



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN INGENIERÍA  
CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA  
CONSTRUCCIÓN**

**Motivación y Satisfacción Laboral en Empleados de La Empresa  
Castino S.A.C., Trujillo 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Ingeniería Civil con Mención en Dirección de Empresas de la  
Construcción**

**AUTOR:**

**Br. Elvis César Seijas Mantilla (ORCID: 0000-0002-3090-7784)**

**ASESOR:**

**Dr. Luis Enrique Tarma Carlos (ORCID: 0000-0003-1486-4726)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y Dirección de Empresas de La Construcción**

**Trujillo – Perú**

**2020**

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a Dios y a toda mi familia en especial a Aryam Maximiliano mi hijo, por ser el amor mi vida y la fuerza que me impulsa a seguir adelante en todo momento.

## **Agradecimiento**

A mi familia por su apoyo incondicional en todo momento, a mis docentes por su apoyo incondicional durante todo este proceso de aprendizaje.

A mis jefes por su comprensión, apoyo constante y su consideración, para poder realizar esta maestría.

## **Página del Jurado**

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Elvis César Seijas Mantilla estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada: “Motivación y Satisfacción Laboral en Empleados de La Empresa Castino S.A.C., Trujillo 2019” ostentada en 3 páginas para la obtención del grado académico de Magister en Dirección de Empresas de la Construcción, es de mi autoría.

Por consiguiente, declaro:

- Haber hecho mención de las fuentes utilizadas en la presente investigación, detallando toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración que todo trabajo académico debe seguir.
- No utilicé otra fuente de las expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido presentado previa, completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Acepto que la presente investigación sea revisada electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrarse un uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 05 de enero de 2020



Firma

Elvis César Seijas Mantilla

DNI: 72649341

## Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice .....	vi
Índice de Cuadros .....	vii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	19
2.1 Tipo y Diseño de investigación.....	19
2.2 Operacionalización de Variables.....	20
2.3 Población, muestra y muestreo.....	23
2.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad....	23
2.5 Procedimiento.....	35
2.6 Método de análisis de datos .....	35
2.7 Aspectos Éticos:.....	36
III. RESULTADOS .....	37
IV. DISCUSIÓN.....	49
V. CONCLUSIONES.....	51
VI. RECOMENDACIONES .....	52
VII. REFERENCIAS .....	53
VIII. ANEXOS.....	57

## Índice de Cuadros

Cuadro N° 1 Matriz de Operacionalización de la Variable Motivación “Motivación y Satisfacción Laboral de los Empleados de la Empresa Castino S.A.C., Trujillo 2019” .21	
Cuadro N° 2 Matriz de Operacionalización de la Variable Satisfacción Laboral “Motivación y Satisfacción Laboral de los Empleados de la Empresa Castino S.A.C., Trujillo 2019” .....	22
Cuadro N° 3 Validación de Juicio de Expertos para la Variable Motivación .....	27
Cuadro N° 4 Validación de Juicio de Expertos para la Variable Satisfacción Laboral...	29
Cuadro N° 5 Análisis de Confiabilidad de la Variable Motivación .....	35
Cuadro N° 6 Análisis de Confiabilidad de la Variable Satisfacción Laboral.....	35
Cuadro N° 7 Distribución de Los Empleados de La Empresa Castino S.A.C. Según su Motivación – Trujillo año 2019.....	37
Cuadro N° 8 Distribución de Los Empleados de La empresa Castino S.A.C. Según su Satisfacción Laboral – Trujillo año 2019 .....	38
Cuadro N° 9 Distribución de Los Empleados de la Empresa Castino S.A.C. Según la Dimensión Logro – Trujillo año 2019.....	39
Cuadro N° 10 Distribución de Los Empleados de La Empresa Castino S.A.C. Según La Relación de Dimensión Logro y Variable Satisfacción Laboral – Trujillo año 2019 .....	40
Cuadro N° 11 Distribución de Los Empleados de la Empresa Castino S.A.C. Según la Dimensión Poder – Trujillo año 2019 .....	41
Cuadro N° 12 Distribución de Los Empleados de La Empresa Castino S.A.C. Según La Relación de Dimensión Poder y Variable Satisfacción Laboral – Trujillo año 2019.....	42
Cuadro N° 13 Distribución de Los Empleados de la Empresa Castino S.A.C. Según la Dimensión Afiliación – Trujillo año 2019 .....	43
Cuadro N° 14 Distribución de Los Empleados de La Empresa Castino S.A.C. Según La Relación de Dimensión Afiliación y Variable Satisfacción Laboral – Trujillo año 2019 .....	44
Cuadro N° 15 Distribución de Los Empleados de La Empresa Castino S.A.C. Según La Relación de Las Variable Motivación y Satisfacción Laboral – Trujillo año 2019 .....	45
Cuadro N° 16 Prueba de Normalidad de la Variable Motivación .....	46
Cuadro N° 17 Prueba de Normalidad de la Variable Satisfacción Laboral.....	46
Cuadro N° 18 Resultados de Correlación de la Dimensión Logro y la Satisfacción Laboral .....	47

Cuadro N° 19 Resultados de la Correlación de la Dimensión Poder y la Satisfacción Laboral.....	47
Cuadro N° 20 Resultados de Correlación de la Dimensión Afiliación y la Satisfacción Laboral.....	48
Cuadro N° 21 Resultados de Correlación de la Variable Motivación y la Satisfacción Laboral.....	48
Cuadro N° 22 Matriz de Validación Metodológica “Motivación y Satisfacción Laboral en Empleados de La Empresa Castino S.A.C., Trujillo 2019” .....	58

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y la Satisfacción Laboral en una muestra de 12 trabajadores de la empresa Castino S.A.C. de la ciudad de Trujillo del año 2019. Para este estudio de tipo descriptivo – correlacional, se usaron como instrumento de evaluación la Escala de Motivación – MLPA, adaptado por Luis Vicuña y la Escala de Satisfacción (SL-SPC) de Sonia Palma.

Al obtener los resultados, se constató que no hay relación significativa entre las variables Motivación y Satisfacción Laboral, con un  $r=0.048$  ( $p > 0.05$ ). Así mismo se encontró que no existe relación significativa entre las dimensiones (Logro, Poder y Afiliación) y la Variable Satisfacción Laboral, con un  $r=0.171$  ( $p>0.05$ );  $r=0.061$  ( $p>0.05$ ) y  $r=-0.261$  ( $p>0.05$ ), respectivamente.

Palabras clave

Motivación – Satisfacción Laboral.

## **ABSTRACT**

The objective of the investigation was to determine the relationship between motivation and Job Satisfaction in a sample of 12 workers of the company Castino S.A.C. from the city of Trujillo of the year 2019. For this descriptive-correlational study, the Motivation Scale - MLPA, adapted by Luis Vicuña and the Satisfaction Scale (SL-SPC) of Sonia Palma, were used as an evaluation instrument.

When obtaining the results, it was evidenced that there is no significant relationship between the Motivation and Labor Satisfaction variables, with a  $r = 0.048$  ( $p > 0.05$ ). Likewise, it was found that there is no significant relationship between the dimensions (Achievement, Power and Affiliation) and the Labor Satisfaction Variable, with a  $r = 0.171$  ( $p > 0.05$ );  $r = 0.061$  ( $p > 0.05$ ) and  $r = -0.261$  ( $p > 0.05$ ), respectively.

### **Keywords**

Motivation - Job Satisfaction.

## I. INTRODUCCIÓN

El Presente proyecto tiene como finalidad identificar en la empresa Castino S.A.C. el nivel de la motivación y satisfacción laboral que los trabajadores tienen respecto de la labor que realizan día a día, con el propósito de identificar y proponer nuevos métodos para incrementar la motivación y la satisfacción laboral. Vista la realidad problemática podemos determinar que en la actualidad el desenvolvimiento y la productividad de los trabajadores se encuentra estrechamente vinculada con la motivación, respecto al grado de satisfacción laboral, es decir que mientras más motivados y mayor satisfacción encuentren los trabajadores en su labor diaria, las empresas conseguirán mejores resultados. La motivación en los trabajadores resulta fundamental, puesto que según Robbins S. y Judge T. (2009), son métodos que influyen de forma inminente en el desarrollo, cumplimiento y esfuerzo de los trabajadores para cumplir a cabalidad con sus labores, pues se ha comprobado que todo individuo responde a los estímulos impuestos, bajo esta referencia resulta innegable asumir que mientras más estimulado y satisfecho se encuentre un trabajador, su desempeño sea mucho mejor. Si un jefe instaure metas de difícil acceso para sus trabajadores genera que estos se preocupen más por explorar todas sus habilidades y potencial. (p 189). Mendoza C. y Pérez A. (2008), sostienen que una forma de generar un sentimiento de pertenencia en los empleados respecto a su labor es otorgándoles un buen nivel de motivación; puesto que, los trabajadores asumirán no solo que están realizando un trabajo sino un reto que puede llegar a contribuir con su perfeccionamiento profesional, según el estudioso el sentimiento de pertenencia es conseguir que el trabajador asuma su labor no sólo como parte de su rutina sino como parte útil de su vida, que sienta valorado su desempeño y que entienda la relevancia e importancia de su trabajo como el éxito de la empresa a la que pertenece. La satisfacción laboral trae consigo una serie de cualidades generales de un empleado, ya que un trabajador con una gran satisfacción en el puesto que ocupa tendrá mayor entusiasmo al realizar su trabajo y por ende este será de mayor calidad. Una persona que se encuentre descontenta con su puesto laboral tendrá malas actitudes y su labor será mal ejercida. Un trabajador insatisfecho con su puesto laboral tiene actitudes negativas Robbins (1993), en ese sentido, podemos comprobar que un trabajador puede tener actitudes positivas o negativas, las actitudes positivas pueden llegar a instaurarse como satisfactorias y las actitudes negativas como insatisfactorias, consecuentemente, el desempeño de los

trabajadores y el éxito de sus funciones depende de cuan satisfechos se encuentren con sus labores dentro de la empresa en la que se desempeñan. El grado de satisfacción influye en el desenvolvimiento laboral del personal de una empresa de sobremanera pues resulta lógico que, si un trabajador no siente que la empresa en la que trabaja valora su trabajo, no pondrá mayor intención de mejorar o perfeccionar su desempeño, considerando que finalmente da lo mismo si su trabajo es bueno o malo. Muchinsky, P. (2002), sostiene que los empleados satisfechos tienden a sentir una gran identificación con su empresa y que la probabilidad de que estos asistan a sus labores con mayor ánimo y voluntad de hacer un buen trabajo incrementará a gran escala; así mismo establece que la satisfacción de los trabajadores también contribuye con la fidelidad de estos hacia la empresa pues los colaboradores se sentirán agradecidos por el reconocimiento de su empleador. Muñoz, J. (2014), concluye que los trabajadores logran obtener un gran nivel de satisfacción, cuando la empresa se preocupa por conocer sus necesidades, instaurando una comunicación directa con ellos, pues los trabajadores dejaron de ver a su empleador como un ente inquisitivo y ambicioso que lo único a lo que aspiran es su beneficio propio sin mirar el bienestar de quienes son la mano de obra y parte fundamental de su compañía. Teniendo en cuenta el argumento expuesto, se tendría que realizar una reestructuración en el área encargada de recursos humanos, pues esta sería la encargada de contribuir a fomentar una política de integración laboral a través de recojo de índices de satisfacción e incluso reuniones con los trabajadores para conocer sus perspectivas respecto a su trabajo. Toda empresa debe mantener comunicación constante con sus trabajadores a efectos de evaluar cuan eficientes resultan sus políticas de trabajo y porque no establecer un diálogo que permita exponer ideas nuevas sobre como repotenciar su desempeño, que no sólo mejore el bienestar de la empresa sino también el ambiente laboral, toda empresa debe tener presente que si quiere obtener éxito verdadero debe procurar mantener satisfechos a sus trabajadores. Se necesita tener presente que la motivación y satisfacción laboral se pueden ver en el desempeño de los trabajadores, pues si estos se sienten satisfechos sus labores serán realizadas con mayor eficiencia en cambio si su nivel de satisfacción es mínimo su desempeño será negativo, se debe saber que muchas veces lo que los trabajadores quieren no coincide con lo que los trabajadores obtienen de su trabajo, esto produce insatisfacción e inconformismo en los trabajadores respecto a sus labores Aamodt M. (2010), por esta razón es importante desarrollar un espacio en el que los trabajadores sientan que sus problemas son atendidos y que cada necesidad es cubierta, para que de esta manera aumente la motivación y su actitud sea positiva, si todo lo antes expuesto se llevara a cabo

podríamos percibir un mejor desempeño en los trabajadores. A efectos de poder determinar el grado de satisfacción de los empleados se pretende indagar sobre algunos trabajadores de la empresa Castino S.A.C., en las áreas de proyectos. Al consultar a los trabajadores sobre qué tan satisfechos se encontraban en su puesto de trabajo, dijeron que estaban conformes con las relaciones entre compañeros de trabajo; dado que tienen una buena comunicación, los trabajadores sostienen que no hay preferencias en los puestos de trabajo, sin embargo, que el salario no está de acuerdo al desempeño laboral y disconformidad con los beneficios que les brinda su empleador para el desarrollo de su trabajo. Estos problemas entrevistados en la empresa Castino S.A.C. de Trujillo se encuentran relacionados con el desempeño de motivación laboral.

Como trabajos previos, se tomaron en consideración diversas investigaciones:

En el ámbito internacional, Cejudo A., en su tesis “Satisfacción Laboral y su relación con la motivación Laboral”, en San Cristóbal de la Laguna, España. El objeto de su investigación fue ver la relación que hay entre la estimulación laboral y la complacencia en el trabajo pues se pretende mejorar no solo la productividad de los empleados desde un punto de vista meramente objetivo y mecánico sino también su aspecto subjetivo que haga sentir a gusto a todo trabajador. Se concluyó que la correlación de ambas variables es altamente significativa, ya que cuanto la motivación es mayor, el trabajador es más eficiente en su trabajo. Para ejecutar la investigación se utilizó como instrumentos cuestionarios de satisfacción y de motivación. Se encuestó a 40 personas, mitad hombres y mitad mujeres, que ocupen cargos directivos. Concluyéndose que, la correlación de ambas variables es altamente significativa, ya que cuando la motivación es mayor, el trabajador es más eficiente en su trabajo.

Ramos, E. (2015), para instaurar “Relaciones Sociales en el Trabajo y Satisfacción Laboral” se debe utilizar un cuestionario Occupational Stress Indicator, pues un instrumento que permite medir analizar el grado de satisfacción laboral en una determinada empresa o institución. Ejemplo de ello es que a través del citado cuestionario se pudo obtener una muestra de 554 médicos pertenecientes a la ESSALUD para constatar cuan satisfechos se encontraban en la institución en la que laboraban; así también su desempeño en función a su satisfacción laboral. Los resultados arrojaron que existía una estrecha relación entre lo antes descrito, pues las relaciones sociales son básicas para todo trabajador, estas suelen obstruirse por la falta de satisfacción laboral de su empleador, estresándolos y aminorando su desenvolvimiento laboral, se determinó que un ambiente

laboral poco saludable fomenta el desinterés y bajo rendimiento en los empleados, por lo que se decidió establecer nuevas políticas y planes que coadyuven al mantenimiento y crecimiento de las buenas relaciones sociales.

Muñoz, J. (2014), en “Diagnóstico y propuesta de mejora de la satisfacción laboral del personal obrero y administrativo en el área de recolección de desechos sólidos de la Empresa Pública Municipal de Aseo de Cuenca “EMAC-EP” en el año 2015” en Quito-Ecuador, se buscó comprobar si la satisfacción laboral en la Empresa EMAC EP influenciaba en el rendimiento y productividad de sus empleados. Para dicho estudio se tomó como muestra a 90 colaboradores, concluyéndose, que el equipo de trabajo se encontraba moderadamente satisfecho, puesto que la empresa no se había preocupado por conocer las necesidades de sus empleados, la poca preocupación del área de Recursos Humanos en el bienestar y satisfacción laboral de los colaboradores generaba una baja motivación y poca productividad. De dicho análisis se concluyó que la satisfacción laboral influye de forma significativa en el desempeño laboral de los empleados y que tanto la comunicación como la preocupación de Recursos Humanos por mantener un elevado grado de satisfacción laboral son pieza clave para mantener un equipo de trabajo sólido y eficaz; así mismo, pudo verse la importancia que tiene para la empresa el conocer las necesidades de los empleados, pues de ello la satisfacción de los mismos.

Alonso L. y Matta M. (2011), realizaron el trabajo de “Impacto de la capacitación en los niveles de satisfacción laboral, aprendizaje, desempeño y desarrollo de carrera individual en el personal nacional (NRS) de las áreas de investigación del centro internacional de agricultura tropical CIAT- año 2010”, en el Valle del Cauca, Colombia. Se utilizó en dicho estudio un cuestionario de selección múltiple, dándose la respuesta mediante un email. En el estudio se procedió a efectuar preguntas dirigidas a obtener información y las dimensiones sobre los niveles de satisfacción laboral, para ello se puso a evaluación el estudio, desenvolvimiento y desarrollo de si profesión respecto a las capacitaciones que hayan recibido durante el 2010, para hacer frente a este análisis se tuvo como muestra de 76 trabajadores. Los resultados del estudio planteado arrojaron como resultado que hay relación entre la capacitación y la satisfacción laboral, estudio y desarrollo de carrera; mientras que para el variable desempeño los resultados arrojaron que una relación inexistente. Teniendo en consideración los resultados antes expuestos se puede concluir que la capacitación que brinda una empresa o institución a sus trabajadores tiene vinculación con el nivel de satisfacción laboral, pues, se comprobó que a mayor

capacitación los niveles de satisfacción laboral se ven incrementados, aperturando mejores vínculos laborales.

Escudero, R. J. R. (2004), en “La relación del empowerment con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional”, en Puebla, México, utilizando el inventario de Empowerment de Menon, denominado Inventario de satisfacción laboral de Quinn y Shepard’s y Compromiso organizacional de Allens. En ese estudio se tomó como muestra a 200 empleados de diferentes niveles jerárquicos y de dos empresas diferentes, se midió la satisfacción laboral en base al compromiso organizacional, concluyendo que los empleados adquieren un mayor compromiso organizacional cuando se encuentran satisfechos con la labor que realizan, pues todo empleado busca sentirse acogido y respaldado por la empresa en la que labora, se considera que si un empleado se siente a gusto en su centro laboral se generará una relación de gratitud que se verá reflejada en su compromiso para la empresa.

Mendoza C. y Pérez A. (2008), investigaron sobre la “Relación entre motivación y satisfacción laboral de los empleados de empresas prestadoras de salud del municipio de Riohacha (Colombia) y el municipio de Maracaibo (Venezuela)”. Para esta investigación se utilizó como técnica e instrumento la técnica de la observación y se elaboró un cuestionario que evalúe la motivación y otro que evalúe la satisfacción laboral, teniendo una confiabilidad del 91%, se tomó como muestra a 74 trabajadores que estaban bajo contrato en la empresa ACME S.A. Municipio de Maracabello y COOMEPA del municipio de Rio, durante el 2007. La investigación comparó ambas variables tomando los resultados de la toma de información de los trabajadores de ambas empresas mencionadas. Los efectos del estudio realizado a través de los instrumentos de investigación mostraron que la motivación laboral en las empresas de salud arrojó un buen grado de satisfacción a que los empleados eran constantemente capacitados y cada fin de mes acordaban reuniones con sus dirigentes para evaluar su trabajo y sugerencias para continuar mejorando su labor. Teniendo en cuenta dicho resultado, se pudo dirimir que una buena motivación consigue que los colaboradores, manifiesten pertenencia a su institución o empresa, entregando resultados positivos en las metas propuestas, a esto se le suma el hecho de tener un considerable cambio en los recursos y en la disposición de capital humano, pues al tener empleados eficientes es innecesario incrementar el número de personal.

A nivel nacional tenemos, Cainicela F. y Pazos P. (2016), investigaron “La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú”, Lima. Con esta investigación se pretendió evaluar la correlación existente entre la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y los porcentajes de rotación en una empresa. Para este estudio, se empleó como metodología para recolectar información, la encuesta y una lista de cotejo, tomándose como muestra a 50 empleados. Al efectuar el estudio mediante los instrumentos de investigación se determinó que no hay dicha correlación. Consecuentemente, resulta lógico afirmar que existe una gran vinculación solo entre dos de las 3 variables, las cuales son rotación y satisfacción laboral; dado que, los trabajadores satisfechos con su trabajo mostraron un gran nivel de compromiso hacia la organización donde laboran y se mostró una innecesaria rotación de personal dada su capacidad y su desenvolvimiento laboral que los hacía indispensables en su puesto de trabajo.

Tito P. y Acuña P. (2015), investigaron sobre el “Impacto de la motivación en la productividad empresarial: caso gerencia de infraestructura en telefónica del Perú”, Lima. A efectos de poder establecer cómo es que la estimulación de los trabajadores contribuye con su desenvolvimiento laboral. Par esta investigación se utilizó como herramientas la encuesta y la entrevista. Se consideró una muestra de 33 empleados a los que se les aplicó los instrumentos de recolección de datos. Al aplicar dichos instrumentos se determinó que la motivación tiene influencia sobre la productividad de los empleados; ya que permite alcanzar los objetivos de la empresa en menor tiempo. También se identificó que existe dos clases de motivación: extrínseca e intrínseca, la primera relacionada a las recompensas materiales como dinerarias y la segunda relacionada con la valoración del desempeño laboral y el reconocimiento. Dado dicho análisis, se constató que los jefes pueden tener una gran influencia en sus trabajadores pues son precisamente los jefes quienes tienen la posibilidad de brindar a su personal los dos tipos de motivación. Vistos los resultados se puede concluir que la motivación es primordial para su buen desempeñar laboral y depende del jefe establecer qué tipo de motivación atribuirá a su personal para aumentar dicha motivación sobre el trabajador y mantener un ritmo y un ánimo estable para alcanzar las metas requeridas.

Hernández, S. (2008), en su investigación sobre el “Diagnóstico de satisfacción laboral de obreros y empleados en una empresa textil peruana”. Utilizó como herramienta a la escala de satisfacción laboral, la cual fue aplicada a una muestra de 129 empleados, entre

obreros y administrativos, para una empresa de textiles en Lima. Concluyendo que, los empleados muestran actitudes parecidas de satisfacción laboral cuando se les incentiva con capacitaciones o bonos remunerativos adicionales a sus sueldos permanentes esto significa que los trabajadores no solo buscan ser recompensados o motivados a través de cosas materiales, sino que también prefieren una motivación que contribuya con su formación profesional.

González P. y Herrera C. (2006), investigaron “La Motivación como estrategia para el desempeño y satisfacción del personal de la empresa Telefónica del Perú S.A.- Zonal del Cusco”. Estos investigadores propusieron metodologías motivacionales para los empleados de la empresa, con el fin de lograr un incremento en el rendimiento laboral y que éste a la vez genere satisfacción del cliente. Concluyendo que, los altos niveles de insatisfacción motivacional que presentaban, debido a que los trabajadores se desempeñaban fuera de su puesto ideal, por ello no podían desenvolverse de la mejor manera.

A nivel regional tenemos a Martínez, R. (2014), quien se dedicó a investigar sobre la “Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones en el servicio de administración tributaria de Trujillo SATT en el año 2013”. Para esta investigación se empleó como técnica la observación y como instrumento la encuesta, se tomó como muestra a 42 trabajadores. Los resultados de dicha investigación arrojaron que la satisfacción laboral era negativa en casi todos los aspectos inspeccionados, considerando como primer aspecto el salario, la distribución laboral, la no información sobre el trabajo a desempeñar, el control y la falta de reconocimiento de la labor a desempeñar, la buena identificación con el trabajo permite que los colaboradores exploten al máximo sus capacidades y manifiesten el interés de mejorar cada día su trabajo.

Alva, J. y Juárez J. (2014), investigaron sobre la “Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014”. En esta investigación se utilizó como herramienta a la encuesta con el fin de conocer el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores. La muestra constó de 80 empleados de la empresa Chimú Agropecuaria, y se llegó a la conclusión que, la satisfacción laboral se encuentra estrechamente relacionada con la productividad; observándose también que de manera actual el nivel de satisfacción laboral es media y esto se ve reflejado con el nivel de productividad que

poseen los empleados. Además, se advirtió que la poca complacencia de los empleadores con sus trabajadores se produce debido a que las capacitaciones que las empresas les brinda son limitadas y que las remuneraciones percibidas son muy bajas.

Murga, M. (2013), investigó sobre la “La influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores de la empresa Dámper S.A.C. Trujillo - La Libertad en el año 2013”. Se empleó la técnica de la observación y como herramienta a la encuesta, para este trabajo se adoptó como muestra a 30 trabajadores, concluyéndose que el 67% de los trabajadores presentan estímulos de mejora y que el 60% de los empleados consideran que los tipos de relación entre los miembros del equipo de trabajo son deficientes, produciendo enfrentamientos entre los empleados, el 56,7% muestran inconformidad por las remuneraciones, el 53,3 % presentan malas relaciones con sus empleadores; ya que no sostienen un buen entendimiento y el 50 % de los trabajadores muestran inconformidad por la ausencia de capacitaciones laborales.

Carril, L y Rosales, D. (2005), investigaron sobre “La relación entre satisfacción laboral y clima laboral en los agentes de la empresa de seguridad Esvicsac de la ciudad de Trujillo”. Esta investigación utilizó escalas de satisfacción ya establecidas con bibliografía, aplicándose a 169 trabajadores. Concluyéndose que los inspectores de seguridad de esta empresa tienen niveles muy altos de satisfacción por la autonomía y los beneficios laborales que la empresa les brinda.

Alquizar, C. y Ruíz, A. (2004), investigaron sobre “La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de servicios de agua potable y alcantarillado de la Libertad sociedad anónima-SEDALIB SA”. Esta investigación utilizó como instrumento de recolección de datos a la escala de satisfacción y de clima organizacional, teniendo como muestra a 196 trabajadores. Esta investigación concluyó que los trabajadores según ciertas características como el sexo, edad, su nivel profesional y condición laboral, tienen una satisfacción media pues perciben la oportunidad de ascender en su organización.

La presente investigación, utiliza teorías relacionadas al tema, y se sustenta en el marco teórico descrito a continuación:

Stoner, J. A. M. E. S., Freeman, E., & Gilbert, J. D. (1996), considera que la motivación es parte de la psicología humana; ya que influye en la conducta humana de forma significativa.

Chiavenato, I. (2002), La motivación es consecuencia de la interacción entre un trabajador y la realidad de su entorno laboral, en consecuencia, un trabajador se siente motivado según la situación que esté viviendo en el momento, por ello es importante mantener a un trabajador fuera de cualquier distracción o incomodidad.

Dimensiones de la motivación según la variable de estudio tenemos que:

McClelland (2011), estableció que las necesidades de los trabajadores son importantes porque de ello depende el buen desempeño en una empresa, según el referente bibliográfico todas las personas tienen tres necesidades que comparten: el logro, poder y la afiliación que son relevantes para atender la motivación de los trabajadores. (p. 133)

Las Necesidad del Logro, son factores primordiales del estándar de excelencia, esto significa que los trabajadores con necesidades de logro desean hacer un buen trabajo.

Newstrom (2011), Los trabajadores que tienen altas necesidades de logro tienen tres peculiaridades fundamentales. En primer lugar, les gusta establecer sus propias metas y se retan tomando decisiones dificultosas, suelen pedir asesoría o ayuda a personas preparadas en el tema que puedan tomar responsabilidades plenas dirigidas a conseguir metas exitosas. En segundo lugar, suelen conseguir metas modestas, es decir no muy difíciles de alcanzar, para esto se plantean retos y establecen tareas en las dan lo mejor de sí. En tercer lugar, prefieren actividades que les proporcionen resultados inmediatos.

La Necesidad de Poder, McClelland, DC, Koestner, R. y Weinberger, J. (1989), hay dos poderes: uno que está dirigido a la organización como tal y otro que está dirigido a la parte interna de la empresa. Los trabajadores que poseen la capacidad de ostentar un buen cargo que repotencia sus habilidades constituye una buena motivación, este tiende a demostrar conductas positivas y lograr mejores resultados laborales. En otras palabras, lo que podemos advertir es que a través de la necesidad de poder se consigue un mayor esfuerzo de los trabajadores en su labor diaria, pues logran hacer que las personas se sientan más fuertes y capaces de conseguir lo que se proponen. De lo expuesto se concluye que el poder personal ejerce dominio, despierta gran fidelidad el personal y busca explotar los recursos o capacidades al máximo de los trabajadores.

Por último, tenemos que los trabajadores con una fuerte motivación de afiliación a la empresa tienden a establecer relaciones personales estrechas con otros. Los trabajadores que mantienen una buena comunicación y un trato cordial con su empleador son fieles y

dan todo por su empresa, teniendo altos niveles de productividad a diferencia de los que no poseen o reportan tenerlo.

La Dirección, es un análisis de actividades a desarrollar cuando los empleamos muestran esfuerzo o empeño en sus tareas diarias, teniendo en cuenta que un trabajador puede laborar con esmero en algunas tareas y no en otras.

La Intensidad, implica que se debe reforzar los niveles de esfuerzos, dependiendo de cuanto necesitamos hacer a efectos de generar resultados laborales positivos.

La Duración, es el tiempo empleado para conseguir que los empleados adquieran la motivación necesaria para lograr realizar un buen resultado en el trabajo.

Los Procesos Básicos de la Motivación, según Newstrom (2011), representan las fuerzas que operan sobre el trabajador y que inducen a obtener resultados beneficiosos para la empresa mediante el cumplimiento de metas. Se ha comprobado que la motivación influye de forma directa en la productividad, por eso es fundamental que los empleadores motiven a sus empleados, pues esta es una manera de cómo lograr que los trabajadores cumplan las metas que sus empleadores les han propuesto. Sin embargo, es importante indicar que la estimulación laboral no es igual al desempeño. Los empleados que no están motivados no tienen el mismo rendimiento que una persona que si lo está, sobre todo si no cuentan con los medios mínimos y necesarios que les permitan realizar un buen trabajo. En una entidad o empresa existen empleados que pueden estar más motivados que otros pues esto depende también de factores personales e individuales, como lo es la autoestima. El ejercicio laboral involucra mucho más una simple motivación dictada de forma extemporánea por el empleador, por consiguiente, el empleador debe preocuparse en brindar una capacitación y motivación que cubra significativamente las necesidades de sus colaboradores.

Fases centrales de la Motivación según Newstrom (2011), La motivación posee como bases centrales el compromiso, la lealtad y la responsabilidad, estos tres elementos se complementan entre sí; dado que, se ha comprobado que todo trabajador motivado posee una gran lealtad para con su empleador y de ello se deslinda el compromiso y responsabilidad en las actividades que se les encomienda.

Primera Fase, las necesidades son las falencias que toda persona ha tenido que pasar en algún momento en particular, estas pueden ser: psicológicas, fisiológicas y sociales.

Segunda Fase, las necesidades originan malestar en el trabajador ya que pueden generar estrés en él y perjudicar su desempeño laboral.

Tercera fase, La motivación pretende obtener un resultado determinado por cada individuo.

Cuarta fase, Las metas del empleado son el motor impulsor para un buen desempeño.

Quinta fase, Las recompensas dadas o los castigos impuestos, constituyen señales de retroalimentación para los trabajadores pues les permite ver cuándo es que realizan un buen o mal trabajo.

Sexta fase, recibas las recompensas o impuestos los castigos, se llega a evaluar su accionar para mejorar su trabajo.

Retos de la motivación: Radica e obtener el compromiso de parte de los trabajadores. El segundo reto consiste en detectar las necesidades de los colaboradores, puesto que todas las personas tienen diversas necesidades, deseos y expectativas. El tercer reto radica en determinar las diferencias que hay entre los motivos de las personas y la energía de estos, en virtud a que todo trabajador tiene motivos diferentes y requiere un trato especial.

Como parte de los Enfoques Teóricos – Prácticos de la Motivación Aamodt M. (2010), sostiene que existen varias teorías que nos permitirían comprender de qué manera la motivación influye sobre la producción laboral, así tenemos: La Teoría de la Satisfacción de Necesidades cuyo análisis concluye que la motivación y satisfacción laboral se originan por las disyuntivas que se presentan entre lo que se quiere, valora, espera y en lo que realmente brinda el trabajo. Las principales discrepancias entre lo que los empleados desean y lo que el trabajo les puede proporcionar perjudica la motivación y la satisfacción de los empleados; dado que, en su mayoría las empresas de hoy en día lo único que buscan es cubrir sus propios beneficios, dejando de lado el bienestar, las necesidades y expectativas laborales de sus colaboradores, sin tomar en cuenta que su indiferencia puede generar desmotivación y ello perjudicar el ambiente laboral. Tomando en consideración la teoría de las características laborales, los trabajadores quieren poseer puestos significativos, que les brinden la posibilidad de mayores responsabilidades de forma directa de su accionar y que se les conceda una cierta compensación o retribución según los resultados del mismo.

Para el análisis de esta teoría resulta indispensable mencionar al Modelo de Jerarquía de necesidades y al Modelo de las Necesidades Aprendidas. Respecto al primer modelo de Maslow, señala que los trabajadores se pueden motivar y sentirse complacidos con sus respectivos puestos laborales siempre y cuando se satisfagan sus necesidades. Mencionando que existen 5 clases de necesidades primordiales que tienen un orden jerárquico en el que el trabajador llega a obtener un nivel de producción muy alto conforme se vayan satisfaciendo sus necesidades. Si bien la teoría de Maslow no fue sustentada aún puede ser de gran utilidad, pues sostiene que el otorgar reconocimiento a sus trabajadores, enriquecimiento laboral y un adecuado lugar de labores, aumenta la motivación de los trabajadores y con ello su producción Aamodt M. (2010)

Según Alderfer, C. P. (1969), las necesidades más altas e importantes muchas veces no se toman en consideración cuando son satisfechas necesidades más básicas, pues asegura que, los cargos en las empresas y escalar al siguiente nivel no se producen de acuerdo a políticas o parámetros de compensación que establezca una empresa. Sostiene que si las empresas tratan de satisfacer las necesidades que los empleados requieren puede distraer estos y perjudicar su enfoque en el trabajo.

El segundo modelo a mencionar es el de las Necesidades Aprendidas McClelland (2011), refiere que todos los seres humanos tienen tres necesidades de gran relevancia: los logros, la afiliación y el poder. La necesidad del logro se define como un comportamiento que genera competitividad en aras de lograr la excelencia, es decir que los seres humanos con altas perspectivas y miras hacia un futuro prometedor desean realizar las cosas de forma más eficiente y eficaz, queriendo superar las distintas vallas profesionales o laborales de quienes ellos consideran su competencia.

Robbins, S. y Judge T. (2009), consideran que La Teoría del Establecimiento de Metas se produce cuando un gerente determina metas dificultosas para sus trabajadores, provocando que éstos tengan un gran nivel de eficacia personal; ya que toman la dificultad como un reto que les permitirá ponerse metas más altas en su desempeño.

La Teoría de la Realimentación, de acuerdo a Latham, GP, Stajkovic, AD y Locke, EA (2010), aumenta la eficiencia del establecimiento de metas a través de la realimentación a los trabajadores sobre su progreso para alcanzar sus metas. La realimentación consiste en mejorar significativamente el desempeño de los trabajadores motivando y reforzando

su trabajo para que este vaya de acuerdo a su desempeño laboral. A través de esta teoría se busca establecer metas a los trabajadores y retribuirlos si estas logran ser concretadas.

Teoría de las Recompensas, considera que para motivar a los trabajadores se les debe proporcionar un incentivo que permita hacerles saber que su trabajo es valorado. El factor guía de estos sistemas de incentivos son los principios de condicionamiento operante que consisten en hacer que los trabajadores asuman el compromiso de adoptar conductas por las que sean recompensados y eviten comportamientos por las que puedan ser castigados, con esto se busca generar un ambiente de sana competitividad y trabajo de calidad.

La Teoría de las Expectativas, según Newstrom (2011), asume que la productividad de un trabajador depende de cómo este perciba el trato de su empleador, es decir que si un empleado considera que su trabajo no es valorado por más sacrificado esfuerzo que realice es probable que su motivación baje y ello se vea reflejado en su desempeño laboral; ya que, considerará que importa lo mismo si su trabajo es bueno o no. En este sentido, resulta importante destacar cuan significativo es mantener latentes las buenas expectativas de un trabajador, haciéndole saber que su esfuerzo y trabajo serán recompensados en la medida que se vayan superando (p. 144).

Aamodt M. (2010), sostiene que La Teoría de la Equidad sostiene que nuestros niveles de motivación y satisfacción en el ámbito laboral se encuentran estrechamente relacionados con el trato igualitario que se nos da. Según esta misma teoría existen tres componentes que permiten saber si se nos está dando un trato igualitario, la primera determina si los trabajadores tienen los mismos beneficios, es decir si no existe ninguna especie de distinción entre ellos ante un mismo supuesto. El segundo componente es la recompensa ante un buen desempeño y el tercer y último componente es la meritocracia que radica en darle a cada quien lo que le corresponde, según su preparación profesional.

Analizadas las teorías antes descritas, y de acuerdo a Landy F. y Conte J. (2005), podemos determinar la importancia de la motivación laboral y destacar su influencia en el rendimiento y comportamiento de grupos e individuos dentro de un centro laboral, pues nos ayudan a entender que si bien toda empresa tiene sus propias necesidades no puede dejar de lado las de sus trabajadores; ya que son precisamente ellos quienes contribuyen de forma directa con el rendimiento final de su empresa o compañía. Estas teorías están orientadas a capacitar a los empleadores para no ser entes meramente inquisitivos, sino entidades que valoran y saben apreciar la labor que realiza cada uno de sus trabajadores,

haciendo que estos se sientan identificados y parte integral de su centro laboral, a través de diferentes medios estratégicos dirigidos a capacitar y premiar el trabajo destacado de quien lo merezca.

En mérito a lo expuesto, podemos concluir diciendo que el éxito de toda empresa radica en lograr que sus trabajadores sientan que los objetivos de su centro laboral comprenden también sus propios objetivos personales y profesionales, pues finalmente las personas somos entes que realizan diariamente una serie de actos que se vuelven actividades cotidianas, lo que resulta agobiante si a ello se le suma el hecho de no ser valorados por su institución. En este sentido, se sugiere a toda entidad, empresa o corporación que fomente la motivación entre sus trabajadores. Otro tipo de motivación es la promoción de puestos. Si bien es cierto, el factor económico es importante no lo es todo; ya que, los trabajadores deben sentir que también se están desarrollando en el ámbito personal y profesionalmente.

La satisfacción laboral según Hellriegel & Slocum (2009), es cuando los trabajadores encuentran motivación en su centro de labores, haciendo que permanezcan en su puesto y no sean rotados. (p.53).

La satisfacción laboral para Robbins, S. y Judge T. (2009), es el sentimiento positivo que los trabajadores muestran al estar satisfechos con las labores que realizan en sus respectivos puestos (p.89).

De acuerdo a las definiciones citadas previamente y según la problemática planteada en esta investigación, se puede establecer que la satisfacción laboral es la actitud del trabajador hacia la organización y el puesto que desempeña, estableciéndose como un grado de conformidad en el caso positivo, o inconformidad siendo negativos, el resultado de cuan satisfechos se encuentren los trabajadores respecto de su entidad, influyendo evidentemente en el desempeño, productividad y eficiencia.

Existen tipos de satisfacción según Muchinsky, P. (2002): La satisfacción progresiva que es cuando el trabajador se siente satisfecho con su trabajo por lo que alcanza un nivel de satisfacción mayor. La satisfacción estable que se origina cuando el trabajador se siente satisfecho con su puesto, por lo que está motivado a seguir trabajando con el mismo nivel y ánimo.

La satisfacción conformista se produce cuando el colaborador siente que el nivel de aspiración es mínimo y que su potencial no da para más, al bajar el nivel de aspiración, la persona es capaz de alcanzar nuevamente un estado óptimo de satisfacción. La insatisfacción constructiva se produce cuando el trabajador se siente insatisfecho con su trabajo; sin embargo, mientras se mantenga el nivel de aspiración, el trabajador trata de dominar la situación buscando una solución al problema sobre una base de tolerancia a la frustración. La insatisfacción fija se produce cuando el trabajador se siente insatisfecho con su trabajo; sin embargo, al mantener el nivel de aspiración, el empleado no intenta dominar la situación con intentos de solución de problemas, aquí la tolerancia a la frustración forma parte de los mecanismos de defensa para solucionar los problemas que van más allá de cualquier posibilidad. La pseudo satisfacción se produce cuando los empleados se sienten insatisfechos con el trabajo que desempeñan, pues presentan problemas irresolubles, condiciones frustrantes de aspiración que les da una percepción distorsionada de la situación laboral.

Dentro de la relación entre la satisfacción laboral y las actitudes de los empleados tenemos: el grado de placer que refleja el grado de motivación que el empleado tiene en su trabajo, Hulin sostiene que los trabajos que se perciben como desafíos pueden generar satisfacciones por cómo se sienten consigo mismos cuando cumplido un encargo dificultoso, algunos pueden considerar irrelevantes esas auto recompensas, pues el grado de diferenciación de las preferencias de los trabajadores por los resultados en su centro laboral están relacionadas con sus experiencias en su mejora y su nivel de aspiración. El grado de identificación con el trabajo está relacionado con el sentimiento de pertenencia que todo trabajador debe asumir al estar en su centro de labores, deben ver su labor como un compromiso positivo no como algo rutinario ni esclavizante pues a quien no le gustaría trabajar en un ambiente laboral donde se respete su individualidad y se valore su trabajo a través de diferentes técnicas de integración que permita formar un equipo laboral y no un simple grupo de trabajo. El grado de compromiso con la organización o empresa es la lealtad que siente un trabajador por su empleador, la lealtad para las empresas de hoy en día es un privilegio, pues no todas pueden jactarse de mantener la fidelidad ni preferencia de sus trabajadores; dado que, ellas mismas han ocasionado un declive de este valor fundamental, al trata a sus trabajadores como un activo más de su compañía, dejando de lado sus aspiraciones, necesidades y comodidad, portándose indiferentes y reacios a implementar un mejoramiento en cuanto a la calidad laboral para sus colaboradores, sin

darse cuenta son las mismas empresas las que han llevado a sus trabajadores a optar por nuevas y mejores oportunidades laborales. El compromiso afectivo es el grado en el cual un trabajador desea permanecer en la empresa, cuando le importa el bienestar de la misma y está preparado a esforzarse por ella. Por ejemplo, un empleado de la empresa JHOLICA EIRL podría estar satisfecho con los compañeros de trabajo y el jefe que le tocó, compartir las metas altruistas de empresa a la que pertenece y darse cuenta que su trabajo es importante pues darán como resultado un mejor desempeño organizacional. El compromiso de continuidad es el grado en el que un trabajador cree que debe mantenerse en la empresa debido al tiempo, dinero y esfuerzo que ha invertido en la misma, o debido a la dificultad que tendrá en encontrar otro trabajo como el que hoy tiene. Por ejemplo, un corredor de bolsa que ha pasado 15 años haciendo contactos para la empresa en la que trabaja, buscando nuevos mercados para invertir y ganándose la confianza de sus jefes por la gran labor que desempeña; aunque podría conseguir empleo en otra compañía de inversiones, necesitaría 15 años más para alcanzar todo lo que ya logró en la empresa donde trabaja ahora. El compromiso normativo es el grado en el cual un trabajador se siente obligado con su empresa y, como resultado de esta obligación debe permanecer en ella. Ejemplo, un trabajador que obtuvo capacitación de un alto costo para la empresa a fin de aplicar todo lo aprendido en la misma, en este ejemplo el colaborador podría sentirse éticamente obligado a permanecer en la empresa debido a la gran inversión que la empresa hizo en él.

Los enfoques teóricos – prácticos de la satisfacción laboral, según Aamodt M. (2010), cuentan con las siguientes teorías: La Teoría de las Diferencias Individuales sostiene que la personalidad se encuentran ligada con la disposición que los trabajadores muestran, revelando si están satisfechos con su vida y su trabajo, tales como: la estabilidad emocional, la autoestima y la autoeficacia, esto significa que los trabajadores son propensos a sentirse satisfechos con su trabajo y con su vida en general tienen si mantienen una alta autoestima y se sienten competentes.

La Teoría de las Expectativas o Discrepancias, establece que los trabajadores se encuentran satisfechos con su labor si éste responde a sus necesidades, deseos o expectativas; ya que un trabajador que se sienta valorado por su empleador rendirá mejor y tendrá una mayor predisposición para asumir nuevos retos.

La Teoría de la Adecuación o Satisfacción, sostiene que el nivel en que los empleados perciben sus valores, intereses, personalidad, estilos de vida y habilidades coinciden con

los de su vocación contribuye a estimular considerablemente la pertenencia, pues les permitirá relacionar su vida personal con la laboral y sentirán que estas forman un complemento.

La Teoría de la Equidad, considera que si un trabajador cree que se lo trata de manera injusta no realizará sus labores de forma eficaz pues el sentimiento de injusticia creará en él desmotivación. Esta teoría está relacionada con diversos factores importantes tales como satisfacción laboral, compromiso organizacional, desempeño, confianza, alejamiento y reacciones negativas del trabajador, lo cual permite saber si un trabajador estará insatisfecho, si los premios, castigos y las interacciones sociales no son proporcionales ni para todos.

La Teoría de la Autorrealización, determina que la satisfacción aumenta con la ampliación del conocimiento y disminuye con la ampliación de tareas, es decir que los trabajadores requieren de capacitación constante que le permita ampliar sus conocimientos y sentir que la empresa invierte en ellos porque confía en su desempeño, esta teoría además señala que al brindar la posibilidad de una capacitación constante a sus trabajadores generará una especie de desafío en ellos, pues se sentirán en la imperiosa necesidad de retribuir a su compañía por la confianza puesta en ellos.

Según Palma la importancia de la satisfacción laboral radica en interés por establecer resultados organizacionales óptimos que expresen el grado de eficiencia y efectividad alcanzado por la empresa, altos indicadores de responsabilidad laboral y un trato humano a su personal, asumiendo el reto de cambiar las típicas políticas de trabajo impuestas por la mayoría de empresas. De acuerdo a las teorías analizadas líneas arriba, podemos arribar a la conclusión de que no es posible alcanzar grandes estándares de competitividad en el mercado laboral como empresa si no se tiene un personal motivado y dispuesto a asumir retos, por lo que no basta sólo con implementar cada vez nueva u moderna tecnología, sino que también se debe invertir en capacitaciones y el bienestar de los trabajadores.

Chiavenato, I. (2005), sostiene que todas las empresas están conformadas por un grupo de personas que mediante el aporte de sus conocimientos, habilidades y destrezas coadyuban con la ejecución de los objetivos de las mismas. Actualmente la administración de recursos humanos se preocupa por conocer cuáles son los aspectos de la organización que están afectando los niveles de satisfacción en sus trabajadores, pues se han dado cuenta que mientras más satisfechos se encuentren sus empleados su

eficiencia y productividad será mayor. Si bien, una de las mayores preocupaciones de las empresas es la productividad que ésta pueda conseguir por medio de sus trabajadores también buscan descubrir cuáles son los factores que pueden contribuir con los niveles de satisfacción de los mismos a efectos de lograr que sus colaboradores se sientan dispuestos a trabajar de la mejor manera. Establece que el ausentismo es uno de los mayores problemas que afectan al personal, ya que origina más gastos a la empresa, debido a que al no tener a un trabajador en su puesto de trabajo original se paraliza y retrasa el proceso productivo.

Si los trabajadores sienten que su esfuerzo no está siendo retribuido de forma idónea, si les falta de beneficios socioeconómicos no se les está garantizando una buena vida, si se da una sobre calificación de un trabajador en un puesto de trabajo, podría originar que los colaboradores consideren renunciar a sus puestos y busquen nuevas oportunidades laborales que si cumplan con sus perspectivas.

Por otro lado, se ha comprobado que la rotación genera grandes consumos pues se tiene que contratar nuevo personal, brindarle capacitación y empezar de cero hasta que se adapte a las labores que se le han encomendado, esto afecta a toda organización; ya que, la empresa deberá de costear todo, disminuyendo de forma considerable sus activos.

Por lo antes expuesto, se entiende que tener una buena satisfacción sobre el personal de trabajo, puede fomentar el incremento del nivel de productividad, reduciendo también, los niveles de ausentismo o faltas, y por ende también la empresa no se ve obligada a realizar rotaciones.

El presente estudio permite evaluar si el comportamiento y desempeño de los trabajadores afecta el desenvolvimiento profesional de los mismos en las empresas, además contribuye a dirimir si es posible entablar mejores oportunidades de satisfacción en los trabajadores y generar un buen ambiente de laboral donde no sólo se valore al trabajador por su labor sino también como ser humano. Se busca generar que las empresas tomen conciencia de cuan relevante es para ellos y sus trabajadores estar unidos y trabajar en equipo, que no hay nada mejor que mantener un vínculo laboral en el que prime el respeto y la solidaridad mutua, todo trabajo realizado de forma concienzuda y recta tiene como resultado el éxito, se debe evaluar muy seriamente si deben haber cambios que fomenten en la empresa el buen trabajo, una actitud positiva frente a cualquier dificultad y sacar a flote los

inconvenientes que se les presente de la forma más positiva. Toda organización debe buscar nuevas y mejores estrategias que sirvan para lograr una buena integración laboral.

La investigación formula el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre la Motivación y Satisfacción Laboral en los empleados de la empresa CASTINO S.A.C. de Trujillo 2019?

Teniendo como Hipótesis General que existe relación entre la motivación y satisfacción laboral en los empleados de la empresa Castino S.A.C., Trujillo 2019. Así mismo también se considera la una Hipótesis nula la cual sería que no existe relación entre la Motivación y la Satisfacción Laboral en los empleados de la empresa Castino S.A.C., Trujillo 2019.

Considerándose como meta principal u objetivo general del proyecto a investigar: Determinar la relación entre la motivación y satisfacción Laboral en empleados de la empresa Castino S.A.C, Trujillo 2019.

Para lograr el objetivo general antes planteado se tiene cumplir uno pasos, los cuales serán los objetivos específicos:

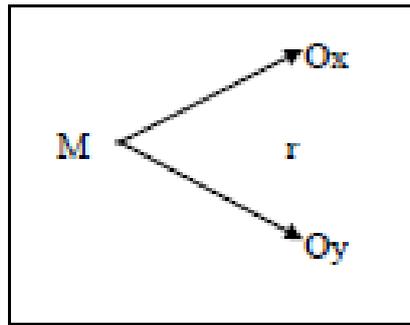
- Identificar la motivación en los empleados de la empresa Castino S.A.C. Trujillo 2019.
- Hallar las dimensiones de la motivación en empleados de la empresa Castino S.A.C., Trujillo 2019.
- Identificar la satisfacción laboral en los empleados de la empresa Castino S.A.C., Trujillo 2019.
- Establecer la relación entre las dimensiones de la Motivación (Logro, Poder y Afiliación) y la variable Satisfacción Laboral en los empleados de la empresa Castino S.A.C., Trujillo 2019.

## **II. MÉTODO**

### **2.1 Tipo y Diseño de investigación**

Esta investigación es descriptiva correlacional, puesto que se pretende saber cuál es la relación entre dos variables en una misma muestra de colaboradores de un suceso observado Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010).

**Figura N° 1 Diseño de investigación**



Fuente: Elaboración Propia

Donde:

X = Muestra de empleados de la Empresa Castino S.A.C.

O<sub>1</sub> = Motivación

O<sub>2</sub> = Satisfacción Laboral

r = Relación

## **2.2 Operacionalización de Variables**

Variable 1: Motivación.

Variable 2: Satisfacción Laboral.

**Cuadro N° 1 Matriz de Operacionalización de la Variable Motivación “Motivación y Satisfacción Laboral de los Empleados de la Empresa Castino S.A.C., Trujillo 2019”**

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICION CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICION OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALAS</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
MOTIVACIÓN	Es un proceso cognitivo que de desarrolla en la psiquis de todo ser humano al estar a gusto con un determinado suceso, evento o situación.	Se usará un la Escala de Motivación - MLPA, para medir las tres dimensiones	Logro	Desempeño en el trabajo	Ordinal	Ficha Técnica de la escala Motivación-MLPA
				Cumplimiento de Metas	Ordinal	
			Poder o Autoridad	Liderazgo	Ordinal	
				Persuasión	Ordinal	
				Autocontrol	Ordinal	
			Afiliación	Simpatía	Ordinal	
Relaciones Interpersonales	Ordinal					

Fuente: Elaboración Propia

**Cuadro N° 2 Matriz de Operacionalización de la Variable Satisfacción Laboral “Motivación y Satisfacción Laboral de los Empleados de la Empresa Castino S.A.C., Trujillo 2019”**

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICION CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICION OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALAS</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
<b>SATISFACION LABORAL</b>	Es un proceso cognitivo que se desarrolla en la psiquis de todo ser humano al estar a gusto con un determinado suceso, evento o situación.	Se usará un la Escala de Motivación - MLPA, para medir las tres dimensiones	Condiciones físicas y materiales	Comodidad	Ordinal	Ficha Técnica del Cuestionario de Satisfacción Laboral- SL -SPC
			Beneficio Laborales	Sueldo	Ordinal	
			Políticas Administrativas	Trato Laboral	Ordinal	
				Horas Laborales	Ordinal	
			Relaciones Sociales	Trabajo en equipo	Ordinal	
				Compañerismo Laboral	Ordinal	
				Solidaridad	Ordinal	
			Desarrollo Personal	Vocación	Ordinal	
			Desempeño de Tareas	Importancia de actividades	Ordinal	
				Nivel de conocimiento	Ordinal	
			Relación con la Autoridad	Comprensión Laboral	Ordinal	
				Reconocimiento	Ordinal	

Fuente: Elaboración Propia

### **2.3 Población, muestra y muestreo**

Población: Consta de 12 trabajadores, entre hombres y mujeres, cuyas edades varían entre los 20 y 40 años.

Muestra: Está constituida por los 12 trabajadores de la empresa CASTINO S.A.C. de la ciudad de Trujillo, por lo tanto, es la misma, por lo que se denomina población censal ( $N=n$ ).

### **2.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnicas de recolección de datos:**

Evaluación Psicométrica, es un instrumento que permite medir las variables de estudio de forma cuantitativa.

#### **Instrumentos de recolección de datos:**

- Escala de Motivación – MLPA.
- Escala de Satisfacción Laboral (SL–SPC).

## Figura N° 2: ESCALA DE MOTIVACION - MLPA

Para cada uno de las siguientes declaraciones, conteste el número que describa mejor la forma en que usted se siente. Considere sus respuestas en el contexto de su situación actual o de su experiencia en trabajos pesados, por ejemplo, ante la declaración:

Me gusta las fiestas, si está totalmente de acuerdo una "X" en el número 5.

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

Fuente: Adaptado por el Dr. Luis Alberto Vicuña Peri en 1996.

**Figura N° 3: ESCALA DE SATISFACCION LABORAL (SL-SPC)**

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona.

Edad: \_\_\_\_\_ Género: M  F

Estado civil: Soltero  Casado  Viudo  Divorciado

Conviviente  Tiempo de Servicio

Situacion Laboral: Estable  Contratado

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cual es su opinion acerca de su ambiente laboral a continuacion le presento una serie de opiniones a las cuales le agradecere responda con total sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que considere expresar mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Total acuerdo TA De acuerdo A Indeciso I  
 En desacuerdo D Total desacuerdo TD

	TA	A	I	D	TD
<b>Condiciones Fisicas y materiales</b>					
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. El ambiente donde trabajo es confortable.					
3. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
4. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo comodamente.					
5. Existen las comodidades para un buen desempeño.					
<b>Beneficios Laborales</b>					
6. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
7. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
8. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
<b>Políticas administrativas</b>					
9. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11. Me disgusta mi horario.					
12. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
13. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
<b>Relaciones Sociales</b>					

14. El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.					
15. Me agrada trabajar con mis compañeros.					
16. Prefiero tomar distancias con las personas con las que trabajo.					
17. La solidaridad es una virtud característica de nuestro grupo de trabajo.					
<b>Desarrollo personal</b>					
18. Siento que el trabajo que hago es justo para manera de ser.					
19. Me siento mal con lo que hago.					
20. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
21. Disfruto cada labor que realizo en mi trabajo.					
22. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
23. Mi trabajo me hace sentir realizado.					
24. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a)					
<b>Desarrollo personal</b>					
25. Las tareas que realizo son tan valiosas como cualquiera.					
26. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
27. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
28. Mi trabajo me aburre.					
29. Me gusta el trabajo que realizo.					
30. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
<b>Relación con la Autoridad</b>					
31. Mi(s) Jefe(s) es (son) comprensivo(s).					
32. Es grata la disposición de mi(s) Jefe(s) cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
33. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
34. La relación que tengo con mis compañeros es cordial.					
35. No me siento a gusto con mi(s) jefe(s).					
36. Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Fuente: Creado por Sonia Palma en 1999.





**Cuadro N° 4 Validación de Juicio de Expertos para la Variable Satisfacción Laboral**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	EXPERTO 1										EXPERTO 2										EXPERTO 3												
				OPCION DE RESPUESTA			CARACTERISTICAS DE EVALUACION								OPCION DE RESPUESTA			CARACTERISTICAS DE EVALUACION								OPCION DE RESPUESTA			CARACTERISTICAS DE EVALUACION							
				SIEMPRE	NUNCA	A VECES	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM LA OPCION DE RESPUESTA		SIEMPRE	NUNCA	A VECES	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM LA OPCION DE RESPUESTA		SIEMPRE	NUNCA	A VECES	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM LA OPCION DE RESPUESTA	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
SATISFACION LABORAL	Condiciones físicas y materiales	Comodidad	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.				X		X		X		X				X		X		X		X				X		X		X					
			El ambiente donde trabajo es confortable.				X		X		X		X		X				X		X		X		X				X		X		X			
			La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.				X		X		X		X		X				X		X		X		X				X		X		X			
			En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.				X		X		X		X		X				X		X		X		X				X		X		X			
			Existen las comodidades para un buen desempeño.				X		X		X		X		X				X		X		X		X				X		X		X			
	Beneficio Laborales	Sueldo	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.				X		X		X		X				X		X		X		X				X		X		X					
			Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.				X		X		X		X				X		X		X		X				X		X		X					





Relación con la Autoridad	Comprensión Laboral	Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).				X	X	X	X					X	X	X	X			X	X	X	X
		Es grata la disposición de mi(s) jefe(s) cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.				X	X	X	X					X	X	X	X			X	X	X	X
		Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.				X	X	X	X					X	X	X	X			X	X	X	X
		La relación que tengo con mis compañeros es cordial.				X	X	X	X					X	X	X	X			X	X	X	X
		No me siento a gusto con mi(s) jefe(s).				X	X	X	X					X	X	X	X			X	X	X	X
	Reconocimiento	Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.				X	X	X	X					X	X	X	X			X	X	X	X

Fuente: Elaboración Propia

**El instrumento de la Variable 1:** Ficha Técnica de la escala Motivación–MLPA, este instrumento Test Of Achievement Or Realization Motivation ha sido creado por el autor Hadlet Cantril, original de EE.UU. Fue adaptado en el año 1996 para la ciudad de Lima, por el Dr. Luis Alberto Vicuña Peri. La administración puede ser individual o colectiva, es aplicable a adolescentes y adultos. La aplicación dura un aproximado de 20 minutos. La escala MLPA, sustentada en la teoría de McClelland, fue elaborada para medir las 3 dimensiones de motivación: Logro, Poder y Afiliación de los trabajadores de una empresa de baremos peruanos.

La distribución de la escala MLPA conformada por 15 ítems, 5 ítems para cada dimensión, es la siguiente: Logro (1, 2, 3, 4, 5), Poder (6, 7, 8, 9, 10) y Afiliación (11, 12, 13, 14, 15), según las normas de corrección la prueba es muy práctica, solo se debe efectuar la suma aritmética de los valores según la respuesta dada por el sujeto, respectivamente a cada dimensión como se detalla en líneas anteriores.

**El instrumento de la Variable 2:** Ficha Técnica del Cuestionario de Satisfacción Laboral– SL –SPC, este instrumento ha sido creado y estandarizado en la ciudad de Lima-Perú, en el año 1999 por Sonia Palma. El ámbito de aplicación es de adultos de 18 años a más.

Está conformado por 36 ítems con un tiempo de aplicación aproximado de 20 minutos. Su forma de aplicación puede ser individual o colectiva.

La prueba mide el nivel de satisfacción laboral en entidades u organizaciones de acuerdo a los factores: condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas.

Según las normas de corrección, el puntaje total resulta de sumar las puntuaciones alcanzadas en las respuestas a cada ítem. Las puntuaciones utilizadas son: (5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Indeciso, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente desacuerdo, Para los ítems negativos (9, 10, 11, 12, 13, 16, 27, 28, 35), se consideran las puntuaciones de forma inversa, el puntaje que se puede alcanzar oscila entre 36 y 180. Los puntajes altos significan satisfacción frente al trabajo y los puntajes bajos insatisfacción frente al trabajo, existe además la posibilidad de obtener puntajes por áreas. La Escala SL-SPC consta de 36 posiciones asociadas a 7 dimensiones distribuidos de la siguiente manera:

**Dimensión I:** Condiciones Físicas y Materiales (5 ítems). Los elementos materiales o de infraestructura dónde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma. (los ítems son: 1, 2, 3, 4, 5).

**Dimensión II:** Beneficios Laborales y/o Remunerativos (3 ítems). El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por l labor que se realiza. (los ítems son: 6, 7, 8).

**Dimensión III:** Políticas Administrativas (5 ítems). El grado frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador. (los ítems son: 9, 10, 11, 12, 13).

**Dimensión IV:** Relaciones Sociales (4 ítems). El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades cotidianas. (los ítems son: 14, 15, 16, 17).

**Dimensión V:** Desarrollo Personal (7 ítems). El grado de oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas en su autorrealización (los ítems son: 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24).

**Dimensión VI:** Desempeño De Tareas (6 ítems). El grado de valoración con la que se asocia el trabajador con sus tareas cotidianas en la entidad en la que labora. (los ítems son: 25, 26, 27, 28, 29, 30).

**Dimensión VII:** Relación Con La Autoridad (6 ítems). El grado de apreciación valorativa que se realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas. (los ítems son: 31, 32, 33, 34, 35, 36).

### **Confiabilidad**

Para la prueba de confiabilidad de los instrumentos a través de los datos obtenidos con la aplicación del mismo a los empleados de la empresa CASTINO S.A.C. de la ciudad de Trujillo 2019, los cuales están involucrados en el estudio, se obtuvo un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.73 para la variable Motivación y un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0.85 en la variable Satisfacción Laboral.

**Cuadro N° 5 Análisis de Confiabilidad de la Variable Motivación**

<b>V1: MOTIVACION</b>	
<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.72	16

Fuente: Elaboración Propia

**Cuadro N° 6 Análisis de Confiabilidad de la Variable Satisfacción Laboral**

<b>V2: SATISFACCION LABORAL</b>	
<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.71	37

Fuente: Elaboración Propia

## **2.5 Procedimiento**

- Elaborar el cuestionario para la variable Motivación y Satisfacción Laboral considerando las dimensiones para cada una de ellas.
- Aplicar el cuestionario de cada variable a los empleados de la empresa Castino S.A.C. Trujillo 2019.
- Realizar el resumen de las respuestas del cuestionario de cada una de las variables.
- Aplicar el Software SPSS con los datos obtenidos por cada variable para analizar la confiabilidad, Prueba de normalidad y la correlación entre ambas variables
- Determinar la relación que existe entre la variable Motivación y Satisfacción Laboral.

## **2.6 Método de análisis de datos**

La información recolectada a través de los instrumentos de motivación y satisfacción laboral es ingresada y procesada en el programa estadístico IBM SPSS STATISTICS Versión 23. Los resultados se presentan en tablas de una y doble entrada, de forma numérica y porcentual.

**Prueba de normalidad:**

Dicha prueba mostrara el tipo de distribución que tienen los datos a analizar, estos pueden seguir una distribución anormal o normal. Para ello usaremos las pruebas de:

- Shapiro Wilk: Para muestras que no superan las 30 unidades
- Kolmogorov Smirnov: Para muestras que superan las 30 unidades

Considerando que la muestra de la presente investigación es 12 empleados, los cuales serán evaluados con la Ficha Técnica de la escala Motivación–MLPA y Ficha Técnica del Cuestionario de Satisfacción Laboral– SL –SPC, aplicando el cuestionario a los encargados de cada uno de ellos, se considerara la prueba de Shapiro Wilk, Dicho análisis se realizara en el software IBM SPSS statistics.

**Análisis de Correlación:**

Para ver si hay relación entre la estimulación y el desenvolvimiento laboral se utilizará una prueba de correlación propuesta por Pearson para determinar la magnitud de asociación entre las variables mencionadas en esta investigación; considerando que hay suficientes elementos para ser procesados estadísticamente, debemos mencionar que la probabilidad de equivocarse es menor o igual al 5 por ciento ( $p \leq 0.05$ ). Así mismo se realiza la prueba de normalidad de los datos (Kolmogorov-Smirnov), para determinar si los datos son uniformes se utilizó una prueba de correlación de Pearson y para los no normales se empleó la prueba de correlación de Spearman, habiéndose visto que los datos de las variables mencionadas en esta investigación son normales se utilizó la correlación de Pearson.

**2.7 Aspectos Éticos:**

Este proyecto se realizó con veracidad y mucha responsabilidad, con la finalidad de apoyar a la investigación en el ámbito de Talento Humano con el sector Privado y Público de nuestro País.

### III. RESULTADOS

A continuación, se mencionan los resultados encontrados luego de aplicar los instrumentos de recolección de información utilizados:

#### Tablas y Gráficos

##### a) Variable Motivación

**Cuadro N° 7 Distribución de Los Empleados de La Empresa Castino S.A.C. Según su Motivación – Trujillo año 2019.**

MOTIVACION	CANTIDAD DE EMPLEADOS ENCUESTADOS	%
Bajo	0	0%
Medio	1	8%
Alto	11	92%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Datos obtenidos mediante encuestas aplicadas a los empleados de Castino S.A.C.

**Figura N° 4 Distribución de Los Empleados de La Empresa Castino S.A.C. Según su Motivación – Trujillo año 2019**



Fuente: Elaboración Propia

#### Interpretación:

De acuerdo a la tabla y gráfico del resumen de la variable Motivación se observa que el 92% de los trabajadores tienen una Motivación Alta, el 8% una motivación media y finalmente el 0% presenta una Baja motivación induciéndonos que de la totalidad de trabajadores encuestados de la empresa Castino S.A.C de Trujillo, la gran mayoría presenta una alta motivación al desempeñarse en la empresa.

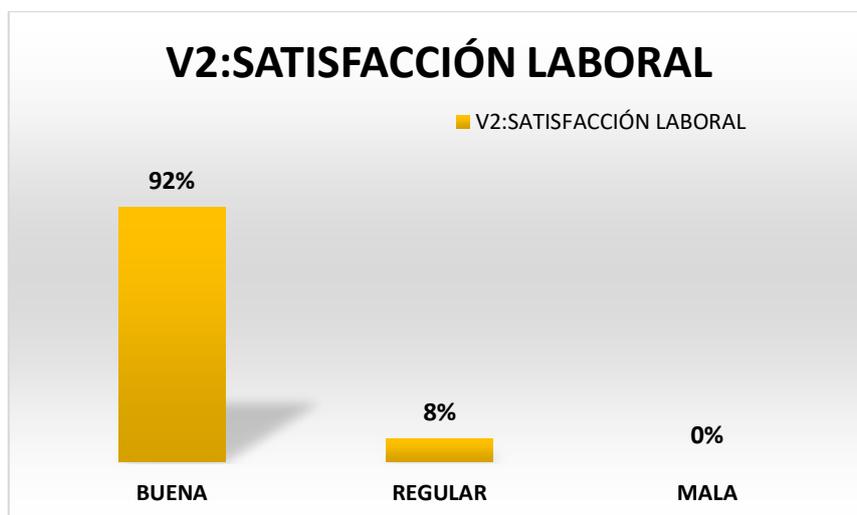
## b) Variable Satisfacción Laboral

**Cuadro N° 8 Distribución de Los Empleados de La empresa Castino S.A.C. Según su Satisfacción Laboral – Trujillo año 2019**

SATISFACCIÓN LABORAL	CANTIDAD DE EMPLEADOS ENCUESTADOS	%
BUENA	11	92%
REGULAR	1	8%
MALA	0	0%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Datos obtenidos mediante encuestas aplicadas a los empleados de Castino S.A.C.

**Figura N° 5 Distribución de Los Empleados de La empresa Castino S.A.C. Según su Satisfacción Laboral – Trujillo año 2019**



Fuente: Elaboración Propia

### **Interpretación:**

De acuerdo a la tabla y gráfico del resumen de la variable Satisfacción laboral se observa que el 92% de los trabajadores se encuentran satisfechos laboralmente, el 8% una satisfacción laboral regular y finalmente el 0% presenta una insatisfacción laboral induciéndonos que de la totalidad de trabajadores encuestados de la empresa Castino S.A.C de Trujillo, la gran mayoría se encuentra satisfecho laboralmente al desempeñarse en la empresa.

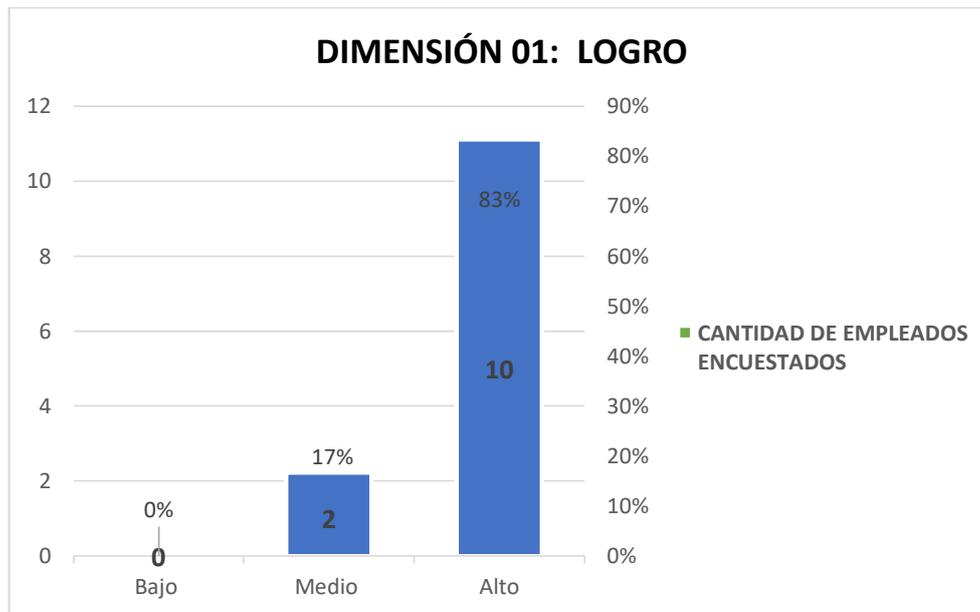
**c) Relación de la dimensión Logro con la variable Satisfacción Laboral**

**Cuadro N° 9 Distribución de Los Empleados de la Empresa Castino S.A.C. Según la Dimensión Logro – Trujillo año 2019**

<b>D1: LOGRO</b>	<b>CANTIDAD DE EMPLEADOS ENCUESTADOS</b>	<b>%</b>
Bajo	0	0%
Medio	2	17%
Alto	10	83%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Datos obtenidos mediante encuestas aplicadas a los empleados de Castino S.A.C.

**Figura N° 6 Distribución de Los Empleados de la Empresa Castino S.A.C. Según la Dimensión Logro – Trujillo año 2019**



Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:**

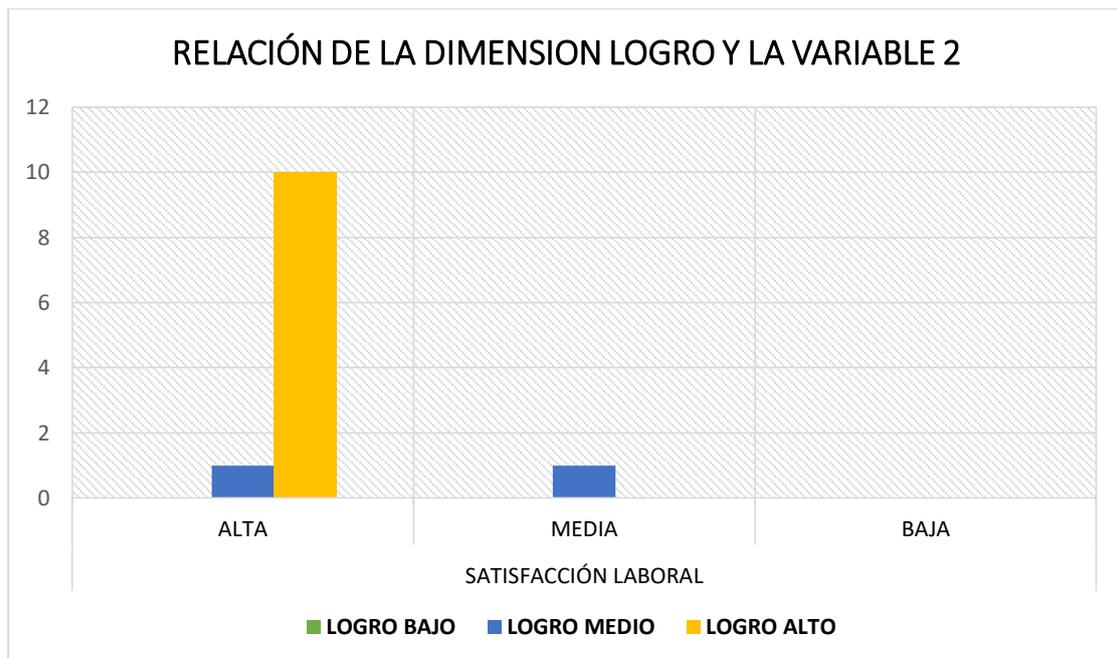
De acuerdo a la tabla y gráfico del resumen de la dimensión Logro se observa que el 83% de los trabajadores tienen un logro alto, el 17% un logro medio y finalmente el 0% presenta un logro bajo, induciéndonos que de la totalidad de trabajadores encuestados de la empresa Castino S.A.C de Trujillo, la gran mayoría se tiene un logro alto al desempeñarse en la empresa.

**Cuadro N° 10 Distribución de Los Empleados de La Empresa Castino S.A.C. Según La Relación de Dimensión Logro y Variable Satisfacción Laboral – Trujillo año 2019**

DIMENSIÓN 1 /VARIABLE 2		SATISFACCIÓN LABORAL			TOTAL
		ALTA	MEDIA	BAJA	
LOGRO	BAJO	0	0	0	0
	MEDIO	1	1	0	2
	ALTO	10	0	0	10
Total		11	1	0	12

Fuente: Datos obtenidos mediante encuestas aplicadas a los empleados de Castino S.A.C

**Figura N° 7 Distribución de Los Empleados de La Empresa Castino S.A.C. Según La Relación de Dimensión Logro y Variable Satisfacción Laboral – Trujillo año 2019**



Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:**

Contrastando la dimensión Logro con la relación que tiene con la variable Satisfacción Laboral, se observa que la gran mayoría de trabajadores presentan un logro alto lo cual evaluando según la variable 2, tiene una alta satisfacción laboral al desempeñarse dentro de la Empresa Castino S.A.C de Trujillo. Por lo cual se induce que mientras mayor es el logro del trabajador, mayor será la satisfacción que tenga en el desempeño de su trabajo.

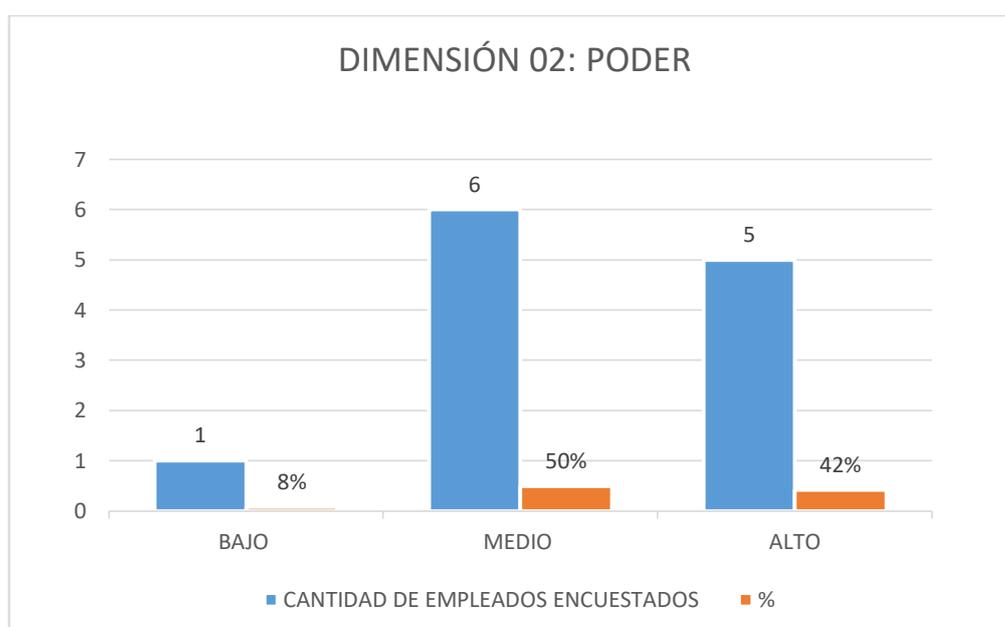
#### d) Relación de la dimensión Poder con la variable Satisfacción Laboral

**Cuadro N° 11 Distribución de Los Empleados de la Empresa Castino S.A.C. Según la Dimensión Poder – Trujillo año 2019**

D2: PODER	CANTIDAD DE EMPLEADOS ENCUESTADOS	%
BAJO	1	8%
MEDIO	6	50%
ALTO	5	42%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Datos obtenidos mediante encuestas aplicadas a los empleados de Castino S.A.C.

**Figura N° 8 Distribución de Los Empleados de la Empresa Castino S.A.C. Según la Dimensión Poder – Trujillo año 2019**



Fuente: Elaboración Propia

#### **Interpretación:**

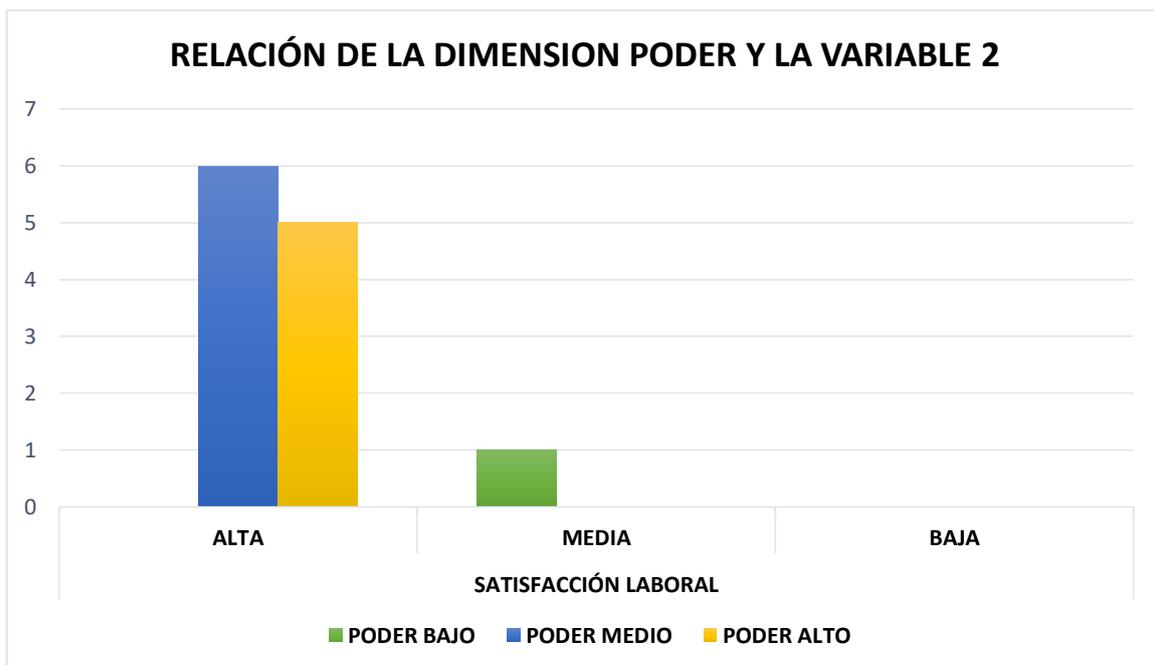
De acuerdo a la tabla y gráfico del resumen de la dimensión Poder se observa que el 50% de los trabajadores tienen un poder medio, el 42% un poder alto y finalmente el 8% presenta un poder bajo, induciéndonos que de la totalidad de trabajadores encuestados de la empresa Castino S.A.C de Trujillo, la gran mayoría se tiene un poder medio al desempeñarse en la empresa.

**Cuadro N° 12 Distribución de Los Empleados de La Empresa Castino S.A.C. Según La Relación de Dimensión Poder y Variable Satisfacción Laboral – Trujillo año 2019**

DIMENSIÓN 2 /VARIABLE 2		SATISFACCIÓN LABORAL			TOTAL
		ALTA	MEDIA	BAJA	
PODER	BAJO	0	1	0	1
	MEDIO	6	0	0	6
	ALTO	5	0	0	5
Total		11	1	0	12

Fuente: Datos obtenidos mediante encuestas aplicadas a los empleados de Castino S.A.C.

**Figura N° 9 Distribución de Los Empleados de La Empresa Castino S.A.C. Según La Relación de Dimensión Poder y Variable Satisfacción Laboral – Trujillo año 2019**



Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:**

Contrastando la dimensión Poder con la relación que tiene con la variable Satisfacción Laboral, se observa que la gran mayoría de trabajadores presentan un logro medio lo cual evaluando según la variable 2, tiene una alta satisfacción laboral al desempeñarse dentro de la Empresa Castino S.A.C de Trujillo. Por lo cual se induce que mientras regular es el poder del trabajador, sigue siendo mayor la satisfacción que tenga en el desempeño de su trabajo.

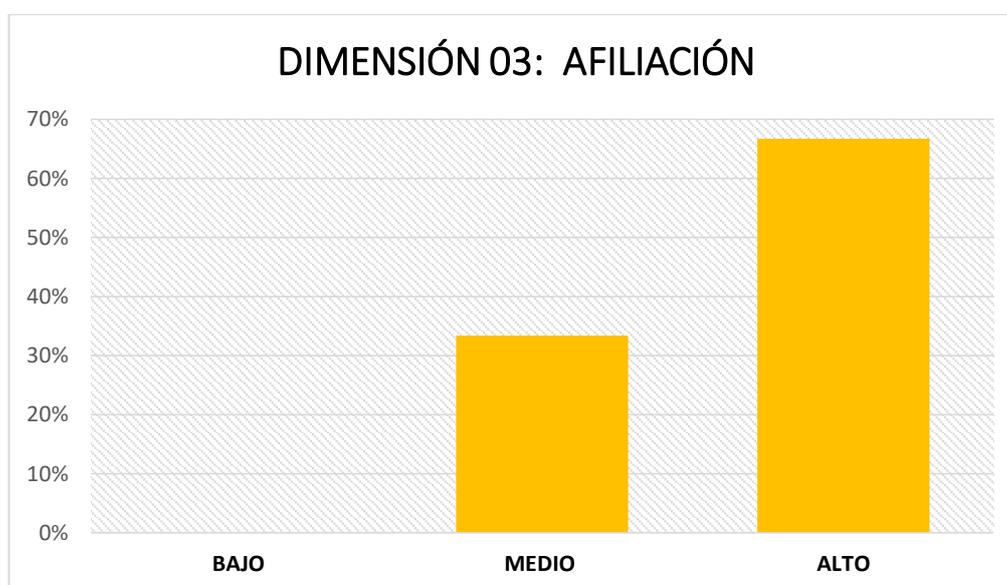
e) **Relación de la dimensión Afiliación con la variable Satisfacción Laboral**

**Cuadro N° 13 Distribución de Los Empleados de la Empresa Castino S.A.C. Según la Dimensión Afiliación – Trujillo año 2019**

D3: AFILIACIÓN	CANTIDAD DE EMPLEADOS ENCUESTADOS	%
BAJO	0	0%
MEDIO	4	33%
ALTO	8	67%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Datos obtenidos mediante encuestas aplicadas a los empleados de Castino S.A.C.

**Figura N° 10 Distribución de Los Empleados de la Empresa Castino S.A.C. Según la Dimensión Afiliación – Trujillo año 2019**



Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:**

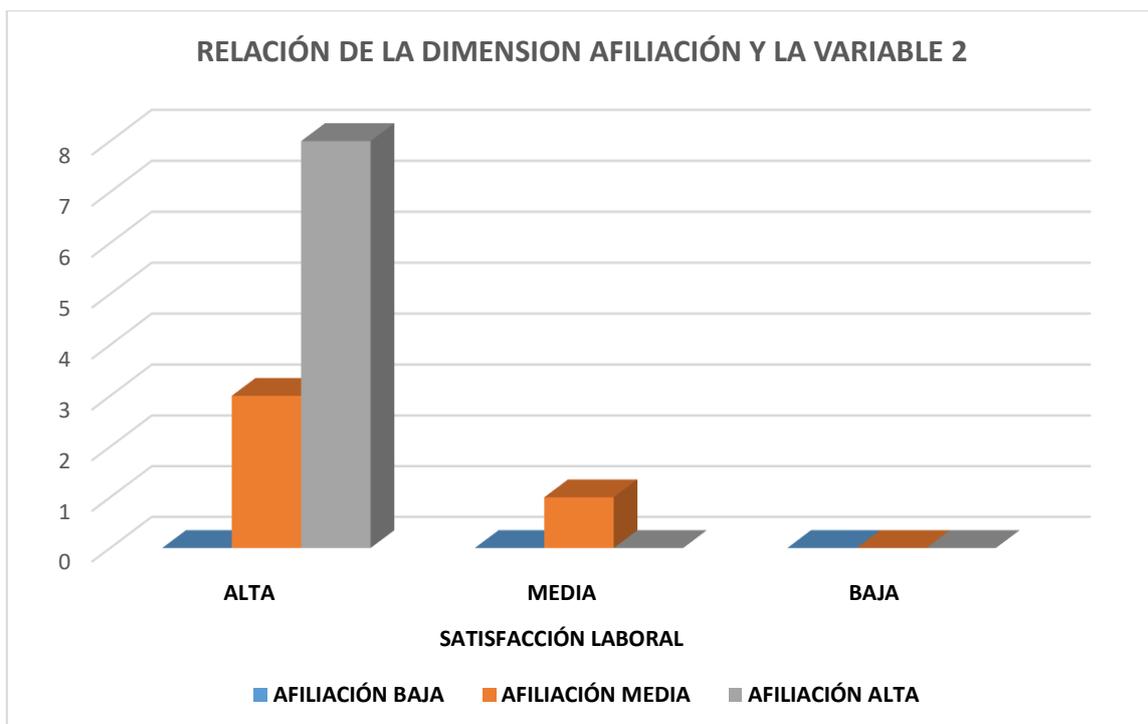
De acuerdo a la tabla y gráfico del resumen de la dimensión Poder se observa que el 67% de los trabajadores tienen una afiliación alta, el 33% una afiliación media y finalmente el 0% presenta una afiliación baja, induciéndonos que de la totalidad de trabajadores encuestados de la empresa Castino S.A.C de Trujillo, la gran mayoría se tiene una afiliación alta al desempeñarse en la empresa.

**Cuadro N° 14 Distribución de Los Empleados de La Empresa Castino S.A.C. Según La Relación de Dimensión Afiliación y Variable Satisfacción Laboral – Trujillo año 2019**

DIMENSIÓN 3 /VARIABLE 2		SATISFACCIÓN LABORAL			TOTAL
		ALTA	MEDIA	BAJA	
AFILIACIÓN	BAJA	0	0	0	0
	MEDIA	3	1	0	4
	ALTA	8	0	0	8
Total		11	1	0	12

Fuente: Datos obtenidos mediante encuestas aplicadas a los empleados de Castino S.A.C

**Figura N° 11 Distribución de Los Empleados de La Empresa Castino S.A.C. Según La Relación de Dimensión Afiliación y Variable Satisfacción Laboral – Trujillo año 2019**



Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:**

Contrastando la dimensión Afiliación con la relación que tiene con la variable Satisfacción Laboral, se observa que la gran mayoría de trabajadores presentan una Afiliación alta lo cual avaluando según la variable 2, tiene una alta satisfacción laboral al desempeñarse dentro de la Empresa Castino S.A.C de Trujillo. Por lo cual se induce que mientras exista una alta Afiliación del trabajador, sigue siendo mayor la satisfacción que tenga en el desempeño de su trabajo.

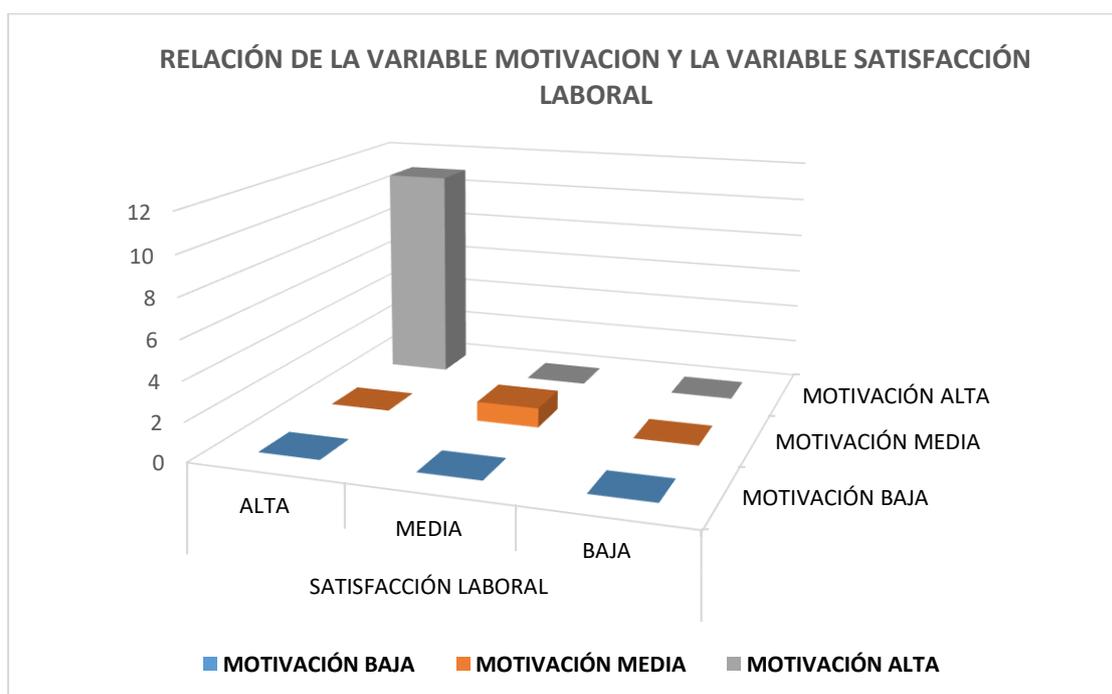
f) **Relación de la variable Motivación con la variable Satisfacción Laboral**

**Cuadro N° 15 Distribución de Los Empleados de La Empresa Castino S.A.C. Según La Relación de Las Variable Motivación y Satisfacción Laboral – Trujillo año 2019**

VARIABLE 1 /VARIABLE 2		SATISFACCIÓN LABORAL			TOTAL
		ALTA	MEDIA	BAJA	
MOTIVACIÓN	BAJA	0	0	0	0
	MEDIA	0	1	0	1
	ALTA	11	0	0	11
Total		11	1	0	12

Fuente: Datos obtenidos mediante encuestas aplicadas a los empleados de Castino S.A.C

**Figura N° 12 Distribución de Los Empleados de La Empresa Castino S.A.C. Según La Relación de Las Variable Motivación y Satisfacción Laboral – Trujillo año 2019**



Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:**

Contrastando la variable Motivación con la relación que tiene con la variable Satisfacción Laboral, se observa que la gran mayoría de trabajadores presentan una Motivación alta lo cual evaluando según la variable 2, tiene una alta satisfacción laboral al desempeñarse dentro de la Empresa Castino S.A.C de Trujillo. Por lo cual se induce que mientras sea más alta sea la Motivación del trabajador, mayor será la satisfacción que tenga en el desempeño de su trabajo.

### Resultados de la Prueba de Normalidad

La prueba de normalidad se aplica para las dos variables que tiene la presente investigación, siendo la primera Motivación, para lo cual consideramos los siguientes enunciados:

$H_0$  = La variable Motivación tiene una distribución normal

$H_1$  = La variable Motivación no tiene una distribución normal

**Cuadro N° 16 Prueba de Normalidad de la Variable Motivación**

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACION	0.967	12	0.873

Fuente: SPSS

#### Interpretación:

Teniendo en cuenta que la cantidad de datos son menores de 30 considero a Shapiro - Wilk aplicando la prueba, obtengo que el nivel de significancia es 0.873, lo cual es mayor al parámetro establecido de  $\alpha = 0.05$  por lo tanto se encuentra en la zona de aceptación. Por lo tanto, Se acepto  $H_0$ : La variable Motivación tiene una distribución normal.

Para la segunda variable satisfacción laboral también se consideró los siguientes enunciados

$H_0$  = La variable Satisfacción Laboral tiene una distribución normal

$H_1$  = La variable Satisfacción Laboral no tiene una distribución normal

**Cuadro N° 17 Prueba de Normalidad de la Variable Satisfacción Laboral**

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
SATISFACCION LABORAL	0.865	12	0.06

Fuente: SPSS

#### Interpretación:

Teniendo en cuenta que la cantidad de datos son menores de 30 considero a Shapiro - Wilk aplicando la prueba tengo que el nivel de significancia es 0.06 lo cual es mayor que el  $\alpha = 0.05$  por lo tanto se encuentra en la zona de rechazo.

Por lo tanto, Se aceptó H0: La variable Satisfacción Laboral tiene una distribución normal.

### Resultados del Análisis de correlación

Teniendo en cuenta los resultados de ambas variables de la prueba de normalidad se determina que tienen una distribución normal por lo tanto se realiza el análisis de correlación de Pearson.

Obteniendo los siguientes resultados en el software SPSS:

Para la relación de cada una de las Dimensiones de la Variable Motivación y la Variable Satisfacción Laboral se tiene:

**Cuadro N° 18 Resultados de Correlación de la Dimensión Logro y la Satisfacción Laboral**

Correlaciones		
		SATIFACCION LABORAL
DIMENSIÓN LOGRO	Correlación de Pearson	0.171
	Sig. (bilateral)	0.59
	N	12

Fuente: SPSS

### Interpretación

Con estos resultados se halla que la significancia que es 0.59 lo cual es mayor que el alfa considerado (0.05) con esto podemos inferir que las dimensiones Logro y la Variable Satisfacción Laboral no tienen relación.

**Cuadro N° 19 Resultados de la Correlación de la Dimensión Poder y la Satisfacción Laboral**

Correlaciones		
		SATIFACCION LABORAL
DIMENSIÓN PODER	Correlación de Pearson	0.061
	Sig. (bilateral)	0.850
	N	12

Fuente: SPSS

### Interpretación

Con estos resultados se halla que la significancia que es 0.85 lo cual es mayor que el alfa considerado (0.05) con esto podemos inferir que las dimensión Poder y la Variable Satisfacción Laboral no tienen relación.

**Cuadro N° 20 Resultados de Correlación de la Dimensión Afiliación y la Satisfacción Laboral**

<b>Correlaciones</b>		
		SATIFACCION LABORAL
DIMENSIÓN AFILIACIÓN	Correlación de Pearson	-0.261
	Sig. (bilateral)	0.412
	N	12

Fuente: SPSS

**Interpretación**

Con estos resultados se halla que la significancia que es 0.412 lo cual es mayor que el alfa considerado (0.05) con esto podemos inferir que las la dimensión Afiliación y la Variable Satisfacción Laboral no tienen relación.

**Cuadro N° 21 Resultados de Correlación de la Variable Motivación y la Satisfacción Laboral**

<b>Correlaciones</b>		
		SATIFACCION LABORAL
MOTIVACIÓN	Correlación de Pearson	0.048
	Sig. (bilateral)	0.881
	N	12

Fuente: SPSS

**Interpretación**

Con estos resultados se halla que la significancia que es 0.881 lo cual es mayor que el alfa considerado (0.05) con esto podemos inferir que las la variable Motivación y la Variable Satisfacción Laboral no tienen relación.

#### **IV. DISCUSIÓN**

En esta presente investigación, uno de los propósitos es colocar en contraposición las teorías científicas; por ello a continuación se pondrá a debate cada uno de los apartados sustentados teóricamente.

Para la hipótesis general “Existe relación entre la Motivación y la Satisfacción Laboral en los empleados de la empresa Castino S.A.C. Trujillo 2019” se rechaza, debido a que no hay relación entre ambas variables. Eso significa que la variable motivación no guarda relación con la satisfacción laboral; sin embargo, ambas variables están sujetas a las sensaciones que experimentan las personas según las necesidades, deseos, o las expectativas que presenten en un momento indicado o en el transcurso del tiempo, se puede diferenciar de Newstrom (2011). Así como lo especifica Locke, citado en Aamodt (2010), donde las variables de la personalidad se encuentran ligadas con la tendencia de los trabajadores para sentirse contestos y satisfechos con su clima laboral. Asimismo, es fundamental también mencionar que lo investigado por Gonzales y Herrera (2006), quienes llegaron a la conclusión que la falta de satisfacción genera desempeños negativos en el personal, tenía como causa el nivel deficiente de la motivación, debido a que el contexto no es idóneo para el personal contratado, no pudiendo desempeñar bien sus capacidades profesionales y quedando insatisfechas sus expectativas. Sin embargo, como la otra cara de la moneda tenemos la investigación de Cejudo (2016), quien llega a la conclusión que la relación entre las dos variables mencionadas es totalmente significativa, pues a mayor motivación del trabajador, mayor será su satisfacción, esto es debido a la relación que guardan ambas variables.

Respecto al nivel de motivación, se pudo identificar que los empleados de la empresa Castino S.A.C. se encuentran motivados en su trabajo con un total de 92% categorizado como nivel alto, el 8% como nivel medio y el 0% en el nivel bajo. A partir de estos resultados se puede inferir que la motivación de los empleados es determinada por la competitividad, por la influencia que tenemos con nuestro entorno y la sociabilidad con nuestros compañeros, tal como lo indico Stoner (1996), el cual afirma que la motivación es pieza fundamental de la psicología humana.

Referente a las dimensiones de la motivación, se llegó a conocer que los trabajadores de la empresa CASTINO S.A.C. mantienen un nivel alto respecto a la vinculación de dimensión del logro por un 83%, por lo que se evidencia que los trabajadores buscan ser más eficientes logrando mejores resultados, de la misma manera como indica McClelland (2011), lo relaciona como un tipo de comportamiento que busca la excelencia. Seguido a esto se encuentra un nivel medio en relación al poder, es decir un 50%, de acuerdo a McClelland (2011), llevando a decir que, personas que poseen una gran motivación y poder, influyen en otras, en su conducta pues presentan un atractivo emocional, teniendo de esta manera seguidores. Asimismo, la dimensión de afiliación posee un nivel alto con un 67%, lo que evidencia que los empleados mantienen buenas relaciones con sus similares en la empresa.

En relación al nivel de Satisfacción Laboral, se evidencio que los empleados de la empresa Castino S.A.C. se encuentran satisfechos en su trabajo con un total de 92% categorizado en un nivel Bueno, el 8% en un nivel regular y 0% con un nivel malo, por lo que se infiere que las expectativas y necesidades de los trabajadores se ven satisfechos en el rol que cumplen y están más motivados a continuar en el trabajo.

## V. CONCLUSIONES

- Se identificó que en los empleados de la empresa Castino S.A.C. Trujillo 2019, predomina tanto un grado elevado de motivación representados por el 92% y sólo el 8% alcanzan un nivel medio de motivación.
- Se halló que en los empleados de la empresa Castino S.A.C. Trujillo 2019, predomina un nivel alto en las dimensiones Logro y Afiliación, representado por el 83% y 67%, respectivamente. Por otro lado, en la dimensión Poder predominar el nivel medio representado por el 50%.
- Se identificó que en los empleados de la empresa Castino S.A.C. Trujillo 2019, prevalece un nivel bueno de satisfacción laboral, representado por el 92%; seguido del 8% que evidencia un nivel regular de satisfacción laboral y por último el 0% presentan un nivel malo.
- Se determinó que no existe relación, entre las dimensiones (Logro, Poder y Afiliación) de la variable N°01 Motivación y la variable N°02 Satisfacción Laboral; en empleados de la empresa Castino S.A.C. Trujillo 2019.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Asambleas de orientación y apoyo psicológico, basado en el aspecto cognitivo conductual, dirigido a todos, para elevar el nivel de motivación al 100% de la totalidad de los empleados.
2. Apoyar a sus colaboradores que tienen baja satisfacción laboral con asambleas individuales en el aspecto Humanista Existencial Fenomenológico, empleando técnicas como: El reflejo, Funcionamiento Óptimo, Tendencia actualizante y Capacitación intuitiva. Con el fin de mejorar su rendimiento profesional.
3. Implementar un programa de reconocimiento remunerativo, mediante compensación por salud y bonos, en donde se premie la asistencia perfecta del empleado, con la finalidad de reducir el bajo rendimiento laboral y haciéndoles saber que su trabajo es importante y valorado por sus jefes.
4. Crear oportunidades de ascenso para los empleados, según sus competencias y desenvolvimiento en el trabajo, con eso potenciar y desarrollarse mejor profesionalmente, contribuyendo al logro de los objetivos y metas establecida por la empresa Castino S.A.C., Trujillo 2019.

## VII. REFERENCIAS

Aamodt M. (2010). Psicología industrial/organizacional. Un enfoque aplicado. México: Editorial Cengage Learning. Sexta Edición.

Alderfer, CP (1969). 2. AMPLIACIÓN DE TRABAJO Y CONTEXTO ORGANIZACIONAL. *Psicología del personal*, 22 (4), 418-426.

Alonso L. y Matta M. (2011). Impacto de la capacitación en los niveles de satisfacción laboral, aprendizaje, desempeño y desarrollo de carrera individual en el personal nacional (NRS) de las áreas de investigación del centro internacional de agricultura tropical CIAT-año 2010. Tesis para obtener el título de licenciado en administración, Universidad del valle, Palmira, Valle del Cauca, Colombia.

Alquizar, C. y Ruíz, A. (2004). Relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa de servicios de agua potable y alcantarillado de la Libertad sociedad anónima – Sedalib S.A. Tesis para obtener el título de licenciada en Psicología, universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.

Alva, J. y Juárez J. (2014). Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014. Tesis para obtener el título de licenciado en administración, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

Büssing, A. (1992). Una visión dinámica de la satisfacción laboral en enfermeras psiquiátricas en Alemania. *Trabajo y estrés*, 6 (3), 239-259.

Cainicela F. y Pazos P. (2016). La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú. Tesis para obtener el grado de magister en Desarrollo Organizacional y Dirección de personas, Universidad del Pacífico, Lima, Perú.

Carril, L y Rosales, D (2005). Relación entre satisfacción laboral y clima laboral en los agentes de la empresa de seguridad ESVISAC S.A. Ltda. de la ciudad de Trujillo. Tesis para obtener el título de licenciado en Psicología, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.

- Cejudo A. (2016). Satisfacción laboral y su relación con la motivación laboral. Trabajo de investigación de grado en Relaciones Laborales de la Facultad de Derecho, Universidad de la Laguna, San Cristóbal de La Laguna, España.
- Chiavenato, I. (2002). Administración de Recursos Humanos. México: Editorial McGraw-Hill. Quinta Edición.
- Chiavenato, I. (2005). Gestión del Talento Humano. Editorial McGraw Hill, Colombia.
- Escudero, R. J. R. (2004). Relación del Empowerment con la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional.
- Flores, R. (2014). Observando observadores: una introducción a las técnicas cualitativas de investigación social. Ediciones UC.
- González P. y Herrera C. (2006). La Motivación como estrategia para el desempeño y satisfacción del personal de la empresa Telefónica Del Perú SA.- Zonal del Cusco. Tesis para obtener el título de licenciado en administración, Universidad Nacional de San Antonio Abad, Cusco, Perú
- Hellriegel y Slocum (2009). Comportamiento Organizacional. México: Editorial Cengage Learning. Doceava Edición.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. México: Editorial McGraw Hill. Quinta Edición.
- Hernández, S. (2008). Diagnóstico de satisfacción laboral en obreros y empleados de una empresa textil Peruana. Tesis para obtener el título de licenciada en psicología, Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima, Perú.
- Landy F. y Conte J. (2005). Psicología Industrial: Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional. México: Editorial McGraw-Hill.
- Latham, GP, Stajkovic, AD y Locke, EA (2010). La relevancia y viabilidad de los objetivos subconscientes en el lugar de trabajo. *Journal of Management*, 36 (1), 234-255.
- Latham, GP y Pinder, CC (2005). Teoría de la motivación laboral e investigación en los albores del siglo XXI. *Annu Rev. Psychol.* 56, 485-516.
- McClelland (2011). Análisis de datos: un enfoque de comparación modelo. Routledge.

McClelland, DC, Koestner, R. y Weinberger, J. (1989). ¿En qué se diferencian los motivos auto atribuidos e implícitos? *Revisión psicológica*, 96 (4), 690.

Martínez, R. (2014). Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones en el servicio de administración tributaria de Trujillo SATT en el año 2013. Tesis para obtener el título de licenciado en administración, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

Mendoza C. y Pérez A. (2008) Relación entre motivación y satisfacción laboral de los empleados de empresas prestadoras de salud del municipio de Riohacha (Colombia) y el municipio de Maracaibo (Venezuela). *Forum Humanes*, volumen 1 - número 1.

Muchinsky, P. (2002). *Psicología Aplicada al Trabajo*. México: Editorial Thomson Editores. Sexta Edición.

Muñoz, J. (2014). Diagnóstico y propuesta de mejora de la satisfacción laboral del personal obrero y administrativo en el área de recolección de desechos sólidos de la Empresa Pública Municipal de Aseo de Cuenca EMAC-EP en el año 2014. Tesis para obtener el título de licenciada en psicología del trabajo. Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca, Ecuador.

Murga, M. (2013). Influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores de la empresa Damper S.A.C. Trujillo - La Libertad en el año 2013. Tesis para obtener el título de licenciada en Trabajo Social, Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

Newstrom (2011). *Comportamiento Humano*. México: Editorial MCGraw-Hill. Décimotercera Edición.

Palma, S. (1999). Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 9(1), 27-34.

Ramos, E. (2015). *Relaciones Sociales en el Trabajo y Satisfacción Laboral*. Tesis para obtener el título de Ingeniero en Gerencia de Recursos Humanos, Universidad Casa Grande, Guayaquil, Ecuador.

Robbins, S. (1993). *Comportamiento Organizacional: Conceptos, Controversias y Aplicaciones*. México: Editorial Prentice-Hall. Sexta Edición.

Robbins, S. y Judge T. (2009). Comportamiento Organizacional. México: Editorial Pearson Prentice-Hall. Decimotercera Edición.

Stoner, J. A. M. E. S., Freeman, E., & Gilbert, J. D. (1996). La Motivación. Recuperado de: <http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/motivacion-segun-varios-autores.html>.

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, UNMSM. Volumen 18-I, N° 35, Lima.

## **VIII. ANEXOS**

**Cuadro N° 22 Matriz de Validación Metodológica “Motivación y Satisfacción Laboral en Empleados de La Empresa Castino S.A.C., Trujillo 2019”**

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	DIMENSIONES	MÉTODO
¿Cuál es la relación entre la Motivación y la Satisfacción Laboral en los empleados de la empresa Castino S.A.C. de Trujillo 2019?	Existe relación entre la motivación y satisfacción laboral en los empleados de la empresa Castino S.A.C., Trujillo 2019	Determinar la relación entre la motivación y satisfacción Laboral en empleados de la empresa Castino S.A.C, Trujillo 2019.	V1:  Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición</li> <li>• Tipos</li> <li>• Proceso</li> <li>• Teorías y Enfoques</li> <li>• Dimensiones: estrategia técnicas e Instrumentos</li> </ul>	-Logro. -Poder. -Afilación.	<p>DISEÑO: <b>Correlacional</b></p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: <b>Descriptivo</b></p> <p>POBLACIÓN: <b>12 trabajadores</b></p> <p>MUESTRA: 12 empleados.</p>
<p><b>PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>1. ¿Qué modelo didáctico es usado para el desarrollo de la enseñanza en los Talleres de Diseño?</p> <p>2. ¿Qué Aprendizajes logran los alumnos en talleres de diseño Arquitectónico?</p> <p>3. ¿Cuál son las Estrategias Didácticas que mejor utilizan los docentes de arquitectura para la enseñanza?</p> <p>4. ¿Cómo mejorar el aprendizaje en los alumnos de taller de diseño arquitectónico?</p>	<b>NULA</b>  No existe relación entre la Motivación y la Satisfacción Laboral en los empleados de la empresa Castino S.A.C., Trujillo 2019	<p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. Identificar el nivel de motivación en los empleados de la empresa Castino S.A.C. Trujillo 2019.</p> <p>2. Hallar el nivel de las dimensiones de la motivación en empleados de la empresa Castino S.A.C., Trujillo 2019.</p> <p>3. Identificar el nivel de satisfacción laboral en los empleados de la empresa Castino S.A.C., Trujillo 2019.</p> <p>4. Establecer la relación entre las dimensiones de la Motivación (Logro, Poder y Afilación) y la variable Satisfacción Laboral en los empleados de la empresa Castino S.A.C., Trujillo 2019.</p>	V2:  Satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición</li> <li>• Tipos</li> <li>• Teorías y Enfoques</li> <li>• Dimensiones: estrategia técnicas e Instrumentos</li> </ul>	-Condiciones físicas y materiales. -Beneficio Laborales. -Políticas. -Administrativas. -Relaciones Sociales. -Desarrollo Personal. -Desempeño de Tareas. -Relación con la Autoridad.	<p>INSTRUMENTO:</p> <p>- Ficha Técnica de la escala Motivación- MLPA</p> <p>- Ficha Técnica del Cuestionario de Satisfacción Laboral- SL – SPC</p>

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE  
INSTRUMENTOS DE  
RECOLECCIÓN DE DATOS**

## MATRIZ DE VALIDACION

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	EXPERTO 1										
				OPCION DE RESPUESTA			CARACTERISTICAS DE EVALUACION							
				SIEMPRE	NUNCA	A VECES	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM LA OPCION DE RESPUESTA	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
MOTIVACION	Logro	Desempeño en el trabajo	Trato fuertemente de mejorar mi desempeño en el trabajo.				X		X		X		X	
			Me gustan los retos difíciles.				X		X		X		X	
			Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas.				X		X		X		X	
		Cumplimiento de Metas	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas.				X		X		X		X	
			Me agrada la satisfacción de terminar una tarea difícil.				X		X		X		X	
			Me gusta competir y ganar.				X		X		X		X	
	Poder o Autoridad	Liderazgo	Me gusta llevar el mando.				X		X		X		X	
			Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy en desacuerdo.				X		X		X		X	
		Persuasión	Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo.				X		X		X		X	
			Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mi alrededor.				X		X		X		X	
		Afilici3n	Simpatía	A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo.				X		X		X		X
				Me gusta agrandar a otros.				X		X		X		X
	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo.						X		X		X		X	
	Relaciones Interpersonales		Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones.				X		X		X		X	
		Me gusta trabajar con otras personas, que sólo.				X		X		X		X		

### MATRIZ DE VALIDACI3N DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Escala de Motivaci3n - MLPA”

**OBJETIVO:** Conocer el nivel de Motivaci3n de empleados de la empresa Castino S.A.C. de la ciudad de Trujillo 2019.

**DIRIGIDO A:** 12 empleados de la empresa Castino S.A.C. de la ciudad de Trujillo 2019.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mg. Luis Anibal Cerna Rondon

**VALORACI3N:**

Siempre	A veces	Nunca
---------	---------	-------

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del evaluador

## MATRIZ DE VALIDACION

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	EXPERTO 2										
				OPCION DE RESPUESTA			CARACTERISTICAS DE EVALUACION							
				SIEMPRE	NUNCA	A VECES	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM LA OPCION DE RESPUESTA	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
MOTIVACION	Logro	Desempeño en el trabajo	Trato fuertemente de mejorar mi desempeño en el trabajo.				X		X		X		X	
			Me gustan los retos difíciles.				X		X		X		X	
			Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas.				X		X		X		X	
		Cumplimiento de Metas	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas.				X		X		X		X	
			Me agrada la satisfacción de terminar una tarea difícil.				X		X		X		X	
			Me gusta competir y ganar.				X		X		X		X	
	Poder o Autoridad	Liderazgo	Me gusta llevar el mando.				X		X		X		X	
			Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo.				X		X		X		X	
		Persuasión	Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy en desacuerdo.				X		X		X		X	
			Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo.				X		X		X		X	
		Autocontrol	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mi alrededor.				X		X		X		X	
			A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo.				X		X		X		X	
	Afiliciación	Simpatía	Me gusta agradar a otros.				X		X		X		X	
			Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo.				X		X		X		X	
			Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones.				X		X		X		X	
		Relaciones Interpersonales	Me gusta trabajar con otras personas, que sólo.				X		X		X		X	

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Escala de Motivación - MLPA”

**OBJETIVO:** Conocer el nivel de Motivación de empleados de la empresa Castino S.A.C. de la ciudad de Trujillo 2019.

**DIRIGIDO A:** 12 empleados de la empresa Castino S.A.C. de la ciudad de Trujillo 2019.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mg. Sheyla Yuliana Cornejo Rodriguez

**VALORACIÓN:**

Siempre	A veces	Nunca
---------	---------	-------

  
 Sheyla Y. Cornejo Rodriguez  
 Firma del Evaluador  
 R. CIP. 132258

## MATRIZ DE VALIDACION

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	EXPERTO 3										
				OPCION DE RESPUESTA			CARACTERISTICAS DE EVALUACION							
				SIEMPRE	NUNCA	A VECES	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM LA OPCION DE RESPUESTA	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
MOTIVACION	Logro	Desempeño en el trabajo	Trato fuertemente de mejorar mi desempeño en el trabajo.				X		X		X		X	
			Me gustan los retos difíciles.				X		X		X		X	
			Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas.				X		X		X		X	
		Cumplimiento de Metas	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas.				X		X		X		X	
			Me agrada la satisfacción de terminar una tarea difícil.				X		X		X		X	
			Me gusta competir y ganar.				X		X		X		X	
	Poder o Autoridad	Liderazgo	Me gusta llevar el mando.				X		X		X		X	
			Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy en desacuerdo.				X		X		X		X	
		Persuasión	Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo.				X		X		X		X	
			Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mi alrededor.				X		X		X		X	
		Autocontrol	A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo.				X		X		X		X	
			Me gusta agradar a otros.				X		X		X		X	
	Afilación	Simpatía	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo.				X		X		X		X	
			Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones.				X		X		X		X	
			Me gusta trabajar con otras personas, que sólo.				X		X		X		X	
Relaciones Interpersonales														

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Escala de Motivación - MLPA”

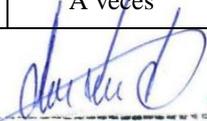
**OBJETIVO:** Conocer el nivel de Motivación de empleados de la empresa Castino S.A.C. de la ciudad de Trujillo 2019.

**DIRIGIDO A:** 12 empleados de la empresa Castino S.A.C. de la ciudad de Trujillo 2019.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Ec. Luis Saavedra Licera

**VALORACIÓN:**

Siempre	A veces	Nunca
---------	---------	-------

  
 Luis E. Saavedra Licera  
 REG. CEA Nº 0211

Firma del evaluador

## MATRIZ DE VALIDACION

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	EXPERTO 1										
				OPCION DE RESPUESTA			CARACTERISTICAS DE EVALUACION							
				SIEMPRE	NUNCA	A VECES	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM LA OPCION DE RESPUESTA	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
SATISFACION LABORAL	Condiciones físicas y materiales	Comodidad	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.				X		X		X		X	
			El ambiente donde trabajo es confortable.				X		X		X		X	
			La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.				X		X		X		X	
			En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.				X		X		X		X	
			Existen las comodidades para un buen desempeño.				X		X		X		X	
	Beneficio Laborales	Sueldo	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.				X		X		X		X	
			Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.				X		X		X		X	
			Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.				X		X		X		X	
	Políticas Administrativas	Trato Laboral	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.				X		X		X		X	
			La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.				X		X		X		X	
		Horas Laborales	Me disgusta mi horario.				X		X		X		X	
			El horario de trabajo me resulta incómodo.				X		X		X		X	
			No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.				X		X		X		X	
	Relaciones Sociales	Trabajo en equipo	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.				X		X		X		X	
			Me agrada trabajar con mis compañeros.				X		X		X		X	
		Compañerismo Laboral	Prefiero tomar distancias con las personas con las que trabajo.				X		X		X		X	
			La solidaridad es una virtud característica de nuestro grupo de trabajo.				X		X		X		X	
	Desarrollo Personal	Vocación	Siento que el trabajo que hago es justo para manera de ser.				X		X		X		X	
			Me siento mal con lo que hago.				X		X		X		X	
			Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.				X		X		X		X	
			Disfruto cada labor que realizo en mi trabajo.				X		X		X		X	
			Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.				X		X		X		X	
			Mi trabajo me hace sentir realizado.				X		X		X		X	

		Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a)				X		X		X		X	
Desempeño de Tareas	Importancia de actividades	Las tareas que realizo son tan valiosas como cualquiera.				X		X		X		X	
		Me siento realmente útil con la labor que realizo.				X		X		X		X	
		Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.				X		X		X		X	
		Mi trabajo me aburre.				X		X		X		X	
Nivel de conocimiento	Me gusta el trabajo que realizo.				X		X		X		X		
	Me siento complacido con la actividad que realizo				X		X		X		X		
Relacion con la Autoridad	Comprensión Laboral	Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).				X		X		X		X	
		Es grata la disposición de mi(s) Jefe(s) cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.				X		X		X		X	
		Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.				X		X		X		X	
		La relación que tengo con mis compañeros es cordial.				X		X		X		X	
		No me siento a gusto con mi(s) jefe(s).				X		X		X		X	
	Reconocimiento	Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.				X		X		X		X	

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Escala de Motivación - MLPA”

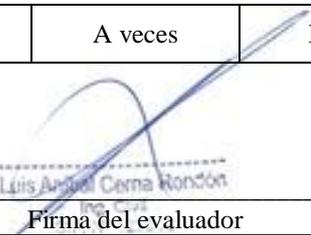
**OBJETIVO:** Conocer el nivel de Motivación de empleados de la empresa Castino S.A.C. de la ciudad de Trujillo 2019.

**DIRIGIDO A:** 12 empleados de la empresa Castino S.A.C. de la ciudad de Trujillo 2019.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mg. Luis Anibal Cerna Rondon

**VALORACIÓN:**

Siempre	A veces	Nunca
---------	---------	-------

  
 Luis Anibal Cerna Rondon  
 Firma del evaluador

## MATRIZ DE VALIDACION

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	EXPERTO 2										
				OPCION DE RESPUESTA			CARACTERISTICAS DE EVALUACION							
				SIEMPRE	NUNCA	A VECES	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM LA OPCION DE RESPUESTA	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
SATISFACION LABORAL	Condiciones físicas y materiales	Comodidad	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.				X		X		X		X	
			El ambiente donde trabajo es confortable.				X		X		X		X	
			La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.				X		X		X		X	
			En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.				X		X		X		X	
			Existen las comodidades para un buen desempeño.				X		X		X		X	
	Beneficio Laborales	Sueldo	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.				X		X		X		X	
			Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.				X		X		X		X	
			Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.				X		X		X		X	
	Políticas Administrativas	Trato Laboral	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.				X		X		X		X	
			La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.				X		X		X		X	
		Horas Laborales	Me disgusta mi horario.				X		X		X		X	
			El horario de trabajo me resulta incómodo.				X		X		X		X	
			No te reconocen el esfuerzo si trabajas mas de las horas reglamentarias.				X		X		X		X	
	Relaciones Sociales	Trabajo en equipo	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.				X		X		X		X	
			Me agrada trabajar con mis compañeros.				X		X		X		X	
		Compañerismo Laboral	Prefiero tomar distancias con las personas con las que trabajo.				X		X		X		X	
			La solidaridad es una virtud característica de nuestro grupo de trabajo.				X		X		X		X	
	Desarrollo Personal	Vocación	Siento que el trabajo que hago es justo para manera de ser.				X		X		X		X	
			Me siento mal con lo que hago.				X		X		X		X	
			Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.				X		X		X		X	
			Disfruto cada labor que realizo en mi trabajo.				X		X		X		X	
			Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.				X		X		X		X	
			Mi trabajo me hace sentir realizado.				X		X		X		X	

		Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a)				X		X		X		X	
Desempeño de Tareas	Importancia de actividades	Las tareas que realizo son tan valiosas como cualquiera.				X		X		X		X	
		Me siento realmente útil con la labor que realizo.				X		X		X		X	
		Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.				X		X		X		X	
		Mi trabajo me aburre.				X		X		X		X	
Nivel de conocimiento	Me gusta el trabajo que realizo.	Me gusta el trabajo que realizo.				X		X		X		X	
		Me siento complacido con la actividad que realizo				X		X		X		X	
Relación con la Autoridad	Comprensión Laboral	Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).				X		X		X		X	
		Es grata la disposición de mi(s) Jefe(s) cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.				X		X		X		X	
		Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.				X		X		X		X	
		La relación que tengo con mis compañeros es cordial.				X		X		X		X	
		No me siento a gusto con mi(s) jefe(s).				X		X		X		X	
	Reconocimiento	Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.				X		X		X		X	

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Escala de Motivación - MLPA”

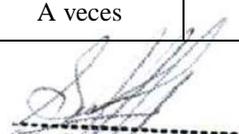
**OBJETIVO:** Conocer el nivel de Motivación de empleados de la empresa Castino S.A.C. de la ciudad de Trujillo 2019.

**DIRIGIDO A:** 12 empleados de la empresa Castino S.A.C. de la ciudad de Trujillo 2019.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mg. Sheyla Yuliana Cornejo Rodríguez

**VALORACIÓN:**

Siempre	A veces	Nunca
---------	---------	-------

  
 Sheyla Y. Cornejo Rodriguez  
 ING. CIVIL  
 Firmante del Instrumento

## MATRIZ DE VALIDACION

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	EXPERTO 3										
				OPCION DE RESPUESTA			CARACTERISTICAS DE EVALUACION							
				SIEMPRE	NUNCA	A VECES	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM LA OPCION DE RESPUESTA	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
SATISFACION LABORAL	Condiciones físicas y materiales	Comodidad	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.				X		X		X		X	
			El ambiente donde trabajo es confortable.				X		X		X		X	
			La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.				X		X		X		X	
			En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.				X		X		X		X	
			Existen las comodidades para un buen desempeño.				X		X		X		X	
	Beneficio Laborales	Sueldo	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.				X		X		X		X	
			Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.				X		X		X		X	
			Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.				X		X		X		X	
	Políticas Administrativas	Trato Laboral	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.				X		X		X		X	
			La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.				X		X		X		X	
		Horas Laborales	Me disgusta mi horario.				X		X		X		X	
			El horario de trabajo me resulta incómodo.				X		X		X		X	
			No te reconocen el esfuerzo si trabajas mas de las horas reglamentarias.				X		X		X		X	
	Relaciones Sociales	Trabajo en equipo	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.				X		X		X		X	
			Me agrada trabajar con mis compañeros.				X		X		X		X	
		Compañerismo Laboral	Prefiero tomar distancias con las personas con las que trabajo.				X		X		X		X	
			La solidaridad es una virtud característica de nuestro grupo de trabajo.				X		X		X		X	
	Desarrollo Personal	Vocación	Siento que el trabajo que hago es justo para manera de ser.				X		X		X		X	
			Me siento mal con lo que hago.				X		X		X		X	
			Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.				X		X		X		X	
			Disfruto cada labor que realizo en mi trabajo.				X		X		X		X	
			Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.				X		X		X		X	
			Mi trabajo me hace sentir realizado.				X		X		X		X	

		Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a)				X		X		X		X	
Desempeño de Tareas	Importancia de actividades	Las tareas que realizo son tan valiosas como cualquiera.				X		X		X		X	
		Me siento realmente útil con la labor que realizo.				X		X		X		X	
		Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.				X		X		X		X	
		Mi trabajo me aburre.				X		X		X		X	
Nivel de conocimiento	Me gusta el trabajo que realizo.				X		X		X		X		
	Me siento complacido con la actividad que realizo				X		X		X		X		
Relación con la Autoridad	Comprensión Laboral	Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).				X		X		X		X	
		Es grata la disposición de mi(s) Jefe(s) cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.				X		X		X		X	
		Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.				X		X		X		X	
		La relación que tengo con mis compañeros es cordial.				X		X		X		X	
		No me siento a gusto con mi(s) jefe(s).				X		X		X		X	
Reconocimiento	Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.				X		X		X		X		

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Escala de Motivación - MLPA”

**OBJETIVO:** Conocer el nivel de Motivación de empleados de la empresa Castino S.A.C. de la ciudad de Trujillo 2019.

**DIRIGIDO A:** 12 empleados de la empresa Castino S.A.C. de la ciudad de Trujillo 2019.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Ec. Luis E. Saavedra Licera

**VALORACIÓN:**

Siempre	A veces	Nunca
---------	---------	-------

  
 Luis E. Saavedra Licera  
 REG. CEA. N° 021  
 Firma del evaluador