



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de
una empresa Farmacéutica, Distrito la Victoria, 2016.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de Talento Humano

AUTOR:

Bach. Ana María Rosales Maguiña

ASESOR:

Mg. Félix Alberto Caycho Valencia

SECCIÓN:

Gestión del Talento Humano

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

PERÚ- 2017

Miembros del Jurado

M. Sc. Abner Chávez Leandro
Presidente

Mgtr. Fernando Alexis Nolazco Labajos
Secretario

Mgtr. Félix Alberto Caycho Valencia
Vocal

Dedicatoria

A mi familia y amigos, por brindarme su apoyo incondicional, por sus ánimos, aliento y consejos.

Ana María Rosales Maguiña

Agradecimiento

A Dios por ser mi fuerza, a mi asesor Mg. Félix Alberto Caycho Valencia, por el apoyo en la realización de este estudio de investigación.

Ana María Rosales Maguiña

Declaración de autenticidad

Yo, Ana María Rosales Maguiña identificada con DNI N^o 42695251, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de Talento Humano de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Motivación y satisfacción Laboral de los colaboradores de una empresa farmacéutica del Distrito de la Victoria, 2016 “

Declaro bajo juramento que:

La presente investigación es de mi autoría.

Para la elaboración de la tesis se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la investigación no ha sido ni total ni parcialmente plagiada.

La presente tesis no ha sido presentada, ni publicada anteriormente para la obtención de algún grado académico o título profesional; es decir no ha sido autoplagiada.

La información y datos presentados en los resultados, representan a una medición real, es decir no han sido falsificados, duplicados, ni copiados; por ello, los resultados de la presente tesis constituyen aportes a la realidad de investigación.

De lo anterior, de identificarse, la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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 otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 22 de enero del 2017

Ana María Rosales Maguiña
DNI N^o 42695251

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, presento la tesis titulada: “Motivación y satisfacción Laboral de los colaboradores de una empresa farmacéutica del Distrito de la Victoria, 2016“. La investigación tiene la finalidad de Determinar la relación entre la Motivación y la satisfacción Laboral de una empresa farmacéutica del Distrito de la Victoria. El documento consta de siete capítulos, estructurados de la siguiente forma:

El Capítulo I, contiene la introducción donde se planteará el problema refiriéndose a dar a conocer la relación entre la Motivación y Satisfacción Laboral, se menciona los antecedentes y las bases teóricas, los objetivos, y las hipótesis.

El Capítulo II, contiene la metodología de la investigación contiene el diseño, y tipo de estudio, la validez, la confiabilidad, métodos y análisis de datos.

El Capítulo III, correspondiente a los resultados, en este capítulo se presentará el análisis de la estadística descriptiva e inferencial

El Capítulo IV, es la discusión, en este capítulo se realizarán la contratación de las hipótesis con los antecedentes.

El Capítulo V y VI, corresponde a las conclusiones donde se trabajará con los resultados de la estadística inferencial y recomendaciones, según los resultados y nuestras experiencias de nuestra vida cotidiana.

El Capítulo VII, las referencias bibliográficas de la información consultada y Anexos

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La Autora.

Índice

	Pág.
Miembros del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de Tablas	ix
Lista de Figuras	xi
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. INTRODUCCION	15
1.1. Antecedentes	18
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	27
1.3. Justificación	49
1.4. Problemas	51
1.5. Hipótesis	52
1.6. Objetivos	53
II. MARCO METODOLOGICO	55
2.1. Variables	56
2.2. Operacionalización de Variables	56
2.3. Metodología	58
2.4. Tipo de estudio	58
2.5. Diseño de Investigación	60
2.6. Población y Muestreo	61
2.7. Técnica e Instrumento de recolección de datos	62

	Pág.
2.8. Método de análisis de datos	70
2.9. Consideraciones éticas	71
III. RESULTADOS	73
3.1. Presentación de resultados descriptivos	74
3.2. Presentación de resultados inferenciales	82
IV. DISCUSION	91
V. CONCLUSIONES	98
VI. RECOMENDACIONES	102
VII. REFERENCIAS	105
ANEXOS	109
ANEXO 1. Teorías de las variables	110
ANEXO 2. Matriz de consistencia	117
ANEXO 3. Consentimiento informado	120
ANEXO 4. Carta de presentación	122
ANEXO 5. Validez de instrumento	124
ANEXO 6. Informe de validez	137
ANEXO 7. Informe de confiabilidad	140
ANEXO 8. Instrumentos	143
ANEXO 9. Base de datos	149
ANEXO 10. Consistentación de datos	154
ANEXO 11. Resultado de estadística descriptiva	159
ANEXO 12. Fotografías	163
ANEXO 13. Artículo científico	168

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de variable Motivación	57
Tabla 2. Operacionalización de variable Satisfacción Laboral	57
Tabla 3. Técnicas e Instrumentos	62
Tabla 4. Validez de instrumento de Motivación según expertos	67
Tabla 5. Validez de instrumento de Satisfacción Laboral según expertos	67
Tabla 6. Alfa de cronbach de Motivación	69
Tabla 7. Alfa de cronbach de Satisfacción Laboral	69
Tabla 8. Consistentación de base de datos	68
Tabla 9. Resultado de frecuencias y porcentajes del nivel de Motivación	74
Tabla 10. Resultado de frecuencias y porcentajes del nivel de Motivación de Logro	75
Tabla 11. Resultado de frecuencias y porcentajes del nivel de Motivación de Afiliación	76
Tabla 12. Resultado de frecuencias y porcentajes del nivel de Motivación de Poder	77
Tabla 13. Resultado de frecuencias y porcentajes del nivel de Satisfacción Laboral	78
Tabla 14. Resultado de frecuencias y porcentajes del nivel de Satisfacción Intrínseca	79
Tabla 15. Resultado de frecuencias y porcentajes del nivel de Satisfacción Intrínseca	80
Tabla 16. Prueba de la normalidad de Motivación y Satisfacción Laboral	81
Tabla 17. Coeficiente de correlación entre Motivación y Satisfacción Laboral	82
Tabla 18. Coeficiente de correlación entre Motivación y Satisfacción Intrínseca	83
Tabla 19. Coeficiente de correlación entre Motivación y Satisfacción Extrínseca	84

	Pág.
Tabla 20. Coeficiente de correlación entre Motivación de Logro y Satisfacción Intrínseca	85
Tabla 21. Coeficiente de correlación entre Motivación y Satisfacción Extrínseca	86
Tabla 22. Coeficiente de correlación entre Motivación de Afiliación y Satisfacción Intrínseca	87
Tabla 23. Coeficiente de correlación entre Motivación de Afiliación y Satisfacción Extrínseca	88
Tabla 24. Coeficiente de correlación entre Motivación de Poder y Satisfacción Intrínseca	89
Tabla 25. Coeficiente de correlación entre Motivación de Poder y Satisfacción Extrínseca	90
Tabla 26. Resultado de frecuencias y porcentajes por genero	162
Tabla 27. Resultado de frecuencias y porcentajes por edad	163
Tabla 28. Resultado de frecuencias y porcentajes por tiempo de servicio	164

Lista de figuras

		Pág.
Figura 1.	Teoría de las necesidades	26
Figura 2.	Teoría de la pirámide de Maslow	28
Figura 3.	Teoría de la equidad	29
Figura 4.	Teoría de las expectativas	30
Figura 5.	Teoría del reforzamiento	31
Figura 6.	Teoría de las metas	32
Figura 7.	Teoría de los 2 factores	39
Figura 8.	Teoría de X/Y	40
Figura 9.	Teoría de la Contingencia	41
Figura 10.	Teoría de Lawer y Porter	42
Figura 11.	Resultado de frecuencias y porcentajes del nivel de la Variable de Motivación	74
Figura 12.	Resultado de frecuencias y porcentajes del nivel Motivación en la Dimensión de Motivación de Logro	75
Figura 13.	Resultado de frecuencias y porcentajes del nivel Motivación en la Dimensión de Motivación de la Afiliación	76
Figura 14.	Resultado de frecuencias y porcentajes del nivel Motivación de Poder	77
Figura 15.	Resultado de frecuencias y porcentajes del Nivel de Satisfacción Laboral	78
Figura 16.	Resultado de frecuencias y porcentajes del nivel de Satisfacción Intrínseca	79
Figura 17.	Resultado de frecuencias y porcentajes del nivel de Satisfacción Extrínseca	80
Figura 18.	Resultado de frecuencias y porcentajes según Genero	162

	Pág.
Figura 19. Resultado de frecuencias y porcentajes según Edad	163
Figura 20. Resultado de frecuencias y porcentajes según Tiempo de Servicio	164

Resumen

Las empresas se ven en la obligación de adecuarse a las exigencias de este mundo globalizado, donde se da importancia al capital humano como factor de éxito para sus organizaciones. Es por ello que nace la interrogante para realizar este estudio que tiene como objetivo determinar la relación que existe entre Motivación y Satisfacción Laboral de los colaboradores de una empresa farmacéutica del distrito de la Victoria, 2016.

Se realizó un estudio cuantitativo, hipotético deductivo, aplicativo. Se utilizó un muestreo no probabilístico con una población de 60 colaboradores, en cuanto al diseño es no experimental, correlacional causal, de corte transversal de tipo correlacional prospectivo, explicativo, la recolección de datos se realizó con la técnica de la encuesta que permitió medir la variable Motivación que consta de tres dimensiones; Motivación de Logro, de Afiliación y de Poder, consta de 24 ítems para el cual se utilizó la escala de Likert, este cuestionario cuenta con un alfa de cronbach es de 0.880 el cual indica que es confiable. De igual manera para la variable satisfacción Laboral, compuesta de dos dimensiones; Satisfacción Intrínseca y Extrínseca, que consta de 24 ítems con escala de Likert. En la validación del instrumento se obtuvo un alfa de cronbach de 0.805, el cual indica que es confiable. Así mismo los ítems nos dieron como resultado de V-Alkin de 1, Así mismo se realizó la consistencia de base de datos que resulto cero errores.

Se realizó análisis estadísticos descriptivos donde el nivel de Motivación es de 80% con un nivel alto, la Satisfacción Laboral cuenta con un nivel alto de 80%, este resultado en consecuencia que se cuenta con personal nuevo, en cuanto a la estadística inferencial se obtuvo resultados que existe la relación entre las variables con un valor $r = 0.546$, indicando una correlación positiva moderada y con un valor de significancia ($p = 0.000$) con una relación significativa. Se concluye que es muy importante que los colaboradores estén motivados para que de esta forma esta repercuta en la satisfacción Laboral y se puedan cumplir las metas establecidas tanto personales como corporativas.

Palabras claves: Motivación, satisfacción Laboral, colaboradores

Abstract

Companies are obliged to adapt to the demands of this globalized world, where human capital is important as a factor of success for their organizations. This is why the question arises to carry out this study that aims to determine the relationship between motivation and job satisfaction of employees of a pharmaceutical company in the district of Victoria, 2016. A quantitative, hypothetical, deductive, application study was performed. A non-probabilistic sampling was used with a population of 60 collaborators, as far as the design is non-experimental, correlational causal, cross-sectional of a prospective, explanatory correlational type, the data collection was carried out using the survey technique that allowed measuring the Variable Motivation consisting of three dimensions; Motivation of Achievement, Affiliation and Power, consists of 24 items for which the Likert scale was used, this questionnaire has a cronbach alpha is 0.880 which indicates that it is reliable. In the same way for the labor satisfaction variable, composed of two dimensions; Intrinsic and Extrinsic Satisfaction, consisting of 24 items with Likert scale. In the validation of the instrument a cronbach alpha of 0.805 was obtained, which indicates that it is reliable. Likewise the items were given as a result of V-Alkin of 1, Also the database was established that resulted in zero errors. Descriptive statistical analyzes were carried out where the level of Motivation is 80% with a high level, Satisfaction at Work has a high level of 80%, this result in consequence that new staff is available, as far as the inferential statistic was obtained Results show that there is a relationship between variables with a value of $r = 0.546$, indicating a moderate positive correlation and a significance value ($p = 0.000$) with a significant relation. It is concluded that it is very important that employees are motivated so that in this way this will impact on job satisfaction and can meet the established goals both personal and corporate.

Keywords: Motivation, job satisfaction, collaborators