



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Influencia de la motivación en la satisfacción laboral en  
trabajadores de la empresa Inversiones Favinnell Sociedad  
Anónima Cerrada - FAVINELL S.A.C. de julio a  
diciembre 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión del Talento Humano

**AUTOR:**

Br. Jorge Luis Sandoval Acuña

**ASESOR:**

Mgtr. Félix Caycho Valencia

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Responsabilidad Social

**LIMA – PERÚ**

**2017**

# Página del Jurado



## DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): SANDOVAL ACUÑA, JORGE LUIS

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión del Talento Humano* ha sustentado la tesis titulada:

**INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES FAVINELL SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA-FAVINELL SAC DE JULIO A DICIEMBRE 2016**

Fecha: 19 de Mayo de 2017

Hora: 8:00 a. m

**JURADOS:**

**PRESIDENTE:** M.Sc. Abner Chávez Leandro

Firma: 

**SECRETARIO:** Mgtr. Fernando Alexis Nolazco Labajos

Firma: 

**VOCAL:** Mgtr. Felix Alberto Caycho Valencia

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por unanimidad* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

*Precisa algunas interpretaciones* .....

*Ver APA (títulos de figuras y tablas)* .....

.....

### **Dedicatoria**

A mis padres Justo Sandoval García y Sonia Acuña Carrasco, pilares fundamentales en mi vida. Sin ellos, jamás hubiese podido conseguir lo que hasta ahora. Su tenacidad y lucha insaciable han hecho de ellos el gran ejemplo a seguir y destacar, no solo para mi persona, sino para mis hermanos y familiares en general. También dedico esta tesis a mi abuela que desde el cielo me guía y me ilumina, mi gran compañera inseparable de cada día, mi ángel de la guarda.

## **Agradecimiento**

Mis sinceros agradecimientos están dirigidos hacia mis padres Justo Sandoval García y Sonia Acuña Carrasco por el apoyo incondicional en los momentos más difíciles que pude pasar quienes a lo largo de mi vida han apoyado y motivado mi formación académica, creyendo en mí en todo momento y no dudando de mis habilidades.

A los profesores a quienes les debo gran parte de mis conocimientos, gracias a su paciencia y enseñanza y que con su ayuda pude disipar mis dudas y encontrar soluciones inmediatas.

Agradezco a ésta prestigiosa universidad la cual abrió sus puertas a jóvenes como mi persona para prepararnos para un futuro competitivo y formándonos como personas de bien.

Por último agradecer, a quienes sin su ayuda no podría haber hecho esta investigación: Mg. Félix Caycho Valencia, quien me ha brindado las herramientas necesarias y me han dado más de lo que un maestro da a su alumno.

### **Declaratoria de Autenticidad**

Yo, Jorge Luis Sandoval Acuña, con DNI N° 72655092, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Educación, Escuela Académico Profesional de Postgrado, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la tesis son de mi autoría y veraces.

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

Lima, 15 de octubre de 2016

Jorge Luis Sandoval Acuña

Firma:.....

DNI: 72655092

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del reglamento de la Universidad César Vallejo y la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, para optar el grado de magister en gestión del talento humano, se pone a vuestra consideración el presente estudio denominado: “Influencia de la motivación en la satisfacción Laboral en trabajadores de la empresa Inversiones Favinnell Sociedad Anónima Cerrada - FAVINELL S.A.C., de julio a diciembre 2016”.

La presente investigación se inició con la inquietud de investigar como la motivación influye en la satisfacción de los trabajadores en la empresa Favinnell SAC. Con el objetivo de determinar la influencia que ejerce una variable con la otra, para contribuir al mejoramiento de ambas variables.

La información se ha estructurado en ocho capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la Universidad. En el capítulo I, se ha considerado la introducción de la investigación. En el capítulo II, se registra el marco metodológico. En el capítulo III, se considera los resultados a partir del procesamiento de la información recogida. En el capítulo IV se considera la discusión de los resultados. En el capítulo V se considera las conclusiones, en el Capítulo VI las recomendaciones, en el capítulo VII se consideran las referencias bibliográficas y por último los apéndices del estudio.

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

Atentamente.

El Autor.

## Índice

	<b>Pág.</b>
<b>Carátula</b>	<b>i</b>
<b>Páginas preliminares</b>	<b>ii</b>
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>Resumen</b>	<b>xiii</b>
<b>Abstract</b>	<b>xiv</b>
<b>I. Introducción</b>	<b>15</b>
1.1. Realidad problemática	16
1.2. Trabajos previos	19
1.3. Teorías relacionadas al tema	24
1.4. Formulación del problema	44
1.5. Justificación del estudio	46
1.6. Hipótesis	48
1.7. Objetivos	49
<b>II. Método</b>	<b>51</b>
2.1. Diseño de investigación	52
2.2. Variables, operacionalización	53
2.3. Población y muestra	56
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	57
2.5. Métodos de análisis de datos	64
2.6. Aspectos éticos	64
<b>III. Resultados</b>	<b>65</b>
<b>IV. Discusión</b>	<b>95</b>

<b>V. Conclusiones</b>	101
<b>VI. Recomendaciones</b>	103
<b>VII. Referencias</b>	105
<b>Anexos</b>	110
Matriz de consistencia	111
Instrumento: Cuestionario de Motivación laboral – MBM	114
Instrumento Escala de Satisfacción laboral – SL - SPC	115
Base de datos	116
Prueba de confiabilidad de los instrumentos	118
Evidencia de regresión logística ordinal	120
Teoría que sustente la variable	122
Validez de constructo	124
Descripción de las variables sociodemográficas de los trabajadores de la empresa Inversiones Favinell S.A.C., de julio a diciembre 2016.	127



## Índice de tablas

		<b>Pág.</b>
Tabla 1:	Matriz de operacionalización de la variable motivación laboral	54
Tabla 2:	Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral	55
Tabla 3:	Resultados de la validación del instrumento MBM	60
Tabla 4:	Índice de consistencia interna mediante alfa de Cronbach para el Cuestionario MBM	60
Tabla 5:	Resultados de la validación de la escala satisfacción laboral	63
Tabla 6:	Índice de consistencia interna mediante alfa de Cronbach para la escala de satisfacción laboral	63
Tabla 7:	Niveles de motivación	66
Tabla 8:	Niveles de la necesidad protección y seguridad	67
Tabla 9:	Niveles de la necesidad social y pertenencia	68
Tabla 10:	Niveles de la necesidad de autoestima	69
Tabla 11:	Niveles de la necesidad de autorrealización	70
Tabla 12:	Niveles de satisfacción laboral	71
Tabla 13:	Niveles de las condiciones físicas y materiales	72
Tabla 14:	Niveles de la dimensión beneficios laborales y remunerativos	73
Tabla 15:	Niveles de la dimensión políticas administrativas	74
Tabla 16:	Niveles de la dimensión relaciones sociales	75
Tabla 17:	Niveles de la dimensión desarrollo personal	76
Tabla 18:	Niveles de la dimensión desempeño de tareas	77
Tabla 19:	Niveles de la dimensión relación con la autoridad	78
Tabla 20:	Determinación del ajuste de los datos de la motivación en la satisfacción laboral.	79
Tabla 21:	Determinación de las variables para el modelo de	80

	regresión logística ordinal	
Tabla 22:	Presentación de los coeficientes de la motivación en la satisfacción laboral.	80
Tabla 23:	Pseudo coeficiente de determinación de las variables	81
Tabla 24:	Presentación de los coeficientes de la dimensión necesidad de protección y seguridad en la satisfacción laboral en trabajadores.	83
Tabla 25:	Pseudo coeficiente de determinación de las variables.	84
Tabla 26:	Presentación de los coeficientes de la dimensión necesidad social y de pertenencia en la satisfacción.	86
Tabla 27:	Pseudo coeficiente de determinación de las variables.	87
Tabla 28:	Presentación de los coeficientes de la dimensión necesidad de autoestima en la satisfacción laboral.	89
Tabla 29:	Pseudo coeficiente de determinación de las variables.	90
Tabla 30:	Presentación de los coeficientes de la dimensión necesidad de autorrelación en la satisfacción.	92
Tabla 31:	Pseudo coeficiente de determinación de las variables.	93

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1: La pirámide de las necesidades humanas de Maslow y sus implicaciones.	30
Figura 2: Factores higiénicos y motivacionales según Herzberg.	41
Figura 3: Esquema del diseño de investigación correlacional	53
Figura 4: Mapa de ubicación de la empresa Inversiones Favinnell SAC.	56
Figura 5: Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de la motivación laboral.	66
Figura 6: Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de la necesidad de protección y seguridad.	67
Figura 7: Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de la necesidad social y pertenencia.	68
Figura 8: Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de la necesidad de autoestima.	69
Figura 9: Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de la necesidad de autorrealización.	70
Figura 10: Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de la satisfacción laboral.	71
Figura 11: Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de satisfacción de las condiciones físicas y materiales.	72
Figura 12: Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de satisfacción de los beneficios laborales y remunerativos.	73
Figura 13: Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de satisfacción de las políticas administrativas.	74
Figura 14: Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de satisfacción de las relaciones sociales	75
Figura 15: Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de satisfacción de desarrollo personal	76
Figura 16: Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de	77

	satisfacción de desempeño de tareas.	
Figura 17:	Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de satisfacción de relación con la autoridad.	78
Figura 18:	Representación del área COR como incidencia de la motivación en la satisfacción laboral en trabajadores de la empresa Inversiones Favinell.	82
Figura 19:	Representación del área COR como incidencia de la necesidad de protección y seguridad en la satisfacción de los trabajadores.	85
Figura 20:	Representación del área COR como incidencia de la necesidad social y de pertenencia en la satisfacción de los trabajadores.	88
Figura 21:	Representación del área COR como incidencia de la necesidad de autoestima en la satisfacción de los trabajadores.	91
Figura 22:	Representación del área COR como incidencia de la necesidad autorrealización en la satisfacción de los trabajadores.	94

## Resumen

La problemática relacionada al estudio se centra en que existen condiciones dentro del entorno organizacional que afectan en la percepción y actitudes de los trabajadores; por ello es importante analizar la relación se establecen entre las variables, para proponer alternativas de solución. Por ello la presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la motivación en la satisfacción laboral en trabajadores de la empresa Inversiones Favinnell, 2016. Para la investigación se utilizó un enfoque cuantitativo, mediante un método hipotético deductivo, investigación de tipo básica, con un diseño no experimental, transversal, de tipo explicativo – causal, en el cual se trabajó en una población de 100 trabajadores de la empresa Inversiones Favinnell. Para la recolección de información se utilizó como técnica la encuesta, a través de dos cuestionarios uno de motivación laboral – MBM para medir la variable independiente y el otro una escala de satisfacción laboral – SL – SPC, los cuales pasaron por un proceso de validez de contenido y confiabilidad de alfa de Cronbach ( $\alpha = 0,972$  y  $\alpha = 0,874$ ). En el estudio se concluyó: existe influencia de la motivación en la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Favinnell, 2016; con un valor de Nagelkerke de 0,479 o el 47,9% que muestra que la satisfacción es dependiente en ese porcentaje de la motivación de los trabajadores. Así mismo se determinó que existe influencia de la necesidad de protección y seguridad influye en 48%, la necesidad social influye en 43,4 %, la necesidad de autoestima influye 41,8% y la necesidad de autorrealización influye en un 43,9% sobre la satisfacción de los trabajadores.

**Palabras claves: Motivación, satisfacción laboral**

## Abstract

The problem related to the study focuses on the existence of conditions within the organizational environment that affect the perception and attitudes of workers; It is therefore important to analyze the relationship between variables, to propose alternative solutions. Therefore, the present investigation had as objective to determine the influence of the motivation in the job satisfaction in the workers of the company Inversiones Favinell, 2016. For the investigation a quantitative approach is used, through a hypothetical deductive method, the investigation of basic type, With a non - experimental, cross - sectional, explanatory - causal type, in which we work in a population of 100 workers of the company Inversiones Favinell. For the data collection, the survey was used as a technique, through two questionnaires one of work motivation - MBM to measure the independent variable and the other a work satisfaction scale - SL - SPC, which went through a process of validity of Content and reliability ( $\alpha = 0,972$  y  $\alpha = 0,874$ ). In the study it was concluded: there is influence of motivation in the satisfaction of the workers of the company Favinell, 2016; With a Nagelkerke value of 0.479 or 47.9% showing that satisfaction is dependent on that percentage of worker motivation. Likewise it was determined that there is influence of the need for protection and security influence in 48%, the need for social influence in 43.4%, the need for self-esteem influence 41.8% and the need for self-regulation in a 43.9 % On the satisfaction of the workers.

**Keywords: Motivation, job satisfaction**