



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Clima organizacional, Motivación y Satisfacción laboral en colaboradores de empresas privadas de la ciudad de Trujillo”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:

Viviana Lisset Ismelda, Vargas Chávez

ASESORAS:

Dra. Mirtha Mercedes, Fernández Mantilla

Dra. Pilar Hildegarda, Orozco Saavedra

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Comportamiento Organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2018

Yo Viviana Lisbet Ismelda Vargas Chávez, identificado con DNI N° 72948733, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Clima Organizacional, motivación y satisfacción laboral en colaboradores de empresas privadas de Trujillo"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


 FIRMA

DNI: 72948733


FECHA: 27 de Agosto del 2018.









Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SOC	
---------	----------------------------	--------	---------------------	---

PÁGINA DE JURADO

.....

Dra. Mirtha Mercedes Fernández Mantilla

Presidente

.....

Dra. Pilar Hildegarda Orozco Saavedra

Secretaria

.....

Tomas Caycho Rodríguez

Vocal

Dedicatoria

A mis padres por apoyarme en todo momento, por sus consejos y por la motivación constante en cada etapa de mi carrera universitaria.

A mis hermanos y familiares que siempre me apoyaron para alcanzar mis metas.

Viviana Vargas Chávez

Agradecimiento

A mis asesoras, Mirtha y Pilar, por el tiempo, dedicación y comprensión en cada paso de mi investigación.

A mis amigos Pier y Sofía, a los cuales siempre recordare con mucho cariño por todo el tiempo compartido en el trabajo.

A Elvis Sánchez, por ser mi apoyo incondicional y por confiar en mi desde que inicie mi vida Universitaria.

A Luis Merino, Gerente de Cineplanet Trujillo Centro, por apoyarme cuando necesite de su ayuda, y por contribuir con el personal para la realización de este estudio.

La autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Viviana Lisset Ismelda Vargas Chávez con DNI N° 72948733, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Setiembre 2018

Viviana Lisset Vargas Chávez

PRESENTACIÓN

Estimados miembros del Jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “Clima Organizacional, Motivación y Satisfacción laboral en colaboradores de empresas privadas de la Ciudad de Trujillo” con la finalidad de determinar el grado de influencia del clima y la motivación sobre la satisfacción, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título profesional en Psicología.

Esperando cumplir con los requisitos para la aprobación.

La Autora

ÍNDICE

PÁGINAS PRELIMINARES

Página de jurado	ii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de Autenticidad	vi
Presentación	vii
Índice	viii

RESUMEN	x
---------	---

ABSTRACT	xi
----------	----

I.INTRODUCCIÓN	12
-----------------------	----

1.1 Realidad Problemática	12
---------------------------	----

1.2 Trabajos Previos	15
----------------------	----

1.3 Teorías relacionadas al tema	16
----------------------------------	----

1.4 Formulación del problema	27
------------------------------	----

1.5 Justificación del problema	28
--------------------------------	----

1.6 Objetivos	28
---------------	----

II.MÉTODO	29
------------------	----

2.1 Diseño de investigación	29
-----------------------------	----

2.2 Operacionalización de variables	29
-------------------------------------	----

2.3 Población	30
---------------	----

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
---	----

2.5 Método de análisis de datos	33
---------------------------------	----

2.6 Aspectos éticos	35
---------------------	----

III.RESULTADOS	35
Tabla 1	36
Medias, desviaciones estándar e inter-correlaciones del clima laboral y motivación laboral como variable satisfacción laboral (n=387)	36
Tabla 2	36
Resumen de análisis de regresión para variables predictoras clima laboral y motivación laboral en satisfacción laboral	36
Tabla 3	37
Resumen del análisis de regresión jerárquico para clima laboral y motivación laboral como predictores de satisfacción laboral	37
IV. DISCUSIÓN	38
III.CONCLUSIONES	40
IV.RECOMENDACIONES	41
ANEXOS	47
Consentimiento informado para la participación en la investigación	48
Ficha de datos	49
Protocolo de escala de clima laboral	50
Escala de motivación en el trabajo	52
Escala de satisfacción laboral	54

RESUMEN

Resumen sobre el grado de influencia del Clima Organizacional y la Motivación sobre la Satisfacción Laboral en colaboradores de empresas privadas de la ciudad de Trujillo. La presente investigación se orienta a precisar el grado de influencia entre tres variables psicológicas: clima organizacional, motivación y satisfacción laboral. El estudio se realizó con una muestra de colaboradores pertenecientes a diferentes empresas del sector privado que fueron seleccionados para participar de la investigación. Para cumplir con el propósito de la presente investigación, se trabajó con una muestra de 400 colaboradores entre 18 a 25 años de edad, quienes ocupaban posiciones operativas dentro de la organización. Se utilizó la escala de Clima Laboral de Sonia Palma (1999), la escala de Motivación Laboral de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010) y la escala de Satisfacción Laboral de Price, la cual fue adaptada al contexto peruano por Alarco (2010). Los resultados muestran una correlación significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral.

PALABRAS CLAVES: Clima Organizacional, Motivación, satisfacción laboral

ABSTRACT

Summary on the degree of influence of the Climate and the Motivation on the Labor Satisfaction in collaborators of private companies of the city of Trujillo. The present investigation is oriented to specify the degree of influence between three psychological variables: organizational climate, motivation and job satisfaction. The study was carried out with a sample of collaborators belonging to different companies of the private sector that were selected to participate in the research. To fulfill the purpose of this research, we worked with a sample of 400 employees between 18 and 25 years of age, who occupied operational positions within the organization. The Sonia Palma Work Climate scale was used (1999), the Work Motivation scale of Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin and Malorni (2010) and the Price Labor Satisfaction scale, which was adapted to the Peruvian context. by Alarco (2010). The results show a significant and positive correlation between the variables organizational climate, intrinsic motivation and job satisfaction.

KEY WORDS: work climate. Motivation, job satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Actualmente las personas laboran no solo por complacer algunas exigencias económicas sino más bien por conseguir dentro de la organización su crecimiento personal y profesional. Asimismo, es importante mencionar aquellos factores individuales y procedimentales que influyen dentro de la Organización como son: personalidad, la ética, enseñanzas, la misión, visión, estructura organizacional, políticas, reconocimientos, salarios, estilo de comunicación y toma decisiones. (Bager,2005).

Es por ello que una de las problemáticas de diversas organizaciones es no tomar en cuenta las dificultades que presentan los trabajadores en las distintas áreas de trabajo, olvidando así que ellos representan la imagen de la empresa y por ende esto se verá reflejado en el servicio que se brinde a los clientes, sin embargo, muchas de las empresas asumen que sus trabajadores cuentan con los recursos necesarios para desempeñar un buen trabajo (Calva y Hernández, 2004).

A nivel internacional, la economía de las organizaciones y las personas se encuentran caracterizadas por un estado de inseguridad y en una etapa de bajo crecimiento económico. Dentro de este entorno, se puede detallar que en el mundo solo 13% de los trabajadores se siente altamente satisfecho con su trabajo y cerca de un 25% se siente insatisfecho (OIT, 2015:15). Dentro de los elementos que conllevan a una insatisfacción laboral se encuentran las condiciones laborales que ofrece la organización y el sistema de la organización; es decir la apreciación que tiene el colaborador con respecto a su trabajo va influir en su satisfacción. De ello, se pudo destacar que el realizar tareas a gusto y el tener un mejor vínculo entre los compañeros refuerzan los niveles de satisfacción; y, por el contrario, las remuneraciones bajas, las jornadas excesivas y el desequilibrio laboral son las causas más relevantes por las que un colaborador se siente insatisfecho.

Con respecto a lo anterior cabe mencionar el caso de España que ha sabido proyectar al mundo una imagen de saber vivir, con una formación despreocupada y con características colectivas marcadas destacados por la sinceridad, el entusiasmo y la confraternidad. Incluso las festividades y costumbres son pieza de admiración por gran cantidad de visitantes cada año.

Con estos antecedentes podría parecer natural que el ambiente laboral en aquellas organizaciones fuese tan cálido y envidiable como el clima meteorológico. Por eso no deja de sorprender la conclusión de una reciente publicación de Hay Group, sobre una muestra de 70.000 colaboradores de organizaciones europeas que evaluaron a más de 14.000 jefes, en el que se concluye que un 64 % de los directivos españoles fallan a la hora de instaurar un ambiente de trabajo eficaz y, por lo tanto, corren el riesgo de generar desmotivación entre sus colaboradores.

Asimismo, esta misma situación se produce en Francia, incluso de manera más excesiva en Italia, conformando así su propio proceso de dirigir de los países del Mediterráneo. Con desigualdades poco significativas, que no modifican la propensión general, también se puede notar un ambiente laboral de escasa motivación en países como Portugal, Grecia, Turquía e Israel.

Mientras tanto, en el norte del continente europeo, donde el clima se mantiene con temperaturas considerablemente más bajas que en el sur y la clase de vida menos espontáneo, el ambiente laboral se muestra mucho más cálido en sus empresas.

Rusia y Ucrania están liderando dentro de los países o sociedades donde el ambiente laboral es más eficaz, con un 55% de directivos y jefes que saben instaurar un contexto de motivación y de alto rendimiento para su equipo de trabajo, sirviendo así de enseñanza para sus colegas. Aunque en menor medida, también en las organizaciones de Alemania, Suiza y Austria se obtuvieron buenos resultados en cuanto a motivación de sus colaboradores.

En el entorno latinoamericano los niveles de satisfacción se encuentran en un 15% y en países como México solo el 12% siente una alta satisfacción con su trabajo, en Brasil solo el 27% presenta una alta satisfacción (OIT, 2015:16). Uno de los principales factores de la insatisfacción es el contexto y las condiciones en las que laboran como es el caso de los recursos, la tecnología, los horarios flexibles, los salarios, etc. Dicho problema ha generado altos índices de rotación llegando al 11%, lo cual repercute de forma negativa para las organizaciones, así como también los colaboradores. (MINTRA,2012:9)

La imagen inadecuada que proyecta la organización con respecto a las condiciones de trabajo genera en los colaboradores cuatro formas de reaccionar: renunciar a la organización,

proponer sugerencias y plantear soluciones, esperar que se solucione y mejore aspectos de la organización y por ultimo tomar acciones que empeoren las cosas (Robbins y Judge, 2013:10).

Así mismo, en el Perú solo el 14% de los colaboradores se sienten satisfechos con su trabajo, y esto se ve reflejado ya que presentan mejores condiciones de trabajo, una infraestructura adecuada, programas que permitan el crecimiento profesional como línea de carrera generando así un compromiso con la organización entre otros, mientras que los colaboradores con bajos niveles de satisfacción han generado una alta tasa de rotación que conlleva a un 20% aproximadamente (MINTRA ,2012:10).

El clima de una organización, la motivación y la satisfacción de los trabajadores con respecto a su trabajo, son aspectos fundamentales para el bienestar y desarrollo de las personas y de las organizaciones; son condiciones necesarias para mejorar la calidad de vida dentro y fuera de la institución. Un clima inadecuado genera malestar, que interfiere en el desempeño del trabajador, en su equilibrio y tiene consecuencias negativas en la salud individual y colectiva de éstos. Por lo tanto, la organización debe contar con las condiciones necesarias que permite el desarrollo personal, social y profesional de los mismos, además de tener la capacidad para unir los esfuerzos individuales a la obtención de los objetivos globales.

¿Y por qué sucede esto? Las investigaciones mencionan la importancia de realizar un estudio de clima, motivación y satisfacción laboral ya que esto permitirá obtener un diagnóstico, identificando así problemáticas que se presentan en la empresa y una vez identificadas se podría establecer un plan de mejora, teniendo como objetivo principal un ambiente laboral favorable.

Por lo tanto, este estudio podría determinar y confirmar la importancia del clima y la motivación sobre la satisfacción laboral y así poder rescatar el interés de aquellas personas comprometidas con su organización así mismo propiciar también una acción positiva en el proceso de trabajo que más que provocar temor o apatía, proporcione placer, agrado y sobre todo reconocimiento.

1.2 Trabajos Previos

Rodríguez, Retama y Lezama (2011) llevaron a cabo una investigación sobre el vínculo entre satisfacción laboral, ambiente laboral y rendimiento laboral en operarios agrícolas de Región Maule-Chile, utilizando una muestra de 96 trabajadores, los instrumentos utilizados fueron de clima laboral de Litwing y Stringer y de satisfacción laboral cuestionario facetas (JDI) de Smith, Kendall & Hullin. Se obtuvo como resultado un vínculo significativo entre satisfacción laboral y ambiente laboral, con una correlación positiva entre el desempeño laboral y la satisfacción general.

Sumado a ello Sarmiento (2016) realizó una investigación: Vínculo entre el ambiente laboral y motivación organizacional en Sedalib S.A., con el diseño correlacional- no experimental. Se trabajó con 80 colaboradores del área administrativa. Las pruebas utilizadas fueron uno de ambiente laboral de Stringer y Litwin (1968) y para la motivación se utilizó de Ancona, Camacho y García (2012), teniendo como resultado la existencia de un vínculo directo entre el ambiente laboral y la motivación organizacional en dicha institución de Sedalib S.A pudiendo hallar una correlación positiva estadísticamente significativa ($r=.959$, $p<.05$), donde un promedio del 77% de los trabajadores administrativos se encuentran de acuerdo con el clima de la organización y por otro lado un promedio del 70% del personal del área administrativa se encuentre a la vez motivado.

Casana (2015) en su investigación ambiente laboral y satisfacción organizacional en colaboradores de una organización azucarera, con el diseño de investigación correlacional, el cual tuvo como finalidad analizar la existencia de algún vínculo en ambas variables, se trabajó con una población de 174 trabajadores. Dicha población fue evaluada mediante los siguientes instrumentos: Grado de satisfacción de Sonia Palma y la medición de clima organizacional. Los resultados que se obtuvieron fueron que si existe correlación estadísticamente significativa ($r=.$, $p<.01$) entre las dos variables. Además, se pudo evidenciar una correlación significativa en los indicadores de clima y los factores de satisfacción laboral, asimismo se halló que gran número de la población revela un nivel regular respecto a satisfacción laboral y clima organizacional.

Del mismo modo los autores Báez, Esquivel, Rojas y Zavaleta (2017) en su investigación clima y, Motivación y la satisfacción organizacional en la rotación de la generación “Y” en las entidades bancarias de la Ciudad del Cusco, obtuvieron como resultados que la satisfacción laboral está relacionada en mayor magnitud con la rotación en los trabajadores de la generación “Y” y al comparar con estudios realizados anteriormente y llegaron a concluir el valor de estas variables y su vínculo con la rotación. El diseño de esta investigación fue descriptiva y correlacional, con un enfoque cuantitativo, la muestra fue 159 funcionarios, los instrumentos que utilizaron fueron Grado de Satisfacción Organizacional de Anaya y Suarez (2004) y el Grado de Motivación Laboral de Gagne y Malomi (2010).

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Clima Organizacional

1.3.1.1 Definición

Palma (2004) indica que el clima organizacional es todo aquello que el colaborador percibe con respecto a su ambiente de trabajo y toma como referente dichos aspectos como la posibilidad de una realización personal, involucramiento, supervisión, acceso a la información que faciliten las tareas laborales.

1.3.1.2 Indicadores del Clima Organizacional

Diversos autores definen que el clima organizacional está sujeto a indicadores que logran una percepción positiva o negativa del colaborador, y, por ende, la satisfacción e insatisfacción ante su empleo.

Estas son:

Autorrealización o Desarrollo personal:

Para Palma (2004) la autorrealización es el aprecio del colaborador con respecto a las oportunidades que el contexto laboral le proporcione y a su vez favorezca para su crecimiento personal y profesional hacia el futuro; por ejemplo, el trabajador puede aprender y desarrollarse para un progreso personal en la institución, teoría respaldada por Fernández (1999) ya que menciona el mismo sustento, afirmando que es una oportunidad el desarrollarse en la parte individual y profesional dentro del trabajo.

Por esta razón los trabajadores encontrarán en su organización todo el respaldo, apoyo y estímulos para su progreso, además de contar con una política justa y efectiva, del mismo modo al año 2009, este autor aumenta su teoría basada en la autorrealización diciendo que los colaboradores prefieren un puesto de trabajo en donde se les brinde la oportunidad de poner en práctica todas aquellas habilidades y destrezas en las diferentes tareas que se presenten asimismo buscan encontrar un lugar en donde se les brinde un reconocimiento por su buen desempeño. Todas estas características permiten que el trabajo tenga diversos estímulos y así poder evitar que un puesto de trabajo con pocos retos cause sentimientos de fracaso y por ende una frustración. En términos generales los trabajadores que tengan dicha oportunidad experimentarán placer y satisfacción.

Implicación laboral

Según Palma (2004), conceptualiza a este indicador como la identidad basada en la ética laboral y la responsabilidad el cual servirán como parte fundamental para el cumplimiento y desarrollo de la empresa.

No obstante, Ferreira (2006) dice que es de gran importancia el sentimiento de compromiso con tu organización, concluyendo que para sentirse comprometido primero tienes que aceptar los objetivos y valores como si fueran propios y luchar por seguir perteneciendo en su puesto de trabajo.

De tal manera como menciona (Litwin y Stinger ,1978:9) “es necesario que los trabajadores emanen el espíritu, es decir, el sentimiento de apoyo mutuo entre los niveles superiores e inferiores, para alcanzar un mayor disfrute frente a la tarea”.

Supervisión

Palma (2004) lo define como el aprecio y significado que tienen los superiores en el proceso de supervisión durante las actividades realizadas y en cuanto al apoyo que se brinda, la orientación para llevar a cabo una tarea eficiente y que son parte del desempeño rutinario, un ejemplo de ello es el caso de un supervisor que cumple con su trabajo brindando apoyo a los trabajadores en el caso de algún problema con el fin de superar cualquier obstáculo que se presente dentro de la organización y sobre todo la importancia de evaluar dichos procedimientos que realizan los trabajadores ya que ayudara a mejorar la satisfacción y

producción de los colaboradores. Por otra parte, Robbins (2004) menciona que el trabajador aumentara su satisfacción cuando su supervisor o jefe inmediato sea una persona comprensiva y amigable, quien, además, pueda manifestar halagos y reconocimientos por realizar un buen trabajo, sepa escuchar las diversas opiniones de sus trabajadores y a la vez muestre interés por ello.

Comunicación

Afirma Palma (2004) que la comunicación es el grado de expresividad, lucidez, interpretación y la especificación de cualquier información que pertenezca al proceso del funcionamiento interno de la organización como es el caso del servicio que se brinda al cliente externo, asimismo se les brinde información pertinente para el cumplimiento de sus tareas y a su vez fomentar y promover la comunicación interna.

Por ello Hogetts y Altman (1985) confirman que uno de los elementos fundamentales en una organización es la comunicación, ya que según (Chiavenato ,2000:55) “Una organización tiene éxito cuando sus trabajadores son capaces de comunicarse, trabajar en equipo y lograr las metas en común”.

Circunstancias laborales

Para Palma (2004) las circunstancias laborales dependen mucho del apoyo que la empresa pueda brindar a sus trabajadores, con respecto a los materiales y herramientas asignadas necesarias para el mejor desempeño de las actividades asignadas. Por otra parte, el tema de contar con un presupuesto que permita realizar una comparación entre otras organizaciones, disponiendo así de la mejor tecnología que facilite el trabajo.

Según Shein (1996) los indicadores del ambiente, como son el ruido, la contaminación, el calor, las instalaciones, maquinarias y el espacio físico son aspectos que perjudican al clima laboral. Si un trabajador no consigue desarrollar sus labores por no contar con un ambiente adecuado, tendrá como resultado bajo rendimiento en las tareas asignadas. Estas variables dejan de percibirse si los trabajadores realizan su trabajo en un ambiente apropiado dentro de la estructura organizacional.

De la misma manera, Robbins (2004) coincide con los autores mencionados anteriormente porque afirma que los trabajadores toman en consideración su clima laboral, y toman interés

en que espacio laboral les proporcione un crecimiento personal y les ayude en la realización de un buen trabajo.

1.3.1.3 Importancia del Clima Organizacional

Según Toro (2001) el clima organizacional es importante porque ejerce un gran poder con respecto al rendimiento de la producción y la competencia en la empresa. En organizaciones que existen normas exigentes, el ambiente laboral es mucho más uniforme.

Así mismo, Vásquez (2000) afirma que el clima organizacional brinda una salud organizativa es decir es la satisfacción que perciben los individuos en su organización, es la que permite desarrollar estrategias de mejora, consiguiendo así el aumento de compromiso y productividad y por ende se llegue al cumplimiento de las metas.

1.3.1.4 Tipos de clima Organizacional

Brunet (1999) menciona que existen diversos tipos de clima organizacional y que cada colaborador atraviesa por ellos en cada fase de crecimiento dentro de la empresa, como respuesta a los distintos mandatos de nivel interno y externo, pero generalmente experimentan al clima como algo natural. Sin embargo, prevalecen dos o más de cinco tipos de clima:

Tradicional: el cual se caracteriza por las actividades, sin sentido, con total indiferencia. Sus vínculos de amistad se manifiestan a través de la rivalidad, enfrentamientos y temor.

Los individuos que permanecen en este ambiente consideran que tienen un rol superior importante y por ende un alto grado de satisfacción al realizar un buen trabajo.

Encaminado a la labor: Se caracteriza por la tarea bien realizada desde inicio, en donde la labor que se realiza es altamente vigilada, y a su vez es evaluado reiteradamente por los miembros del equipo con la finalidad de encontrar la eficacia asimismo las cabezas del grupo son aquellos que tiene el control de cada actividad.

Soprote recíproco: Hace mención al tipo de contribución y la socialización. Sostiene las amistades a un estándar en donde se pueda llegar a un acuerdo de negociación con diferentes personas y realizar pactos en donde se cree un buen ambiente de trabajo.

Con respecto a algún enfrentamiento el sujeto es quien lo resuelve de manera individual si fuera el caso de no afectar a la organización.

Práctico: Se manifiesta por la realización de actividades en las cuales son dirigidas por los miembros de la organización, expuesta a las evaluaciones y a la influencia.

Los integrantes presentan una sola meta en general y fortalecen el compromiso con dicha meta. Por otra parte, las disputas son consideradas como una oportunidad para corregir errores y solucionarlo en equipo, de tal forma que permita el crecimiento grupal en lugar de tratar de manifestarlo. Los individuos que pertenecen a este ambiente muestran una mayor satisfacción con respecto a sus amistades en el ambiente laboral.

1.3.1.5 Características del clima organizacional

Salom (2004), entre las características más resaltantes están aquellas variables que tienen relación directa a su ambiente de trabajo.

La estabilidad del ambiente de trabajo dependerá de los cambios graduales que se realicen dentro de la organización. Sin embargo, dicha estabilidad puede sufrir algún tipo de perturbación y por ende afectaría relevantemente en el futuro de la empresa.

El clima laboral influye mucho en el desempeño de los colaboradores de la organización. Por esta razón el vivenciar un clima inadecuado, hará que dificulte el proceso de la organización y la coordinación de las labores en general.

Un clima desfavorable afecta el compromiso y la identificación de los trabajadores con ésta. Por otro lado, la organización que presente un clima adecuado podrá mantener una alta probabilidad de conseguir que los miembros del trabajo se sientan identificados con su organización.

El ambiente laboral se verá afectado por el comportamiento y actitudes que manifiesten sus colaboradores es decir el trabajador podrá ver como el clima de su organización es agradable y así podrá contribuir con sus actitudes y comportamientos para que dicho clima se mantenga en el tiempo.

El clima organizacional podrá ser afectado por diversas variables estructurales como es el caso de las políticas, gestiones, sistema de contrato y cese, etc. Dichas variables a su vez podrán ser afectadas por el clima.

Algunos indicadores de gran influencia dentro de la organización son los temas relacionados con el ausentismo y rotación ya que estos se verán reflejado en un mal clima laboral.

1.3.2 Motivación Laboral

1.3.2.1 Definición

Según Gagne (2013) menciona que la motivación es mantener al colaborador satisfecho para que pueda cumplir con los objetivos de la empresa con eficacia.

1.3.2.1. Importancia de la motivación

Madrigal (2009) el rendimiento y el personal son dos elementos fundamentales en la organización, la dirección de recursos humanos se preocupa por incrementar la productividad y eficacia del trabajador y a la vez en satisfacer sus necesidades para que el personal se encuentre motivado y tenga éxito por ende se logren asociar con su crecimiento profesional.

Las empresas necesitan que todos sus trabajadores de los distintos niveles jerárquicos, presenten y mantengan la ilusión, el entusiasmo y sobre todo su motivación, para poder conseguir los objetivos tanto individuales como organizacionales. Los trabajadores que buscan su satisfacción en la empresa, no solo lo obtienen a través de una remuneración.

Por otro lado, cabe mencionar que si una persona no muestra interés por alguna tarea esta será rechazada automáticamente, y sobre todo que, si lo llega a realizar, actuaría con desánimo y no le prestaría la atención necesaria.

1.3.2.2 Teoría de la Autodeterminación

Ryan, Kuhl y Deci (1997) la teoría de la autodeterminación se basa en un planteamiento de la personalidad y la motivación humana el cual usa un método empírico tradicional enfatizado en la importancia del crecimiento del recurso humano interno para la evolución de la autorregulación de la conducta y la personalidad.

Por otro lado, el surgimiento de la motivación es referente a la persistencia, vitalidad, direccionamiento, energía y todos los aspectos generadores de la motivación. Aunque la motivación se trata frecuentemente como un progreso singular, algunos sugieren que los individuos deben ser rotados por diferentes áreas para que puedan obtener una mayor experiencia y como consecuencia una laboral altamente rentable. Las personas pueden ser motivadas desde que se les asigna alguna tarea o actividad. Dichas actividades pueden ser realizadas por el simple hecho de cumplir o por alguna amenaza. Sin embargo, otros trabajadores lo realizan porque se sienten comprometidos personalmente, así como también buscan la excelencia para el progreso de la organización. (Heider,1989).

Algunas comparaciones que se realizan entre las personas que manifiestan una motivación auténtica y aquellas personas que sienten estar controladas para cualquier acción que realizan, en este caso la motivación produciría confianza y a su vez el incremento del desempeño. (Ryan, Deci y Grolnick,1995).

1.3.2.3 Motivación intrínseca

El enfoque de la motivación intrínseca menciona que dicho constructo está inclinando naturalmente hacia el reconocimiento, el poder alcanzar el dominio, un interés natural y la búsqueda de la satisfacción de todos los indicadores ya que cada uno de ellos representan una de las fuentes principales para el disfrute y vitalidad durante toda la vida.

A pesar que las personas se asignan con total libertad todas aquellas tendencias con respecto a la motivación intrínseca, existe hoy en día una certeza de que para mantener y ampliar esa tendencia se requiere de distintos requerimientos de apoyo, en cuanto se tenga una desorganización y su crecimiento se vea interrumpido por diversas condiciones.

Por ello, dicho enfoque no enfatiza en el origen o causa de la motivación intrínseca sino más bien en examinar todas aquellas limitaciones que puedan estimular y sostener, contra los que evitan y reducen esta tendencia natural.

Deci y Ryan (1985) menciona a la teoría cognitiva como uno de los enfoques dentro de la teoría de la autodeterminación que tiene como objetivo la especificación de factores que aclaran la inestabilidad en la motivación intrínseca.

La teoría de la evaluación cognitiva se enfoca en todas las carencias que son fundamental para una competencia autónoma, creada para la integración de las conclusiones de estudios realizados en laboratorio anteriormente, sobre temas de reconocimientos, recompensas, retroalimentación y cualquier otro tema externo a la motivación intrínseca, fue validada y desarrollado secuencialmente por investigaciones de campo en distintos escenarios.

El enfoque refiere, que las actividades sociales y de contexto como son la comunicación, las recompensa y la retroalimentación nos deriva a la sensación de una competencia en el proceso de acción en el cual se puede ampliar la motivación intrínseca.

Por otro lado, la teoría de la evaluación cognitiva también específico que los estudios demostraron que las sensaciones de competencia no amplían la motivación intrínseca sin embargo estas podrían aumentar si manifiestan un sentido autónomo. Por todo ello y con respecto a la teoría, los individuos deben asumir y experimentar conductas con autodeterminación y no solo por demostrar una conducta de competencia y eficacia. Todo esto se puede concluir que existe la necesidad de un apoyo contextual para poder incrementar la autonomía y la competencia como un recurso interno permanente que típicamente son el apoyo previo para el crecimiento de una conducta de competitividad y el desarrollo de la autonomía (Reeve,1996).

Como síntesis, el enfoque de esta teoría sugiere que los espacios dentro de la organización pueden facilitar o interferir en la motivación intrínseca al intervenir o disminuir los recursos psicológicos innatos del individuo. Existe un fuerte vínculo ente la satisfacción de las necesidades y la motivación intrínseca ya que se ha demostrado en algunos estudios dicha relación y la necesidad de relacionarse. Por ello es importante recordar que los individuos generan o se encuentran motivadas extrínsecamente solo para aquellas actividades en las cuales mantiene un interés intrínseco, así como también tareas que tengan una atracción novedosa, genere un desafío o le encuentren un valor importante.

1.3.2.4 Autorregulación de la motivación extrínseca

Ryan y Deci (1985) define a la motivación extrínseca como el desempeño de una tarea o actividad en la cual se pueda obtener un resultado y reconocimiento esperado.

Dentro del enfoque de la autodeterminación se introdujo otra teoría, la definida como una integración orgánica, en el cual se detallan las distintas formas de motivación extrínsecas y la agrupación de diferentes conductas.

Dichas conductas extrínsecas motivacionales que son todas aquellas autónomas son definidas como reguladoras externas y estas a su vez generan una recompensa o una demanda externa. Las personas experimentan la conducta reguladora externa como aquellas que son controladas y alineadas a las acciones (Charms, 1969).

Para Skinner (1953) el tipo de regulación externa es la clase de motivación en la cual se enfocan las teorías del condicionamiento operante, por ello dicha regulación externa se relaciona con la motivación intrínseca en estudios realizados en laboratorio y en el campo.

El otro tipo de motivación extrínseca es definida como regulación introyectada. La introyección se caracteriza por generar la regulación externa, pero no por generar que esta sea aceptada por uno mismo. Esta sin duda es una de las formas en la cual las conductas se ejecutan para poder evitar algún tipo de culpa o ansiedad o para bloquear al ego que se manifiesta en el orgullo.

1.3.3 Satisfacción

1.3.3.1 Definición

Palma (2004) es toda manifestación actitudinal que el colaborador manifieste de su trabajo y sobre las oportunidades que la empresa le brinde para su crecimiento personal.

1.3.3.2 Factores de la satisfacción laboral

Condiciones físicas o materiales: Hace referencia a todo lo material que se brinde y sobre todo la infraestructura en donde el trabajador se desempeña de forma rutinaria.

Beneficios laborales y remunerativos: Se basa en los incentivos económicos que se puede adicionar por la buena labor que se realiza. Para Robbins (2004), los trabajadores requieren de un sistema salarial justo y sin restricciones acorde con las nuevas exigencias del mercado laboral además de las políticas de ascensos. Cifuentes (2008) concluye diciendo que las remuneraciones y compensaciones son un factor de gran importancia para el trabajo ya que si se tiene una mala gestión de ello puede provocar y afectar negativamente a los colaboradores y sobre todo al desempeño y productividad de la empresa.

Políticas administrativas: Se centra básicamente a los procesos y normas dentro de la organización asociadas con el colaborador.

Relaciones sociales: Como indica Robbins (2000) en su teoría de buenos compañeros, una de las necesidades en el trabajo es el hecho de interacción social ya que con sus compañeros quien interactúan la mayor parte de sus actividades rutinarias. Asimismo, menciona que las relaciones interpersonales aumentaran la confianza y el liderazgo y por ende se fortalecerá la unión de cada uno de los miembros del grupo logrando un comportamiento responsable de compromiso, en sintonía con la productividad de la organización.

Desarrollo personal: Oportunidad del colaborador para llevar a cabo actividades de gran importancia para lograr la autorrealización.

Como afirma Fernández (1999) los trabajadores encuentran un reconocimiento por parte de los demás, lo que les permita un estímulo para el crecimiento personal y profesional. Asimismo, Robbins (1999), refiere que uno de los elementos importantes que te generan una satisfacción laboral es que el trabajo genere algún tipo de desafío para el intelecto, es decir los colaboradores tienen preferencias por trabajos en donde les permitan el empleo de poner en práctica todas sus capacidades realizando diversas actividades.

Desempeño de tareas: Reconocimiento las tareas rutinarias y la relación con la organización que labora.

Relación con la autoridad: Como señala Robbins (1999), uno de los elementos fundamentales que generan satisfacción laboral es el comportamiento del jefe, es decir si el jefe tiene comprensión, brinda palabras de elogio por realizar bien el trabajo, sabe escuchar opiniones de los trabajadores, muestra interés por ellos, incrementara la posibilidad de tener colaboradores satisfechos, lo cual no significa que el supervisor pasa por alto las conductas negativas de su personal, sino que sabe manejar la situación, sin crear malestar en su ambiente de trabajo.

1.3.3.3 Importancia de la satisfacción laboral

Es importante considerar la satisfacción laboral dentro de una organización ya que traerá beneficios tanto para el trabajador como para la organización. Asimismo, implicara una maduración de su cultura organizacional.

García (2007) describe esta importancia referente a cada área

- A. *Para el trabajador:* la satisfacción laboral es una fuente importante para su desarrollo personal porque permite mantener un equilibrio, siendo así un elemento de gran ayuda para generar y aumentar las relaciones y la confianza. Además, permite que la persona tenga un desarrollo óptimo recibiendo fuentes de recompensa donde la situación emocional reflejara un estado de armonía.
- B. *Para la organización:* la satisfacción laboral es fundamental para lograr los objetivos y las demandas de relaciones afectivas ya sean de forma horizontal (gerente-colaborador) y de forma vertical (colaborador-colaborador).
- C. *Para el equipo de trabajo y los compañeros:* la satisfacción laboral va contribuir un adecuado clima positivo, es decir un clima saludable donde los equipos de trabajo, realizaran un óptimo esfuerzo por realizar sus tareas laborales. Por otro lado, se establecerá las relaciones basadas en la confianza, generando vínculos positivos que servirán como base de sociabilidad dentro de la organización.
- D. *Hacia los trabajadores y destinatarios de los servicios:* la satisfacción laboral va incrementando cuando se mejora en la calidad del servicio que se brinde y mejor en la escucha ante quejas por parte de los trabajadores, es decir el trabajador, se sentirá satisfecho al obtener un buen trato.

1.3.3.4 Tipos de satisfacción laboral

Tipología es variada, pero en esta ocasión tomaremos el aporte de Landy y Conte (2005), quienes nos describen cuatro tipos, citados posteriormente:

La satisfacción laboral en crecimiento: hace énfasis en que el trabajador se sienta motivado en su trabajo y por ende aumente su nivel de prosperidad.

La satisfacción laboral permanente: se refiere a un indicador adecuado de satisfacción, en donde la persona se encuentra motivada por seguir manteniendo su nivel de progreso y la sensación de placer de satisfacción, incrementando el nivel de aspiraciones y estos a su vez puedan ser transmitidos a las distintas áreas de vida, ya que en muchas ocasiones no se otorga ningún incentivo laboral.

La satisfacción laboral sin aspiraciones: quiere decir que desempeñan una actividad con poco esfuerzo y una reducida voluntad por cambiar dicha actitud o poder adaptarse a los cambios, por ende, esto se verá reflejado ya que a simple vista se podrá detectar trabajadores realizando su trabajo sin algún esfuerzo por llegar más lejos y con ello tener la oportunidad de su crecimiento personal y laboral.

Satisfacción - Seudo: hace referencia a los elementos que estimulan al colaborador una falsa sensación, y surge como pretextos para cubrir alguna necesidad de satisfacción determinada, exterminan dando alguna posibilidad de mantener una adecuada satisfacción con otras necesidades.

1.3.3.5 Efectos de la satisfacción laboral en el desempeño

Álvarez (2001) afirma que el interés de las empresas por conocer la satisfacción que tienen los colaboradores en su trabajo se verá reflejado en los resultados de su desempeño. Los efectos son:

Satisfacción y productividad: la relación entre estas dos variables es positivo y las semejanzas con relativas ubicadas en un índice bajo. Con ello se busca que menos del 2% de algún cambio en la producción afecte la satisfacción del trabajador.

Ausentismo y satisfacción: Dichas variables no tienen relación significativa, pero dicha relación es adecuada ya que los trabajadores que se encuentran insatisfechos tengan muchas más faltas, y así como también otros factores de gran impacto para esta relación disminuya la correlación entre ambos.

Rotación y satisfacción: Su relación es negativa sin embargo poseen una relación más fuerte que la del caso del ausentismo, algunos estudios han demostrado que un factor importante en esta relación, es el desempeño.

1.4 Formulación del problema

¿Cuál es la influencia del clima y la motivación laboral sobre la satisfacción de los colaboradores de empresas privadas de la ciudad de Trujillo?

1.5 Justificación del problema

A nivel de pertinencia, se eligió investigar las variables de clima, motivación y satisfacción laboral en empresas privadas de la ciudad de Trujillo con la finalidad de brindar un aporte sobre la relación de dichas variables y así poder analizar y comparar resultados con otros estudios ya realizados.

Asimismo, en su utilidad metodológica la investigación sirvió como un diagnóstico organizacional a profundidad, sirviéndole a las jefaturas empresariales disponer de elementos de juicio de valor con respecto a clima laboral, motivación y satisfacción laboral, para la toma de decisiones y así poder intervenir conservando los elementos positivos y mejorando aquellos aspectos negativos que afectan a la organización.

Por otra parte, a nivel práctico dicha investigación servirá para aquellos futuros psicólogos del área organizacional, interesados en el estudio de estas tres variables, obteniendo así conocimientos claros que permitan elaborar programas en los cuales su objetivo principal sea el mantenimiento de climas laborales propicios que finalmente logren no solo la satisfacción de los trabajadores, sino buenos niveles de productividad y motivación.

1.1 Hipótesis

Hipótesis General

H_i: El clima y la motivación laboral predicen la satisfacción de colaboradores en empresas privadas de la ciudad de Trujillo.

1.6 Objetivos

Objetivo General

Determinar el grado de influencia del clima y la motivación laboral sobre la satisfacción en colaboradores de empresas privadas de la ciudad de Trujillo.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Esta investigación, según la clasificación de sugerida por Ato, López y Benavente (2013), se ubica dentro las denominadas empíricas de estrategia asociativa, diseño predictivo transversal, debido a que se pretende, por medio del análisis de la relación funcional de tres o más variables, pronosticar el comportamiento de una de ellas, a las variables usadas para la predicción reciben el nombre de predictores y, los procedimientos de análisis que requieren, son abordados, de acuerdo a la escala de medición.

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Clima laboral	Palma (2004) indica que es todo aquello que el trabajador percibe con respecto a su ambiente de trabajo y toma como referente dichos aspectos como la posibilidad de una realización personal, involucramiento, supervisión, acceso a la información que faciliten las tareas laborales.	Se midió mediante el instrumento de Clima laboral CL-SPC	Factor de autorrealización Factor de involucramiento Factor de supervisión Factor de comunicación Factor de coordinaciones laborales	De intervalo

Motivación laboral	Según Gagne (2013) menciona que la motivación es mantener al trabajar satisfecho para que logre las metas en la organización	Se midió mediante el instrumento de Escala de motivación en el trabajo de R-NAWS	Motivación Reglamentación interna Reglamentación introyectada Reglamentación identificada Motivación intrínseca	De intervalo
Satisfacción personal	Palma (2004) es la respuesta del trabajador hacia su propio trabajo y a los aspectos relacionados como es los beneficios laborales, la remuneración que reciben, políticas internas, condiciones físicas y los materiales asignados para facilitar el trabajo y por ende proporciono un mejor desempeño.	Se medirá mediante el instrumento de satisfacción laboral SP-SPC	Factor de políticas administrativas Factor de relaciones sociales Factor de desarrollo personal Factor de desarrollo de tareas Factor de relaciones con la autoridad	De intervalo

2.3 Población

2.3.1. Población

El estudio se llevó a cabo en colaboradores de áreas operativas de empresas privadas de Cineplanet, AMKHA, Chuck Cheese Trujillo, Happyland cuyas filiales están ubicada en la ciudad de Trujillo, los cuales hacen un aproximado de 700 colaboradores, entre hombres y mujeres de 18 y 28 años de edad.

2.3.2. Muestra

Como muestra se requirió la participación de 400 colaboradores con las mismas características detalladas en la población para garantizar un grado de representatividad. El tamaño de la muestra se basa en los criterios de tamaño muestra para estudios correlacionales que figura en el apartado de Gardner (2003).

2.3.3. Muestreo

La técnica de muestreo se denomina no probabilística de tipo intencionada, puesto que participaran colaboradores a los que se tiene acceso en los espacios de tiempo provistos por los responsables a cargo de las empresas mencionadas. El cual si bien es cierto no garantiza la propiedad de aleatoriedad, no descarta la representatividad de la muestra (Pereda, 1987).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnica

Los datos se recolectaron en base a la técnica denominada evaluación psicométrica, misma que consisten en la aplicación de pruebas psicológicas a una población determinada, la cual reportara datos a los que luego procesara y cuantificara para asignar una interpretación psicológica (Aiken, 1996).

2.4.2. Instrumentos

Escala de clima organizacional Sonia Palma

Descripción

Fue un instrumento creado por la autora Sonia Palma Carrillo, de nacionalidad peruana. El año de creación fue el 2004. Está diseñada para utilizada en la evaluación del clima en colaboradores hombres y mujeres del sector público y privado.

Se diseñó en modelo de 5 factores: autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, comunicación y condiciones laborales los cuales comprendían un grupo de los 50 ítems de

la prueba. Se le asignó una puntuación Likert en valoración mínima de nunca y máxima de siempre. Su aplicación demanda entre 15 y 30 minutos.

Evidencias de validez

La versión original del instrumento, reportó evidencias de validez basadas en el contenido y la estructura interna satisfactorias. La primera, por medio del método de criterio de jueces reportó valores V- Aiken entre .87 y .84 ($p < .05$). La segunda, por medio del análisis exploratorio reportó varianza explicada de 54% en modelo de 5 factores relacionados ($r > .63$), con ítems que alcanzaron cargas factoriales por sobre .40.

La confiabilidad se revisó por medio de la consistencia interna, reportando valores de .97 en el coeficiente alfa y .90 en el coeficiente Split Half de Guttman. Ambos señalaron un nivel de confiabilidad aceptable para la medida del constructo.

En el contexto donde se realizará la investigación, Monteza (2016) revisó la fuente de validez basada en el contenido, por medio del criterio de jueces obteniendo valores V- de aiken por sobre .85 ($p < .05$). En tanto, la confiabilidad, por medio del coeficiente alfa, reportó valores por sobre .81. Señalando propiedades que respaldan la medición del clima laboral.

Escala de Motivación laboral

Descripción

El instrumento para medir la motivación, cuya denominación es Revised Motivation at Work Scale (R-MAWS) es de la autoría de Gagne, Forest y Gilbert. Es producto de estudio del año 2010. Consta de 4 dimensiones: Regulación externa, introyectada e identificada y Motivación intrínseca.

Los ítems que la componen son 17 y los mismos que son valorados en escala Likert de puntuación mínima total desacuerdo y máxima total acuerdo en 7 puntos de respuesta.

Evidencias de validez

Sobre el análisis de evidencias de validez se reportaron valores satisfactorios. Tanto en la estructura del instrumento como en el grado de confiabilidad las dimensiones alcanzaron

valores satisfactorios. Con respecto a la estructura donde se evaluó la relación del ítem con la prueba se obtuvieron valores de $r_{itc} > .23$ y para la consistencia se obtuvieron valores mayores a $.75$.

Escala de Satisfacción laboral Sonia Palma

Descripción

La escala de satisfacción laboral, también creado por la autora Sonia Palma, el año 2005) es un instrumento de 27 reactivos los cuales se distribuyen en 4 factores: reconocimiento propio y del puesto, ambiente de trabajo, significancia de la labor y beneficio remunerativo. Cada ítem tiene una respuesta Likert de 1 a 5 puntos según el grado en acuerdo o desacuerdo con el enunciado que posee. Su ejecución se propuso para ser realizada en colaboradores de empresas públicas y privadas. En un tiempo aproximado de 15 a 15 minutos.

Evidencias de validez

La creadora del instrumento reviso sus evidencias de validez en una muestra colaboradores de empresas públicas y privadas de lima metropolitana, reportando valores satisfactorios con respecto a evidencias basadas en la estructura de prueba basándose en la correlación de los ítems con las dimensiones a las que pertenecen ($r_{itc} > .84$). El grado de confiabilidad de la misma e calculo en base a dimensiones reportando valores aceptables ($\alpha > .90$).

2.5 Método de análisis de datos

El estudio ha recabado datos por medio de tres instrumentos psicométricos los cuales se han codificado a nivel numérico y ordenados (sociodemográficos y datos de instrumentos) en el programa Microsoft Office Excel[®] para tener una mejor visibilidad, luego suprimir aquellos datos que no cumplan con los estándares de calidad como ítems marcados al azar, aquiescencia, por deseabilidad social y valores perdidos (Bologna, 2013) para luego ser exportados como base de datos al paquete estadístico IBM SPSS[®] v. 24.0, el que fue seleccionado por su capacidad intuitiva y analítica para datos de ciencias sociales y del comportamiento (Amon, 2003; Gutiérrez, Martínez y Moreno, s.f.). La data será procesada desde la estadística descriptiva y la estadística inferencial; la primera con la intención de

mostrar de manera sintética y próxima para el entendimiento general del comportamiento de los datos, implicando un alejamiento de la matriz bruta de información (Bologna, 2013 y Amón, 2003), en tanto la estadística inferencial determinará los resultados a partir de la probabilidad y nivel de confianza a fin de poder tomar decisiones sobre las hipótesis plantadas en el estudio.

Con respecto a la estadística descriptiva se utilizarán medidas de tendencia central como la media (M) con sus respectivos intervalos de confianza al 95% ($IC\ 95\%$) (Candia y Calozzi, 2005) y la mediana (Md) para determinar valores medios de puntuación.

Las medidas de dispersión estarán compuestas por la desviación estándar (DE), y el rango intercuartílico (Ric); las medidas de posicionamiento como el valor mínimo ($Mín$) y máximo ($Máx$), los cuartiles (Q_1 y Q_3), y los datos de asimetría (G_1) y curtosis (G_2) y por último se determinará valores de confiabilidad de las puntuaciones por cada dimensión por medio del coeficiente α (Domínguez-Lara & Merino, 2015).

Con respecto a la estadística inferencial, y tomando en cuenta el carácter explicativo del estudio se tomó en cuenta los postulados de normalidad, colinealidad y número de variables. Como primer paso, se determinó la normalidad de los datos por medio de la prueba de Z de Kolmogorov Smirnov con la intención de identificar si la distribución de los datos se asemeja a la curva de Gauss-Laplace ($M=Md$) y si esta es representativa de la población. Identificada la distribución, se procedió a la evaluación de colinealidad mediante la prueba de r de Pearson (paramétrica) para determinar el nivel y magnitud de relación entre las variables predictoras y con la variable dependiente (Chen y Popovich 2002). Una vez aprobados los requisitos para un estudio multivariado se procedió a la aplicación de la regresión lineal múltiple en la que se evidencia el coeficiente de determinación estandarizado y no estandarizado. Además, se ejecutará el análisis de regresión jerárquica para evidenciar las variables predictoras que menos influencia tienen y estimar el efecto que tiene sobre el coeficiente de regresión total.

Los datos serán reportados en tablas acorde al modelo sugerido por la APA (Nicol & Pexman, 2010) además de cumplir con los parámetros establecidos por Chen y Popovich (2002) para estudios de correlación.

2.6 Aspectos éticos

Los estudios realizados con seres humanos, como es el caso de este, son normados por el código de ética (Palencia y Ben, 2013). En tal sentido para esta investigación se consideró, de carácter obligatorio:

1ro Ofrecer información clara, relevante y precisa a los participantes sobre la finalidad de la misma y su participación en ella.

2do Respetar a cada participante en su calidad de ser humano, con la posibilidad de decidir sobre su participación o no en el procedimiento de recojo de datos

3ro Garantizar la confidencialidad de los datos obtenidos y asumir la responsabilidad de las consecuencias de no cumplirse con ello.

III.RESULTADOS

El propósito de la investigación es conocer el grado de influencia entre las variables clima organizacional, motivación y satisfacción laboral en empresas del sector privado. Cabe señalar, que con respecto a la variable clima organizacional, se optó por utilizar el puntaje total de la escala para realizar los análisis estadísticos (esta opción es viable al usar la prueba seleccionada); se tomó la decisión de trabajar con dicho puntaje debido al número de participantes. Pese a que el análisis se desarrolló en los términos planteados, también se ha considerado conveniente observar cómo se organiza la información requerida en las distintas dimensiones que propone la prueba. En relación a la variable motivación, los análisis estadísticos se realizaron con un puntaje total. En cuanto a la satisfacción laboral, el análisis de esta variable se trabajó considerando sus particularidades y su relación con las variables del estudio.

Tabla 1

Medias, desviaciones estándar e inter-correlaciones del clima laboral y motivación laboral como variable satisfacción laboral (n=387)

Variable	M	DE	Mediciones	
			1	2
Satisfacción laboral	154.3	6	-.40**	-.32**
Variable predictora				
1. Motivación laboral	84.8	6.9	-	.29**
2. Clima laboral	201.6	6.1		-

Nota: M=media; DE=desviación estándar

p < .05; p** < .01*

En la tabla 1 se halló estadísticos descriptivos y de significancia estadística. La variable satisfacción laboral (variable dependiente) logró una correlación inversa de magnitud mediana con motivación laboral (predictora) ($r = -.40$; $p^{**} < .01$), del mismo modo con clima laboral ($r = -.32$; $p^{**} < .01$). Por otra parte, la relación entre las variables predictoras fue de magnitud pequeña, entre motivación laboral y clima laboral ($r = .29$; $p^{**} < .01$).

Tabla 2

Resumen de análisis de regresión para variables predictoras clima laboral y motivación laboral en satisfacción laboral

Variable	B	IC 95%		β	t	p
		LI	LS			
Motivación laboral	-.30	-.38	-.21	-.34	-7.07	.00
Clima laboral	-.22	-.31	-.13	-.23	-4.73	.00

Note: $R^2 = .21$ (N=387, $p < .01$); IC=intervalo de confianza para B

En la tabla 2 evidencia el análisis de regresión lineal múltiple de las variables predictoras sobre la satisfacción laboral. El valor de regresión alcanzó una magnitud mediana, 21% ($r = .46$, $R^2 = .21$.) de la proporción de la varianza de la satisfacción laboral es explicada por la

motivación y clima laboral. Motivación laboral logró un efecto mediano en la satisfacción según los coeficientes de regresión estandarizados ($\beta=-.34$) mientras que en clima laboral fue menor ($\beta=-.23$).

Tabla 3

Resumen del análisis de regresión jerárquico para clima laboral y motivación laboral como predictores de satisfacción laboral

Paso y variable predictora	R^2	ΔR^2	r_s	B	$SE B$	β
Modelo 1	.16	.16				
Motivación laboral			-.40	-.35	.04	-.40
Modelo 2	.21	.20				
Motivación laboral			-.34	-.30	.04	-.34
Clima laboral			-.23	-.22	.05	-.23

Nota: R^2 =coeficiente de determinación; ΔR^2 =coeficiente de determinación al cuadrado ajustado; r_s =correlación semi-parcial; B =Coeficiente de regresión estandarizado; SE =error estándar; β =beta

** $p < .01$; * $p < .05$

En la tabla 3 evidencia el análisis de regresión lineal múltiple jerárquica de las variables predictoras sobre la satisfacción laboral. En el primer modelo, bajo el supuesto de motivación laboral como única variable predictora, alcanzó una magnitud mediana en el coeficiente de determinación ajustado, 16% ($r=.40$, $R^2=.16$) implicando que una regular proporción de la varianza de la satisfacción laboral es explicada por la motivación laboral.

En el segundo modelo se agregó la segunda variable predictora que menor influencia tiene, clima laboral, ambas variables predictoras lograron un coeficiente de determinación ajustado de 20% ($r=.45$, $R^2=.21$). Se logró evidenciar la merma del coeficiente de regresión estandarizado de motivación laboral ($\beta=-.34$) en la medida que es agregado el clima laboral ($\beta=-.23$) como segunda variable predictora.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo de la presente investigación estuvo orientado a determinar el grado de influencia del clima y la motivación laboral sobre la satisfacción laboral en empresas del sector privado.

Con respecto a las tres variables mencionadas, diversas investigaciones han concluido que se encuentran asociadas entre sí. Por ello que el clima laboral cuando es percibido por el colaborador, se asocia con la motivación en cuanto a su ambiente de trabajo y estas a su vez, van a influir en la satisfacción laboral (Quintero, Africano & Faría, 2008).

En base al sustento teórico y empírico de la investigación, la relación positiva y de intensidad mediana en las variables, se puede dar ya que el clima laboral, al tener elementos tales como calidad de la supervisión, condiciones laborales y comunicación, tienden a influir, en la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores (Quintero, Africano & Faría, 2008).

En base a lo anterior, diversas investigaciones como el estudio de Sarmiento (2016) Vínculo entre el ambiente laboral y la motivación organizacional en Sedalib, obtuvo como resultados una correlación positiva estadísticamente significativa ($r = .959, p < .05$).

Sin embargo es importante destacar los resultados obtenidos en esta investigación, ya que se encontró que la satisfacción laboral tiene una relación significativa o inversa explicándose esta porque los participantes del estudio son en su mayoría estudiantes universitarios los cuales según Calva y Hernández (2004) mencionan que los estudiantes en su etapa universitaria desempeñan un rol dual (trabajar – estudiar) para alcanzar un logro personal o encontrar una experiencia temprana más no toman importancia a las inconformidades encontradas en su trabajo y solo se encuentran motivados por el entorno social el cual resulta esencial para desarrollar ambas actividades.

Es por ello que los colaboradores de las diferentes organizaciones que han sido participe de la investigación no cuenten con las condiciones necesarias para un crecimiento personal y profesional, sin embargo, presentan un buen desempeño para el logro de los objetivos de la empresa. (Ferreira ,2006).

Por otro lado, es importante mencionar que dicho análisis de la influencia entre las variables de estudio, no han sido investigadas anteriormente en el campo de la Psicología. Por esta razón los datos y resultados obtenidos en esta investigación servirán como aporte, ya que el análisis concluye que existen diferencias significativas. Asimismo, los datos obtenidos en

esta investigación son relevantes ya que muestran la realidad de las empresas privadas en la ciudad de Trujillo, como son Cineplanet, Chuck Cheese, Happyland los cuales acogen en su mayoría estudiantes universitarios con un contrato temporal.

Por esta razón, lo esperado sería que tanto los sectores de empresas Públicas y privadas mantengan una relación directa con las variables de estudio, ya que al tener argumentos estadísticos puedan intervenir a favor de su recurso humano. Y así puedan mejorar tanto el clima, motivación y satisfacción laboral en sus colaboradores utilizando estrategias bien elaboradas dignas de imitar.

Por último, en dicho estudio no se tomó como variable el desempeño, sin embargo, es importante considerarla para futuras investigaciones ya que diversos estudios han evidenciado la influencia del clima, motivación y satisfacción sobre el desempeño.

III. CONCLUSIONES

1. Existe asociación significativa de tipo inversa lo que implica que la satisfacción laboral no es influyente en la motivación ni en el clima laboral y viceversa.
2. La motivación y el clima laboral no serían factores que influyen en la satisfacción laboral.
3. El clima y la motivación solo influyen de grado moderado en la satisfacción laboral.

IV. RECOMENDACIONES

Para futuras investigaciones es recomendable realizar un estudio detallado para determinar las razones porque el clima laboral y la motivación presentan un coeficiente de determinación ajustado con respecto a la satisfacción laboral.

Las organizaciones deben brindarle más importancia a su recurso humano, ya que las variables estudiadas favorecen el óptimo cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Para futuros Psicólogos del área Organizacional, realizar programas en las empresas, las cuales tengas un estudio detallado de las variables de estudio, para así implementar propuestas que mejoren un clima laboral y por ende se obtenga mejores resultados en la motivación y satisfacción.

REFERENCIAS

- Aiken, L. (1996). *Test psicológicos de evaluación*. México: Prentice-Hall.
- Álvarez, L. (2001). Satisfacción de las necesidades, motivación y bienestar en deportistas de competencia: Un análisis de la teoría de la autodeterminación. *Revista de Psicología del Deporte*, 17 (1) ,123-139.
- Amon, J. (2003). *Teoría clásica de los test*. Madrid: Pirámide.
- Anaya, S. y Suarez, P. (2004). Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los Docentes Universitarios. *Centro de Investigación y Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 4(1), 102-126.
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013) Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29 (3), 1038 – 1059.
- Báez, Esquivel, Rojas y Zavaleta (2017) *Clima, Motivación y la Satisfacción laboral en la rotación laboral de la generación Y en las entidades Bancarias de la Ciudad del Cusco*. (Tesis de maestría). Perú: Universidad Católica del Perú.
- Baguer, A. (2005). *Descubre de forma sencilla y práctica los problemas graves de tu empresa, sus vías de ayuda*. España: Ediciones Díaz de Santos
- Bologna ,J. (2013). Apoyo a la Autonomía, Satisfacción de las Necesidades, Motivación y Bienestar en deportistas de competición: Un análisis de la Teoría de la Autodeterminación. *Revista de Psicología del Deporte*, 17(1), 123-139.
- Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones definición diagnostica y consecuencia*. México: Trillas
- Calva, D., Hernández, G. (2004). Análisis de la percepción del clima laboral en Interceramic-Puebla. (Tesis Licenciatura). México. Universidad de las Américas Puebla.
- Candia, A., y Calozzi, H. (2005). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia

- interna. *Rev Salud Pública*, 10 (5), pp. 831-839.
- Casana (2005) *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de chiquito*”. (Tesis de Licenciatura). Perú: Universidad Privada Antenor Orrego
- Charms, J. (1969). Competencia, autonomía y relaciones: Análisis de la motivación y sus procesos. *Revista de Psicología*, 22,43-77.
- Chatzisarantis, N y Rathunde, J. (1993). Una teoría de la autodeterminación se acerca al estudio de las intenciones y la intención. *Revista de Psicología*, 2, 343-360.
- Chen, I.; Popovich, K. (2002): “Understanding Customer Relationship Management-People, Process and Technology”, *Business Process Management Journal*, 9 (5), pp. 672-688.
- Chiavenato, R. (2000). *Principales prácticas en la organización*. Nueva York: The Guilford Press
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Hillsdale, N.J.,
- Cuadras, C. (2014) *Nuevos métodos de análisis multivariante*. España: CMC Editions.
- Deci, E y Ryan, R. (1985). Características de la motivación intrínseca y motivación extrínseca. *Revista de Psicología y Psicología social*, 40,1-10.
- Deci, E y Ryan, R. (1985). *Motivación intrínseca y la autodeterminación*. New York: Plenum EE.UU.: Lawrence Erlbaum Associates.
- Domínguez, S & Merino, C. (2015). ¿Por qué es importante reportar los intervalos de confianza del coeficiente alfa de Cronbach? *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13 (2), pp. 1326-1328.
- Fernández, M. (1999). Estudio de la satisfacción laboral y sus determinantes en los

- trabajadores sanitarios de un área de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*, 69(6), 487-497.
- Ferreira, L. (2006). Variables que predicen la satisfacción y motivación de los directores de organizaciones educativas. *Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España*, 6, 5-7.
- Gagne, M. (2013). La motivación en el mundo: Evidencias de validación. *Educación y Psicología*, 70, 628-646
- Gagne, M y Malomi, K. (2010). *Motivación Intrínseca, Extrínseca y Bienestar Psicológico en Trabajadores Remunerados y Voluntarios* (Tesis de Licenciatura no Publicada). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima
- García, A y Navarro, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. México: Trillas.
- García, J. (2007). *Análisis de poder estadístico para la ciencia del comportamiento*. EE.UU: Lawrence Erlbaum Associates.
- Gardner, R.C. (2003), *Estadística para Psicología usando SPSS para Windows*. México: Pearson Educación de México.
- Heider, S. (1958). Efectos de la motivación y los modelos. *Desarrollo Humano*, 1, 661-669.
- Heider, S. (1989). *La psicología de las relaciones interpersonales*. New York: Wiley
- Hernández, R; Fernández y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. Laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 9,1
- Hogetts, B y Atman, N. (2009). Motivación, Satisfacción Laboral, Liderazgo y su Relación con la Calidad del Servicio. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 38(1), 1-8.
- Landy, F. J. y Conte, J. M. (2005). *Psicología Industrial: Introducción a la Psicología*

industrial y organizacional. México: McGraw-Hill.

- Madrigal, C. (2009). Motivación, Satisfacción y Vinculación ¿Es gestionable la voluntad de las personas en el trabajo? *Revista Acción Psicológica*, 5 (1), 9-28
- Medina, A. (2008). Motivación y Satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. *Revista de Administración*, 42 (6) ,12-30
- MINTRA (2012). *Reglamento de la Ley N° 29873, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima, Perú.
- OIT (2015). *Formalizando la informalidad juvenil: Comisión Económica para América Latina y el Caribe*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea
- Palencia, M. & Ben, (2013) Ética en la investigación psicológica: una mirada a los códigos de ética de Argentina, Brasil y Colombia. *Revista de Psicología*, 9 (17), 53 – 65.
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de la escala CL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista teoría e investigación en Psicología*, 9 (1), 27-34
- Palma, S. (2004). Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción
- Pereda, S. (1987) *Psicología experimental. I. Metodología*. Madrid. Ediciones Pirámide.
- Quintero, N., Africano, N. Faria, E (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral, del personal de la empresa de vigilantes asociados costa oriental de lago*. *Revista Negotium*, 9 ,33-51. Recuperado de [dehttp://www.revistas.luz.edu.ve/index.php/nego/article/viewFile/3048/2939](http://www.revistas.luz.edu.ve/index.php/nego/article/viewFile/3048/2939)
- Reeve, J. (1996). *Motivación*. Needham, MA: Allyn y Bacon
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional: Componentes esenciales en la productividad laboral. *Revista ACIMED*, 20 (4) ,67-75.

- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación
- Robbins, S y Judge, B. (2013). Diseño y Validación de un Modelo de Clima Organizacional basado en Percepciones y Expectativas. *Ingeniería Industrial*, 6(1), 39-54.
- Rodríguez, A., Retama, M. y Lezama, J (2011) *Relación entre clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores agrícolas de la Región de Maule-Chile*. (Tesis de licenciatura). Santiago de Chile. Universidad Andrés Bello.
- Rodríguez, A; Retamal, M; Lizana, J y Cornejo, F. (2011). Clima y Satisfacción laboral como predictores del desempeño en una organización. *Revista de Salud y Sociedad*, 2(2) ,219-234
- Rodríguez, J. (2005). *El factor humano en la empresa*. España: Deusto.
- Rodríguez, M, Retama, S y Lezama, N. (1993). Diagnóstico del clima organizacional y la motivación laboral en una empresa estatal. (Tesis de licenciatura), Colombia. Universidad Nacional de Colombia.
- Ryan, R. (1997). Naturaleza y Autonomía: Visión organizativa del aspecto social y de la autodeterminación. *Desarrollo y Psicología*, 9,701-728
- Ryan, R; Deci, M y Grolnick, W. (1995). Características de la Motivación, *Revista de Psicología*, 20,279-297.
- Ryan, R; kuhl, M y Deci, M. (1997). Locus percibido de causalidad e internalización. *Revista de Psicología Social*, 57,749-761.
- Salazar (2016) “*Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores de seguridad aeroportuaria, en una empresa en Callao, 2016*”. (Tesis de licenciatura). Perú. Universidad Cesar Vallejo.
- Salazar, J; Guerrero, J; Machado y Cañedo, R. (2009). *Clima y Cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. *Revista Acimed*, 20 (4). Recuperado de

http://www.imbiomed.com.mx/1/1/articulos.php?method=showDetail&id_articulo=65430&id_seccion=686&id_ejemplar=6570&id_revista=51

Salom, L. (2004). *La Psicología Social de las Organizaciones: Nuevos Aportes*. Buenos Aires: Paidós.

Sarmiento (2016). *Relación entre clima organizacional y motivación laboral en Sedalib S.A- Trujillo 2016*. (Tesis de licenciatura). Perú. Universidad Cesar Vallejo

Shein, C. (1996). *La Psicología social de las Organizaciones: Nuevos aportes*: Buenos Aires: Paidós.

Stringer , M y Litmin, L. (1998). Clima organizacional y Satisfacción Laboral en una PYME. *Psicothema*, 8(2), 329-335

Skinner, B. (1953). *Ciencia y comportamiento humano*. New York: Macmillan Toro, F.

& Cabrera H. (2001). *El clima organizacional. Perfil de empresas colombianas*. Medellín: Cincel

Vasquez, R (2000). Clima Organizacional. *Revista Psicológica*, 66,297-333.

ANEXOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Clima Organizacional, Motivación y Satisfacción laboral en colaboradores de empresas
privadas de la ciudad de Trujillo

Este documento solicita su autorización para ser partícipe de la investigación realizada por Viviana Vargas Chávez, estudiante de Psicología de la Universidad César Vallejo.

Dicha investigación tiene como objetivo determinar el grado de influencia del clima y la motivación sobre la satisfacción laboral en colaboradores de empresas privadas de la ciudad de Trujillo.

Para realizar este estudio, solicito completar los 3 cuestionarios presentados, para el cual tiene una duración de 20 minutos. Toda la información recopilada es totalmente confidencial y solo se hará uso de ella para fines de estudio.

La participación es voluntaria por lo que usted puede decidir no continuar. Si usted decide continuar con dicha investigación, le agradeceré pueda responder todos los ítems con sinceridad y firme este documento aceptando su participación.

¡Gracias!

FIRMA DEL PARTICIPANTE

FICHA DE DATOS

Nombre de la Organización	
Cargo Actual	
Tiempo de servicio	
Edad	
Sexo (Coloque una X alrededor de la respuesta)	
Hombre <input type="checkbox"/>	Mujer <input type="checkbox"/>
Grado de Instrucción (Coloque una x en su opción)	
Educación Primaria	<input type="checkbox"/>
Educación Secundaria	<input type="checkbox"/>
Educación Superior Universitaria en curso o incompleta	<input type="checkbox"/>
Educación Superior Universitaria Completa	<input type="checkbox"/>
Educación Superior Técnica en curso o incompleta	<input type="checkbox"/>
Educación Superior Técnica Completa	<input type="checkbox"/>

PROTOCOLO DE ESCALA DE CLIMA LABORAL

Instrucciones:

A continuación, encontrará enunciados sobre aspectos relacionados a las características del ambiente de trabajo donde usted labora. Lea cuidadosamente y coloque el número que usted crea conveniente, según su punto de vista. Conteste todas las preguntas, asimismo no existen respuestas buenas ni malas.

Tome en consideración la siguiente gradiente:

- **Nunca** : 1
- **Poco** : 2
- **Regular** : 3
- **Mucho** : 4
- **Siempre** : 5

1.Existen oportunidades de progresar en la Organización.	
2.Se siente comprometido con el éxito en la Organización.	
3.El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	
4.Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	
5.Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	
6.El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	
7.Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	
8.En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	
9.En la oficina, la información fluye adecuadamente.	
10.Los objetivos de trabajo son retadores.	
11.Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	
12.Cada empleado se considera un factor clave para el éxito de la Organización.	
13.La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	
14.En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	
15.Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	
16.Se valora los altos niveles de desempeño.	
17.Los trabajadores están comprometidos en la Organización.	
18.Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	
19.Existen suficientes canales de comunicación.	

20.El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	
21.Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	
22.En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	
23.Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	
24.Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	
25.Se cuenta con oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda.	
26.Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	
27.Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.	
28.Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	
29.En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.	
30.Existe una buena administración de los recursos.	
31.Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	
32.Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	
33.Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	
34.La Organización fomenta y promueve la comunicación.	
35.La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.	
36.La organización promueve el desarrollo personal.	
37.Los productos y/o servicios de la institución, son motivo de orgullo personal.	
38.Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	
39.El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	
40.Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución.	
41.Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	
42.Hay clara definición de visión. Misión y valores de la Organización.	
43.El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	
44.Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	
45.Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	
46.Se reconoce los logros en el trabajo.	
47.La organización es una buen opción para alcanzar la calidad de vida laboral.	
48.Existe un trato justo en la Organización.	
49.Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.	
50.La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.	

ESCALA DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO

Instrucciones: A continuación, se muestran proposiciones relacionadas a los motivos por los que usted se desempeña en su trabajo en general. Para cada uno de los 19 enunciados, indique por favor en qué medida la proposición corresponde actualmente a unos de los motivos por los que usted se encuentra realizando su trabajo. Marque con una (x) la letra de su elección y trate de contestar de acuerdo al enunciado que mejor refleje su punto de vista. No existen respuestas correctas ni incorrectas.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

- A: Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Levemente de acuerdo
- D. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- E. Levemente en desacuerdo
- F. En desacuerdo
- G. Totalmente en Desacuerdo

	F. En desacuerdo	E. Levemente en	D. Ni de acuerdo ni en	C. Levemente de	B. De acuerdo	A. Totalmente de
¿POR QUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?						
1. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.						
2. Porque me divierto haciendo mi trabajo.						
3. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.						
4. Porque otras personas me van ofrecer más seguridad en el trabajo solo si pongo el suficiente esfuerzo.						
5. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)						
6. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.						
7. Para obtener la aprobación de otras personas(por ejemplo, mis superiores, los compañeros, la familia, los clientes, etc)						
8. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.						
9. Me esfuerzo poco porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.						

	A. Totalmente de	B. De acuerdo	C. Levemente de	D. Ni de acuerdo ni en	E. Levemente en	F. En desacuerdo	G. Totalmente en
¿POR QUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO?							
10. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
11. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
12. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
13. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
14. Porque otras personas me van a compensar financieramente, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
15. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo.							
16. Porque el poner el esfuerzo en este trabajo tiene significado personal para mí.							
17. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							
18. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
19. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, etc.)							

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado colaborador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa en la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista.

Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son opiniones.

Total, Acuerdo: TA

Acuerdo: A

Indeciso: I

En desacuerdo: D

Total desacuerdo: TD

	TA	A	I	D	TD
1.La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2.Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3.El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4.Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5.La tarea que se realiza es tan valiosa como para cualquier otra.					
6.Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s).					
7.Me siento mal con lo que hago.					
8.Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9.Me agradan trabajar con mis compañeros.					
10.Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11.Me siento totalmente útil con la labor que realizo.					
12.Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13.El ambiente donde trabajo es confortable.					
14.Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15.La sensación que tengo de mi trabajo es que están explotando.					
16.Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17.Me disgusta mi horario.					

18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mi expectativas económicas.					
23. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24. La solidaridad es una virtual característica en nuestro grupo de trabajo.					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26. Mi trabajo me aburre.					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30. Me gusta el trabajo que realizo.					
31. No me siento a gusto con mi(s) jefe (s)					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33. No me reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36. Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexos

Tabla 4

Medidas descriptivas de motivación, clima y satisfacción laboral (n=387)

<i>Mediciones</i>	α	<i>IC 95%</i>		<i>Mín</i>	<i>Máx</i>	<i>M</i>	<i>IC 95%</i>		<i>DE</i>	<i>Md</i>	<i>Ric'</i>	<i>Cuartiles</i>	
		<i>LI</i>	<i>LS</i>				<i>LI</i>	<i>LS</i>				<i>Q1</i>	<i>Q3</i>
Motivación	.40	.31	.48	67	105	84.9	84.2	85.6	6.9	84	10	80	90
Clima													
laboral	.41	.33	.49	184	219	201.7	201	202.3	6.1	201	8	197	205
Satisfacción													
laboral	.47	.39	.55	136	169	154.3	153.7	154.9	6	155	9	150	159

Nota: α =alfa de Cronbach; Mín=mínimo; Máx=máximo; M=media; IC 95%=Intervalo de confianza de la media al 95%; LI=límite inferior; LS=límite superior; DE=desviación estándar; Md=mediana; Ric'=rango intercuartil; Q1=cuartil inferior (25); Q3=cuartil superior (75)

En la tabla 4 se evidencia los estadísticos descriptivos de las variables de motivación, clima, y satisfacción laboral. Motivación laboral logró un coeficiente alfa de .40_(.31, .48) con una puntuación promedio de 84.9_(84.2, 85.6) siendo la desviación estándar de 6.9 alrededor de la media, la mediana es de 84 mientras que el rango inter-cuartil es de 10. Clima laboral logró un alfa de .41_(.33, .49), un promedio de puntuaciones de 201.7_(201, 202.3), una mediana de 201 y la desviación estándar de 6.1. Satisfacción laboral evidenció un alfa de .47_(.39, .55) con una media de 154.3_(153.7, 154.9) y un valor medio de 155.

Tabla 5

Descriptivos y análisis de normalidad de Kolmogov Smirnov de la motivación laboral, clima laboral y satisfacción laboral

<i>Mediciones</i>	<i>G₁</i>	<i>G₂</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
Motivación	.33	-.18	.09	.00
Clima laboral	.13	-.01	.06	.00
Satisfacción laboral	-.31	-.43	.09	.00

Nota: G₁=asimetría; G₂=curtosis

p < .05; p** < .01*

Se evidencia en la tabla 5 medidas de distribución de asimetría y curtosis. Tanto en motivación, clima y satisfacción laboral se halló valores de asimetría y curtosis menores a $\pm .50$ implicando la ausencia de valores extremos y la normalidad de la distribución.