



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“La motivación extrínseca y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de Lima - 2017.”

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

RAMIREZ VALLE, Leslie Janneth

ASESOR

Dr. DIAZ SAUCEDO, Antonio

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

2017

DR. DÁVILA ARENAZA, VÍCTOR
PRESIDENTE

DR. DÍAZ SAUCEDO ANTONIO
SECRETARIO

DR. FÉRNANDEZ SAUCEDO, NARCISO
VOCAL

DEDICATORIA

La elaboración de esta Tesis está dedicada a mis padres por el apoyo incondicional que me brindan día a día, a mi madre Clorinda Valle Guivin, y mi padre Roberto Ramirez Collazos por creer y confiar en cada una de mis decisiones, por su constante apoyo en estos años de estudio.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme un nuevo día para seguir adelante como futura profesional y mostrarme el camino de la sabiduría. Agradezco también a los docentes de teoría que estuvieron guiando todo mi proceso de aprendizaje durante mis años de estudio; en especial a mi asesor el Dr. Antonio Díaz Saucedo por cada una de sus enseñanzas.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Leslie, Ramirez Valle con DNI N° 72701364, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico profesional de administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Lima, 01 de Diciembre del 2017

Leslie Janneth Ramirez Valle

PRESENTACIÓN

Señores miembros

Del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “La motivación extrínseca y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de lima – 2017”.

La misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en administración.

Ramirez Valle, Leslie Janneth

ÍNDICE

	Pág.
PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad problemática	2
1.2. Trabajos previos	4
1.2.1. Internacionales	4
1.2.1. Nacionales	5
1.3. Teorías relacionadas al tema	7
1.3.1. Motivación Extrínseca	7
1.3.2. Satisfacción Laboral	¡Error! Marcador no definido.
1.4. Formulación del problema	18
1.4.1. Problema general	18
1.4.2. Problemas específicos	18
1.5. Justificación del estudio	18
1.6. Hipótesis	19
1.6.1. Hipótesis general	19
1.6.2. Hipótesis específicas	19
1.7. Objetivo	19
1.7.1. Objetivo general	19
1.7.2. Objetivos específicos	19
II. MÉTODOLÓGÍA	20

2.1. Diseño de investigación	21
2.1.1. Tipo	21
2.1.2. Nivel	21
2.1.3. Diseño	21
2.2. Variables, operacionalización	21
2.2.1. Variables	21
2.2.1.1. Variable Independiente: Motivación Extrínseca	21
2.2.1.2. Variable Dependiente: Satisfacción Laboral	21
2.2.2. Operacionalización	22
2.3. Población y muestra	23
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	23
2.4.1. Técnicas de recolección de datos	23
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos	23
2.4.3. Validez	23
2.4.4. Confiabilidad	24
2.5. Método de análisis de datos	25
2.6. Aspectos éticos	25
III. RESULTADOS	26
3.1. Análisis y presentación de los datos descriptivos por dimensiones	27
3.1.1. Motivación Extrínseca	27
3.1.2. Satisfacción Laboral	31
3.2. Prueba de hipótesis de trabajo	35
3.2.1. Prueba de relación	35
3.2.2. Prueba de regresión lineal	38
IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	47
V. CONCLUSIONES	50
VI. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54
ANEXOS	57

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla N° 01: Operacionalización de variables</i>	22
<i>Tabla N° 02: Juicio de expertos</i>	23
<i>Tabla N° 03: Alfa de Cronbach</i>	24
<i>Tabla N° 04: Estadística de fiabilidad</i>	24
<i>Tabla N° 05: Coeficiente del alfa de Cronbach</i>	25
<i>Tabla N° 06: Motivación Extrínseca</i>	27
<i>Tabla N° 07: Recompensa Laboral</i>	28
<i>Tabla N° 08: Salario</i>	29
<i>Tabla N° 09: Bono</i>	30
<i>Tabla N° 10: Satisfacción Laboral</i>	31
<i>Tabla N° 11: Condiciones de Trabajo</i>	32
<i>Tabla N° 12: Reconocimiento</i>	33
<i>Tabla N° 13: Estabilidad Laboral</i>	34
<i>Tabla N° 14: Correlación entre Motivación extrínseca y Satisfacción Laboral</i>	35
<i>Tabla N° 15: Correlación entre recompensa laboral y reconocimiento</i>	36
<i>Tabla N° 16: Correlación entre bono y estabilidad laboral</i>	37
<i>Tabla N° 17: Resumen del modelo (HG)</i>	38
<i>Tabla N° 18: ANOVA^a (HG)</i>	39
<i>Tabla N° 19: Coeficientes (HG)</i>	39
<i>Tabla N° 20: Coeficientes por dimensiones</i>	41
<i>Tabla N° 21: Resumen del modelo (HE1)</i>	42
<i>Tabla N° 22: ANOVA^a (HE1)</i>	43
<i>Tabla N° 23: Coeficientes (HE1)</i>	43
<i>Tabla N° 24: Resumen del modelo (HE2)</i>	44
<i>Tabla N° 25: ANOVA^a (HE2)</i>	45
<i>Tabla N° 26: Coeficientes (HE2)</i>	45

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura N° 01: Motivación Extrínseca</i>	27
<i>Figura N° 02: Recompensa Laboral</i>	28
<i>Figura N° 03: Salario</i>	29
<i>Figura N° 04: Bono</i>	30
<i>Figura N° 05: Satisfacción Laboral</i>	31
<i>Figura N° 06: Condición de Trabajo</i>	32
<i>Figura N° 07: Reconocimiento</i>	33
<i>Figura N° 08: Estabilidad laboral</i>	34
<i>Figura N° 09: Gráfico de regresión lineal HG</i>	40

RESUMEN

La investigación titulada “La motivación extrínseca y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de Lima - 2017”, tuvo como objetivo Determinar la influencia de la motivación extrínseca en satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L cercado de lima – 2017. La investigación realizada fue de Tipo Observacional y Aplicativo, con un diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 50 colaboradores de la Empresa, y la muestra fue de 50. Se utilizó un cuestionario, conformado por 20 preguntas dirigidas de acuerdo a las 6 dimensiones: Recompensas, Salarios, Incentivos, condiciones de trabajo, Reconocimiento y Estabilidad Laboral y se utilizó como técnica la encuesta. Los resultados nos demuestran que en la variable independiente Motivación extrínseca, de un total de 50 encuestados, 31 colaboradores que representan el (62%) indicaron que casi siempre es importante La Motivación Extrínseca dentro de la empresa Termil S.R.L, mientras que 14 colaboradores que representan el (28%) indicaron que a veces es importante la motivación extrínseca dentro de Termil S.R.L, así mismo 3 colaboradores que presentan el (6%) indicaron que casi nunca la Motivación extrínseca se ve reflejado dentro de la empresa, Por otro lado 2 colaboradores que representan el (4%) afirman que siempre es importante la motivación extrínseca dentro de la empresa Termil S.R.L.

Palabras claves: Motivación Extrínseca, Satisfacción Laboral, Condiciones de Trabajo, Estabilidad Laboral y Recompensas

ABSTRACT

The research entitled "Extrinsic motivation and its influence on the job satisfaction of the employees of Termil Editores SRL, Cercado de Lima - 2017", aimed to determine the influence of extrinsic motivation on job satisfaction of the employees of Termil Editores SRL fenced de Lima - 2017. The research was Observational and Application Type, with a non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 50 employees of the Company, and the sample was 50. A questionnaire was used, consisting of 20 questions directed according to the six dimensions: Rewards, Salaries, Incentives, working conditions, Recognition and Labor Stability and the survey was used as a technique. The results show that in the independent variable Extrinsic Motivation, of a total of 50 respondents, 31 collaborators representing the (62%) indicated that Extrinsic Motivation is almost always important within the company Termil SRL, while 14 collaborators represent (28%) indicated that extrinsic motivation is sometimes important within Termil SRL, likewise 3 collaborators who present (6%) indicated that extrinsic motivation is almost never reflected within the company, on the other hand 2 collaborators who represent the (4%) state that extrinsic motivation is always important within the company Termil SRL

Keywords: Extrinsic Motivation, Job Satisfaction, Working Conditions, Labor Stability and Rewards