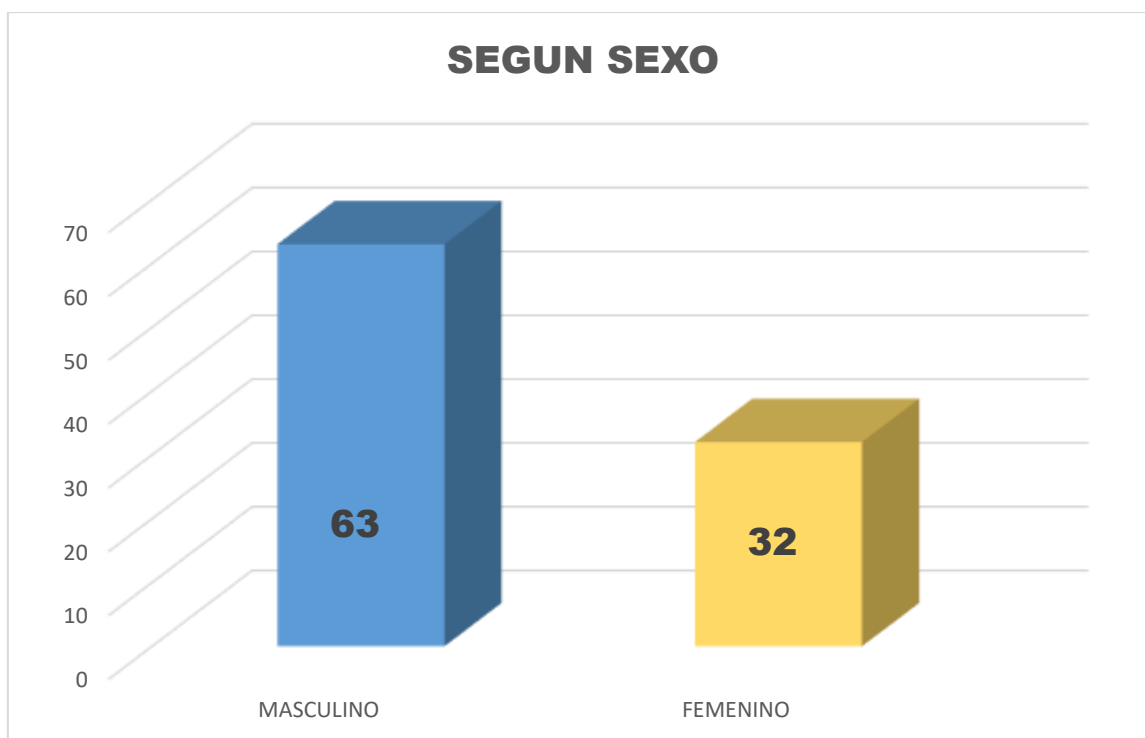


Figura 1. Distribución de sexo

En la tabla 1 y figura 1. Se observa que el 66,3% pertenecen al sexo masculino y el 33,7% de los trabajadores evaluados pertenecen al sexo femenino. Donde nos indica que existe un predominio del sexo masculino.

Tabla 2.
Distribución por edades

edad_rec

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	23 a 28 años	22	23,2	23,2	23,2
	29 a 34 años	21	22,1	22,1	45,3
	35 a 40 años	24	25,3	25,3	70,5
	41 a 46 años	24	25,3	25,3	95,8
	47 a 52 años	4	4,2	4,2	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

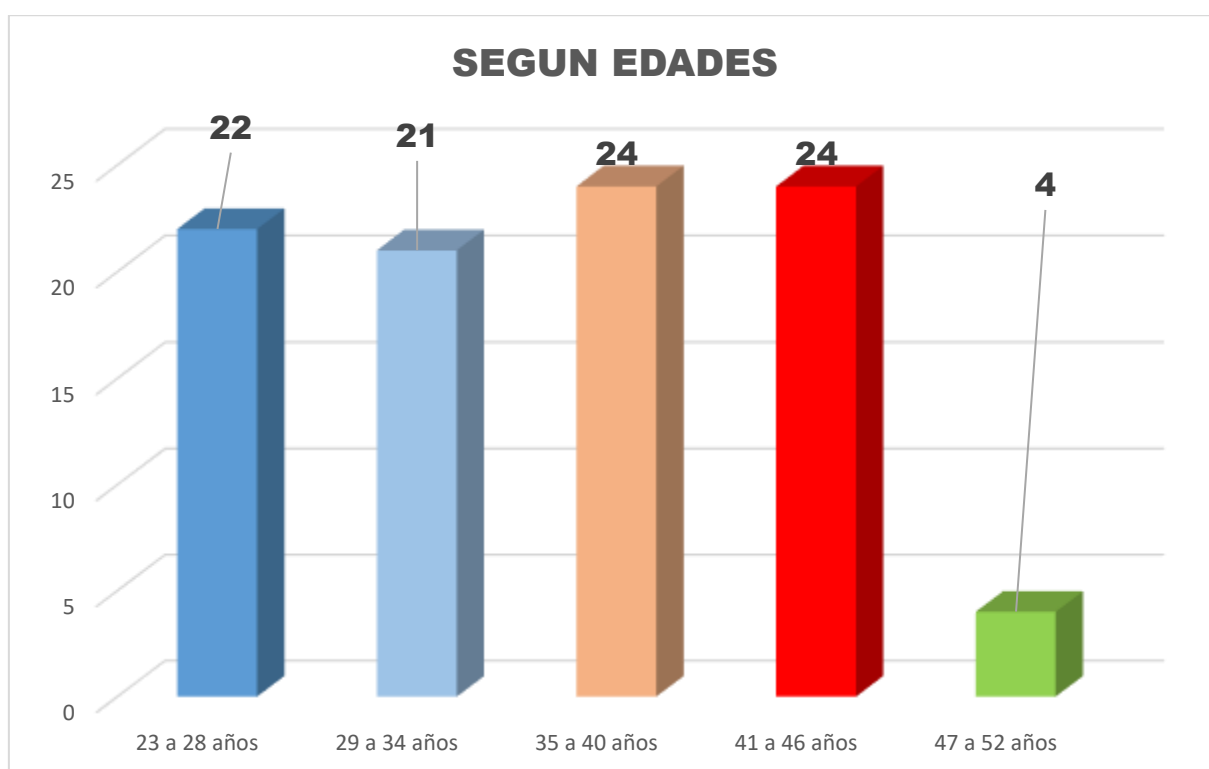


Figura 2. Distribución por edades

En la tabla 2 y figura 2. Se observa que el 25,3% los trabajadores tienen una edad de 35 a 46 años, el 23,2% tienen una edad de 23 a 28 años, el 22,1% tienen una edad de 29 a 34 años y un 4,2% tienen edades entre 47 a 52 años. Donde nos indica que existe un predominio de edades de 35 a 46 años.

4.1.1. Confiabilidad del instrumento

Tabla 3.
Satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	95	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	95	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,818	43

Scale Reliability Statistics

	McDonald's ω	Cronbach's α
scale	0.826	0.818

Note. Of the observations, 95 were used, 0 were excluded listwise, and 95 were provided.

Siendo este indicador de bueno

Tabla 4.
Motivación laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,440	19

Scale Reliability Statistics

	McDonald's ω	Cronbach's α
scale	0.562	0.440

Note. Of the observations, 95 were used, 0 were excluded listwise, and 95 were provided.

Siendo este indicador de Regular

4.1.2. Validez por juicio de expertos

Tabla 5.

Variable 1: satisfacción laboral

N°	Nombres y Apellidos	Especialidad	Coficiente de validez
1	Experto 1	Maestro en ciencias mención en Psicología	1.0
2	Experto 2	Maestro en psicología del niño y adolescente	1.0
3	Experto 3	Maestro en ciencias de la educación	1.0

Tabla 6.

Variable 2: motivación laboral

N°	Nombres y Apellidos	Especialidad	Coficiente de validez
1	Experto 1	Maestro en ciencias mención en Psicología	1.0
2	Experto 2	Maestro en psicología del niño y adolescente	1.0
3	Experto 3	Maestro en ciencias de la educación	1.0

4.2. Resultados a nivel inferencial

Se realizó el análisis inferencial con la finalidad de poder determinar que prueba estadística es adecuada para realizar la confirmación de las hipótesis planteadas de las variables satisfacción laboral y motivación laboral.

4.2.1. Pruebas de normalidad

Tabla 7.
Prueba de bondad de ajuste (Kolmogorov-Smirnov) o contraste de normalidad

Pruebas de normalidad Satisfacción Laboral						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SAT_LAB1	,367	95	,000	,717	95	,000
SAT_LAB2	,360	95	,000	,712	95	,000
SAT_LAB3	,367	95	,000	,759	95	,000
SAT_LAB4	,284	95	,000	,811	95	,000
SAT_LAB5	,317	95	,000	,801	95	,000
SAT_LAB6	,407	95	,000	,675	95	,000
SAT_LAB7	,450	95	,000	,543	95	,000
SAT_LAB8	,427	95	,000	,624	95	,000
SAT_LAB9	,304	95	,000	,805	95	,000
SAT_LAB10	,307	95	,000	,784	95	,000
SAT_LAB11	,287	95	,000	,791	95	,000
SAT_LAB12	,358	95	,000	,786	95	,000
SAT_LAB13	,437	95	,000	,642	95	,000
SAT_LAB14	,513	95	,000	,376	95	,000
SAT_LAB15	,450	95	,000	,599	95	,000
SAT_LAB16	,426	95	,000	,567	95	,000
SAT_LAB17	,321	95	,000	,783	95	,000
SAT_LAB18	,258	95	,000	,763	95	,000
SAT_LAB19	,400	95	,000	,682	95	,000
SAT_LAB20	,424	95	,000	,611	95	,000
SAT_LAB21	,367	95	,000	,723	95	,000
SAT_LAB22	,463	95	,000	,569	95	,000
SAT_LAB23	,320	95	,000	,823	95	,000
SAT_LAB24	,313	95	,000	,796	95	,000
SAT_LAB25	,346	95	,000	,668	95	,000
SAT_LAB26	,299	95	,000	,727	95	,000
SAT_LAB27	,281	95	,000	,855	95	,000
SAT_LAB28	,351	95	,000	,735	95	,000

SAT_LAB29	,429	95	,000	,654	95	,000
SAT_LAB30	,433	95	,000	,483	95	,000
SAT_LAB31	,363	95	,000	,757	95	,000
SAT_LAB32	,453	95	,000	,580	95	,000
SAT_LAB33	,395	95	,000	,681	95	,000
SAT_LAB34	,382	95	,000	,692	95	,000
SAT_LAB35	,417	95	,000	,683	95	,000
SAT_LAB36	,415	95	,000	,585	95	,000
SAT_LAB37	,318	95	,000	,775	95	,000
SAT_LAB38	,425	95	,000	,671	95	,000
SAT_LAB39	,482	95	,000	,506	95	,000
SAT_LAB40	,307	95	,000	,831	95	,000
SAT_LAB41	,495	95	,000	,384	95	,000
SAT_LAB42	,364	95	,000	,640	95	,000
SAT_LAB43	,299	95	,000	,767	95	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 8.

Prueba de bondad de ajuste (Kolmogorov-Smirnov) o contraste de normalidad.

Pruebas de normalidad motivación laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
MOT_LAB1	,348	95	,000	,636	95	,000
MOT_LAB2	,242	95	,000	,891	95	,000
MOT_LAB3	,221	95	,000	,860	95	,000
MOT_LAB4	,335	95	,000	,566	95	,000
MOT_LAB5	,363	95	,000	,667	95	,000
MOT_LAB6	,332	95	,000	,800	95	,000
MOT_LAB7	,432	95	,000	,509	95	,000
MOT_LAB8	,326	95	,000	,812	95	,000
MOT_LAB9	,202	95	,000	,868	95	,000

MOT_LAB10	,389	95	,000	,658	95	,000
MOT_LAB11	,404	95	,000	,676	95	,000
MOT_LAB12	,359	95	,000	,778	95	,000
MOT_LAB13	,386	95	,000	,675	95	,000
MOT_LAB14	,363	95	,000	,668	95	,000
MOT_LAB15	,334	95	,000	,722	95	,000
MOT_LAB16	,331	95	,000	,616	95	,000
MOT_LAB17	,343	95	,000	,574	95	,000
MOT_LAB18	,398	95	,000	,493	95	,000
MOT_LAB19	,348	95	,000	,761	95	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 7 y 8. Se observa que al realizar el análisis de las variables de estudio se encontraron valores p (sig.0.000) para satisfacción laboral, lo cual no se ajusta a la distribución normal. Por otro lado, para la variable motivación laboral se encontró un p valor (sig.) menor a 0.05, la cual indica que se ajusta a la distribución anormal, en cuanto a sus dimensiones se halló valores menores al (sig. 0.05), lo cual es no paramétrica.

Por lo tanto, para realizar la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman, a fin de identificar el tipo y grado de relación que existe entre ambas variables de estudios y sus respectivas dimensiones teóricas.

4.3. Contrastación de hipótesis

4.3.1. Hipótesis general

H1: Existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

Ho: No existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

Intervalo de confianza 95 %

Nivel de significancia 0.05

Prueba estadística de Rho de Spearman

Tabla 9.

Correlación no paramétrica entre motivación laboral y la satisfacción laboral.

Correlaciones				
			TOTAL_SAT	TOTAL_MOTIV
Rho de Spearman	TOTAL_SAT	Coeficiente de correlación	1,000	,383**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95

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

En la tabla 9, se encontró un valor de p (Sig.= ,000), quien es menor a 0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe correlación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral, (,383**) siendo esta relación de tipo positiva y de grado bajo, según Guillén (2016). Lo cual indica que, en términos generales, aquellos trabajadores que poseen mayores niveles de Motivación Laboral y presentan mayores niveles en la satisfacción laboral.

4.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

H1: Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión condiciones de trabajo en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

Ho: No existe relación entre la motivación laboral y la dimensión condiciones de trabajo en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

Intervalo de confianza 95 %

Nivel de significancia 0.05

Prueba estadística de Rho de Spearman

Tabla 10.

Correlación entre motivación laboral y la dimensión condiciones de trabajo

Correlaciones				
		Factor I: Condiciones de trabajo		
	TOTAL_MOTIV		TOTAL_MOTIV	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000		,208*
	Sig. (bilateral)	.		,043
	N	95		95

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 10, Se observa que la significancia obtenida en esta relación (Sig.= .043) es menor al valor teórico esperado $p < 0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe correlación entre motivación laboral y la dimensión condiciones de trabajo (.208**) siendo esta relación de tipo positiva y de grado bajo, según Guillén (2016). Lo cual indica que, en términos generales, aquellos trabajadores que poseen mayores niveles de motivación laboral, presentan mayores niveles en la dimensión condiciones de trabajo.

Hipótesis específica 2:

H1: Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión remuneración y beneficios laborales en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

Ho: No existe relación entre la motivación laboral y la dimensión remuneración y beneficios laborales en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

Intervalo de confianza 95 %

Nivel de significancia 0.05

Prueba estadística de Rho de Spearman

Tabla 11.

Correlación entre motivación laboral y la dimensión remuneración y beneficios laborales

Correlaciones				
		TOTAL_MOTIV	Factor II: Remuneración y beneficios laborales	
Rho de Spearman	TOTAL_MOTIV	Coeficiente de correlación	1,000	,431**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95

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

En la tabla 7, se observa que la significancia obtenida en esta relación (Sig.= .000) es menor al valor teórico esperado $p < 0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe correlación entre motivación laboral y la dimensión remuneración y beneficios laborales (.431**) siendo esta relación de tipo positiva y de grado medio, según Guillén (2016). Lo cual indica que, en términos generales, aquellos trabajadores que poseen mayores niveles de motivación laboral, presentan mayores niveles en la dimensión remuneración y beneficios laborales.

Hipótesis específica 3:

H1: Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión supervisión en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

Ho: No existe relación entre la motivación laboral y la dimensión supervisión en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

Intervalo de confianza 95 %

Nivel de significancia 0.05

Prueba estadística de Rho de Spearman

Tabla 12.

Correlación entre motivación laboral y la dimensión supervisión

Correlaciones				
			TOTAL_MOTIV	Factor III: Supervisión
Rho de	TOTAL_	Coefficiente de correlación	1,000	,359**
Spearman	MOTIV	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95

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

La tabla 12. Se observa que la significancia obtenida en esta relación (Sig.= .000) es menor al valor teórico esperado $p < 0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe correlación entre motivación laboral y la dimensión supervisión ($,359^{**}$) siendo esta relación de tipo positiva y de grado bajo, según Guillén (2016). Lo cual indica que, en términos generales, aquellos trabajadores que poseen mayores niveles de motivación laboral, presentan mayores niveles en la dimensión supervisión

Hipótesis específica 4:

H1: Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión relaciones humanas en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

Ho: No existe relación entre la motivación laboral y la dimensión relaciones humanas en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

Intervalo de confianza 95 %

Nivel de significancia 0.05

Prueba estadística de Rho de Spearman

Tabla 13

Correlación entre motivación laboral y la dimensión relaciones humanas

Correlaciones				
			TOTAL_MOTIV	Factor IV: Relaciones humanas
Rho de Spearman	TOTAL_MOTIV	Coefficiente de correlación	1,000	,351**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95

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

En la tabla 13, se observa que la significancia obtenida en esta relación (Sig.= .000) es menor al valor teórico esperado $p < 0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe correlación entre motivación laboral y dimensión relaciones humanas ($,351^{**}$) siendo esta relación de tipo positiva y de grado bajo, según Guillén (2016). Lo cual indica que, en términos generales, aquellos trabajadores que poseen mayores niveles de motivación laboral, presentan mayores niveles en la dimensión relaciones humanas.

Hipótesis específica 5:

H1: Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión desarrollo en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

Ho: No Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión desarrollo en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

Intervalo de confianza 95 %

Nivel de significancia 0.05

Prueba estadística de Rho de Spearman

Tabla 14.

Correlación entre motivación laboral y la dimensión desarrollo

Correlaciones				
			TOTAL_MOTIV	Factor V: Desarrollo
Rho de Spearman	TOTAL_ MOTIV	Coeficiente de correlación	1,000	,090
		Sig. (bilateral)	.	,385
		N	95	95

En la tabla 14, se observa que la significancia obtenida en esta relación (Sig.= .385) es mayor al valor teórico esperado $p < 0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis de investigación y se afirma que no existe correlación entre motivación laboral y la dimensión desarrollo (.090**) siendo esta relación de tipo positiva y de grado bajo, según Guillén (2016). Lo cual indica que, en términos generales, aquellos trabajadores que poseen mayores niveles de motivación laboral, presentan menores niveles en la dimensión desarrollo.

Hipótesis específica 6:

H1: Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión comunicación en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

Ho: No Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión comunicación en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

Intervalo de confianza 95 %

Nivel de significancia 0.05

Prueba estadística de Rho de Spearman

Tabla 15.

Correlación entre motivación laboral y la dimensión comunicación

Correlaciones				
			TOTAL_MOTIV	Factor VI: Comunicación
Rho de Spearman	TOTAL_MOTIV	Coeficiente de correlación	1,000	,168
		Sig. (bilateral)	.	,104
		N	95	95

La tabla 15. Se observa que la significancia obtenida en esta relación (Sig.= .104) es mayor al valor teórico esperado $p < 0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis investigación y se afirma que no existe correlación entre motivación laboral y la dimensión comunicación (.168**) siendo esta relación de tipo positiva y de grado bajo, según Guillén (2016). Lo cual indica que, en términos generales, aquellos trabajadores que poseen mayores niveles de Motivación laboral, presentan menores niveles de la dimensión comunicación.

Hipótesis específica 7:

H1: Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión puesto de trabajo en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

Ho: No existe relación entre la motivación laboral y la dimensión puesto de trabajo en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.

Intervalo de confianza 95 %

Nivel de significancia 0.05

Prueba estadística de Rho de Spearman

Tabla 16.

Correlación entre motivación laboral y la dimensión puesto de trabajo

Correlaciones				
		TOTAL_MOTIV	Factor VII: Puesto de trabajo	
Rho de Spearman	TOTAL_MOTIV	Coeficiente de correlación	1,000	,199
		Sig. (bilateral)	.	,053
		N	95	95

En la tabla 16, se observa que la significancia obtenida en esta relación (Sig.= .053) es mayor al valor teórico esperado $p < 0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis investigación y se afirma que no existe correlación entre motivación laboral y la dimensión puesto de trabajo (-,199**) siendo esta relación de tipo positiva y de grado bajo, según Guillén (2016). Lo cual indica que, en términos generales, aquellos trabajadores que poseen mayores niveles de motivación laboral, presentan menores niveles de la dimensión puesto de trabajo.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo general establecer la relación entre la motivación laboral y satisfacción laboral en trabajadores de empresa privada Chancay. Lima, 2019. Enseguida, se discute los principales hallazgos, comparándolos con los antecedentes nacionales e internacionales citados y analizados de acuerdo a la teoría vigente que sostiene el tema de investigación.

En ese sentido, se encontró un valor de p (Sig.= ,000), que es menor a 0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe correlación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral, ($,383^{**}$) siendo esta relación de tipo positiva y de grado bajo. Lo cual indica que, en términos generales, aquellos trabajadores que poseen mayores niveles de Motivación Laboral, presentan mayores niveles en la Satisfacción Laboral. En ese sentido (Blas & Ortiz, 2019). Su trabajo de investigación fue, fatiga y motivación laboral en un grupo de trabajadores de una empresa en Lima Metropolitana. El objetivo de la investigación fue, analizar la relación entre fatiga laboral y la motivación de los trabajadores e indagar si la relación entre fatiga y motivación varía según variables demográficas. En este estudio se utilizó el diseño correlacional simple. El instrumento que se utilizó fue, Escala de Motivación Laboral (R-MAWS) (Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin & Malorni, 2010), la cual se empleó en una población de 70 trabajadores. Según los resultados, a) En los trabajadores más jóvenes (18-22 años) se presenta una relación significativa positiva (698) entre desmotivación y fatiga física (tabla 17). Al no poseer alguna razón para interesarle su trabajo, se presenta Fatiga Física. Acotando los resultados previos, pudimos rescatar con la información que nos brindó el ejecutivo, que a lo largo de este año 2018 se ha obtenido mayor frecuencia de rotación de mercaderista siendo la población más joven que se retira sin motivo alguno, b) Los trabajadores de mayor edad (38-49 años) muestran relaciones negativas significativas entre las Regulaciones Introyectada (-.627) e Identificada (-,725) con respecto a la Fatiga Física. Así, mientras más edad se tenga, menos fatiga física vivencian al interiorizar razones para realizar sus tareas (introyecciones e identificaciones), c) Al obtener información acerca de los mercaderista, se mencionó que los trabajadores que

tienen mayor permanencia dentro de la empresa son los que tienen menos porcentaje de rotación, debido a que presentan una motivación intrínseca, lo cual permite que el trabajador pueda desarrollar sus actividades bajo presión y cumplir con sus objetivos diarios que le plantea el supervisor, d) Los trabajadores que poseen estudios secundarios y técnico completo/incompleto muestran una relación negativa significativa entre regulación introyectada y fatiga física (-,349). De manera que, si les interesa no quedar mal ante los demás o sí mismo, menos fatiga física experimentarán. Se concluye que, a) El sector femenino no mostraba relaciones entre motivación y fatiga, pero los hombres si presentan una relación negativa entre regulación externa y fatiga general, b) Los trabajadores más jóvenes mostraban una relación positiva entre desmotivación y fatiga física, a comparación de aquellos con mayor edad al tener relaciones negativas entre la fatiga física y las motivaciones de tipo introyectada e identificada, c) Los trabajadores con menor instrucción mostraban una relación negativa entre motivación introyectada y Fatiga Física. El personal con mayor instrucción se caracterizaba por una relación negativa entre motivación externa y fatiga física. (Sum, 2015), su trabajo de investigación fue motivación y desempeño laboral, el objetivo de esta investigación fue establecer la influencia de la motivación del desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. En este estudio se usó, el diseño descriptivo. El instrumento que empleo fue, la escala de Likert para analizar el desempeño de los colaboradores de la empresa la cual cuenta con 10 ítems, la escala Likert también denominada método de evaluaciones sumarias. Asimismo, se utilizó una prueba estandarizada; la escala de motivación Psicosociales. Los cuales, se aplicaron en una población de 34 colaboradores del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, son 12 mujeres y 22 hombres comprendidos entre las edades de 18 a 44 años de edad en su mayoría ladina y minoría indígena. Según los resultados, a) En el primer factor denominado Aceptación e Integración Social se obtuvo una medida de 69 en incentivos que expresa el nivel de motivación de los colaboradores sujetos de estudio; una media de 67 que indica que están satisfechos, se encuentran en un rango medio, se puede alegar que, miden la necesidad de relaciones efectivas con las demás personas dentro del área de trabajo, b) El segundo factor denominado

reconocimiento social, se obtuvo una media de 97 en el factor de incentivos a nivel general del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, el cual se observa que el grupo está incentivado y una media de 95 en el nivel de satisfacción, por lo que se encuentran en un rango alto en dicho factor, los colaboradores buscan aprobación social y estima por parte de los demás, c) En el tercer factor los resultados demostraron que se sienten incentivados y satisfechos a nivel general, es decir que en el factor de autoestima/auto concepto se encuentran en un rango alto, un puntaje elevado, indica que ellos buscan afanosamente situaciones y motivos que favorezcan la confianza en sí mismo y acrecienten el auto concepto, d) En el cuarto factor denominado autodesarrollo los colaboradores a nivel general manifestaron sentirse incentivados con una media de 92 en dicho factor y demostraron una media de 97 de satisfacción por lo que están en un rango alto, se trata de medir la necesidad y tendencia humana a desarrollar sus capacidades y a realizar proyectos, y proponerse nuevas metas a nivel personal como profesional, e) El quinto factor denominado Poder, se establece que los colaboradores tienen un alto rango con una media de 95 a nivel de incentivos ya que tratan de conseguir prestigio y éxito profesional y al mismo tiempo demostraron una media de 88 de satisfacción.

Existiendo concordancia con (Chiavenato, 2009) es una fuerza interna que surge a partir de una necesidad que también es interna, la cual origina o impulsa al organismo a que se ejecute una actividad además de que guía y mantiene la conducta hasta lograr el objetivo. La motivación es un sentimiento muy importante dentro de las actividades que realiza un colaborador, esto porque de ello dependerá el buen desempeño que éste produzca. El sentirse motivado con ganas de querer hacer las cosas influye directamente con lo que produce y no sólo eso, sino que influye también en el crecimiento personal. Es el impulso que tiene una persona para dirigir su comportamiento hacia un objetivo.

A nivel específico, al contrastar la hipótesis 01 que la significancia obtenida en esta relación (Sig.= .043) es menor al valor teórico esperado $p < 0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe correlación entre motivación laboral y la dimensión condiciones de trabajo ($.208^{**}$) siendo esta

relación de tipo positiva y de grado bajo. Lo cual indica que, en términos generales, aquellos trabajadores que poseen mayores niveles de motivación laboral, presentan mayores niveles en la dimensión condiciones de trabajo. Para (Olvera, 2013), su trabajo de investigación fue, Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos, el cual tiene como objetivo, establecer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani Obras y Proyectos. En este estudio se usó, el diseño transversal correlacional – causal. El instrumento que se utilizó fue, instrumento psicométrico diseñado y validado en Colombia por Uribe y Toro (1983) y en Venezuela por Álvarez (1993) el mismo permite evaluar quince (15) factores psicosociales y de motivación, consta de 75 ítems reunidos en grupo de (5) que facilita al encuestado jerarquice los ítems de cada grupo en orden de importancia, en una escala que va del uno (1) como menor valor, hasta cinco (5) como máximo valor, la cual se empleó en una población de 38 trabajadores. Ello concuerda con (Espada, 2002) La motivación es un factor emocional básico para el ser humano y para cualquier profesional, estar motivado significa realizar las tareas cotidianas sin apatía y sin un sobreesfuerzo adicional; aunque para unos el trabajo o las actividades de todo orden pueden representar una carga, para otros es un acicate, un revulsivo y a veces una liberación. Muchos seres humanos encuentran en el trabajo un refugio a sus frustraciones personales y profesionales, y se auto motivan en su trabajo por ser la única forma de alcanzar la autoestima y el reconocimiento profesional y social.

Respecto a la hipótesis específica 02, observa que la significancia obtenida en esta relación (Sig.= .000) es menor al valor teórico esperado $p < 0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe correlación entre motivación laboral y la dimensión remuneración y beneficios laborales (.431**) siendo esta relación de tipo positiva y de grado medio. Lo cual indica que, en términos generales, aquellos trabajadores que poseen mayores niveles de motivación laboral, presentan mayores niveles en la dimensión remuneración y beneficios laborales. (Rivadeneira, 2017). Su trabajo de investigación fue, Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal operativo del servicio

integrado de seguridad ecu 911 Cantón, Riobamba, el cual tiene como objetivo, analizar el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral del Personal Operativo del Servicio Integrado de Seguridad Del Ecu 911 del Cantón Riobamba. En este estudio se usó, el diseño no experimental-transversal. El instrumento que empleo fue, Escala de Satisfacción Laboral (OJS). Esta escala se aplicó a 39 personas pertenecientes al Servicio Integrado de Seguridad del Ecu 911, con la finalidad de obtener los niveles de Satisfacción e Insatisfacción Laboral. Warr, Cook y Wall, (1979). Esta escala puede ser administrada por un entrevistador, pero una de sus ventajas es la posibilidad de ser auto complementado y de ser aplicada colectivamente. Es una escala que operacionaliza el constructor de Satisfacción Laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado. La escala está diseñada para abordar tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de trabajo. Está formada por dos sub-escalas: Sub-escala de factores intrínsecos: aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea. Sub-escala de factores extrínsecos: investiga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo (como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo). Quienes complementan la escala han de indicar, para cada uno de los quince ítems, su grado de satisfacción o insatisfacción, posesionándose en una escala de siete puntos: muy insatisfecho, insatisfecho, moderadamente insatisfecho, ni satisfecho ni insatisfecho, moderadamente satisfecho, satisfecho, muy satisfecho, asignando un valor de 1 a muy insatisfecho y correlativamente hasta asignar un valor de 7 a muy satisfecho. La puntuación total de la escala oscila entre 15 y 105, de manera que una mayor puntuación refleja una mayor satisfacción general, 7 y 49 (satisfacción intrínseca) y 8 y 56 (satisfacción extrínseca). La cual se aplicó en una población de 42 empleados. Según los resultados, a) el 53,8% equivalente a 21 personas tiene una satisfacción laboral intermedia mostrando que estas personas no se sienten totalmente satisfecho con su trabajo, horarios, compañeros, jefes, y el 7,7% equivalente a 3 personas una satisfacción laboral nociva mostrando que existe una insatisfacción y baja eficiencia en los factores intrínsecos y extrínsecos. Mientras tanto, se afirma que La motivación laboral se puede entender como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo

realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades. Es decir, es el impulso de satisfacer las necesidades que se haya presente en el empleado en la autorrealización, mejores condiciones laborales y satisfacción de necesidades personales, vienen a ser el detonante que producirá la reacción en el empleado a fin de lograr esa máxima sensación de confort que produce la realización o cristalización de la meta planteada (Peña, 2017).

En cuanto a la hipótesis específica 03, planteada en la investigación, observa que la significancia obtenida en esta relación (Sig.= .000) es menor al valor teórico esperado $p < 0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe correlación entre motivación laboral y la dimensión supervisión ($.359^{**}$) siendo esta relación de tipo positiva y de grado bajo). Lo cual indica que, en términos generales, aquellos trabajadores que poseen mayores niveles de motivación laboral, presentan mayores niveles en la dimensión supervisión. Según (Anleu, 2018). Su trabajo de investigación fue, estrés y satisfacción laboral. (Estudio realizado con los colaboradores de comercios de calzado, ropa, electrónicos y electrodomésticos del centro comercial pradera Xela), el cual tiene como objetivo, identificar la relación del estrés en la satisfacción laboral de los colaboradores de los diferentes comercios del Centro Comercial Pradera Xela, de la ciudad de Quetzaltenango. En este estudio se utilizó, el diseño descriptivo. El instrumento que empleó fue, La escala de Likert por no ser una prueba estandarizada tuvo que ser validado por catedráticos de la facultad de humanidades de la Universidad Rafael Landívar, este instrumento fue realizado para medir la variable de estrés y satisfacción laboral. El cual se aplicó en una población de 39 colaboradores, 16 hombres y 23 mujeres que oscilan entre las edades de 18-35 años. Según los resultados, a) el 31% de la población dice cumplir con sus metas siempre y el 38% casi siempre en contra de un 13% que nunca llega a las metas, siendo así la mayoría logre obtener el objetivo pese a eso la minoría argumentan que se debe a las temporadas altas donde la carga de trabajo es mayor y las metas también., b) el 36% de la población encuestada refiere que nunca tiene el sentimiento de no importarle lo que les ocurra a las

personas que tienen que atender, mientras que un 44% indica que algunas veces no les importa de igual modo, esto comparándolo con el 3% que indica que la minoría siempre tienen ese sentimiento de no importarle sus clientes lo que demuestra estrés debido a la falta de interés por los mismos, se interpreta un grado de estrés que afecta la satisfacción de los colaboradores debido a que un trabajador insatisfecho es poco productivo y falto de interés. Ante ello Maslow planteaba que Esta teoría está dividida en cinco necesidades mediante un orden jerárquico ascendente, en donde las necesidades de auto realización se encuentran en el nivel más alto, mientras que las necesidades fisiológicas se encuentran en el nivel más bajo. Cada necesidad aparece en la medida en que la anterior se encuentre satisfecha.

En cuanto a la hipótesis específica 04, se observa que la significancia obtenida en esta relación (Sig.= .000) es menor al valor teórico esperado $p < 0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe correlación entre motivación laboral y dimensión relaciones humanas ($,351^{**}$) siendo esta relación de tipo positiva y de grado bajo. Lo cual indica que, en términos generales, aquellos trabajadores que poseen mayores niveles de motivación laboral, presentan mayores niveles en la dimensión relaciones humanas. Según (López, 2017). Su trabajo de investigación fue, Análisis sobre la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores adscritos al área de auditoría de las Contralorías Municipales del Estado Carabobo, el cual tiene como objetivo, estudiar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los funcionarios adscritos al área de auditoría de las Contralorías Municipales del Estado Carabobo para la optimización de su gestión. En este estudio se utilizó el diseño descriptivo-correlacional-no experimental. El instrumento que empleó fue, el instrumento conocido como escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, traducida al español y adaptada por Pérez-Bilbao y Fidalgo (1995), integrada por 15 ítems cerrados policotómicos con siete opciones de respuesta, dirigido a establecer, como su nombre indica, el nivel de satisfacción laboral. El cual se aplicó en una población de 132 funcionarios. Según los resultados, la satisfacción laboral en los trabajadores del área auditoría de las Contralorías Municipales del Estado Carabobo se encuentra en nivel "medio", lo cual se justifica dada la presencia de insatisfactores higiénicos y

motivacionales detectados. Concluye que, a) se midió el nivel de satisfacción laboral que presentan los trabajadores de área de auditoría de las Contralorías Municipales del Estado Carabobo, confirmando de acuerdo con los insatisfactores obtenidos en los factores extrínsecos (higiénicos) e intrínsecos (motivacionales) que en esta población la puntuación general total se ubicó en el nivel medio; b) al comprobarse la relación existente entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores del área de auditoría de las Contralorías Municipales del Estado Carabobo, en el estadístico paramétrico conocido como prueba de Pearson se obtuvo un coeficiente $r = 0,755$, consistente con una relación positiva considerable entre las variables, para una significación estadística significativa ($p=0.01$), lo cual permitió confirmarla hipótesis específica de la investigación. Por ello, por McClelland estima que estas necesidades se obtienen de la cultura en la que el individuo se desarrolla y el ámbito que la rodea. Es así que estas son aprendidas, por ello la conducta es retribuida (Arbaiza, 2010).

En cuanto a la hipótesis específica 05, observa que la significancia obtenida en esta relación (Sig.= .385) es mayor al valor teórico esperado $p < 0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis de investigación y se afirma que no existe correlación entre motivación laboral y la dimensión desarrollo ($,090^{**}$) siendo esta relación de tipo positiva y de grado bajo. Lo cual indica que, en términos generales, aquellos trabajadores que poseen mayores niveles de motivación laboral, presentan menores niveles en la dimensión desarrollo. Según (Herrera, 2018). Satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, el cual tiene como objetivo, determinar en qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017. En este estudio se usó el diseño no experimental-transaccional-correlacional. El instrumento que empleó fue, La Escala de Satisfacción Laboral – SL – SPC (1999) de Sonia Palma Carrillo, asimismo la aplicación de la escala es ejecutada en 20 minutos y está conformada por 36 ítems asociado a 7 factores distribuidos de la siguiente manera: condiciones físicas y/o laborales (5 ítems); beneficios laborales y/o remunerativos (4 ítems); políticas administrativas (5 ítems); relaciones sociales (4 ítems); desarrollo personal (6 ítems); desempeño de tareas (6 ítems); relación con

la autoridad (6 ítems). La cual se aplicó en una población de 446 trabajadores. Según los resultados, a) en lo que respecta a las condiciones física y/o materiales es “medio” con un 34.75%, donde las condiciones físicas y las comodidades no son las adecuadas; aunque un 64.54% alcanzan un nivel “alto” en el sentido que si tienen las comodidades necesarias para poder laborar satisfactoriamente y 0.71% dice que son pésimas las condiciones y comodidades; b) en lo que respecta a los beneficios laborales y/o remuneraciones como salarios y expectativas laborales es de nivel “medio” con un 60.28%, por lo que no son los más adecuados; c) en lo que respecta a las políticas administrativas es “alto” con 78.01%, porque el horario que tienen es el adecuado, tanto para ellos como para la atención al público; el trato que reciben de parte de sus compañeros, jefes y de los usuarios es el más adecuado; d) en lo que respecta sus relaciones sociales es “medio” con un 46.1%, el trabajo cotidiano que realizan es de muy buena calidad, la comunicación, la confianza y la solidaridad entre ellos es “bueno”; e) en lo que respecta a su desarrollo personal es “alto” con un 55.32%, vienen realizando cursos de capacitación para poder desempeñarse adecuadamente en sus puestos de trabajo; además se siente comprometidos con la Municipalidad, alcanzando los objetivos institucionales plasmado en su plan estratégico; f) en lo que respecta su desarrollo de tareas es “alto” con un 75.9%, donde son competentes en las funciones que realizan y se sienten bien sus puestos de trabajo y; g) en lo que respecta su relación con la autoridad es “alto”, reciben un buen trato de parte de sus jefes quienes valoran el trabajo que realizan en sus puestos de trabajo.

En cuanto a la hipótesis específica 06, observa que la significancia obtenida en esta relación (Sig.= .104) es mayor al valor teórico esperado $p < 0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis investigación y se afirma que no existe correlación entre Motivación laboral y la dimensión comunicación (,168**) siendo esta relación de tipo positiva y de grado bajo. Lo cual indica que, en términos generales, aquellos trabajadores que poseen mayores niveles de Motivación laboral, presentan menores niveles de la dimensión comunicación. Para (Saravia, 2018). Su trabajo de investigación fue, Satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de alimentos y bebidas ubicada en el Distrito de Chorrillos, Lima, Perú, 2017, el cual tiene como objetivo, determinar el nivel de

supervisión, como factor de satisfacción laboral, en los trabajadores de una empresa del rubro de alimentos y bebidas ubicada en el distrito de Chorrillos, Lima Metropolitana, 2017. En este estudio se usó el diseño no experimental-transversal. El instrumento que empleó fue, el cuestionario ECO-50 que evalúa el nivel de satisfacción laboral y que puede aplicarse a nivel individual o grupal. El cual se aplicó en una población de 75 empleados de ambos sexos 43 hombres y 32 mujeres, entre los 20 y 44 años. Según los resultados, a) el nivel de Satisfacción laboral que predominó en la muestra de trabajadores, fue “muy alto” con un 34.67%, b) en el factor de Supervisión se determinó que predominó un nivel de satisfacción “muy bajo” con un 33.33%, c) en cuanto al ambiente físico se determinó que la población tiene percepciones divididas; es decir, algunos se encuentran “muy insatisfechos” con 26.67% y un porcentaje igual de 26.67% se encuentran “muy satisfechos”, d) sobre el factor de las prestaciones se determinó que predomina un nivel “alto” de satisfacción con un 29.33% en el factor intrínseco, se determinó que predomina un nivel “muy bajo” con un 30.67% y , e) en el factor de participación se determinó que predomina un nivel “muy bajo” con un porcentaje de 30.67%. Concluye que, el nivel de Satisfacción Laboral Global predominante en la empresa dedicada al rubro de alimentos y bebidas en el Distrito de Chorrillos es de 34,67%, considerándose “muy alto”.

En cuanto a la hipótesis específica 07, se observa que la significancia obtenida en esta relación (Sig.= .053) es mayor al valor teórico esperado $p < 0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis investigación y se afirma que no existe correlación entre motivación laboral y la dimensión puesto de trabajo (-,199**) siendo esta relación de tipo positiva y de grado bajo. Lo cual indica que, en términos generales, aquellos trabajadores que poseen mayores niveles de motivación laboral, presentan menores niveles de la dimensión puesto de trabajo. Según (Inga, 2018). Su trabajo de investigación fue, Procastinación y Satisfacción laboral en el personal operativo de una empresa manufacturera peruana, el cual tiene como objetivo, determinar la relación entre la Procastinación y Satisfacción laboral en el personal operativo de una empresa de manufactura peruana. En este estudio se empleó el diseño específico correlacional. El instrumento que empleó fue, la versión validada al español de la Escala de Satisfacción Laboral de Price, elaborada en 1997, esta Escala de Satisfacción Laboral es una prueba breve, que

está compuesta por cuatro reactivos, el primero se presenta una pregunta general que hace referencia al nivel de satisfacción que se tiene con las afirmaciones (ítems) a presentar, y luego, aparecen los mencionados ítems; entre ellos se encuentran: “No estoy contento con mi trabajo” y “Con frecuencia me aburro en mi trabajo”. La cual se aplicó en una población de 366 trabajadores de sexo masculino, con un rango de edad de 20 a 52 años. Según los resultados, se demuestra que existe correlación en el estudio de las variables Procastinación y satisfacción laboral donde se muestra una correlación baja, negativa o inversa pero significativa $-,175^{**}$

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con los hallazgos de esta investigación, se concluye lo siguiente:

- Primera:** Se ha determinado que existe relación positiva y de grado bajo entre motivación laboral y satisfacción laboral ($,383^{**}$). Lo cual indica que, en términos generales, aquellos trabajadores que poseen mayores niveles de motivación laboral presentan mayores niveles en la satisfacción laboral.
- Segunda:** Se ha determinado que existe relación positiva y de bajo grado entre motivación laboral y la dimensión condiciones de trabajo ($,208^{**}$). Lo cual indica que, en términos generales, aquellos trabajadores que poseen mayores niveles de motivación laboral, presentan mayores niveles en la dimensión condiciones de trabajo.
- Tercera:** Se ha determinado que existe relación positiva y de grado medio entre motivación laboral y la dimensión remuneración y beneficios laborales ($,431^{**}$). Lo cual indica que, en términos generales, aquellos trabajadores que poseen mayores niveles de motivación laboral, presentan mayores niveles en la dimensión remuneración y beneficios laborales.
- Cuarta:** Se ha determinado que existe relación positiva y de grado bajo entre motivación laboral y la dimensión supervisión ($,359^{**}$). Lo cual indica que, en términos generales, aquellos trabajadores que poseen mayores niveles de motivación laboral, presentan mayores niveles en la dimensión supervisión.
- Quinta:** Se ha determinado que existe relación positiva y de grado bajo entre motivación laboral y dimensión relaciones humanas ($,351^{**}$). Lo cual indica que, en términos generales, aquellos trabajadores que poseen mayores niveles de motivación laboral, presentan mayores niveles en la dimensión relaciones humanas.

- Sexta:** Se ha determinado que existe relación positiva y de grado bajo entre motivación laboral y la dimensión desarrollo ($,090^{**}$). Lo cual indica que, en términos generales, aquellos trabajadores que poseen mayores niveles de motivación laboral, presentan menores niveles en la dimensión desarrollo.
- Séptima:** Se ha determinado que existe relación positiva y de grado bajo entre motivación laboral y la dimensión comunicación ($,168^{**}$). Lo cual indica que, en términos generales, aquellos trabajadores que poseen mayores niveles de Motivación laboral, presentan menores niveles de la dimensión comunicación.
- Octava:** Se ha determinado que existe relación positiva y de grado bajo entre motivación laboral y la dimensión puesto de trabajo ($-,199^{**}$). Lo cual indica que, en términos generales, aquellos trabajadores que poseen mayores niveles de motivación laboral, presentan menores niveles de la dimensión puesto de trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** La empresa privada de Chancay debe implementar dentro de sus capacitaciones aquellas relacionadas con motivación laboral y satisfacción laboral y las consecuencias que estas tienen dentro de una organización empresarial.
- Segunda:** Sugerir a los gerentes de la empresa privada de Chancay, que cada cierto tiempo, dialoguen con sus trabajadores e incluso hagan reconocimiento a aquellos trabajadores que se encuentren más comprometidos con la labor encomendada.
- Tercera:** La empresa privada de Chancay debe mejorar las condiciones ambientales, de aquellas áreas en donde exista un índice mayor de desmotivación de labores cotidianas de trabajo.
- Cuarta:** Sugerir a la empresa privada de Chancay, que los trabajadores sean capacitados por psicólogos y/o coach, para que les brinden las herramientas necesarias para desempeñarse favorablemente e incluso mejorar los niveles de satisfacción y motivación laboral.
- Quinta:** Se recomienda que exista interacción entre empleador-empleado, y que los trabajadores puedan mostrar abiertamente sus incomodidades laborales y de esta manera esperar soluciones positivas en cada caso.
- Sexta:** Fomentar la participación activa de todo personal de estivado de aves y tomar en cuenta sus recomendaciones u opiniones respecto a las mejoras de la organización.
- Séptima:** Conocer las expectativas del personal así podrán establecer un diagnóstico situacional que les permita la identificación de los problemas y el diseño de acciones de mejora con la finalidad de corregir aquellos aspectos que sean necesario.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anleu, O. (2018). *Estrés y Satisfacción laboral. (Estudio realizado con los colaboradores de comercios de calzado, ropa, electrónicos y electrodomésticos del centro comercial pradera Xela)*. Quetzal Tenango: URLA.
- Arango, H. (2018). *Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Mi banco , agencia Lima Este*. Lima: UIGV.
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento Organizacional*. Lima: Universidad ESAN.
- Ardouin, J., Domsch, M., & Cascorbi, A. (2000). Trabajar horas inusuales y su relación con el trabajo. Satisfacción: un estudio de pilotos marítimos europeos. *Journal of Labor Research*, 714-734.
- Blas, M., & Ortiz, K. (2019). *Fatiga y motivación laboral en un grupo de trabajadores de una empresa de Lima*. Lima: UNIFÉ.
- Cárdenas, M., & Tejeda, J. (2016). *Influencia de la motivación de los trabajadores de la sociedad de beneficencia pública sobre el clima laboral y planteamiento de una propuesta de estrategias motivacionales 2015*. Arequipa: UNSP.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill. 5ª.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2008). *Comportamiento Humano en el trabajo*. México: McGraw Hill.
- Espada. (2002). *Nuestro motor emocional. La motivación: con motivación nuestra vida*. Madrid: Diaz de Santos.
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360 ¿intrínseca o extrínseca?* Lima: Planeta.
- Flórez, J. (1992). *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. UP: Centro de Investigación.
- Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin, & Maloni. (2012). *Escala de Motivación Laboral*.
- García, V. (2012). *La motivación laboral: Estudio descriptivo de algunas variables*. España: Universidad de Valladolid.
- Gómez, A., & Zavaleta, M. (2017). *Fundamentos teóricos de la satisfacción laboral*. Chimbote : UCV.

- Hernández, Fernández, & Baptista. (2003). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Herrera, G. (2018). *satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura*. Huacho: UNJFSC.
- Herzberg, F. (1968). *How do you Motivate Employees?* Harvard Business Review.
- Infocapitalhumano. (2017). *Satisfacción laboral genera retención laboral*. Lima: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-genera-un-44-de-retencion-laboral/>.
- Inga, D. (2018). *Procastinación y Satisfacción laboral en personal operativo de una empresa manufacturera peruana*. Lima: USIL.
- Koontz, H. (1999). *Administración, una perspectiva global*. México: Mc Graw Hill.
- Leiva, N. (2018). *Satisfacción Laboral en Trabajadores de Recursos Humanos en una Institución Pública del Distrito de La Victoria - 2017*. Lima: UIGV.
- Locke, J. (1976). *La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo*. Chicago: Rand Mc Nally college.
- López, E. (2017). *Análisis sobre la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores adscritos al área de auditoría de las contralorías municipales del estado Carabobo*. Carabobo: UC.
- Maslow, A. (1948). Higher and lower needs. *Journal of Psychology*, 433-436.
- McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. Cambridge: Cambridge University.
- Medina, Gallegos, & Lara. (2008). Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación del valor económico de la empresa. *Administración Pública*, 12-30.
- MINSA. (2015). *Plataforma digital unica del estado peruano*. Lima: <http://www.minsa.gob.pe/?op=51¬a=16794>.
- Moreno, J. (2017). *Relación entre el Clima Organizacional y La satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa industrial DUROPAL*. Lima: UNAM.
- Naghi, M. (2005). *Metodología de la investigación*. México: Limusa.
- Olvera, Y. (2013). *Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del area comercial de la constructora Furoiani obras y proyectos*. Guayaquil: UG.
- Palma, S. (1999). Elaboración y Validación de Escala CL-SPC en trabajadores de Lima. *Teoría e Investigación en Psicología*, 27-34.

- Peña, H. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.*, 177-192.
- Pérez, R. (1991). Pedagogía Experimental. La medida en Educación. *Curso de Adaptación*.
- Reeve, J. (1994). *Motivación y Emoción*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Rios, R. (2015). *Nivel de motivacion y su relacion con la satisfaccion laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Lamas en el año 2015*. Tarapoto: UCV.
- Rivadeneira, T. (2017). *Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral del personal operativo del servicio integrado de seguridad ECU 911 Cantón Riobamba*. UNACH: Riobamba.
- Robbins. (2009). *Teoría de la planificación*. Mexico: Universal.
- Robbins, S. (2005). *Administración*. México: Pearson Education.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson Education.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional (15° Edición)*. México: Pearson.
- Ruíz, Zavaleta, & Ruíz. (2017). *Test de Satisfacción Laboral*. Chimbote: UCV.
- Saravia, L. (2018). *Satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de alimentos y bebidas ubicada en el distrito de Chorrillos, lima, Perú, 2017*. Lima: UIGV.
- Solf, A. (2006). *Motivación Intrínseca Laboral y su relación con las variables de personalidad orientacion a la meta y Tesón*. Lima: UL.
- Sum, M. (2015). *Motivación y Desempeño laboral*. Quetzal Tenango: URL.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de investigación científica*. México: Limusa.
- Weinert. (1985). *Manual de Psicología de la Organización. La Conducta Humana en las Organizaciones*. Barcelona.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	VARIABLES DE INVESTIGACIÓN	TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y satisfacción laboral en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y condiciones de trabajo en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y remuneraciones y beneficios laborales de motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y supervisión en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y relaciones humanas en motivación laboral y condiciones de trabajo en los</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre la motivación laboral y satisfacción laboral en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar la relación entre la motivación laboral y condiciones de trabajo en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación laboral y remuneraciones y beneficios laborales en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación laboral y supervisión de motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación laboral y relaciones humanas en motivación laboral y condiciones de trabajo en los</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL H1: Existe relación entre la Motivación Laboral y Satisfacción Laboral en trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019. Ho: No existe relación entre la Motivación Laboral y Satisfacción Laboral en trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS Hipótesis específica 1 H1: Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión condiciones de trabajo en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.</p> <p>Hipótesis específica 2 H1: Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión remuneración y beneficios laborales en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.</p> <p>Hipótesis específica 3 H1: Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión supervisión en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.</p> <p>Hipótesis específica 4 H1: Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión relaciones humanas en motivación laboral y condiciones de trabajo en</p>	<p>Variable 1 Motivación laboral</p> <p>Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> . Desmotivación . Regulación Externa . Regulación Introyectada . Regulación Identificada . Motivación Intrínseca </p> <p>Variable 2 Satisfacción Laboral</p> <p>Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> . Condiciones de trabajo . Remuneraciones y beneficios laborales . Supervisión . Relaciones humanas . Desarrollo . Comunicación . Puesto de trabajo </p>	<p>Tipo: En la presente investigación se consideró el tipo de investigación aplicada.</p> <p>Nivel: Correlacional.</p> <p>Diseño: El diseño de nuestra investigación es no experimental de corte transversal. El diagrama de tipo de estudio es el siguiente:</p> <pre> graph LR M --- Mx M --- Sx Mx --- Sx style Mx fill:none,stroke:none style Sx fill:none,stroke:none </pre> <p>Donde: M: Trabajadores de empresa privada Chancay. Mx: Motivación laboral r: coeficiente de correlación Sx: Satisfacción Laboral</p> <p>Metodología Cuantitativa</p> <p>METODOLOGÍA</p> <p>Población: La población está constituida por 95 trabajadores de empresa privada Chancay. Lima, 2019.</p> <p>Muestra: Muestreo no probabilístico</p> <p>Técnicas:</p>

<p>trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y desarrollo en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y comunicación en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y puesto de trabajo en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019?</p>	<p>trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación laboral y desarrollo en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación laboral y comunicación en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación laboral y puesto de trabajo en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.</p>	<p>los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.</p> <p>Hipótesis específica 5 H1: Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión desarrollo en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.</p> <p>Hipótesis específica 6 H1: Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión comunicación en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.</p> <p>Hipótesis específica 7 H1: Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión puesto de trabajo en motivación laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa privada en Chancay. Lima, 2019.</p>		<p>Cuestionario</p> <p>Instrumento: Variable 1: Motivación laboral Escala de Motivación Laboral (R-MAWS) elaborada por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni en el año 2010</p> <p>Variable 2: Satisfacción laboral Escala de satisfacción laboral S-L ARG Alex Sívorí Ruíz Gómez y María Zavaleta Flores 2013</p> <p>Método de análisis de datos: Se someterá a análisis descriptivo e inferencia</p>
--	--	--	--	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítem	Indicadores	Escala índice valorización
MOTIVACIÓN LABORAL	<p>La motivación laboral se puede entender como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo (Peña, 2017)</p>	<p>Comprende la satisfacción de necesidades personales, con la finalidad de auto realización.</p>	Desmotivación	3 ítems	<p>Insatisfacción laboral Descenso de productividad</p>	Totalmente en desacuerdo 7
			Regulación externa	6 ítems	Recompensa	En desacuerdo 6
			Regulación introyectada	4 ítems	<p>Identificación Incorporación</p>	Levemente en desacuerdo 5
			Regulación identificada	3 ítems	Aspectos personales	Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4
			Motivación intrínseca	3 ítems	Auto superación	Levemente de acuerdo 3
					Sensación de éxito	De acuerdo 2
						Totalmente de acuerdo 1

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítem	Indicadores	Escala índice valorización
SATISFACCIÓN LABORAL	La satisfacción laboral es una actitud hacia el trabajo, que es definida como el estado emocional positivo o placentero que surge de la evaluación del trabajo o experiencia laboral de una persona (Locke, 1976)	Comprende el grado de conformidad del empleado respecto a su trabajo	Condiciones de trabajo	7 ítems	Condiciones físicas y ambientales	Totalmente de acuerdo 5 De acuerdo 4 Indiferente 3 En desacuerdo 2 Totalmente en desacuerdo 1
					Condiciones de seguridad	
					Horario de trabajo	
		Se manifiesta cuando el trabajador desempeña positivamente sus actividades laborales	Remuneración y beneficios laborales	6 ítems	Reconocimiento económico	
		Comprende los aspectos psicológicos que manifiesta el empleado respecto al lugar donde labora	Supervisión	6 ítems	Progreso de actividades de Registro actividades	
			Relaciones humanas	6 ítems	Vínculos Interacción	
		Desarrollo	7 ítems	Evolución Cambio Crecimiento	Interrelación	
		Puesto de trabajo	5 ítems	Ocupación		

Anexo 3: Instrumentos

TEST DE SATISFACCIÓN LABORAL SL - ARG	
NOMBRE	
EDAD	
FECHA	
RESPONSABLE	
INSTRUCCIONES	
<p>A continuación, se presentan unos enunciados que están relacionado con su trabajo. Cada pregunta tiene 5 opciones de respuesta, desde un totalmente de acuerdo (TA), a un totalmente en Desacuerdo (TD), usted deberá de responder a cada enunciado con una X eligiendo la opción que considere conveniente. No deje ninguna pregunta sin contestar</p>	
TOTALMENTE DE ACUERDO	TA
DE ACUERDO	DA
INDIFERENTE	I
EN DESACUERDO	ED
TOTALMENTE EN DESACUERDO	TD

N°	ITEMS	TA	DA	I	ED	TD
1	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.					
2	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.					
3	Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo.					
4	Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.					
5	Aquí tengo oportunidades para ascender.					
6	Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores.					
7	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades.					
8	La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.					
9	La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.					
10	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.					

11	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.					
12	Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores.					
13	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo.					
14	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.					
15	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.					
16	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones.					
17	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.					
18	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.					
19	El buen desempeño es un aspecto importante para lograr un ascenso en la organización.					
20	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.					
21	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.					
22	Las instalaciones en el trabajo son seguras para realizar mis labores.					
23	La organización me paga puntualmente las remuneraciones.					
24	Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.					
25	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.					
26	El ascenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa.					
27	Para estar informado de lo que sucede en la organización se utilizan diferentes medios como: reuniones, email, cartas, etc.					
28	En la organización las actividades que realizo a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato.					
29	La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.					
30	Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.					

31	Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.					
32	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.					
33	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.					
34	En la organización, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna.					
35	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.					
36	La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.					
37	Mi jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.					
38	Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.					
39	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la organización, recibo la capacitación suficiente.					
40	La organización me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.					
41	Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.					
42	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.					
43	La organización tiene en cuenta la antigüedad, para ascender a otros puestos de trabajo.					

TEST DE MOTIVACIÓN LABORAL	
NOMBRE	
EDAD	
FECHA	
RESPONSABLE	

INSTRUCCIONES

Indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo.

Coloque una ASPA (x) sobre la letra de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas.

TOTALMENTE DE ACUERDO	7	TA
DE ACUERDO	6	DA
LEVEMENTE DE ACUERDO	5	LA
INCIERTO	4	I
LEVEMENTE EN DESACUERDO	3	LD
EN DESACUERDO	2	ED
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	TD

N°	¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?	TD	DA	LA	I	LD	ED	TA
1	Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.							
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).							

10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.							
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
16	No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							

Anexo 4: Validez de los instrumentos



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Alumno:

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Luis Antonio Herrera Flores, bachiller de psicología de La Universidad Privada Telesup. En la actualidad me encuentro elaborando una investigación sobre MOTIVACIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE EMPRESA PRIVADA DE CHANCAY, LIMA 2019; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: TEST DE SATISFACCIÓN LABORAL SL - ARG y TEST DE MOTIVACIÓN LABORAL. De aceptar participar en la investigación, alego haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso de tener alguna interrogante con respecto a algunas de las preguntas, se me explicará cada una de ellas.

¡Gracias por su colaboración!

Atte: Luis Antonio Herrera Flores
ESTUDIANTE DE PSICOLOGIA
UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

Yo,
identificado con D.N.I. N°, acepto participar en el
trabajo de investigación cuyo título es MOTIVACIÓN LABORAL Y
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE EMPRESA PRIVADA
DE CHANCAY, LIMA 2019; investigación de Luis Antonio Herrera Flores.

Día:/...../.....

Firma

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide satisfacción laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Condiciones de trabajo							
1	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.	x		x		x		
2	La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.	x		x		x		
3	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.	x		x		x		
4	Las instalaciones en el trabajo son seguras para realizar mis labores.	x		x		x		
5	La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.	x		x		x		
6	La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.	x		x		x		
7	Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.	x		x		x		
	Remuneraciones y beneficios laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.	x		x		x		



9	La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.	X		X		X		
10	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones.	X		X		X		
11	La organización me paga puntualmente las remuneraciones.	X		X		X		
12	Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.	X		X		X		
13	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.	X		X		X		
	Supervisión	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo.	X		X		X		
15	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.	X		X		X		
16	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.	X		X		X		
17	Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.	X		X		X		



18	Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.	X		X		X		
19	Mi jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.	X		X		X		
Relaciones humanas		Si	No	Si	No	Si	No	
20	Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.	X		X		X		
21	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.	X		X		X		
22	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.	X		X		X		
23	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.	X		X		X		
24	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.	X		X		X		
25	Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.	X		X		X		
Desarrollo		Si	No	Si	No	Si	No	
26	Aquí tengo oportunidades para ascender.	X		X		X		



27	Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores.	x		x		x		
28	El buen desempeño es un aspecto importante para lograr un ascenso en la organización.	x		x		x		
29	El ascenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa.	x		x		x		
30	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.	x		x		x		
31	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la organización, recibo la capacitación suficiente.	x		x		x		
32	La organización tiene en cuenta la antigüedad, para ascender a otros puestos de trabajo.	x		x		x		
	Comunicación							
33	Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores.	x		x		x		



34	Mantengo una adecuada comunicación con compañero de otras áreas del trabajo.	x		x		x		
35	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.	x		x		x		
36	Para estar informado de lo que sucede en la organización se utilizan diferentes medios como: reuniones, email, cartas, etc.	x		x		x		
37	En la organización, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna.	x		x		x		
38	La organización me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.	x		x		x		
	Puesto de trabajo							
39	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades.	x		x		x		
40	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.	x		x		x		
41	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.	x		x		x		
42	En la organización las actividades que realizo a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato.	x		x		x		
43	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto, sé lo que se espera de mí.	x		x		x		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ EVALUADOR: ...CALLER LUNA, JUAN BAUTISTA.....

DNI: 07143496..... Especialidad del validador: ...DR. EN PSICOLOGÍA.....

...10.. de ...DICIEMBRE...del 2019

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

¹ **Pertinencia:** Si el ítem pertenece al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ EVALUADOR: ... FANNY BOHÓRQUEZ BERNABEL

DNI: ...08345696..... Especialidad del validador:DOCTORA EN PSICOLOGÍA.....

...12.. de ...DICIEMBRE...del 2019

¹ **Pertinencia:** Si el ítem pertenece al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ EVALUADOR: CORNEJO DEL CARPIO, MANUEL FRANCISCO

DNI: ...0 8 8 2 3 4 8 8..... Especialidad del validador:DOCTOR EN PSICOLOGÍA.....

...09.. de ...DICIEMBRE.....del 2019

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

¹ **Pertinencia:** Si el ítem pertenece al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide motivación laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Desmotivación							
1	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	x		x		x		
2	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	x		x		x		
3	No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	x		x		x		
	Regulación externa							
	Si							
	No							
4	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	x		x		x		
5	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	x		x		x		
6	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	x		x		x		
7	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	x		x		x		



8	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		
9	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		
	Regulación introyectada	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	X		X		X		
11	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	X		X		X		
12	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	X		X		X		
13	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	X		X		X		
	Regulación identificada	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	X		X		X	X	
15	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	X		X		X	X	
16	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	X		X		X		
	Motivación intrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Porque me divierto haciendo mi trabajo.	X		X		X		
18	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	X		X		X		
19	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ EVALUADOR: ...CALLER LUNA, JUAN BAUTISTA.....

DNI: 07143496..... Especialidad del validador: ...DR. EN PSICOLOGÍA.....

...10.. de ...DICIEMBRE...del 2019

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

¹ **Pertinencia:** Si el ítem pertenece al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ EVALUADOR: ... FANNY BOHÓRQUEZ BERNABEL

DNI: ...08345696..... Especialidad del validador:DOCTORA EN PSICOLOGÍA.....

...12.. de ...DICIEMBRE...del 2019

¹ **Pertinencia:** Si el ítem pertenece al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ EVALUADOR: CORNEJO DEL CARPIO, MANUEL FRANCISCO

DNI: ...0 8 8 2 3 4 8 8..... Especialidad del validador:DOCTOR EN PSICOLOGÍA.....

...09.. de ...DICIEMBRE.....del 2019

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

¹ **Pertinencia:** Si el ítem pertenece al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

45	Masculino	1	34	3	4	2	1	1	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	4	3	4	2	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	1	3	1	4	1	2	21	18	15	15	20	16	18	113	125			
46	Masculino	1	29	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	1	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	1	2	22	16	12	19	20	16	18	113	125			
47	Masculino	1	36	4	4	2	3	1	3	4	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	2	4	2	4	3	2	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1	2	22	18	12	17	16	15	19	119	122				
48	Masculino	1	36	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	2	4	3	1	2	3	3	4	4	3	4	2	3	4	2	4	4	3	3	3	2	3	1	3	23	16	13	18	24	15	20	119	131			
49	Masculino	1	31	3	3	2	3	1	3	4	3	4	1	2	2	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	2	3	1	4	2	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	4	2	1	23	18	11	13	18	15	19	117	120			
50	Femenino	2	46	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	1	1	23	17	13	16	16	18	119	121				
51	Femenino	2	36	4	4	2	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	1	2	3	3	4	3	1	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	4	2	3	24	18	13	16	19	16	20	116	127		
52	Femenino	2	38	4	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	3	4	1	4	3	4	3	4	3	2	4	3	2	3	3	2	4	1	2	23	16	11	17	21	14	19	121	123			
53	Femenino	2	36	4	3	1	2	1	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	2	3	3	1	2	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	2	1	3	2	1	4	1	2	23	16	9	17	16	14	19	114	117			
54	Masculino	1	42	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	1	4	4	1	4	1	19	18	9	14	15	21	18	115	117				
55	Masculino	1	42	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	2	1	26	18	16	23	22	21	19	146	148			
56	Masculino	1	30	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	3	2	3	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	3	2	3	4	1	2	25	13	14	21	17	20	19	119	131					
57	Femenino	2	37	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	2	3	5	3	4	3	2	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	4	1	1	23	16	15	20	22	18	18	132	134			
58	Masculino	1	40	4	3	3	3	1	3	4	3	3	4	4	1	4	4	3	3	4	5	4	5	3	2	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	2	4	3	4	3	2	4	3	2	4	2	1	24	18	17	23	19	18	21	146	148
59	Masculino	1	29	4	3	2	3	1	3	4	4	2	4	4	3	2	4	4	3	2	3	2	5	3	4	3	2	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	1	3	24	14	18	20	22	19	19	136	139				
60	Masculino	1	40	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	2	5	3	4	3	2	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	1	3	24	17	18	20	24	19	19	141	144			
61	Masculino	1	25	3	3	2	4	2	3	5	4	4	3	2	4	5	3	3	2	3	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	2	3	3	4	4	2	1	23	19	16	21	20	22	141	143						
62	Masculino	1	32	4	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	2	5	5	4	3	3	4	5	3	3	2	3	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	3	2	3	3	4	4	2	1	25	19	16	21	21	21	21	141	147					
63	Masculino	1	23	5	4	3	4	2	3	4	2	3	4	4	2	4	5	3	4	3	2	5	3	5	3	3	4	4	5	2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	3	3	1	4	1	1	24	19	16	21	21	15	22	138	141			
64	Masculino	1	40	5	3	2	1	3	5	4	4	3	4	1	4	4	3	3	4	2	5	3	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3	2	4	1	1	25	18	16	19	18	22	137	141						
65	Masculino	1	39	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	2	2	4	4	3	3	2	4	4	3	5	4	2	3	4	5	3	4	2	4	4	3	2	3	4	4	1	1	24	17	14	19	20	20	21	135	137								
66	Masculino	1	41	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	1	1	25	17	15	21	20	18	20	136	139	
67	Masculino	1	29	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	2	4	2	3	24	19	15	22	16	20	138	141			
68	Masculino	1	32	4	3	3	3	2	2	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	2	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	2	4	2	1	25	19	14	19	22	17	21	137	140	
69	Masculino	1	29	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	1	4	4	3	3	3	4	5	3	5	3	2	3	4	5	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	1	25	18	16	22	20	19	21	141	144			
70	Femenino	2	46	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	2	1	4	4	3	2	3	2	4	3	5	3	1	3	4	5	4	4	3	4	3	4	2	3	5	3	2	3	2	5	2	1	25	16	14	17	18	19	21	130	133				
71	Femenino	2	36	3	2	2	3	1	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	3	5	3	1	3	4	5	3	3	4	3	4	3	3	3	2	1	3	2	4	1	1	22	14	11	19	17	19	121	123		
72	Femenino	2	41	4	4	3	3	2	3	2	4	4	2	3	2	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	1	1	25	18	13	20	20	19	18	133	135			
73	Femenino	2	23	4	4	3	2	2	3	4	4	5	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	4	1	2	24	20	14	19	19	18	20	134	136				
74	Femenino	2	27	4	3	2	3	1	2	4	4	4	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	2	3	2	4	2	2	25	19	13	18	22	18	20	135	137			
75	Masculino	1	44	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2	2	4	3	4	3	3	2	4	5	3	5	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	1	2	24	18	15	19	21	17	21	135	137			
76	Masculino	1	46	5	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	3	3	4	4	5	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	5	2	1	29	19	17	19	20	21	17	142	145			
77	Femenino	2	34	4	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	5	3	1	3	3	5	4	5	3	5	3	2	3	4	1	2	25	16	14	18	21	19	19	136	139					
78	Masculino	1	40	4	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	5	3	5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	24	16	15	20	23	20	21	138	141			
79	Masculino	1	46	5	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	1	1	25	18	15	22	19	18	20	137</				

MOT_LAB	MOT_LAB	MOT_LAB	MOT_LAB	MOT_LAB	MOT_LAB	MOT_LAB	MOT_LAB	MOT_LAB	MOT_LAB	MOT_LAB	MOT_LAB	MOT_LAB	MOT_LAB	MOT_LAB	MOT_LAB	MOT_LAB	MOT_LAB	MOT_LAB	MOT_LAB	Resmotiva	Regulación E	Acción Intr	Acción Id	ivación Int	TOTAL_MC
6	2	1	7	6	6	5	2	2	6	6	7	6	7	2	2	7	6	1	6	25	18	19	19	87	
7	2	7	7	7	6	7	2	2	6	6	6	5	7	2	2	7	6	2	6	31	23	19	17	96	
6	2	5	6	7	6	6	6	6	7	6	7	6	7	3	2	7	6	2	7	38	21	18	19	103	
7	2	7	7	7	7	6	2	2	7	6	7	6	7	2	2	7	6	6	6	32	26	19	20	103	
6	2	1	7	6	6	6	2	5	6	7	6	6	7	2	1	7	6	1	5	28	19	20	18	90	
7	1	5	7	7	6	7	3	6	7	7	7	6	7	2	1	7	6	2	4	35	23	20	19	101	
7	3	6	7	7	7	7	2	6	6	7	6	6	7	1	2	7	7	2	6	34	23	21	19	103	
7	1	1	7	7	7	7	2	6	6	7	6	6	6	2	1	7	6	2	4	28	23	20	19	94	
7	2	6	7	7	5	6	3	1	6	7	6	6	7	2	2	7	6	2	6	30	22	20	17	95	
7	5	6	7	7	6	6	2	7	7	7	6	6	6	1	1	7	6	2	7	35	22	20	18	102	
6	2	3	7	7	6	6	2	1	7	6	5	6	7	1	2	7	7	5	5	27	24	20	17	93	
6	2	5	6	6	6	7	3	6	6	6	6	5	6	2	1	7	6	1	5	33	20	18	17	93	
6	1	6	7	6	6	6	3	2	6	7	6	5	7	2	1	6	6	1	4	30	19	20	17	90	
7	1	6	7	7	6	7	3	6	7	7	6	6	7	2	1	7	7	2	4	36	23	21	18	102	
7	3	6	6	7	7	6	3	2	7	6	6	6	6	2	2	7	7	2	7	31	22	19	19	98	
6	2	5	7	6	6	6	5	7	6	7	6	6	7	2	2	7	6	2	6	37	20	20	18	101	
7	1	3	7	6	5	6	3	1	6	7	5	5	6	1	2	7	7	2	4	26	21	21	15	87	
7	2	1	6	7	6	6	3	5	6	6	7	6	6	2	3	7	6	1	7	28	21	18	19	93	
7	2	1	6	6	7	6	2	3	6	5	7	6	6	2	1	7	6	2	5	25	21	17	20	88	
7	2	6	7	6	5	6	3	3	6	6	6	5	6	1	2	7	7	2	5	31	21	20	16	93	
7	3	6	6	6	7	6	3	2	6	6	6	5	6	2	1	7	6	2	6	30	21	18	18	93	
7	2	3	6	6	5	6	3	2	6	6	6	6	6	2	1	7	7	3	5	27	22	19	17	90	
7	2	7	7	6	6	7	5	6	7	6	6	7	6	2	1	7	6	1	5	38	21	19	19	102	
6	3	5	6	7	6	6	3	2	7	6	5	6	6	2	1	6	6	3	6	29	22	18	17	92	
6	3	2	6	7	6	6	3	3	6	6	6	6	6	1	2	7	6	2	6	27	21	18	18	90	
7	2	2	7	3	6	6	3	2	6	6	3	5	6	1	2	7	7	2	5	26	18	20	14	83	
7	3	7	6	7	6	6	3	5	6	7	6	6	7	2	3	7	7	2	8	35	22	20	18	103	
6	2	6	7	6	7	6	3	5	6	7	6	6	7	3	1	7	6	1	6	34	19	20	19	98	
7	3	6	6	6	6	6	3	1	6	6	6	6	6	2	1	7	6	2	6	29	21	18	18	92	
6	3	6	6	6	6	6	2	2	6	6	7	6	6	1	1	7	6	2	5	29	20	18	19	91	
6	3	1	6	6	6	6	4	1	6	6	6	6	6	2	1	7	6	2	6	25	20	18	18	87	
6	2	5	6	6	6	6	2	2	7	6	6	6	6	2	1	7	6	3	5	29	21	18	18	91	
6	3	2	6	6	6	6	3	6	6	6	6	6	6	3	4	7	6	1	10	30	19	18	18	95	
6	3	1	6	6	6	6	2	5	6	6	6	6	6	2	1	7	6	1	6	27	19	18	18	88	
6	4	6	6	6	5	6	3	3	7	6	6	6	6	3	1	7	6	2	8	32	20	18	17	95	
7	3	5	6	7	7	7	3	3	2	6	6	5	6	3	2	7	6	2	8	26	23	18	18	93	
6	2	3	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	2	1	7	6	3	5	33	21	18	18	95	
7	3	2	6	6	6	6	3	5	6	6	6	6	6	3	2	7	6	3	8	29	22	18	18	95	
6	4	2	6	6	5	6	4	5	6	6	7	6	7	3	2	6	6	3	9	30	21	18	18	96	
6	4	3	6	6	6	6	3	5	6	6	6	6	6	4	1	7	6	4	9	30	22	18	18	97	
7	4	5	6	7	6	6	2	6	6	6	7	6	6	3	2	6	6	5	9	31	25	18	19	102	
6	3	6	6	6	5	6	2	5	6	6	6	6	6	3	2	6	7	3	8	31	21	19	17	96	
6	3	2	6	6	6	7	3	2	6	6	6	5	6	3	2	6	6	1	8	25	20	18	17	88	
7	2	1	7	6	6	6	3	2	6	6	5	6	6	1	2	6	6	2	5	24	21	19	17	86	

7	3	3	6	6	5	6	3	2	5	6	5	3	6	3	1	6	6	1	7	25	20	18	13	83
6	3	2	6	6	5	6	2	4	6	6	5	3	6	6	2	6	6	2	11	26	20	18	13	88
6	4	6	6	6	6	7	7	7	6	5	4	6	6	7	7	6	6	4	18	38	23	17	16	112
7	2	4	7	6	6	2	6	2	2	6	4	6	5	1	2	1	6	3	5	20	18	19	16	78
6	2	5	6	6	5	6	2	5	6	6	6	4	6	2	1	6	6	2	5	30	20	18	15	88
6	3	2	6	5	6	7	5	6	6	5	6	5	4	2	2	6	5	1	7	29	19	16	17	88
6	4	6	6	4	5	6	7	3	6	6	5	4	6	2	1	6	6	2	7	34	18	18	14	91
6	4	5	6	6	5	2	5	6	4	6	6	5	6	5	4	5	6	2	13	31	16	18	16	94
6	3	4	6	5	4	6	4	6	5	6	5	3	6	2	1	6	6	2	6	31	19	18	12	86
7	1	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	2	2	2	6	2	5	31	21	18	18	93
6	2	6	2	2	6	6	6	2	6	6	6	6	6	2	2	2	6	6	6	28	20	14	18	86
7	2	6	7	6	6	6	4	6	5	6	6	6	6	2	2	2	6	2	6	29	21	19	18	93
6	2	6	7	5	6	6	4	5	6	6	6	6	3	2	2	6	6	2	6	30	19	19	18	92
7	2	7	6	6	5	3	6	3	6	6	6	6	5	3	2	7	6	2	7	31	20	18	18	94
6	3	2	5	6	6	7	3	3	6	6	6	5	7	3	2	6	6	2	8	27	21	17	17	90
6	4	6	6	6	5	6	6	4	5	7	5	6	5	2	2	2	2	2	8	28	20	15	16	87
7	1	1	7	7	7	7	2	6	6	7	6	6	6	2	1	7	6	2	4	28	23	20	19	94
7	2	6	7	7	5	6	3	1	6	7	6	6	7	2	2	7	6	2	6	30	22	20	17	95
7	5	6	7	7	6	6	2	7	7	7	6	6	6	1	1	7	6	2	7	35	22	20	18	102
6	2	3	7	7	6	6	2	1	7	6	5	6	7	1	2	7	7	5	5	27	24	20	17	93
6	2	5	6	6	6	7	3	6	6	6	5	6	6	2	1	7	6	1	5	33	20	18	17	93
6	1	6	7	6	6	6	3	2	6	7	6	5	7	2	1	6	6	1	4	30	19	20	17	90
7	1	6	7	7	6	7	3	6	7	7	6	6	7	2	1	7	7	2	4	36	23	21	18	102
7	3	6	6	7	7	6	3	2	7	6	6	6	6	2	2	7	7	2	7	31	22	19	19	98
6	2	5	7	6	6	6	5	7	6	7	6	6	7	2	2	7	6	2	6	37	20	20	18	101
7	1	3	7	6	5	6	3	1	6	7	5	5	6	1	2	7	7	2	4	26	21	21	15	87
7	2	1	6	7	6	6	3	5	6	6	7	6	6	2	3	7	6	1	7	28	21	18	19	93
7	2	1	6	6	7	6	2	3	6	5	7	6	6	2	1	7	6	2	5	25	21	17	20	88
7	2	6	7	6	5	6	3	3	6	6	6	5	6	1	2	7	7	2	5	31	21	20	16	93
7	3	6	6	6	7	6	3	2	6	6	6	5	6	2	1	7	6	2	6	30	21	18	18	93
7	2	3	6	6	5	6	3	2	6	6	6	6	6	2	1	7	7	3	5	27	22	19	17	90
7	2	7	7	6	6	7	5	6	7	6	6	7	6	2	1	7	6	1	5	38	21	19	19	102
6	3	5	6	7	6	6	3	2	7	6	5	6	6	2	1	6	6	3	6	29	22	18	17	92
6	3	2	6	7	6	6	3	3	6	6	6	6	6	1	2	7	6	2	6	27	21	18	18	90
6	4	3	6	6	6	6	3	5	6	6	6	6	6	4	1	7	6	4	9	30	22	18	18	97
7	4	5	6	7	6	6	2	6	6	6	7	6	6	3	2	6	6	5	9	31	25	18	19	102
6	3	6	6	6	5	6	2	5	6	6	6	6	6	3	2	6	7	3	8	31	21	19	17	96
6	3	2	6	6	6	7	3	2	6	6	6	5	6	3	2	6	6	1	8	25	20	18	17	88
7	2	1	7	6	6	6	3	2	6	6	5	6	6	1	2	6	6	2	5	24	21	19	17	86
7	3	3	6	6	5	6	3	2	5	6	5	3	6	3	1	6	6	1	7	25	20	18	13	83
6	3	2	6	6	5	6	2	4	6	6	5	3	6	6	2	6	6	2	11	26	20	18	13	88
6	4	6	6	6	6	7	7	7	6	5	4	6	6	7	7	6	6	4	18	38	23	17	16	112
7	2	4	7	6	6	2	6	2	2	6	4	6	5	1	2	1	6	3	5	20	18	19	16	78
6	2	5	6	6	5	6	2	5	6	6	6	4	6	2	1	6	6	2	5	30	20	18	15	88
6	3	2	6	5	6	7	5	6	6	5	6	5	4	2	2	6	5	1	7	29	19	16	17	88
6	4	6	6	4	5	6	7	3	6	6	5	4	6	2	1	6	6	2	7	34	18	18	14	91
6	4	5	6	6	5	2	5	6	4	6	6	5	6	5	4	5	6	2	13	31	16	18	16	94
6	3	4	6	5	4	6	4	6	5	6	5	3	6	2	1	6	6	2	6	31	19	18	12	86
7	1	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	2	2	2	6	2	5	31	21	18	18	93
6	2	6	2	2	6	6	6	2	6	6	6	6	6	2	2	2	6	6	6	28	20	14	18	86
7	2	6	7	6	6	6	4	6	5	6	6	6	6	2	2	2	6	2	6	29	21	19	18	93

Anexo 6: Análisis de validez a través de juicio de expertos

VARIABLE 1: SATISFACCIÓN LABORAL

SATISFACCION LABORAL														
PERTENENCIA					RELEVANCIA					CLARIDAD				
n° items	j1	j2	j3	V Aiken	n° items	j1	j2	j3	V Aiken	n° items	j1	j2	j3	V Aiken
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1
4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1
5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1
6	1	1	1	1	6	1	1	1	1	6	1	1	1	1
7	1	1	1	1	7	1	1	1	1	7	1	1	1	1
8	1	1	1	1	8	1	1	1	1	8	1	1	1	1
9	1	1	1	1	9	1	1	1	1	9	1	1	1	1
10	1	1	1	1	10	1	1	1	1	10	1	1	1	1
11	1	1	1	1	11	1	1	1	1	11	1	1	1	1
12	1	1	1	1	12	1	1	1	1	12	1	1	1	1
13	1	1	1	1	13	1	1	1	1	13	1	1	1	1
14	1	1	1	1	14	1	1	1	1	14	1	1	1	1
15	1	1	1	1	15	1	1	1	1	15	1	1	1	1
16	1	1	1	1	16	1	1	1	1	16	1	1	1	1
17	1	1	1	1	17	1	1	1	1	17	1	1	1	1
18	1	1	1	1	18	1	1	1	1	18	1	1	1	1
19	1	1	1	1	19	1	1	1	1	19	1	1	1	1
20	1	1	1	1	20	1	1	1	1	20	1	1	1	1
21	1	1	1	1	21	1	1	1	1	21	1	1	1	1
22	1	1	1	1	22	1	1	1	1	22	1	1	1	1
23	1	1	1	1	23	1	1	1	1	23	1	1	1	1
24	1	1	1	1	24	1	1	1	1	24	1	1	1	1
25	1	1	1	1	25	1	1	1	1	25	1	1	1	1
26	1	1	1	1	26	1	1	1	1	26	1	1	1	1
27	1	1	1	1	27	1	1	1	1	27	1	1	1	1
28	1	1	1	1	28	1	1	1	1	28	1	1	1	1
29	1	1	1	1	29	1	1	1	1	29	1	1	1	1
30	1	1	1	1	30	1	1	1	1	30	1	1	1	1
31	1	1	1	1	31	1	1	1	1	31	1	1	1	1
32	1	1	1	1	32	1	1	1	1	32	1	1	1	1
33	1	1	1	1	33	1	1	1	1	33	1	1	1	1
34	1	1	1	1	34	1	1	1	1	34	1	1	1	1
35	1	1	1	1	35	1	1	1	1	35	1	1	1	1
36	1	1	1	1	36	1	1	1	1	36	1	1	1	1
37	1	1	1	1	37	1	1	1	1	37	1	1	1	1
38	1	1	1	1	38	1	1	1	1	38	1	1	1	1
39	1	1	1	1	39	1	1	1	1	39	1	1	1	1
40	1	1	1	1	40	1	1	1	1	40	1	1	1	1
41	1	1	1	1	41	1	1	1	1	41	1	1	1	1
42	1	1	1	1	42	1	1	1	1	42	1	1	1	1
43	1	1	1	1	43	1	1	1	1	43	1	1	1	1

VARIABLE 2: MOTIVACIÓN LABORAL

MOTIVACION LABORAL														
PEERTINENCIA					RELEVANCIA					CLARIDAD				
n° items	j1	j2	j3	V Aiken	n° items	j1	j2	j3	V Aiken	n° items	j1	j2	j3	V Aiken
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1
4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1
5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1
6	1	1	1	1	6	1	1	1	1	6	1	1	1	1
7	1	1	1	1	7	1	1	1	1	7	1	1	1	1
8	1	1	1	1	8	1	1	1	1	8	1	1	1	1
9	1	1	1	1	9	1	1	1	1	9	1	1	1	1
10	1	1	1	1	10	1	1	1	1	10	1	1	1	1
11	1	1	1	1	11	1	1	1	1	11	1	1	1	1
12	1	1	1	1	12	1	1	1	1	12	1	1	1	1
13	1	1	1	1	13	1	1	1	1	13	1	1	1	1
14	1	1	1	1	14	1	1	1	1	14	1	1	1	1
15	1	1	1	1	15	1	1	1	1	15	1	1	1	1
16	1	1	1	1	16	1	1	1	1	16	1	1	1	1
17	1	1	1	1	17	1	1	1	1	17	1	1	1	1
18	1	1	1	1	18	1	1	1	1	18	1	1	1	1
19	1	1	1	1	19	1	1	1	1	19	1	1	1	1

Anexo 7: Propuesta de valor

1.1. Título de la propuesta

“Retención del talento humano a través del reconocimiento laboral”

1.2. Objetivo

1.2.1. Objetivo General

Implementar el programa “Retención del talento humano a través del reconocimiento laboral en los colaboradores que trabajan en la empresa privada de Chancay”.

1.2.2. Objetivos Específicos

- ❖ Desarrollar cual es la importancia del reconocimiento laboral.
- ❖ Conocer cuáles son los fundamentos para que exista el reconocimiento laboral.
- ❖ Determinar la motivación y compromiso del talento humano a través del reconocimiento laboral.

1.3. Población participante

La población participante estará conformada por colaboradores de la empresa privada de Chancay, del departamento de Lima, a quienes se buscará reconocer de acuerdo a las actividades desempeñadas dentro de la empresa, con la finalidad de que estos perduren dentro de ella.

1.4. Actividades

1.4.1. Taller 1: “Desarrollo del talento humano”

Esta actividad consiste en que la empresa debe buscar que dotar de herramientas que le permitan al colaborador poder desarrollar todas sus habilidades, conocimientos, etc. Cuando hablamos de herramientas, nos referimos a aquellas que propicien un buen ambiente laboral, tecnología, capacitaciones, flexibilidad, etc., lo que se busca es que el colaborador se

sienta a gusto al momento de desarrollar sus actividades, sin que existan limitaciones de por medio que hagan que su desarrollo no sea completo.

1.4.2. Taller 2: “Fidelización a los colaboradores”

Esta actividad consiste en que el colaborador debe sentirse reconocido dentro de su lugar de trabajo. Las formas de fidelizarlo son mediante capacitaciones, remuneraciones, buen clima laboral, buen trato, etc.

1.4.3. Taller 3: “Implementación de líneas de carrera”

Esta actividad consiste en que la empresa debe dar las oportunidades necesarias para que el colaborador crezca profesionalmente dentro de ella, esto con la finalidad de que estos no busquen oportunidades de trabajo en otras empresas. Los colaboradores no deben sentirse estancados en su lugar de trabajo, ya que esto solo genera la búsqueda de nuevas oportunidades fuera de ella.

1.4.4. Taller 4: “Creación de retos nuevos”

Esta actividad consiste en la creación de desafíos, algo que llama mucho la atención de los colaboradores. Los nuevos retos ayudan a la motivación laboral, ya que ello hace que sientan que pueden desarrollar plenamente todos sus potenciales.

Este taller incentivará a que exista la competitividad de labores dentro de la empresa, pero se debe buscar que esta no genere riñas, ni envidias, la idea es que todos tengan las mismas posibilidades de acceder al reto.

1.5. Cronograma de ejecución

El período de ejecución de la propuesta abarcará 3 meses y comprenderá la aplicación de un programa a los colaboradores de la empresa privada de Chancay.

Actividad	Período de ejecución		
	Abril	Mayo	Junio
<p><u>Taller 1</u></p> <p>Sesión 1: Conociendo las herramientas de desarrollo del talento humano.</p> <p>Sesión 2: Desenvolvimiento y evolución de las capacidades, habilidades, aptitudes, etc., del colaborador.</p>	X		
<p><u>Taller 2:</u></p> <p>Sesión 1: Pautas para la práctica de la fidelización de los colaboradores.</p> <p>Sesión 2: Aplicación de las pautas para la fidelización de los colaboradores.</p>	X		
<p><u>Taller 3:</u></p> <p>Sesión 1: Dinámicas para el desarrollo de oportunidades.</p> <p>Sesión 2: Conociendo las líneas de carrera a establecer en los colaboradores.</p>		X	
<p><u>Taller 4:</u></p> <p>Sesión 1: Pautas para la creación de nuevos retos.</p> <p>Sesión 2: Los nuevos retos y su implicancia en la motivación laboral.</p>			X

1.6. Análisis costo – beneficio

La aplicación del programa “Retención del talento humano a través del reconocimiento laboral” será de gran aporte para la empresa, ya que estas requieren tener siempre al mejor talento, puesto que ello mejorará la productividad de la misma. Pero para ello no solo basta con tenerlos trabajando sin ninguna motivación, sino que se requiere de reconocimientos laborales para su retención.

Cuando hablamos de reconocimientos podría darse el caso del incremento del salario, como también una simple felicitación personal por el trabajo bien realizado. Teniendo en cuenta que lo que se busca es retener al mejor

talento, pero también mejorar e incluso incrementar la productividad, el reconocimiento debe ser explícito, de tal forma que el colaborador sienta que realmente su trabajo está siendo valorado.

A continuación, se presentan los beneficios que se obtendrán después del desarrollo del programa:

Beneficios del colaborador	Beneficios al cliente	Beneficios para la empresa
Los colaboradores mostrarán: un mejor desempeño laboral, existirá un mejor clima laboral, la motivación y satisfacción laboral mejorarán de nivel y no sentirán la necesidad de migrar a otras empresas, en donde sus labores si sean reconocidas.	Los clientes se sentirán satisfechos con los trabajos realizados por la empresa y al igual que los colaboradores no buscarán que migren a otras con la finalidad de encontrar un mejor servicio. Esto contribuirá en la fidelización del cliente.	La empresa privada de Chancay mejorará su productividad, pero a su vez se verá como una empresa atractiva dentro del mercado, en donde los empleados buscarán acceder ya que sentirán que todo trabajo bien realizado dentro de ella será reconocido.

A continuación, se detallan los costos por el desarrollo de las actividades que comprende el programa:

Actividad	Recursos	Costo total
Taller 1: Desarrollo del talento humano (2 semanas)	Honorarios	S/. 400.00
	Materiales	S/. 150.00
	Coffee Break	S/. 100.00
Taller 2: Fidelización a los colaboradores (2 semanas)	Honorarios	S/. 200.00
	Materiales	S/. 60.00
	Coffee Break	S/. 100.00
Taller 3: Implementación de líneas de carrera (2 semanas)	Honorarios	S/. 400.00
	Materiales	S/. 150.00
	Coffee Break	S/. 100.00

Taller 4: Creación de nuevos retos (2semanas)	Honorarios	S/. 300.00
	Materiales	S/. 120.00
	Coffee Break	S/. 100.00

1.7. Desarrollo de una sesión de intervención

a) Denominación:

“Desarrollo del talento humano”

b) Objetivo:

Conocer las herramientas de desarrollo de talento humano.

c) Contenido:

En esta sesión, se desarrollará el contenido teórico de lo que son las herramientas de desarrollo de talento humano, a través de presentaciones en diapositivas, dinámicas de participación e interacción y resolución de situaciones que permitan conocer la importancia que tiene el desarrollo del talento humano.

d) Recursos:

- **Humanos**

- ✓ Conductor del programa: Jorge Alberto Palacios Ruvina
- ✓ Un asistente: estudiante de los últimos ciclos de psicología

- **Materiales**

- ✓ Separatas
- ✓ Hojas bond
- ✓ Plumones
- ✓ Lápiz
- ✓ Borrador

e) Metodología

Para el desarrollo del programa, se implementarán talleres que ayuden a alcanzar los objetivos trabajos. Para cada sesión de taller se han

considerado tres momentos. A continuación, se muestra una sesión de un taller que será desarrollado:

Momento	Actividad	Recurso	Tiempo
Inicio	<p>El facilitador saluda a los participantes, agradece la asistencia y participación de cada colaborador. Luego, presenta tres preguntas a los participantes a fin de conocer los saberes previos:</p> <p>¿Cuál es la importancia de conocer las habilidades, capacidades, talentos, etc.?</p> <p>¿Por qué creen que es importante el desarrollo del talento humano?</p> <p>¿Consideran que si la empresa no dota de herramientas necesarias para desarrollar el talento las actividades serán limitadas?</p> <p>Para dar respuesta a las preguntas, les entrega tarjetas de colores. Ellos responden en las tarjetas y se las devuelven a la facilitadora, quien selecciona y lee alguna de ellas.</p>	<p>Diapositivas Proyector multimedia Tarjetas de colores</p>	<p>30”</p>
Desarrollo	<p>El facilitador indica que se formen 5 grupos y realicen un concepto de talento, habilidades, capacidades y aptitudes, así como también de la enumeración de herramientas que consideran necesarias para desarrollar sus talentos a través de sus saberes previos. Cada grupo expone lo contestado.</p> <p>Después de la dinámica de trabajo, la facilitadora presenta los apuntes teóricos</p>		<p>60”</p>

	de los conceptos mencionados.		
Cierre	<p>El facilitador realiza una retroalimentación del tema abordado durante la sesión del taller y les formula las siguientes preguntas:</p> <p>¿Qué hemos aprendido hoy?</p> <p>¿Qué dificultades tuvieron?</p> <p>¿Cómo las superaron?</p>	Diapositivas	10"