



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
ORGANIZACIONAL**

**“Relación entre la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de la
empresa Elektra”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología Organizacional

AUTORA:

Br. Ramos Torres, Marilyn Marfisa (ORCID: 0000-0002-1648-2265)

ASESORA:

Dra. Carbajal Cornejo, Katherine (ORCID: 0000-0003-3339-9217)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Habilidades Gerenciales

CHICLAYO – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mis padres por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me han brindado y me ha permitido ser una persona de bien, pero sobre todo por su amor, sacrificio y dedicación.

A mi abuela y a mi hermanito que desde el cielo cuidan de mí, a pesar de no estar conmigo físicamente, están siempre en mi corazón, por haberme dejado muchas enseñanzas y por cada momento vivido a su lado.

A mi novio por su apoyo incondicional, por su comprensión y compañía, por impulsarme hacer las cosas bien y por darme la fortaleza para seguir adelante.

Marilyn Marfisa Ramos Torres

Agradecimiento

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy y por haberme dado la oportunidad de llegar hasta este momento, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y guiarme.

A mis profesores, quienes desde el momento en el que inicié mi carrera universitaria supieron formarme, brindándome las herramientas y el conocimiento necesario también a mis asesores: Katherine Carbajal Cornejo y Roxana Cabanillas Palomino, por su apoyo para la culminación de este trabajo.

Marilyn Marfisa Ramos Torres

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, RAMOS TORRES MARILYN MARISA
estudiante de la Escuela Profesional de PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL de la
Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 77418315, con el trabajo
de investigación titulada,

RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACION Y SATISFACCION LABORAL DE
LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ELEKTRA

Declaro bajo juramento que:

- 1) El trabajo de investigación es mi autoría propia.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes utilizadas. Por lo tanto, el trabajo de investigación no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El trabajo de investigación no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otro), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normalidad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo 23 de Agosto, 2019

Nombres y apellidos: MARILYN MARISA RAMOS TORRES
DNI : 77418315
Firma : 

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas	viii
Índice de Figuras	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad Problemática.....	1
1.2 Trabajos Previos.....	3
1.3 Teorías Relacionadas al Tema.....	6
1.4 Formulación del problema	16
1.5 Justificación del estudio	16
1.6 Hipótesis.....	17
1.7 Objetivos	17
II. MÉTODO	18
2.1 Diseño de investigación	18
2.2 Variables de Operacionalización.....	19
2.3 Población y muestra	26
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	27
2.5 Métodos de análisis de datos.....	28
2.6 Aspectos éticos.....	29
III. RESULTADOS	30
IV. DISCUSIÓN	56
V. CONCLUSIONES	59
VI. RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS	61
ANEXOS	67
Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	86

Reporte de Turnitin	87
Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV	88
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	89

Índice de Tablas

<i>Tabla 1. Niveles en la variable Motivación en colaboradores de la empresa Elektra.....</i>	<i>31</i>
<i>Tabla 2. Niveles en la dimensión de Logro en los colaboradores de la empresa Elektra.....</i>	<i>32</i>
<i>Tabla 3. Niveles en la dimensión de Poder en los colaboradores de la empresa Elektra.....</i>	<i>34</i>
<i>Tabla 4. Niveles en la dimensión de Afiliación en los colaboradores de la empresa Elektra.....</i>	<i>36</i>
<i>Tabla 5. Niveles en la variable Satisfacción Laboral en los colaboradores de la empresa Elektra.....</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 6. Niveles del factor en condiciones físicas y/o materiales en los colaboradores de la empresa Elektra.....</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 7. Niveles del factor Beneficios laborales en los colaboradores de la empresa Elektra.....</i>	<i>41</i>
<i>Tabla 8. Niveles del factor Políticas administrativas en los colaboradores de la empresa Elektra.....</i>	<i>43</i>
<i>Tabla 9. Niveles del factor Relaciones Sociales en los colaboradores de la empresa Elektra.....</i>	<i>45</i>
<i>Tabla 10. Niveles del factor Desarrollo Personal en los colaboradores de la empresa Elektra.....</i>	<i>47</i>
<i>Tabla 11. Niveles del factor condiciones desempeño de tareas en los colaboradores de la empresa Elektra.....</i>	<i>48</i>
<i>Tabla 12. Niveles del factor Relaciones con la autoridad en los colaboradores de la empresa Elektra.....</i>	<i>50</i>
<i>Tabla 13. Correlación de Sperman entre la dimensión Motivación y Satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Elektra.....</i>	<i>52</i>
<i>Tabla 14. Correlación de Spearman entre la dimensión Logro y la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la empresa Elektra.....</i>	<i>53</i>
<i>Tabla 15. Correlación de Spearman entre la dimensión Poder y la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la empresa Elektra.....</i>	<i>54</i>
<i>Tabla 16. Correlación de Spearman entre la dimensión Afiliación y la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la empresa Elektra.....</i>	<i>55</i>

Índice de Figuras

<i>Figura 1. Niveles en la variable Motivación en los colaboradores de la empresa</i>	
<i>Elektra</i>	31
<i>Figura 2. Niveles en la dimensión Logro en los colaboradores de la empresa</i>	
<i>Elektra</i>	32
<i>Figura 3. Niveles en la dimensión Poder en los colaboradores de la empresa</i>	
<i>Elektra</i>	34
<i>Figura 4. Niveles en la dimensión afiliación en los colaboradores de la empresa</i>	
<i>Elektra</i>	36
<i>Figura 5. Niveles en la variable Satisfacción Laboral en los colaboradores de la empresa</i>	
<i>Elektra</i>	38
<i>Figura 6. Niveles del factor condiciones físicas y/o materiales en los colaboradores de la empresa</i>	
<i>Elektra</i>	39
<i>Figura 7. Niveles del factor beneficios laborales en los colaboradores de la empresa</i>	
<i>Elektra</i>	41
<i>Figura 8. Niveles del factor políticas administrativas en los colaboradores de la empresa</i>	
<i>Elektra</i>	43
<i>Figura 9. Niveles del factor relaciones sociales en los colaboradores de la empresa</i>	
<i>Elektra</i>	45
<i>Figura 10. Niveles del factor desarrollo personal en los colaboradores de la empresa</i>	
<i>Elektra</i>	47
<i>Figura 11. Niveles del factor desempeño de tareas en los colaboradores de la empresa</i>	
<i>Elektra</i>	48
<i>Figura 12. Niveles del factor relaciones con la autoridad en los colaboradores de la empresa</i>	
<i>Elektra</i>	49

RESUMEN

En la empresa Elektra se observó ciertos problemas como la carencia de comunicación, falta de reconocimientos sociales y emocionales, entre otros, el cual influye directamente en el ámbito laboral, afectando así la motivación y productividad de los colaboradores quienes debido a ello no se encuentran muy conformes con el ambiente de trabajo en el que se desenvuelven. El propósito de esta investigación fue determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Elektra. Basándose en la teoría de David McClelland y la teoría de las necesidades de Maslow. La investigación fue de tipo correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por todos los colaboradores, de los cuales se obtuvo una muestra aleatoria de 50 trabajadores, a quienes se les aplicó los instrumentos: La Escala de Motivación de – MLPA de Steers y Braunstein y la escala de satisfacción laboral SL-SPC de Sonia Palma Carrillo. Los datos fueron procesados a través del software estadístico SPSS-24, haciendo uso de tablas de frecuencia y medidas estadísticas para el análisis e interpretación de los resultados. En consecuencia, se obtuvo, a través de la correlación de Spearman que hay relación positiva entre las variables motivación laboral y satisfacción laboral ($\rho = 0,995$). A nivel de objetivos específicos se comprobó que la dimensión de logro ($\rho: 0,981$), poder ($\rho: 0,988$) y afiliación ($\rho: 0,986$) se correlacionaron de forma positiva con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Elektra.

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

ABSTRACT

In the Elektra company, certain problems were observed such as lack of communication, lack of social and emotional recognition, among others, which directly influences the work environment, thus affecting the motivation of productivity the employees who, due to this, are not very satisfied with the work environment in which they operate. The purpose of this research was to determine the relationship between motivation and job satisfaction in employees of the company Elektra. Based on David McClelland's theory and Maslow's theory of needs. The investigation was of a correlational type, with a non-experimental, cross-sectional design. The population was made up of all the collaborators, from whom a random sample of 50 workers was obtained, to whom the instruments were applied: The Motivation Scale of - MLPA the Steers and Braunstein and the SL-SPC labor satisfaction scale of Sonia Palma Carrillo. The data were processed through the statistical software SPSS-24, making use of frequency tables and statistical measurements for the analysis and interpretation of the results. Consequently, it was obtained, through the Spearman correlation, that there is a positive relationship between the variables of work motivation and job satisfaction ($\rho = 0.995$). At the level of specific objectives, it was found that the achievement dimension ($\rho: 0.981$), power ($\rho: 0.998$) and affiliation ($\rho: 0.986$) correlated positively with the job satisfaction of the employees of the Elektra company.

Keywords: Work motivation, job satisfaction, labor productivity.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática. A Nivel Internacional

Actualmente, las empresas han tomado mayor interés en el tema de la motivación laboral, debido a que es un elemento fundamental en la satisfacción del trabajador, ya que conlleva a una estabilidad laboral, beneficiando a la empresa en la disminución de costos, puesto que una persona con poca motivación no aprecia su puesto ni las funciones que realiza y por ello no brindará una buena productividad a la organización. En consecuencia, la motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona, es aquel proceso que ocasiona, activa, orienta dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos. (Herzberg, 2000, p. 10)

Y al preguntarse por qué las empresas desconocen estos factores señalados anteriormente, nace una gran interrogante, ¿Qué motiva a los colaboradores a realizar su trabajo de forma óptima?, y es ahí, donde las empresas no logran entender que los impulsan a que actúen de esta o de aquella manera. Kreitner y Kinicki (citado en Zamora, 2008, párr. 23)

La presencia de un buen clima laboral en una organización se da cuando los colaboradores señalan favorables sus condiciones de trabajo, produciéndose así la estimulación y motivación propia orientada alcanzar sus metas. (citado en Zamora, 2008, párr. 23).

Para Locke (citado en Gutiérrez, 2013, párr. 20), es una situación satisfactoria de aquellas vivencias en el puesto donde se desempeña la persona. En tal sentido, la satisfacción en el trabajo es un sentimiento que experimenta el colaborador en relación a varios factores como: el sueldo que percibe, trabajo en equipo, el ambiente laboral entre otros.

BOGOTÁ

La carencia de mecanismos para motivar a los trabajadores no son los adecuados, pues los incentivos no son claros, la distribución del personal es desigual, por ende, se presenta inestabilidad laboral, mala formación, pensamiento oportunista, la captación del recurso humano son algunos de muchos problemas a lo que se ha de enfrentar la organización. La

competitividad se ha convertido en la esencia del trabajo y el colaborador necesita estar altamente motivado para cumplir con los requerimientos de la compañía contando con los recursos necesarios para el desempeño de sus actividades. (Díaz et al., 201, p. 20)

GUATEMALA

La motivación y el clima organizacional en los trabajadores de la inmobiliaria el Paradise se encuentra favorable de acuerdo a las encuestas realizadas, se pudo concluir que mientras más motivados se encuentren los colaboradores mejor rendimiento tendrán en la organización. A consecuencia de esto el clima es favorable y placentero, viéndose el reflejo de un buen desenvolvimiento y a un colaborador muy eficaz. (Pineda et al., 2011, pg. 22)

Los incentivos monetarios en la motivación laboral, influyen en los conflictos, falta de interés laboral, deficiencia de comunicación entre los colaboradores, que conlleva a la baja productividad en la organización, comprobándose que son estos elementos lo que influyen en la motivación del colaborador y que no necesariamente se relacionan con la entrega de una compensación monetaria por un buen trabajo realizado (Ortega, 2013, pg. 8)

A Nivel Nacional:

TARAPOTO

Las organizaciones no se preocupan por el cumplimiento de metas, dejando de lado la satisfacción de los colaboradores. Por otro lado, no cuentan con un plan de trabajo el cual ayude a los trabajadores a poder realizar sus actividades de manera satisfactoria, de acuerdo al estudio realizado sus colaboradores no cuentan con estudios superiores lo que les impide buscar soluciones frente a situaciones que se presentan. (Ríos, 2017, p.10)

Las políticas de reclamos que existen en las organizaciones del rubro de electrodomésticos, muchas de ellas no lo tienen bien definidas, generando así la insatisfacción de sus clientes, colaboradores y viéndose afectada la empresa, es necesario reducir el riesgo de reclamos de nuestros clientes potenciales de una manera eficaz y respetuosa. Será importante que la empresa les brinde a los colaboradores información idónea sobre sus políticas y procedimientos ante cualquier reclamado que se presente (Pinedo, 2017, pg.58)

A Nivel Local:

Según los estudios realizados en diferentes empresas de electrodomésticos, las características que afectan el clima laboral son la falta de motivación, trabajo en equipo, reconocimiento social generando que no se fomente un buen ambiente laboral no se involucran en este proceso los directivos y trabajadores por igual. Los empleados suelen llegar con mucho entusiasmo y con ciertas expectativas a la organización; sin embargo, todo se viene abajo cuando no se sienten motivados y, por ende, insatisfechos afectando negativamente su desempeño y rendimiento laboral. (Ayala et al. 2017, p. 25).

La empresa Elektra, se dedica a brindar servicios financieros y de comercio especializado como productos de electrónica, línea blanca, electrodomésticos, muebles, motocicletas, telefonía celular, cómputo, y transferencias electrónicas de dinero, contando con una estación de servicios ubicada en la pradera, provincia de Lambayeque.

De tal manera, la organización tiene como problema principal la desmotivación laboral por parte de los colaboradores, debido a que no cuentan con los materiales, incentivos y un ambiente adecuado para la realización de sus funciones, y esto se reflejado en su desempeño y en el cumplimiento de sus actividades. Así mismo, a través de entrevistas personales con algunos colaboradores y con el jefe de almacén se pudo observar un bajo nivel de satisfacción en el entorno.

En la actualidad los colaboradores son un factor importante para las empresas, debido a que, un colaborador satisfecho va a generar que la organización sea exitosa, pero si el colaborador no tiene la motivación suficiente para realizar sus actividades la empresa se verá afectada.

1.2 Trabajos Previos

A Nivel Internacional:

Zavala en el año 2014, en su investigación tuvo como objetivo general elaborar un instrumento de medición que aborda el tema de motivación y satisfacción laboral y su posterior análisis mediante técnicas cuantitativas y cualitativas. Así mismo, el estudio fue correlacional– causal, contó con 58 colaboradores. El autor elaboro su propio cuestionario para evaluar las dos variables. Por otro lado, como resultado se encontró que los

colaboradores poseen niveles altos en ambas variables por lo que las perciben de manera equitativa.

Guevara (2010), en su proyecto, tuvo como finalidad evaluar la satisfacción laboral de los trabajadores(as) de una empresa. Cabe resaltar que esta investigación, la organización debe tener un buen entorno laboral con la finalidad de mantener satisfecho al colaborador y evitar la salida del personal, esto se verá reflejado en la productividad y en el crecimiento tanto personal como laboral del colaborador.

Samayoa (2004), en su estudio realizado sobre “satisfacción laboral en receptores pagadores de agencias bancarias de capital mixto de la Ciudad de Guatemala”. Esta investigación tuvo como objetivo determinar los factores que pueden ser mejorados para influir en la satisfacción laboral de los receptores pagadores de las agencias bancarias, conformadas por instituciones de capital mixto. El modelo de recolección de datos fue el cuestionario de satisfacción laboral. Se concluye que en la organización los colaboradores tienen altos índices de salidas del puesto, falta de compromiso, falta de identificación con la empresa.

A Nivel Nacional

Rosas (2017), su tesis fue de tipo correlacional, con 158 colaboradores, tuvo como propósito encontrar la relación entre la motivación y satisfacción laboral. Para la recolección de datos se manejó el cuestionario de Motivación, una adaptación de Dante Castro (2014) y la Escala de Satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo (2006). Así mismo se determina que hubo una correlación moderada entre dichas variables.

Sánchez (2016), en su proyecto de investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral en los colaboradores. Su diseño de la investigación fue descriptivo correlacional, de corte transversal no experimental, para lo cual contó con una base de 120 trabajadores. Finalmente se demostró la relación significativa entre ambas variables

Reátegui (2017), en su estudio considera a la motivación como influencia en el desempeño de los coladores, el tipo de diseño utilizado fue correlacional de corte transversal, en la cual el 52% de colaboradores mencionaron que los niveles de motivación son malos, el 37%

regular y el 11% bueno. Por otra parte, se obtuvo que el 47% consideren su desempeño como bajo, el 32% regular y solo el 21% como alto. Finalmente, se concluye que la motivación interviene en la manera que los colaboradores realizan sus tareas en dicha institución.

A Nivel local

Caldas (2016), en su trabajo de investigación “Clima organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia regional de salud lambayeque-2015”. El estudio fue de tipo descriptiva, explicativa y no experimental, con una muestra de 191 trabajadores, el objetivo que planteó fue determinar cómo el clima organizacional interviene en la satisfacción de los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque 2015, para la recolección de la percepción del clima laboral, se creó una encuesta y se aplicó un cuestionario para la siguiente variable (satisfacción). Como resultado se obtuvo que existe un regular clima organizacional y que la satisfacción es de baja a media. Por tanto, se dedujo que ambas variables influyen en los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque.

Por otro lado, Burga y Wiese (20012), en su tesis el diseño fue descriptivo cuantitativa, se contó con 17 personas, con la finalidad de determinar la motivación y el desempeño laboral del personal; El instrumento que manejo fue elaborado en el 2012 por Murillo, N. para evaluar ambas variables. Se obtuvo como resultado, que la empresa agroindustrial muestra una motivación adecuada, ello gracias al buen manejo de las capacitaciones y a adecuadas relaciones interpersonales, de manera que permiten generar un ambiente laboral óptimo para los colaboradores del Área Administrativa, además el desempeño laboral de la empresa es adecuado, pues el personal considera que los productos y servicios son brindados de manera adecuada, su productividad es alta, y cuentan con un rendimiento y actitud beneficiosa para la empresa en términos de rentabilidad.

1.3 Teorías Relacionadas al Tema

1.3.1 Teoría De Variables

A. Dependiente:

a) Teorías X y Y

Según Supo y Choquepuma (2016), “propuso dos diferentes modos de ver a las personas, uno de manera negativa llamada teoría X, y otra positiva llamada teoría Y”. (p. 47)

Sum afirma que en la teoría X se presupone que el trabajador es pesimista, rígido y con una aversión innata al trabajo evitándose si es posible y, la teoría Y se caracteriza por considerar al trabajador como el activo más importante de la empresa considerándolo como una persona proactiva (2015, p. 8).

En la teoría X el ser humano por naturaleza es pesimista y en su entorno laboral tiene como motivación solo generar dinero. Es por eso será necesario ejercer autoridad formal sobre el mismo con el fin de que sus actitudes y rendimiento sea óptimo.

Por otro lado, la teoría Y, es un pensamiento muy diferente del ser humano, su motivación no solo será el dinero, si no el hacer las cosas bien ya que esto producirá satisfacción en el mismo. La empresa creará un entorno adecuado para que el empleado pueda alcanzar sus objetivos propios y de la organización.

De la misma manera citamos a Supo y Choquepuma (2016), quien menciona que los gerentes que están a favor de la teoría X creen que a los empleados les disgusta de modo inherente al trabajo por lo que deben ser dirigidos incluso coaccionados a realizarlo, y quienes se basan en la teoría Y suponen que los empleados consideran el trabajo algo normal, como también el desgaste físico y estar en reposo (p. 52).

“Por consiguiente, estableció que, la toma de decisiones participativa, los trabajos de responsabilidad y desafiantes y las buenas relaciones grupales servían para maximizar la motivación de un individuo en su trabajo” (Sum, 2015, p. 8).

Supo y Choquepuma (2016, p. 46), McGregor planteó que “para motivar a un empleado X lo más efectivo era aplicar sanciones o castigos que obligan al trabajador a cumplir con sus obligaciones.”

Una persona tipo X no se motivará si se le ofrece un bono por producción, pero si lo hará si se le sanciona con descuentos en su remuneración por falta de productividad. Una persona tipo Y no se motivará si se la está supervisando y regañando todo el tiempo, pero si lo hará si se le da la oportunidad de ascender a un puesto superior que implique más responsabilidades y más reconocimiento (Supo y Choquepuma, 2016, p. 46)

b) Teoría de los dos factores

Denominada además como teoría de Motivación e Higiene, indica que las características como las políticas, la administración de la empresa, las relaciones interpersonales, los ambientes de trabajo y sueldos pueden ser considerados como factores de higiene. Esta teoría menciona que es necesario motivar a los colaboradores, dando énfasis en sus logros, reconociendo sus habilidades, aptitudes frente a las actividades que realice en su puesto de trabajo, logrando así el crecimiento tanto de la organización como del colaborador.

Para Monroy y Sáez (2012), “esta propuesta de Herzberg se basa en la creencia de que la relación de un individuo con su trabajo es básica y que su actitud hacia ese trabajo puede ser determinante en el éxito o el fracaso del individuo”. (p. 4)

Es muy importante que el colaborador pueda sentirse comprometido e identificado con la empresa, el nivel de compromiso va a surgir de acuerdo a una buena planificación para ejecutar acciones de manera exitosa, teniendo un enfoque perseverante y de valoración propia.

c) Teoría motivacional de McClelland

La teoría que respalda la investigación es la postulada por David McClelland, psicólogo norteamericano (1917 – 1998) que ha contribuido a la psicología de la motivación con una serie de artículos experimentales y teóricos.

Para Chang (2010, p. 8), menciona que, “las necesidades se experimentan en la niñez, es decir, dependiendo de lo que se vive en la niñez, en la edad adulta se proyectarán unas necesidades más que otras; afirmando que la mayoría de las personas poseen tipos de motivos en su mente, pero con distinta intensidad”.

Sánchez (2012, p. 38), afirma que en la teoría de McClelland “se considera que todos los motivos son aprendidos y se definen como el restablecimiento por un indicio de un cambio de una situación afectiva”. La palabra restablecimiento significa en ésta definición que está involucrado un aprendizaje previo.

La idea básica es que, la motivación es una reactivación de un estado emotivo anterior, suscitado por la presencia de un indicio asociado a dicho estado. La persona que ha experimentado una emoción agradable, y posteriormente vuelve a presentarse este estado, suscitará en él una conducta que lo moverá hacia el estado de placer que ya experimentó; en el caso de que el estado emotivo hubiera sido desagradable, las señales asociadas al mismo suscitarían un tipo de secuencia conductual evocativa.

1.3.1.1 Conceptos

Kreitner y Kinicki (citado en Zamora 2008, párr. 2), nos dicen que “son aquellas técnicas psicológicas que producen la estimulación y motivación del ser humano para alcanzar sus metas planteadas”.

Para González (2008), menciona que “es aquella donde se estimula, fortalecen o debilitan la conducta del colaborador, de tal manera que cuando se logre el objetivo la persona se sentirá realizado” (p. 52).

Rosillo, Velázquez & Marrero (2012), afirman que la motivación impulsa al individuo, sin importar la actividad que realice en su puesto de trabajo es importante que esta lo motive, porque es en el trabajo donde pasamos el mayor tiempo. De tal manera que no termine siendo una actividad absolutista. (p. 6-7).

Robbins & Coulter (2014, p. 506), definen a la “motivación como aquellos procesos que ayudan al individuo a direccionarse para alcanzar sus metas”.

Sum menciona que, el desempeño es afectado en la motivación laboral, por ello debemos tener en cuenta sus opiniones, saber cómo se sienten, y de alguna manera usar esto para ayudarlos a mejorar. Por lo tanto, es necesario que los colaboradores cuenten con un puesto que se acomode a sus habilidades y expectativas en la organización. Para ello, la empresa debe contar con una política y cultura organizacional adecuada que ayude al progreso de

todos aquellos involucrados en el entorno y pueda lograr alcanzar lo mejor de ellos (2015, p. 26).

Finalmente, Robbins (citado en Ríos, 2017, párr. 6), afirma que la “motivación representa la voluntad que tienen el ser humano para alcanzar altos niveles de esfuerzo condicionada hacia el logro de metas o de alguna necesidad personal o laboral”.

1.3.1.2 Dimensiones

a) Dimensión Logro

“Es la Propulsión que tiene el colaborar de alcanzar la autorrealización, los individuos buscan actividades que les genere desafíos, no muy simples ni exageradamente complicados”. (Supo y Choquepuma, 2016, p. 46)

Sánchez afirma que, el motivo de logro es el impulso a tener un buen rendimiento en relación a un criterio de excelencia establecido. Las personas con alta necesidad de logro suelen rendir mejor en tareas de dificultad moderada y mostrar conductas relacionadas con la actividad empresarial independiente en comparación con personas con baja necesidad de logro. (2015, p. 42).

b) Dimensión Poder

“Se define como la necesidad de tener impacto, control o influencia sobre otra persona, grupo o el mundo en general”. (Sánchez, 2015, p. 41)

Gutiérrez afirma que, los colaboradores buscan crear un impacto en la organización a la cual pertenecen, por ello una de sus características principales es que siempre están tomando riesgos para lograr ese protagonismo. Se puede dar el caso de que una vez que el individuo haya ese poder lo utilice de manera positiva o negativa. (2013, p. 16)

Para McClelland (1989, p. 301), “Está asociada a personas autoritarias, competitivas y agresivas”. Se señaló, además, aquellas personas que poseen una elevada necesidad de poder, son individuos que en la niñez se consideraban débiles e inseguros.

Chang (citado en Supo y Choquepuma, 2016, párr. 1), en gran parte los jefes poseen la necesidad de poder alta. Por lo cual, su valor será generar que el clima organizacional sea el idóneo no a su necesidad, si por diferentes valores que se encuentren en el trabajo.

c) **Dimensión Afiliación**

“Es la búsqueda por desarrollarse y relacionarse con las personas en un medio social”.
(Gutiérrez, 2013, p. 16)

Para Espinoza (citado en Supo y Choquepuma, 2016, párr. 8), “Es una forma de conducta social que responde a un impulso que se satisface mediante la creación y disfrute de vínculos afectivos con otras personas. La meta es alcanzar una relación basada en una amistad recíproca”.

Para Gutiérrez (2013, p. 16), “las personas motivadas por la afiliación se desenvuelven mejor en el trabajo cuando se les otorga reconocimiento por sus aptitudes positivas y su cooperación en la tarea”. Las personas, dentro de las organizaciones, necesitan interactuar con otras personas y se muestran ansiosas por generar relaciones beneficiosas en beneficio de ambas partes.

B. Independiente

b) Teoría de la satisfacción laboral

Ruiz (2009), menciona que, esta teoría probablemente es una de las más conocidas sobre motivación y guarda estrecha relación con el concepto de satisfacción laboral, ya que postula que la personalidad de los individuos es guiada o motivada precisamente por la satisfacción de sus necesidades. (p. 25)

Para Manene (citado en Castillo, 2018, párr. 4), esta teoría “presenta una jerarquía de necesidades humanas, y mientras se satisfacen las necesidades de la parte inferior de la pirámide, como las llamadas necesidades básicas, las personas desarrollan necesidades más extraordinarias, las cuales son la cúspide la pirámide”.

Según Castillo (2018), menciona que, “Al satisfacer las necesidades de un nivel, la persona busca lograr su satisfacción en las necesidades del siguiente nivel”. (p. 55)

A) Necesidades fisiológicas

“Estas necesidades establecen la primera prioridad de la persona, lo cual va a depender de la supervivencia”. (Caldas, 2016, p. 42)

Para Castillo (2018), son necesidades prioritarias para la supervivencia del ser humano la alimentación, calmar la sed, una temperatura apta, dormir, eliminar los desechos del cuerpo, un domicilio, vestimenta; así mismo están de otro tipo como el sexo, maternidad o actividades complejas. (p. 55)

B) Necesidades de seguridad

según Caldas, menciona que “Es aquella búsqueda de una fase de organización y disciplina. Tales como: necesidad de permanencia, sentirse protegido”. Esto quiere decir que toda persona busca seguridad, sentirse protegido, el tener una vida lejos de complicaciones, poder manejar situaciones complejas, tener el control tanto de su vida personal como laboral, preservar su trabajo. (2016, p. 42)

C) Necesidades sociales

según Castillo, “La persona busca un ambiente donde le brinden afecto, cariño y que este sea recíproco. Se enfoca en establecer amistades, comunicarse y pertenecer a una comunidad”. (2018, p. 56)

D) Necesidades de reconocimiento

“reside en la necesidad de toda persona de sentirse querido, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social, de igual manera se incluyen la autovaloración y el respeto a sí mismo”. (Caldas, 2016, p. 43)

Según Castillo (2018, p. 56), “al cubrir estas necesidades produce en el individuo sentimientos de amor propio, confianza, valor y capacidad”.

E) Necesidades de autorrealización

“el individuo requiere sobresalir, realizar su propia obra y ampliar sus conocimientos al máximo”. (Caldas, 2016, p. 43)

Para Castillo (2018, p. 56), “Están relacionadas con el deseo de cada individuo de lograr la autorrealización al desarrollar su máximo potencial y talento. El individuo busca ser mejor cada día, aprender y lograr progresar, dejar huella”.

1.3.2.2 Conceptos

En la actualidad, no existe un concepto unánimemente aceptado sobre el significado de satisfacción laboral. En diferentes oportunidades cada autor procesa y desarrolla una propia.

Locke (citado en Gutiérrez, 2013, párr. 1), considera “que es estado emocional positivo sobre aquellas apreciaciones que tiene el personal sobre su trabajo teniendo en cuenta las experiencias laborales de cada individuo”.

Palma (citado en Casana, 2015, párr. 3), nos dice que la satisfacción son las ganas del colaborador de desarrollar sus labores, lo cual se verá reflejado en sus salarios, distribución, relación con sus compañeros y comunicación efectiva que mantenga con su jefe inmediato, eso ayudará a alcanzar las metas planteadas. (p.42)

Muchinsky (citado en Navarro, Linares y Montañana, 2012, párr. 1), “Es el nivel de satisfacción obtenido por el colaborador con las actividades que realiza”.

Por otro lado, se demuestra que un colaborador con buen nivel de satisfacción es de mucha importancia, se lograra de tal manera que los colaboradores se sientan comprometidos e identificados con la organización, generando diferentes emociones.

Para un grupo de autores la definición de las emociones es muy diferente y será explicado de manera detallada ante la labor.

Es el modo que tiene el colaborador en relación a puesto, basado en costumbres y valores que la persona adquiere en el puesto donde labora. (Rosillo, Velázquez & Marrero 2012, p. 4)

Gamero (citado en Rosillo, Velázquez & Marrero, 2012, párr. 2), afirma que “tanto la satisfacción como la insatisfacción laboral están relacionados con muchos comportamientos y resultados que son de gran trascendencia para los propios individuos, para la organización o para la sociedad”.

1.3.2.3 Dimensiones

a) Condiciones físicas o materiales

“son aquellas herramientas que cuenta el colaborador para realizar sus labores, Los trabajadores buscan un ambiente laboral agradable y condiciones de comodidad para su bienestar, que ayudará a desempeñarse de una manera adecuada”. (Chávez, 2017, p. 25)

Salvo (citado en Chávez, 2017, párr. 1), menciona que, el trabajar con un ambiente inadecuado, como lo son: el ruido, la iluminación, la falta de materiales, va a generar una baja productividad para la organización.

b) Beneficios laborales o remunerativos

“Es el nivel de satisfacción con el que se aprecia la remuneración que reciben como pago por el trabajo que se realizan”. (Chávez, 2017, p. 25)

La compensación de salarios obtenida por los colaboradores por su trabajo tiene mucha importancia como elementos de influencia en el mercado laboral que favorecerá la satisfacción

Según Granados (citado en Ríos, 2017, p. 29), menciona que los colaboradores al sentir que su remuneración no es adecuada de acuerdo a su desempeño, tienden a sentirse desanimados, viéndose reflejado en: abandonos del centro laboral, ausentismo, desmotivación, bajo desempeño y falta de compromiso.

c) Políticas administrativas

Ríos (2017), afirma que, “es en el nivel de estándares y reglas organizacionales, donde debe evaluarse de manera adecuada el desempeño del empleado de acuerdo a sus labores”. (p. 29)

Para Granado (citado en Ríos, 2017, párr. 5), las largas jornadas laborales y horarios rotarios influyen de manera negativa en las relaciones interpersonales de colaboradores debido a que no pueden llevar una vida estable ni mantener lazos familiares y sociales de manera regular.

d) Relaciones interpersonales

es el grado de satisfacción que tienen los colaboradores con respecto a sus interrelaciones que mantienen con sus compañeros de trabajo, mediante las actividades que realizan con estos. (Chávez, 2017, p. 26)

Según Ríos (2017, p. 30), “Da la importancia a la mayoría de individuos, que consideran el trabajo como un medio en el cual se puede hacer lazos de amistad”.

e) Realización personal

“son aquellas oportunidades que ayudan al colaborador a poder realizar actividades de suma importancia que servirá para alcanzar el éxito personal y laboral.” (Chávez, 2017, p. 26)

Vásquez (2007), afirma que, los colaboradores suelen elegir puestos donde puedan desarrollar sus destrezas, ofreciéndoles una continuidad de actividades, investigación en cuanto a su rendimiento, estas actividades generan que el trabajo sea de gran importancia. (p. 27).

Ríos (2017), “El crecimiento de las destrezas y experiencias ayudan al colaborador alcanzar sus objetivos laborales, que establece un elemento de motivación, generando emociones de logro y de realización personal”. (p. 30)

f) Desempeño de tareas

“Es aquel nivel de satisfacción que tiene el individuo para realizar sus tareas diariamente en su puesto de trabajo”. (Chávez, 2017, p. 26)

El trabajo en el ambiente laboral demanda que la persona administre de manera adecuada sus conocimientos y capacidades para el buen funcionamiento de sus tareas. Es la actitud que se tendrá para asumir obligaciones con compromiso durante la realización de alguna actividad.

Vásquez (2007), sostiene que el trabajo laboral, no solo servirán las habilidades, capacidades, entre otros, sino que también ayudará a una adecuada realización de tareas, también es importante la intromisión de otros significados con el propósito de realizar la labor. (p. 28)

g) Relación con la autoridad

Es aquel nivel de importancia que le da el colaborador a la relación con su jefe y las actividades que desarrolla respecto a sus tareas diarias. (Vásquez, 2007, p. 24)

Chávez (2017, p. 27), menciona que es el compromiso que tiene el trabajador con su jefe inmediato, no obstante, si este es comprensible y maneja al grupo de colaboradores de manera adecuada es más probable que los trabajadores estén motivados.

1.4 Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Elektra?

1.4.1. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión logro y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Elektra?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión poder y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Elektra?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión afiliación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Elektra?

1.5 Justificación del estudio

El desarrollo de esta investigación ampliará aquellos conocimientos asociados a las variables investigadas, servirá de precedente para que investigaciones futuras tomen como base científica esta investigación para generar nuevos conocimientos y aportes a la ciencia. De tal modo que esta investigación también tiene una implicancia práctica, va a describir y analizar la problemática latente para elaborar estrategias de gestión en las empresas dedicadas a la venta de electrodomésticos, se busca dar solución a la problemática que se presente en la organización para optimizar la condición de vida cada colaborador. Esta investigación tiene una pertinencia metodológica, aportará nuevas tendencias, otorgando instrumentos a la medida, tanto en confiabilidad, validez y demás características psicométricas siendo adaptadas a la realidad local, beneficiando a los profesionales desempeñados en el ámbito organizacional. De tal manera ayudará a distintas organizaciones porque dará a conocer la realidad de los trabajadores en su puesto de trabajo, cómo se desempeñan y que es lo que los motivada a realizar sus tareas diarias y los niveles de satisfacción que pueden presentar. Por otro lado, se podrán brindar datos concisos de los resultados arrojados para mejorar la situación de la empresa.

1.6 Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Existe una relación directa entre la motivación y la satisfacción de los colaboradores de la empresa Elektra.

1.6.2. Hipótesis Específica

- Existe una relación directa entre la dimensión logro y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Elektra.
- Existe una relación directa entre la dimensión poder y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Elektra.
- Existe una relación directa entre la dimensión afiliación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Elektra.

1.7 Objetivos

1.6.3. General

Determinar la relación que existe entre la motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Elektra.

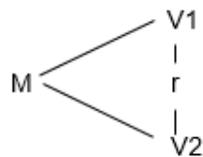
1.6.4. Específicos

- Determinar el nivel de motivación existente en los colaboradores de la empresa Elektra.
- Determinar el nivel de satisfacción laboral existente en los colaboradores de la empresa Elektra.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión logro y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Elektra.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión poder y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Elektra.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión afiliación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Elektra.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El diseño no experimental es aquel en el que las variables no se pueden manipular. Esto quiere decir que, en esta investigación las variables independientes no se modifican voluntariamente para observar las reacciones en las otras variables, se limita a analizar el problema de acuerdo a su naturaleza. (Hernández et al. 2014, p. 152)



Dónde:

M = Muestra (Trabajadores de la empresa)

V1 = Variable 1 (Motivación laboral)

r = Relación entre variables

V2 = Variable 2 (Satisfacción laboral)

El estudio es de corte transversal porque los resultados son tomados en un solo periodo, y su objetivo es detallar las variables en estudio y observar la relación en un momento determinado. (Hernández et al. 2014, p. 154)

El enfoque es cuantitativo, usa la recolección de datos para probar la hipótesis estadísticamente, con la finalidad de conocer puntos del comportamiento en base a una medición numérica. (Hernández et al. 2014, p. 152)

El estudio es de tipo correlacional, porque busca encontrar el nivel de relación que hay entre dos o varias variables en una localidad específica. (Hernández et al. 2014, p. 93)

2.2 Variables de Operacionalización

Variable 1: Motivación

Variable 2: Satisfacción laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
V1: Motivación	Tal como lo cita Rosillo, Velázquez y Marrero en el año 2012, La motivación, es vista como fuerza propulsora, y es en el trabajo en la cual logra la mayor ventaja; impulsa al individuo, sin importar la actividad que realice en su puesto de trabajo es importante que esta lo motive, porque es en el trabajo donde pasamos el mayor tiempo. De tal manera que no termine siendo una actividad absolutista.	Respuesta expresada por los colaboradores de la empresa Elektra, en relación al trabajo diario que realizan, se puede manifestar a través de logro, poder y afiliación. El cual será obtenido a través del cuestionario de motivación, este mide según los siguientes rangos: 1=totalmente en desacuerdo; 2=en desacuerdo; 3=neutral; 4=de acuerdo; 5=totalmente de acuerdo.	Logro	Toma de decisiones	1 4 7 10 13	Ordinal
			Poder	Participación Influencia en los demás	2 5 8 11 14	Ordinal
			Afiliación	Socialización Trabajo en equipo	3 6 9 12 15	Ordinal

V2: Satisfacción laboral	Rosillo, Velázquez y Marrero en el año 2012 la satisfacción laboral es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, basándose ésta en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo”.	Es la respuesta expresada por los colaboradores de la empresa Elektra, en relación al trabajo diario que realizan, se puede manifestar a través de condiciones Físicas o Materiales, beneficios laborales y remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. La cual será obtenido a través de la escala de motivación. El cuestionario se evalúa de acuerdo a los siguientes rangos: 1=totalmente de acuerdo; 2=De acuerdo; 3=Indeciso; 4=En desacuerdo; 5=totalmente en desacuerdo.	Condiciones Físicas o Materiales	Existen oportunidades de progresar en la institución. (1) La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea. (13) Los supervisores expresan reconocimiento por los logros. (21) Se maneja un procedimiento para el seguimiento de las tareas diarias. (28) Desempeñar las labores es una tarea gratificante. (32)	1 13 21 2 32	Ordinal
			Beneficios Laborales o Remunerativos	Se identifica con el crecimiento de la organización. (2) Cada colaborador aprovecha sus oportunidades de desarrollo en la empresa. (7) En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa. (14) En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día. (22)	2 7 14 22	Ordinal

			Políticas Administrativas	<p>En la empresa, se optimizan consecutivamente los procesos. (8)</p> <p>Los colaboradores pueden tener la autoridad de decidir sobre las actividades de su puesto de trabajo. (15)</p> <p>Los trabajadores están comprometidos con la organización. (17)</p> <p>Los trabajos del puesto están adecuadamente definidos. (23)</p> <p>Existen reglas como guías del trabajo. (33)</p>	8 15 17 23 33	Ordinal
			Relaciones sociales	<p>El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. (3)</p> <p>En mi oficina, la información fluye adecuadamente. (9)</p> <p>Se aprecian los niveles de trabajo. (16)</p> <p>Es accesible la relación con individuos de mayor grado. (24)</p>	3 9 16 24	Ordinal

			Desarrollo personal	<p>Se maneja la información adecuada para el desarrollo de las actividades (4)</p> <p>Las actividades en el trabajo son retadoras. (10)</p> <p>Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo. (18)</p> <p>Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede. (25)</p> <p>En la organización, se confrontan y superan las dificultades. (29)</p> <p>En la empresa se fomenta y promueve la comunicación interna. (34)</p>	<p>4</p> <p>10</p> <p>18</p> <p>25</p> <p>29</p> <p>34</p>	Ordinal
--	--	--	---------------------	--	--	---------

			<p>Desempeño de tareas</p>	<p>Los colaboradores se ayudan entre sí. (5)</p> <p>Se anticipa en precisar las metas y los procesos para conseguirlo. (11)</p> <p>Existen suficientes canales de comunicación. (19)</p> <p>Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse. (26)</p> <p>Existe buena administración de los recursos. (30)</p> <p>La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones. (35)</p>	<p>5</p> <p>11</p> <p>19</p> <p>26</p> <p>30</p> <p>35</p>	<p>Ordinal</p>
			<p>Relación con la autoridad</p>	<p>El jefe se preocupa por la autorrealización de sus colaboradores. (6)</p> <p>Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización. (12)</p> <p>Los colaboradores con los que laboro, actúan como un buen conjunto. (20)</p>	<p>6</p> <p>12</p> <p>20</p> <p>27</p> <p>31</p>	<p>Ordinal</p>

				<p>Realizar las actividades en la empresa, genera el éxito del propio. (27)</p> <p>Los administradores fomentan las capacitaciones necesarias en el trabajo. (31)</p> <p>La organización apoya el crecimiento de los colaboradores. (36)</p>	36	
--	--	--	--	--	----	--

Fuente: Marfisa Ramos.

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Es la totalidad de los elementos relacionados con la unidad de análisis de acuerdo a un mismo atributo (variable). (González & Salazar 2008, p. 114)

El presente estudio se encuentra conformado por trabajadores de la empresa Elektra, la cual se encuentra en la localidad de Chiclayo.

2.3.2 Muestra

La muestra en una investigación es un pequeño segmento de individuos, es decir, una cantidad de personas seleccionadas específicamente, se fundamenta en que las partes simbolizan la totalidad, viéndose reflejadas las cualidades de la población de la cual fue seleccionada. (González & Salazar 2008, p. 55)

En la investigación se consideró la muestra de 50 colaboradores debido a la reducida cantidad de personal en la organización.

2.3.3 Muestreo

El muestreo es importante para el investigador debido a que no es posible reunirse con toda la población, debido a la dificultad en cuanto a tiempo, recursos necesarios. (González & Salazar 2008, p.55)

Fue utilizado el muestreo no probabilístico, debido a que la organización cuenta una cantidad reducida de colaboradoras y por comodidad de los autores.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1 Técnicas de gabinete

Su propósito es obtener los antecedentes bibliográficos. Está formado por la técnica de fichaje, para lo cual se utilizó las siguientes herramientas:”

Ficha bibliográfica: Ayuda a recolectar los elementos más importantes de las bibliografías buscadas.

“Bernal (2010), menciona que, sirve para estudiar material bibliográfico y se utiliza en el desarrollo de la parte teórica. Para que el estudio sea confiable, se recomienda el uso de más de una técnica de datos, con la finalidad de comparar la información obtenida. (p. 194)

Ficha textual: Sirve al citar párrafos originales de alta importancia.

Ficha resumen: Es necesaria para resumir e incluir los puntos más importantes de un texto.

2.4.2 Encuesta

Son aquellas técnicas para recolección de datos más empleadas, aunque con el transcurrir del tiempo es cada vez menos fiable por el error muestras de los individuos seleccionados. La encuesta es un cuestionario que busca conseguir los datos de cada persona. (p. 194)

Su finalidad es efectuar situaciones en la ubicación del fenómeno de estudio. Utilizando como instrumento:

- a) Cuestionario: Ayuda a obtener resultados de las variables en estudio, sintetizado en la en la Operacionalización de variables.

Encuesta de Motivación, basado en 15 preguntas con las siguientes dimensiones: logro, poder, y afiliación, sus indicadores son: totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Cuestionario de satisfacción laboral, consta de 36 preguntas y 7 elementos: condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad, dichos indicadores son totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

2.5 Métodos de análisis de datos

Es muy fundamental para un estudio los métodos teóricos, porque sirven para conocer y obtener la importancia del objeto de estudio, de tal manera que no serán detectadas por el investigador. Por consiguiente, hacen sencilla la interpretación y comprensión de los datos recolectados mediante los métodos empíricos. (Tamayo, 2003 p.35)

Método empírico

En este método, se utilizaron dos cuestionarios para poder recolectar los datos necesarios para la investigación.

Esta la investigación se basa en lo siguiente:

2.5.1 Método estadístico

2.5.1.1 Estadística descriptiva

En dicha investigación nos dice que, son aquellos procesos que manipulamos y que se utilizan de acuerdo a tablas de frecuencia y representaciones estadísticas métodos de porcentajes para observar y explicar dicha investigación recolectada.

2.5.1.2 Estadística inferencial

Es aquel método que se utiliza para concluir la muestra de la investigación, considerando aquellos resultados obtenidos mediante el uso de cuestionarios de acuerdo a las teorías seleccionadas de cada variable. De acuerdo con el estudio, se utilizó el coeficiente de Spearman, y se obtuvieron los resultados mediante el Software Estadístico - SPSS-24.

2.6 Aspectos éticos

La práctica científica del código de ética, se cuida la privacidad e integridad de aquellos que aceptan participar en proyectos de investigación psicológica. Hacen uso de sus capacidades sólo para propósitos que sean consistentes con estos valores y no permiten, con conocimiento de causa, su uso erróneo o impropio.

El código de ética del Psicólogo, en su título XI, en relación a las actividades de investigación, describe lo siguiente:

En el artículo 79 menciona que: Al plantear esta problemática, los especialistas aceptan el compromiso social implicado en obtener una evaluación cuidadosa. De tal manera que sugiera responsabilidad con los principios éticos, así como también de proteger el bienestar de los trabajadores.

Se trató con especial cuidado la privacidad de los individuos que fueron objeto del estudio, a los cuales se les informó cual era la finalidad de la investigación, de tal forma se les resolvió cualquier inquietud que pudieran tener con el fin de reducir los márgenes de error en los resultados obtenidos para que estos sean reales. A si mismo se salvaguardo que todos los datos sean confidenciales.

III. RESULTADOS

En este apartado se muestran los resultados obtenidos mediante la aplicación de los cuestionarios de ambas variables, que tuvo como finalidad determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Elektra.

Con respecto a su unidad de análisis incluida en la muestra, las edades se encuentran en un rango de 21 a 40 años, el 96% sexo masculino y el 4% sexo femenino, con respecto al grado de educación el 20% tienen secundaria completa, el 36% son egresados de instituto y el 44% poseen nivel universitario; de acuerdo a su estado civil se tuvo que el 62% son casados, 20% solteros y el 16% convivientes y 2% divorciados.

Tabla 1

Niveles en la variable Motivación en colaboradores de la empresa Elektra

	Motivación	
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	46	92
Medio	4	8
Total	50	100

Fuente: Cuestionario de Motivación
Elaboración: Marfisa Ramos



Figura 1: Niveles en la variable Motivación en los colaboradores de la empresa Elektra.

En la tabla 1, se muestra que el 92% de los colaboradores, de la empresa Elektra, afirman que existe un bajo nivel de Motivación, lo cual hace referencia, que los colaboradores no se sienten impulsados a desempeñarse en su puesto de trabajo, con esfuerzo para llevar a cabo sus actividades y solo el 8% hacen referencia a que se encuentra en un nivel medio, demostrando que, las metas organizacionales no son las adecuadas para mantener y fortalecer la intensidad del comportamiento en ciertos colaboradores.

Tabla 2

Niveles en la dimensión de Logro en los colaboradores de la empresa Elektra.

	Logro	
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	4	8
Bajo	35	70
Medio	11	22
Total	50	100

Fuente: Cuestionario de Motivación
Elaboración: Marfisa Ramos



Figura 2. Niveles en la dimensión Logro en los colaboradores de la empresa Elektra.

En la tabla 2, podemos observar la dimensión Logro, que existe un nivel bajo correspondiente al 70%, ya que los colaboradores carecen del deseo de esforzarse por realizar las cosas eficientemente, el 22% indica que existe un nivel medio, dando a entender que, solo ciertos colaboradores poseen el deseo de alcanzar los objetivos de la empresa y finalmente el 8% expresa que el nivel de la dimensión dentro de la empresa Elektra se encuentra en 8% correspondiente al nivel muy bajo, lo que significa que, los colaboradores no sienten el deseo

de luchar por alcanzar las metas organizacionales, ni sobresalir en su vida personal y profesional.

Tabla 3

Niveles en la dimensión de Poder en los colaboradores de la empresa Elektra.

	Poder	
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	2	4
Bajo	12	24
Medio	33	66
Alto	3	6
Total	50	100

Fuente: Cuestionario de Motivación
Elaboración: Marfisa Ramos

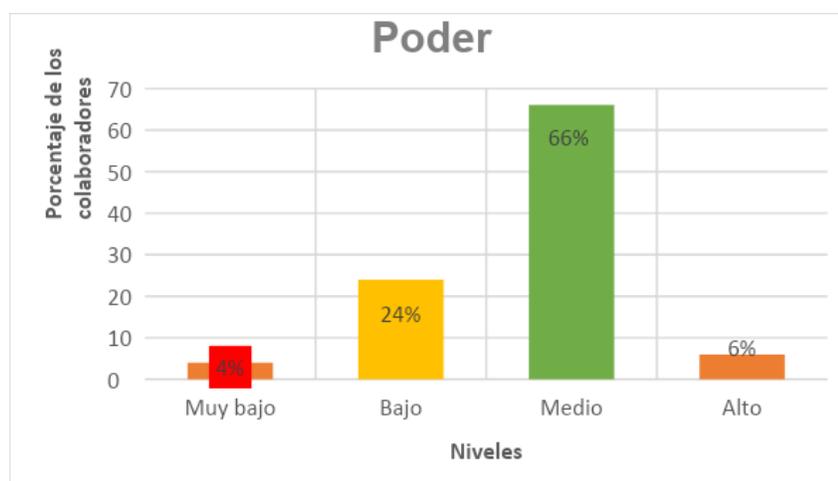


Figura 3. Niveles en la dimensión Poder en los colaboradores de la empresa Elektra.

En la tabla 3, se aprecian los niveles de la dimensión Poder, donde el 66% de los colaboradores afirman que existe un nivel medio, entendiéndose así que, no todos los colaboradores sienten la necesidad de influir y dejar un impacto positivo en la organización y en los demás, el 24% indica un nivel bajo lo que significa, que los colaboradores carecen de la característica de tomar riesgos para obtener protagonismo en la organización, mientras que el 6% concuerda estar en un nivel alto, lo que significa, que los colaboradores buscar crear un impacto significativo en la organización donde generen actividades que impliquen

poder e influencia en sus compañeros de trabajo, sin embargo, el 4% lo ubica en un nivel muy bajo, corroborando que los niveles de poder están minimizados.

Tabla 4

Niveles en la dimensión de Afiliación en los colaboradores de la empresa Elektra.

	Afiliación	
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	2
Bajo	21	42
Medio	26	52
Alto	2	4
Total	50	100

Fuente: Cuestionario de Motivación
Elaboración: Marfisa Ramos

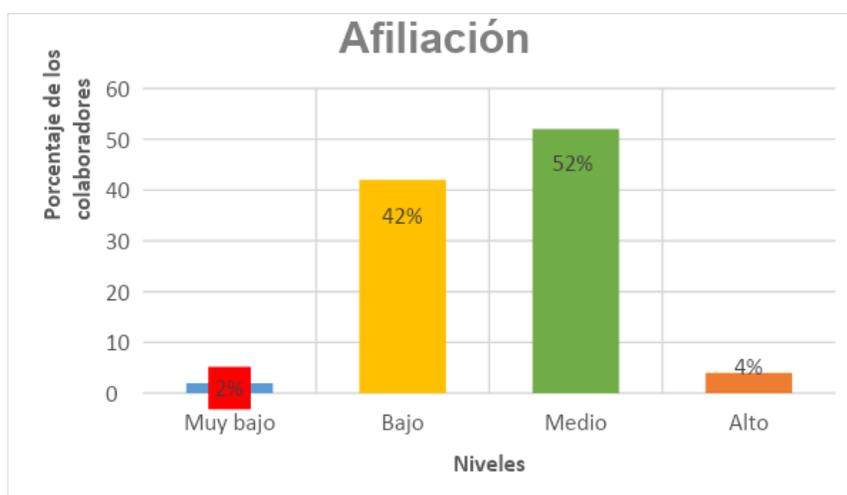


Figura 4. Niveles en la dimensión afiliación en los colaboradores de la empresa Elektra.

En la tabla 4, se observa que el 52% del personal indica que existe un nivel medio, lo que significa que, buscan crear vínculos laborales, para poder fortalecer sus relaciones interpersonales y formar equipos de trabajo que puedan contribuir con el logro de sus objetivos; el 42% concuerda que se encuentra en el nivel bajo, mostrando que estos colaboradores no se enfocan en crear o fomentar relaciones laborales, de alguna manera lo consideran como un factor innecesario, no obstante, existe un 4% de colaboradores que lo ubica en el nivel alto, en tanto estos colaboradores muestran gran preocupación por ser

reconocidos por sus pares, así mismo se sienten más cómodos trabajando en equipo; y solo un 2% está a favor de que se encuentre en un nivel muy bajo, dejando de lado la necesidad de afiliación dentro de la organización. Se puede apreciar que, los colaboradores prefieren relaciones afectivas y amistades duraderas mediante apropiados grados de comunicación que la organización les pueda brindar.

Tabla 5

Niveles en la variable Satisfacción Laboral en los colaboradores de la empresa Elektra.

		Satisfacción laboral	
		Frecuencia	Porcentaje
Bajo		50	100
Total		50	100

Fuente: Cuestionario de Satisfacción Laboral

Elaboración: Marfisa Ramos



Figura 5. Niveles en la variable Satisfacción Laboral en los colaboradores de la empresa Elektra.

En la tabla 5, se demuestra que el equivalente al 100% concuerdan en que la satisfacción se encuentra en un nivel bajo. Lo que refiere que los colaboradores tienen bajo nivel en cuanto a la variable de satisfacción y prefieren estar en otras empresas las cuales les permitan desarrollarse laboral como profesional, ofreciéndoles una variedad de actividades acorde a sus expectativas.

Tabla 6

Niveles del factor en condiciones físicas y/o materiales en los colaboradores de la empresa Elektra.

	Condiciones físicas y/o materiales	
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	41	82
Parcial insatisfacción laboral	9	18
Total	50	100

Fuente: Cuestionario de Satisfacción Laboral
Elaboración: Marfisa Ramos

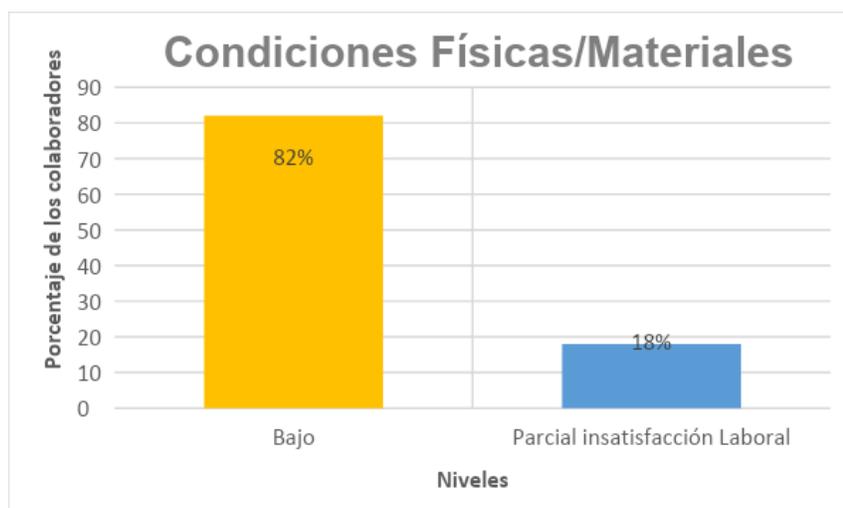


Figura 6. Niveles del factor condiciones físicas y/o materiales en los colaboradores de la empresa Elektra.

En la tabla 6, se observa los niveles precedentes al factor I, donde el 82% afirma que existe un nivel bajo, entendiéndose que, para estos colaboradores los recursos físicos y herramientas que la empresa les pueda brindar para el desarrollo de sus actividades laborales, no son las óptimas, perjudicando así el buen desempeño de las actividades cotidianas; y el 18% nos indica que existe una parcial insatisfacción laboral dentro de la empresa Elektra, existiendo que estos medios no son facilitadores de las actividades que cada colaborador pueda desarrollar, interrumpiendo el buen performance de sus funciones. En general, los

colaboradores no cuentan con los materiales o infraestructura adecuada, donde se desenvuelvan de manera satisfactoria en el trabajo.

Tabla 7

Niveles del factor Beneficios laborales en los colaboradores de la empresa Elektra.

	Beneficios Laborales	
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	4
Parcial insatisfacción laboral	16	32
Regular	31	62
Parcial satisfacción laboral	1	2
Total	50	100

Fuente: Cuestionario de Satisfacción Laboral
Elaboración: Marfisa Ramos

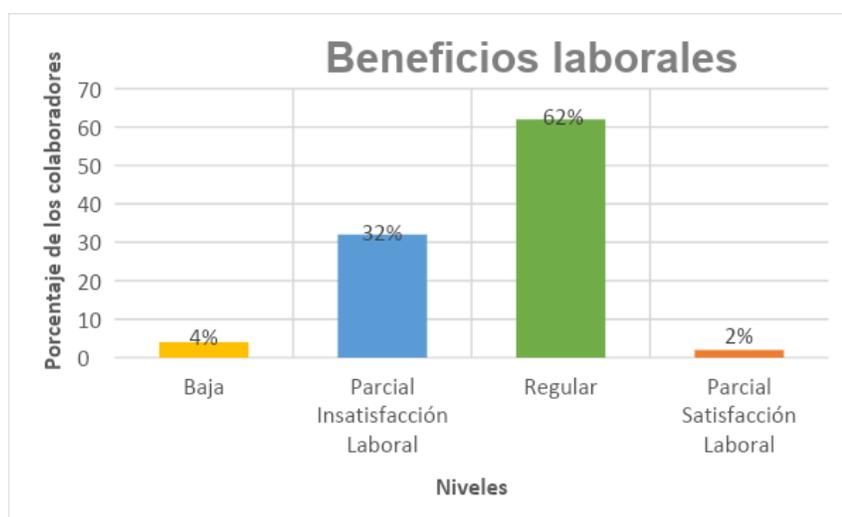


Figura 7. Niveles del factor beneficios laborales en los colaboradores de la empresa Elektra.

En la tabla 7, se puede apreciar los niveles correspondientes al factor II, en el cual el 62% afirman que se encuentra en un nivel regular, lo que se entiende que, los beneficios laborales que se perciben, no cumplen del todo las expectativas de los colaboradores en cuanto a una remuneración acorde con sus labores; el 32% indican que existe una parcial insatisfacción laboral, considerando que las funciones realizadas y el horario de trabajo, merece una remuneración un poco más elevada a la que se percibe actualmente; agregando a

ello, el 4% concuerda que se encuentra en el nivel bajo, ya que los colaboradores se encuentran insatisfechos con la remuneración y beneficios sociales que les corresponden, no cubriendo totalmente las necesidades que estos tienen, también porque esta remuneración no se encuentra de acuerdo al mercado laboral; se infiere que, para los colaboradores la empresa no implementa los beneficios laborales adecuados para mejorar la satisfacción laboral. por consiguiente, el 2% afirma que existe una parcial satisfacción laboral, y sienten que la remuneración que les corresponde si compensa a las actividades y funciones que estos realizan.

Tabla 8

Niveles del factor Políticas administrativas en los colaboradores de la empresa Elektra.

	Políticas Administrativas	
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	31	62
Parcial insatisfacción laboral	17	34
Regular	2	4
Total	50	100

Fuente: Cuestionario de Satisfacción Laboral
Elaboración: Marfisa Ramos

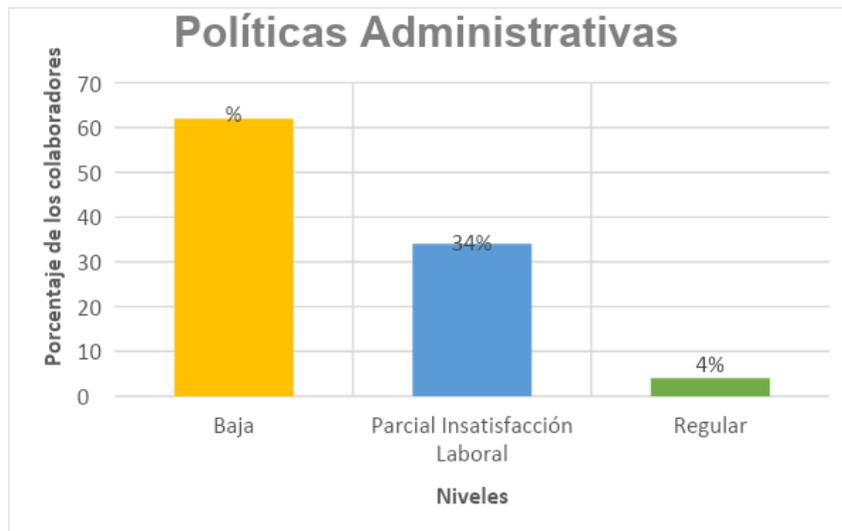


Figura 8. Niveles del factor políticas administrativas en los colaboradores de la empresa Elektra.

En la tabla 8, los niveles correspondientes al factor III, en el cual el 62% afirman que se encuentra en un nivel bajo, considerando que las políticas administrativas que se practican en la organización, no son las idóneas para la organización ni para el personal que allí prestan sus servicios, perjudicando así la productividad y rentabilidad; el 34% indican que existe una

parcial insatisfacción laboral, considerando que las políticas administrativas pueden cambiar para una mejor gestión del talento humano y con ello, elevar el compromiso y satisfacción que sienten los colaboradores con su puesto de trabajo y la organización en general; y finalmente, el 4% concuerda que se encuentra en el nivel regular, considerando que, existen horarios de trabajo prolongados que exceden al horario regular de los trabajadores y turnos rotativos que afectan su vida personal y familiar.

Tabla 9

Niveles del factor Relaciones Sociales en los colaboradores de la empresa Elektra.

	Políticas Administrativas	
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	31	62
Parcial insatisfacción laboral	18	36
Regular	1	2
Total	50	100

Fuente: Cuestionario de Satisfacción Laboral

Elaboración: Marfisa Ramos

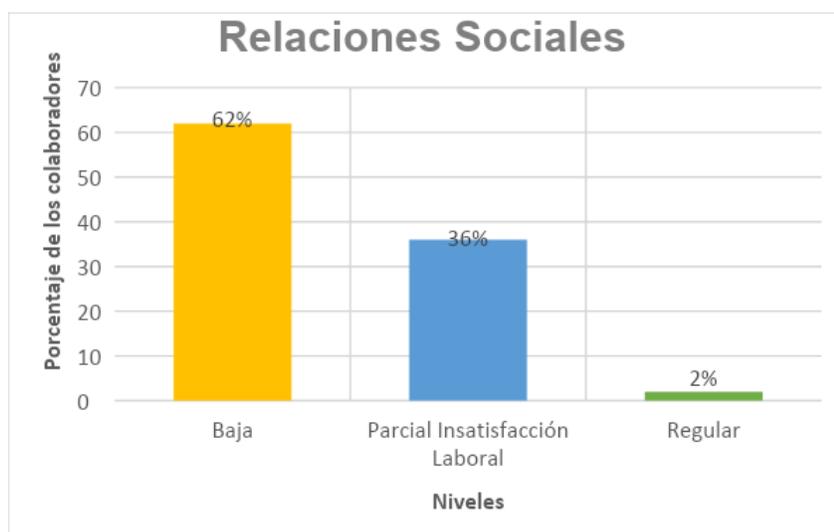


Figura 9. Niveles del factor relaciones sociales en los colaboradores de la empresa Elektra.

En la tabla 9, observamos los niveles precedentes al factor IV, donde el 62% afirma que existe un nivel bajo, lo que muestra que para los colaboradores las relaciones sociales en la organización no son saludables, o en su efecto no son las adecuadas, para fomentar un trabajo en conjunto y con ello alcanzar eficazmente las metas organizacionales; el 36% nos indica que existe una parcial insatisfacción laboral, debido a que las relaciones sociales son

escasas, siendo un poco difícil poder fomentar la participación y cooperación colectiva de los colaboradores; y finalmente, existe un 2% que nos indica un nivel regular dentro de la empresa, sin embargo no es tan significativa, lo que indica este factor, es que, los colaboradores están desasociados de los valores de compañerismo y solidaridad, y a su vez existe una falta de interrelación con otros miembros del trabajo.

Tabla 10

Niveles del factor Desarrollo Personal en los colaboradores de la empresa Elektra.

	Desarrollo Personal	
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	50	100
Total	50	100

Fuente: Cuestionario de Satisfacción Laboral
Elaboración: Marfisa Ramos

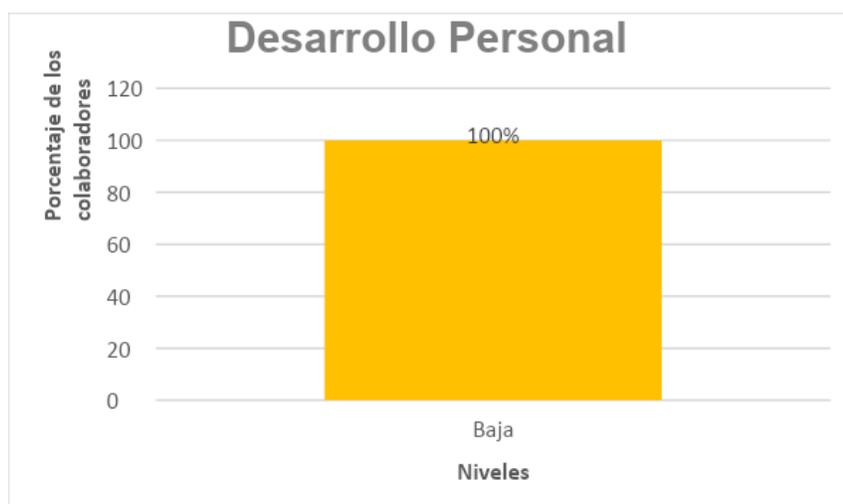


Figura 10. Niveles del factor desarrollo personal en los colaboradores de la empresa Elektra.

En la tabla 10, el nivel predominante al factor V, donde el 100% de colaboradores de la empresa Elektra, afirman que existe un nivel bajo. Los colaboradores sienten que el trabajo que realizan no es significativo para alcanzar su autorrealización personal y no presentan un desafío para su vida profesional, lo que de alguna manera los desmotiva y minimiza su compromiso y dedicación con su trabajo y con la organización en general, como consecuencia se puede obtener una baja productividad y el desarrollo óptimo de todo el capital humano.

Tabla 11

Niveles del factor condiciones desempeño de tareas en los colaboradores de la empresa Elektra.

	Desempeño de tareas	
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	49	98
Parcial insatisfacción laboral	1	2
Total	50	100

Fuente: Cuestionario de Satisfacción Laboral
Elaboración: Marfisa Ramos

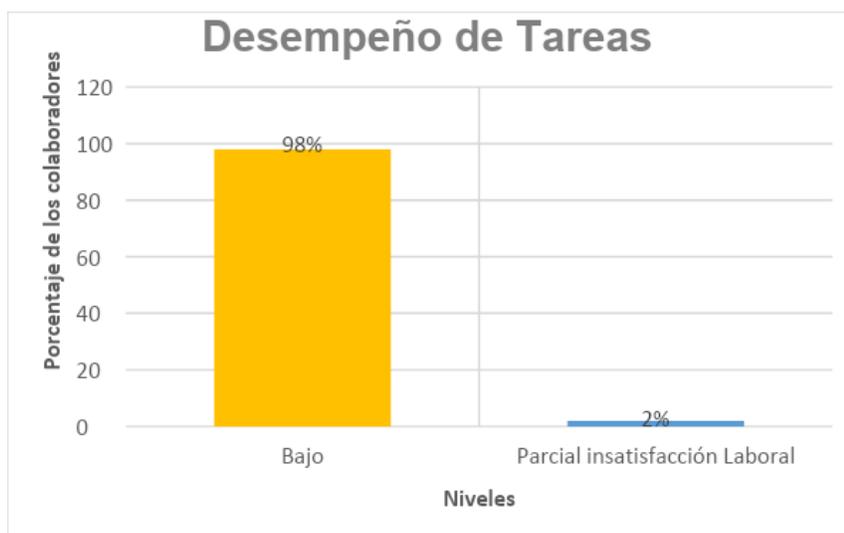


Figura 11. Niveles del factor desempeño de tareas en los colaboradores de la empresa Elektra.

En la tabla 11, se observa el nivel predominante al factor VI, donde el 98% de colaboradores de la empresa Elektra, afirman que existe un nivel bajo, lo que significa que no están valorando de manera positiva su capacidad y habilidad para desarrollar sus tareas, y con ello no se cubre con las expectativas que el puesto exige, para un eficiente desempeño; y solo el 2% afirma que existe una parcial insatisfacción laboral, eso puede estar influenciado también porque el puesto no cubre las expectativas iniciales que el colaborador tenía, disminuyendo su interés y compromiso con sus funciones y todas las tareas que debe desarrollar. Es así, que los colaboradores sienten que no pueden aplicar adecuadamente sus

habilidades y capacidades que quisieran aportar para el desarrollo de sus actividades, careciendo de nuevas competencias que aporten al beneficio de la organización.

Tabla 12

Niveles del factor Relaciones con la autoridad en los colaboradores de la empresa Elektra.

	Desarrollo Personal	
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	50	100
Total	50	100

Fuente: Cuestionario de Satisfacción Laboral
Elaboración: Marfisa Ramos

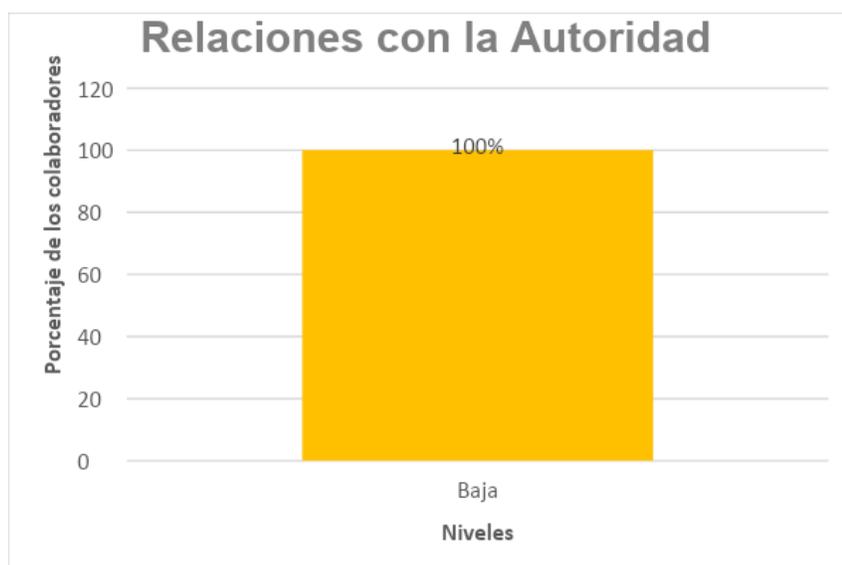


Figura 12. Niveles del factor relaciones con la autoridad en los colaboradores de la empresa Elektra.

En la tabla 12, el nivel predominante al factor VII, donde el 100% de colaboradores de la empresa Elektra, afirman que existe un nivel bajo, esto significa que, la relación que existe entre los colaboradores y sus supervisores está siendo afectada negativamente y por ende no existe el respeto mutuo entre ambas partes; esta situación perjudica también el ambiente

laboral de toda la organización, generando conflictos que no puedan ser solucionados efectivamente, de modo que la organización se vea perjudicada.

OG: Determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Elektra.

Tabla 13

Correlación de Spearman entre la dimensión Motivación y Satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Elektra.

Correlaciones			Motivación	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,995**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Satisfacción	Coeficiente de correlación	,995**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Fuente: resultados con el software estadístico SPSS-24

En la tabla 1, afirmamos que existe una relación significativa ($\rho = 0,995$) en las ambas variables en estudio, se reafirma al 0,01. Por tanto, esto se puede deber a las apreciaciones que tenga el personal acerca de las medidas tomadas por la organización, con el fin de promover la motivación, tales como talleres, incentivos, capacitaciones los cuales serán percibidos y ayudara a que la satisfacción laboral del personal mejore.

OE: Identificar la relación que existe entre la dimensión logro y la satisfacción laboral

Tabla 14

Correlación de Spearman entre la dimensión Logro y la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la empresa Elektra.

Correlaciones			Logro	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Logro	Coeficiente de correlación	1,000	,981**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,981**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

En la tabla 14, se muestra una relación significativa (rho: 0,981) entre ambas variables en estudio, con una significancia al 0,01. Lo cual quiere decir que el logro va a motivar al colaborador a alcanzar de una manera eficiente las metas, de tal manera que cada colaborador tiene la habilidad para desarrollar tareas retadoras de forma exitosa.

OE: Identificar la relación que existe entre la dimensión poder y la satisfacción laboral

Tabla 15

Correlación de Spearman entre la dimensión Poder y la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la empresa Elektra.

Correlaciones			Poder	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Poder	Coeficiente de correlación	1,000	,988**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,988**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

En la tabla 15, afirma que existe una relación significativa (rho: 0,988) entre la dimensión poder y la satisfacción laboral, con una significancia al 0,01. Esta dimensión influirá positivamente en la satisfacción de los colaboradores, si es que lo que se busca es cumplir las metas institucionales en conjunto, si el colaborador solo busca alcanzar resultados personales sin importarle los demás, entonces el desempeño no se llevará a cabo de la manera correcta.

OE: Identificar la relación que existe entre la dimensión afiliación y la satisfacción laboral

Tabla 16

Correlación de Spearman entre la dimensión Afiliación y la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la empresa Elektra.

Correlaciones				
		Afiliación		Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Afiliación	Coeficiente de correlación	1,000	,986**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,986**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

En la tabla 16, se afirma que el coeficiente entre ambas variables es elevada (rho: 0,986) y significativa al 0,01. Por lo que la dimensión afiliación influirá en la satisfacción del colaborador, debido a que las personas están en la búsqueda de relaciones interpersonales que les puedan ayudar a alcanzar los objetivos, y la satisfacción de poder contar con un equipo de compañeros mejorará su rendimiento laboral.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados encontrados en el estudio, cuya finalidad es determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Elektra.

Así mismo la motivación se encuentra en un nivel bajo con 92%, lo cual hace referencia, que los colaboradores no se sienten impulsados a desempeñarse con ganas para el desarrollo de sus actividades. Este resultado se reafirma por Reátegui (2017) en su tesis donde se confirma que la motivación afecta en el desempeño de los colaboradores, viéndose afectada por no contar con los recursos adecuado. En concordancia con (Rosillo, Velásquez & Marrero, 2012), afirman que la motivación impulsa al individuo, sin importar la actividad que realice en su puesto de trabajo es importante que esta lo motive, porque es en el trabajo donde pasamos el mayor tiempo. De tal manera que no termine siendo una actividad absolutista.

En cuanto a la satisfacción laboral el 100% de colaboradores encuentran en un nivel bajo. Lo que quiere decir que, los colaboradores no se sienten satisfechos en su puesto de trabajo, ni en la organización a la cual forman parte, y tienden a preferir puestos en otras empresas. Este resultado se ratifica por Samayoa (2004), en su estudio realizado, manifestaron que las empresas mostraron actitudes categorizadas como efectos de la insatisfacción laboral, esto se refleja en los porcentajes presentados en rotación, impuntualidad en los colaboradores, falta de compromiso. Por ende, en la presente investigación podemos decir que a mayor motivación que exista dentro de la organización se lograra mayor satisfacción. De esta manera para Palma (citado en Casana, 2015, párr. 3), nos dice que la satisfacción son las ganas del colaborador de desarrollar sus labores, lo cual se verá reflejado en sus salarios, distribución, relación con sus compañeros y comunicación efectiva que mantenga con su jefe inmediato, eso ayudará a alcanzar las metas planteadas.

Por otro lado, encontramos que encontramos una relación significativa, obteniendo como resultado ($\rho = 0,995$) entre la motivación y la Satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Elektra, por consiguiente, esto se puede deber a las apreciaciones que tenga el personal acerca de las medidas tomadas por la organización, con el fin de promover la motivación, tales como talleres, incentivos, capacitaciones los cuales serán percibidos y

ayudara a que la satisfacción laboral del personal mejore. Estos resultados obtenidos, reafirma Rosas (2017) en su investigación, donde concluye que, existe relación moderada entre ambas variables, si existe un mejor ambiente, aumentará los niveles de satisfacción del personal en la organización. Ante esto, el concepto que Kreitner y Kinicki (citado en Zamora 2008, párr. 2), nos dicen que son aquellas técnicas psicológicas que producen la estimulación y motivación del ser humano para alcanzar sus metas planteadas.

En cuanto a la dimensión logro y la satisfacción laboral, en consecuencia, se obtuvo una relación significativa ($\rho: 0,981$) Lo cual quiere decir que el logro va a motivar al colaborador a alcanzar de una manera eficiente las metas, de tal manera que cada colaborador tiene la habilidad para desarrollar tareas retadoras de forma exitosa. Para comparar los resultados obtenidos, tenemos a Sánchez, R. (2016), quien afirma en su investigación que existe relación entre las dos variables, finalmente podemos decir que existe relación altamente significativa en dichas variables. Así mismo, Gutiérrez (2013), recalca que la satisfacción en el trabajo es un sentimiento que experimenta el colaborador en relación a varios factores como: el sueldo que percibe, trabajo en equipo, el ambiente laboral entre otros.

En la dimensión poder y la satisfacción laboral; sobre este objetivo, se afirma una relación significativa ($\rho: 0,988$). Esta dimensión influirá positivamente en la satisfacción de los colaboradores, si es que lo que se busca es cumplir las metas institucionales en conjunto, si el colaborador solo busca alcanzar resultados personales sin importarle los demás, entonces el desempeño no se llevará a cabo de la manera correcta. Por ese motivo, citamos a Sánchez (2015), quien menciona que los colaboradores que han adquirido el poder requerido para identificarse con su trabajo y la organización en general, tienen la necesidad y el deseo de impactar en su entorno, de tener el control necesario para manejar sus funciones con autonomía y responsabilidad, o incluso de ser influyente sobre en el entorno en donde se desenvuelve. En ese sentido Gutiérrez (2013), donde busca crear un impacto en la organización a la cual pertenecen, por ello una de sus características principales es que siempre están tomando riesgos para lograr ese protagonismo.

Finalmente, en la dimensión afiliación y la satisfacción laboral, se dedujo una relación entre ambas variables debido a que es elevada ($\rho: 0,986$). Influirá en la satisfacción debido a que las personas están en la búsqueda de relaciones interpersonales que les puedan ayudar a alcanzar los objetivos, y la satisfacción de poder contar con un equipo de compañeros mejorará su rendimiento laboral. Sin embargo, Burga & Wiese (2013), menciona que, existe una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral, la motivación de los colaboradores es elevada y según los mismos colaboradores la adecuada para identificarse con su organización y su trabajo, lo que impacta de manera positiva en el desempeño o performance del talento humano. De acuerdo con Gutiérrez (2013), la afiliación en la persona, hace referencia a la manera de desempeñarse y tener lazos de amistad con las personas del entorno social, en este contexto en su entorno laboral; las persona cuando se adaptan a un entorno nuevo, siempre tiene el deseo de la autorrealización para poder reafirmar sus capacidades y habilidades que les ha permitido alcanzar los objetivos planteados.

Se determinó mediante la investigación que la Motivación Laboral afecta en la Satisfacción del personal, sobre el cual pueden influir factores personales que permiten que los colaboradores no se sientan motivados e impulsados para realizar su trabajo. Pero si se crean mecanismos adecuados dentro de la organización, favorecerán al ámbito laboral de los colaboradores.

V. CONCLUSIONES

- Existe una relación significativa $r= 0,995$, de acuerdo a la correlación de Spearman entre ambas variables.
- Los colaboradores muestran un nivel de motivación medio y bajo con 8% y 92% respectivamente.
- Los colaboradores presentan un nivel de Satisfacción Laboral bajo de 100%.
- Existe una relación significativa $r= 0,981$, mediante la correlación de Spearman entre la dimensión Logro y Satisfacción laboral.
- Existe una relación significativa $r= 0,988$, mediante la correlación de Spearman entre la dimensión Poder y Satisfacción laboral.
- Existe una relación significativa $r= 0,986$, mediante la correlación de Spearman entre la dimensión Afiliación y Satisfacción laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Desarrollar estrategias como talleres o capacitaciones donde ellos puedan integrarse de una manera espontánea, brindándoles tema como motivación, liderazgo, comunicación efectiva, empowerment o algún otro tema similar, que además ellos sientan que la organización se preocupa por el desarrollo de cada uno de ellos, y así ellos pueden realizar sus actividades de otra manera que no sea una obligación o presión constante.

La organización debe contar con estrategias por los cuales genere incentivos para el personal, recompensando el desempeño organizacional de cada uno de los colaboradores, mediante procesos como son: los horarios flexibles, formación, regalos, etc,

Realizar programas de capacitación al personal que se incorpore a la organización, con la finalidad de que conozcan el (MOF), buscando así que el personal se integre de una manera adecuada al grupo de trabajo.

Se recomienda realizar una investigación contando con toda la población que labora en la organización, para comparar si la motivación o satisfacción laboral varía de acuerdo al tiempo.

Se recomienda brindar los materiales adecuados al personal para que puedan realizar sus tareas modo óptimo. Por otro lado, verificar que el ambiente donde laboran sea el más adecuado para el trabajador.

REFERENCIAS

Ayala, N. & Pérez, A (2017). la motivacion y su influencia en el clima laboral de los colaboradores en el área de ventas, de tiendas efe. (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4235/Perez%20Meza%20-%20Ayala%20Enriquez%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. (3°ed.) Recuperado de https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=h4X_eFai59oC&oi=fnd&pg=PR13&dq=Metodolog%C3%ADa+de+la+Investigaci%C3%B3n.+bernal&ots=vVGGu2xnu2&sig=o4tr3uF9cgmErYNTzgh8KAdvzo#v=onepage&q=Metodolog.

Caldas, A. (2016). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia regional de salud lambayeque-2015 (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNP> RG/971/BC-TES-5748.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Casana, M. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy (Tesis de pregrado). Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1809/1/RE_PSIKOLOGIA_CLIMA.ORGANIZACIONAL.SATISFACCI%C3%93N.LABORAL.TRABAJADORES.EMP.AZUCARERA_TESIS.pdf

Castillo, K. (2018). Comunicación organizacional y satisfacción laboral en la empresa sour comunicaciones S.A.C. Lima – 2016 (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.

Chang, A. (2010). Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, lima, Perú.

Díaz, J., Díaz, M. y Morales, S. (2014). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología* 7(1), 59–77. Recuperado de <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicología/article/view/482/447>.

García, D. (2011). Estudio de la motivación y satisfacción laboral en el colectivo de operadores de grúa torre en edificación a través de un método cualitativo (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/13547/GARCIA%20MENENDEZ%2C%20DEBORAH.pdf?sequence=2>
González, D. (2008). Psicología de la motivación. https://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/PsicologiadelMotivacion.pdf.

Guevara D. Wilmer. (2008). EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS (LAS) TRABAJADORES(AS) DE UNA EMPRESA 79 PETROLERA MATURÍN, MONAGAS JUNIO/NOVIEMBRE 2008. Universidad Experimental de Guayana, Venezuela. Recuperado de http://cidar.uneg.edu.ve/DB/bcuneg/EDOCs/TESIS/TESIS_POSTGRADO/ESPECIALIZACIONES/TGERG84W552010Guevara.pdf.

González, R. y Salazar, F. (2008). Aspectos Básicos del estudio de muestra y población para la elaboración de los proyectos de investigación (Tesis de pregrado) <http://recursos.salonesvirtuales.com/assets/bloques/Raisirys-Gonz%C3%A1lez.pdf>

Gutiérrez, W. (2013). Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones (Tesis de pregrado). Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4727/GUTIERREZ%20WALTER%20MOTIVACION_SATISFACCION_LABORAL_OBREROS_INVESTIGACIONES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6° ed.) D.F., México: Mc Graw Hill.

McClelland, D. (1986). Estudio de la motivación humana. Recuperado de <https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>.

McGregor, D. (1994). El lado humano de las organizaciones. Recuperado de https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/direccic3b3n_x_y.pdf.

Miranda, M. (2018). Ambiente laboral y motivación del personal en empresas aseguradoras de lima metropolitana (Tesis de pregrado). Recuperado de

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3610/TSP_AE-L_013.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Monroy, A. y Sáez, G. (2012). Las teorías sobre la motivación y su aplicación a la actividad física y el deporte. *Educación Física y Deportes*, (164), 1-8. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4213508>.

Navarro, E., Linares, C. y Montañana, A. (2010). Factores de Satisfacción Laboral Evocados por los Profesionales de la Construcción en la Comunidad Valenciana (España). *Revista en la construcción*, 9(1), 4-16. Recuperado de <http://www.redalyc.org/comocitar.oi?id=127619214002>.

Ortega, A. (21 de marzo de 2013). Incentivos no monetarios en la motivación laboral (Estudio realizado en el ingenio tuluá S.A. Andres villa seca del departamento de Retalhuleu). Tesis. Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala.

Palma, S. (2004). Escala del clima laboral CL – SPC. Recuperado de https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_

Pinedo, M. (2017). Atención de Reclamos y Satisfacción del Cliente en Tiendas de Electrodomésticos del Distrito de Tarapoto. (Tesis de Mestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12742/diaz_pm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pineda Salazar, D., & Godínez Carreto, Y. E. (2011). La motivación y el clima organizacional de los trabajadores de la Inmobiliaria el Paradise. Guatemala.

Pérez, J., Méndez, S., Jaca, M. (2010). «Motivación de los empleados: Teoría de Herzberg»

Reátegui, A. (2016). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016 (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/935/reategui_al.pdf?sequence=1&fbclid=IwAR3EraOzuycZ6qJgqswnYGsf0rVDuofiDUbhO5cjHU3RU3BiCKWz23zGw.

Rios, R. (2017). Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015 (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1647/rios_rr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rosas, A. (2016). Motivación y satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social. Lima, 2016 (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9092/Rosas_OAO.pdf?sequence=1.

Rosillo, Y., Velásquez, R. y Marrero, C. (2012). La satisfacción laboral. Un acercamiento teórico metodológico para su estudio. *Observatorio de la economía Latinoamericana* (163), 1-12. Recuperado de <https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2012/rvm.html>

Ruiz, C. (2009). Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repopib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/775/1/Ruiz%20Segura%2c%20Carol%20Marlenne.pdf>

Sánchez, R. (2016). Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/233/s%C3%A1nchez_rr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, W. (2015). La motivación según Mc Clelland y el rendimiento académico en estudiantes del I ciclo de pregrado de Educación Secundaria de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima 2012 (Tesis en maestría). Recuperado en http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5768/Sanchez_gw.pdf?sequence=1

Samayoa, A. (2004). Satisfacción laboral en receptores pagadores de las agencias bancarias de capital mixto de la Ciudad de Guatemala. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/FuentesSilvia.pdf?fbclid=IwAR06O4Db4GhcW28Us-9qNZNSvpocy4hn4hga65RaYv28UbnkL_kxUdqhJr8.

Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Supo, A. y Choquepuma, K. (2016). Análisis de la relación entre la Satisfacción Laboral y la Motivación que presenta el personal de la empresa Compartamos Financiera S.A. Arequipa 2015 (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2402/ADsuhuaf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tamayo y Tamayo, M. (2003). El proceso de la Investigación científica. (4 ed.) México D.F. México: Limusa S.A.

Tito, P. y Acuña, P. (2015). Impacto de la motivación en la productividad empresarial: caso gerencia de infraestructura en telefónica del Perú. *Gestión en el tercer milenio*, 18(35), 51-59. Recuperado de <http://revistainvestigación.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/11709/10497>.

Velásquez, N. (2015). Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote (Tesis doctoral). Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5994/Tesis%20Doctorado%20-%20Nazareth%20Velásquez%20Peralta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vásquez, G. y Wiese, S. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque (Tesis de maestría). Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf

Vásquez, S. (20017). Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006 (Tesis en pregrado). Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/54232050.pdf>

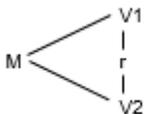
Villanueva, A (13 de septiembre 2014). Descubre que hacer si adquieres un producto con desperfectos. El comercio. Recuperado <http://elcomercio.pe/economia/peru/descubre-que-hacer-si-adquieresproducto-desperfectos-noticia-1756656>

Zavala O. (2014). Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas (Tesis de maestría). Recuperado de <http://148.204.210.201/tesis/139285254028> 1TesisMAOmarA.pdf

Zamora, E. (2018). Importancia de la motivación en las empresas (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://es.calameo.com/read/0015010259a7> 61f080458.

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: RELACION ENTRE LA MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ELEKTRA				
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál es la relación entre la motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Elektra? 	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Elektra. <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Determinar el nivel de motivación en los colaboradores de la empresa Elektra. ▪ Determinar el nivel de satisfacción laboral. ▪ Identificar la relación que existe entre la dimensión logro y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Elektra. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>-Existe una relación directa entre la motivación y la satisfacción de los colaboradores de la empresa Elektra, Chiclayo.</p> <p>HIPOTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>-Existe una relación directa entre la dimensión logro y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Elektra.</p> <p>-Existe una relación directa entre la dimensión</p>	<p>Variable Dependiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivación <p>Variable Independiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción laboral 	<p>Enfoque de Investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuantitativo <p>Tipo de Investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Correlacional- causal <p>Diseño de Investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ No experimental de corte transversal <div style="text-align: center;">  <pre> graph LR M --- V1 M --- r M --- V2 </pre> </div> <p>Donde: M = Muestra (Trabajadores de la empresa Elektra) V1 = Motivación</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar la relación que existe entre la dimensión poder y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Elektra. ▪ Identificar la relación que existe entre la dimensión afiliación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Elektra. 	<p>poder y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Elektra.</p> <p>-Existe una relación directa entre la dimensión afiliación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Elektra.</p>	<p>r = Relación entre variables $V2$ = Satisfacción laboral</p> <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Colaboradores de la empresa Elektra. <p>Muestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 50 colaboradores de la empresa Elektra
--	---	--	--

ANEXO 02: FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Ficha técnica:

Nombre	: Escala de Motivación en el Trabajo
Autores	: R. Steers y D. Braunstein
Año	: 1976
Adaptación Peruana	: Sonia Palma Carrillo
Administración	: Individual o colectiva
Duración	: Sin tiempo límite de aplicación.
Niveles de aplicación	: A partir de los 16 años.
Materiales	: Cuestionario que contiene los ítems de la escala.

Validez:

Se midió la validez del instrumento a través de la diferencia de medias de dos grupos: los empresarios (N=80) y los funcionarios (N=103); apareciendo en todos sus componentes diferencias significativas entre los grupos de comparación, encontrándose las siguientes medias comparativas: 18,65 y 18,13 para la motivación de logro; 21,22 y 20,16 para la motivación de poder, y 17,82 y 16,56 para la motivación de aplicación. Asimismo, a través del análisis discriminante efectuado mediante la Lambda de Wilks, la cual tomó un valor de 0,959 ($p < 0,05$), con un nivel de predicción de 61,20 %; se pudo demostrar la validez de la prueba.

Confiabilidad:

El análisis de la fiabilidad del instrumento se realizó mediante el Alfa de Crombach de consistencia interna. Para Nunally (1967), un alfa superior a 0,70 se considera aceptable y éste será el valor que se tomará para estimar si una escala es fiable o no. La fiabilidad mediante el Alfa de Crombach. Se basa en la longitud de la escala; por lo tanto, a mayor longitud, mayor índice de consistencia interna. Los resultados de fiabilidad obtenidos en esta escala se basan en las respuestas dadas por empresarios (N=80) y funcionarios (N=103).

Los resultados de los índices de fiabilidad fueron los siguientes: Para la motivación de logro, el asumió un valor de 0,79; para la de poder 0,75 y para la motivación de afiliación, el Alfa de Crombach tomó un valor de 0,81.

Calificación:

Se realizará de manera manual. Para el cálculo de las puntuaciones de cada necesidad, medida, se representará cada calificativo (que va desde el 1 hasta el 5) junto al número correspondiente al ítem respondido. según la siguiente especificación:

Absolutamente desacuerdo (1 punto)

Desacuerdo (2 puntos)

Indiferente (3 puntos)

De acuerdo (4 puntos)

Absolutamente de acuerdo (5 puntos)

Se sumará el puntaje total obtenido por el sujeto en la prueba, y se procederá a transformarlo en el puntaje centil, mediante la tabla de variación, anexada en la presente investigación.

Interpretación:

Será elaborada en base a lo descrito cualitativamente para el nivel de motivación encontrado, y la base teórica en la que se basa el instrumento.

ANEXO 03: Cuestionario Motivación



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estimados colaboradores. - La presente investigación tiene como fin recabar información relevante, es por ello que se le pide total honestidad en el desarrollo de este cuestionario. Recuerda, no existen respuestas correctas ni incorrectas, solo responda con total veracidad.

ESCALA DE MOTIVACIÓN – MLPA DE STEERS Y BRAUNSTEIN

Edad: _____ Puesto que ocupa en la empresa:

Lugar y fecha de nacimiento: _____ Grado de
instrucción _____

Instrucciones: Para cada una de las siguientes declaraciones, dibuje un aspa (X) en el número que describa mejor la forma en que usted se siente. Considere sus respuestas en el contexto de su puesto actual o de su experiencia en el trabajo.

- 1: Absolutamente desacuerdo
- 2: Desacuerdo
- 3: Indiferente
- 4: De acuerdo
- 5: Absolutamente de acuerdo

Items	Totalmente en Desacuerdo			Totalmente de Acuerdo	
	1	2	3	4	5
1.Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo.					
2.Me gusta competir y ganar.					
3.A menudo encuentro que hablo con las personas a mí alrededor, acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo.					
4.Me gustan los retos difíciles.					
5.Me gusta llevar el mando.					
6.Me gusta agradar a otros.					
7. Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas.					
8.Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy en desacuerdo.					
9.Tiendo a construir relaciones cercanas con Mis compañeros de trabajo.					
10. Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas.					
11. Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo.					
12. Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones.					
13. Me agrada la satisfacción de terminar una tarea difícil.					
14. Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor.					
15. Me gusta más trabajar con otras personas que solo.					

¡Gracias, por su colaboración!

ANEXO 04: FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Ficha técnica:

Nombre del Test	: Escala de Satisfacción Laboral
Nombre del Autor	: Sonia Palma Carrillo.
Año	: 2005
Particularidad	: Herramienta de exploración Psicológico.
Objetivo	: Evaluar el nivel de satisfacción laboral de trabajadores.
Estructuración	: La prueba tiene 7 factores:
Factores	:

Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales

Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos

Factor III: Políticas Administrativas

Factor IV: Relaciones Sociales

Factor V: Desarrollo Personal

Factor VI: Desempeño de Tareas

Factor VII: Relación con la Autoridad

Dirigido a: Trabajadores de dependencia laboral

Tiempo de Aplicación: 20 minutos aproximadamente

Formas de aplicación: Individual o Colectiva

Validez y confiabilidad

Se utilizó el análisis factorial para establecer la validez del constructo de la prueba. Los resultados evidencian que, el análisis exploratorio y rotación se realizó con el método de Varimax, estipulando 36 ítems del instrumento, se determinan correlaciones positivas y significativas $\alpha. 05$ (coeficiente Spearman Brown) entre las siete dimensiones de la satisfacción laboral, corroborando la validez del instrumento, asimismo la confiabilidad

de la escala del CL-SPC fue adquirida por el método Alfa de Cronbach y el método de mitades con el coeficiente de Guttman observándose correlaciones de 0.84 y 0.81, evidenciándose que muestra una alta consistencia interna.

Calificación:

La aplicación del instrumento puede ser manual o computarizada. Las calificaciones oscilan del 1 al 5, según la siguiente especificación:

TA	Totalmente de acuerdo.	5 Puntos
A	De acuerdo.	4 Puntos
I	Indeciso.	3 Puntos
D	En desacuerdo.	2 Puntos
TD	Totalmente en desacuerdo.	1 Punto

Interpretación:

El puntaje total resulta de sumar las puntuaciones alcanzadas en las respuestas a cada ítem; el puntaje que se puede alcanzar oscila entre 180 para escala general y en base a las dimensiones condiciones físicas/materiales (25), beneficios laborales y/o remunerativos (20), políticas administrativas (24), relaciones sociales (20), desarrollo personal (30), desempeño de tareas (30) y relación con la autoridad (30) puntos. Los puntajes altos significan una "satisfacción frente al trabajo" y los puntajes bajos una "insatisfacción frente al trabajo"

ANEXO 05: Cuestionario Satisfacción



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estimados colaboradores. - La presente investigación tiene como fin recabar información relevante, es por ello que se le pide total honestidad en el desarrollo de este cuestionario. Recuerda, no existen respuestas correctas ni incorrectas, solo responda con total veracidad.

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL / SPC

Edad: _____

Área: _____ Cargo: _____

Fecha: _____ Grado de instrucción _____

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona y complete los datos que se pide:

|

- | |
|---|
| TA (1) Totalmente de acuerdo.
A (2) De acuerdo.
I (3) Indeciso.
D (4) En desacuerdo.
TD (5) Totalmente en desacuerdo. |
|---|

N		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2 ^a	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo 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 realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s).					
7 ^a	Me siento mal con lo que gano.					
8 ^a	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mis jefes 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 ^a	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.					
16 ^a	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.					
17 ^a	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19 ^a	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento muy 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(a).					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31*	No me siento a gusto con mi jefe.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33*	No te 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 jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

ANEXO 06: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Fiabilidad del Instrumento de la escala de motivación laboral

El Coeficiente Alfa de Cronbach (α), se utiliza en una sola aplicación de la herramienta y se calcula en la respuesta del individuo en relación con las 15 preguntas. Se operativizó mediante el programa SPSS-24, para los 15 ítems

1. Para el coeficiente Alfa de Cronbach:

0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,0	Confiabilidad perfecta

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	90,9
	Excluido ^a	1	9,1
	Total	11	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	15

Análisis de los resultados de la fiabilidad del instrumento:

Mediante la aplicación de herramienta de medición, se obtuvo un Alfa de Cronbach (α) que indica una excelente confiabilidad del de 0,919.

Fiabilidad del Instrumento de motivación laboral según Dimensiones:

Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach según dimensiones

Dimensión	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados	N° de elementos
Motivación de logro	,883	,880	5
Motivación de poder	,789	,656	5
Motivación de afiliación	,755	,655	5

Fuente: Valores determinados por el Software SPSS-24

Centil (CE) Nivel de Motivación:

De 81 a 90	Muy Alto
De 61 a 80	Alto
De 41 a 60	Medio
De 21 a 40	Bajo
De 0 a 20	Muy Bajo

Nivel de las dimensiones de (Afiliación, Logro y Poder)

De 21 a 25	Muy Alto
De 16 a 20	Alto
De 11 a 15	Medio
De 6 a 10	Bajo
De 0 a 5	Muy Bajo

**BAREMOS CORRESPONDIENTES A LA ESCALA DE MOTIVACIÓN –
MLPA (LOGRO, PODER Y AFILIACIÓN) DE STEERS Y BRAUNSTEIN**

Puntaje directo. P.D.	Centil. CE
69	99.00
65	98.91
64	92.39
63	89.13
62	86.96
61	84.78
60	80.43
59	73.91
58	68.48
57	66.30
56	63.04
55	60.87
54	54.35
53	52.17
52	50.00
51	46.74
50	40.22
49	33.70
48	23.91
47	18.48
46	8.70
45	4.35
42	1.17

ANEXO 07: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LA SATISACCIÓN LABORAL

Fiabilidad del Instrumento de la escala de Satisfacción Laboral

El Coeficiente Alfa de Cronbach (α), se utiliza en una sola aplicación de la herramienta y se calcula en la respuesta del individuo en relación con las 36 preguntas. Se operativizó mediante el programa SPSS-24, para los 36 ítems

1. Para el coeficiente Alfa de Cronbach:

0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	90,9
	Excluido ^a	1	9,1
	Total	11	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	36

Análisis de los resultados de la fiabilidad del instrumento:

Mediante la aplicación de herramienta de medición, se obtuvo un Alfa de Cronbach (α) que indica una excelente confiabilidad del de 0,863.

Dimensión	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados	N° de elementos
Condiciones físicas y materiales	,652	,502	5
Beneficios laborales	,666	,465	4
Políticas administrativas	,716	,825	5
Relaciones sociales	,821	,759	4
Desarrollo personal	,753	,684	6
Relación con la autoridad	,762	,699	6

Fuente: valores determinados por el Software SPSS-24

Baremos de Satisfacción Laboral Según Palma

Normas Percentilares Escala SL-SPC

Pc	F A C T O R E S							Puntaje	
	I	II	III	IV	V	VI	VII		
				Total	Pc				
99	25	20	25	20	30	30	30	179	99
98	25	20	25	20	30	30	30	172	98
97	24	19	25	20	30	30	30	169	97
96	24	18	25	20	30	30	30	166	96
95	24	17	25	20	29	30	30	163	95
90	23	16	23	19	28	29	28	153	90
85	22	15	22	19	27	28	27	149	85
80	21	14	21	18	27	27	26	145	80
75	20	14	20	18	26	27	26	141	75
70	20	13	20	17	26	26	25	139	70
65	19	13	19	17	25	25	24	136	65
60	19	12	18	16	25	25	24	133	60
55	18	12	18	16	24	24	23	131	55
50	18	11	17	16	23	24	23	130	50
45	17	11	17	16	23	23	22	128	45
40	17	10	16	15	22	23	22	125	40
35	16	10	16	15	22	23	21	123	35
30	15	9	15	14	21	22	20	121	30
25	15	9	15	14	20	21	20	119	25
20	14	8	14	13	19	20	19	117	20
15	13	7	13	13	18	19	19	113	15
10	11	6	12	12	17	18	18	109	10
5	9	5	10	10	14	17	16	103	5
4	9	4	10	10	13	17	16	99	4
3	9	4	9	9	12	16	14	95	3
2	7	4	9	8	11	15	13	89	2
1	6	4	7	7	10	13	11	79	1
x	17.35	11.12	17.33	15.56	22.74	23.56	22.68	130.34	x
D.S.	4.31	3.71	4.23	2.93	4.59	3.42	4.19	18.51	D.S.