



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“MOTIVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE UN ORGANISMO PÚBLICO DE CHOTA, CAJAMARCA, AÑO 2024”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Eder Vasquez Ruiz

Asesor:

Mg. Lic. Guillermo Juniors Morales Benavides

<https://orcid.org/0000-0003-3969-4882>

Cajamarca - Perú

2024

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	PEDRO ALFONSO VELASQUEZ TAPULLIMA
	Nombre y Apellidos




Jurado 2	RICHARD ALEJANDRO AGUIRRE CAMARENA
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	GUILLERMO JUNIORS MORALES BENAVIDES
	Nombre y Apellidos

INFORME DE SIMILITUD

Eder Vasquez Ruiz

MOTIVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE UN O...

-  Quick Submit
-  Quick Submit
-  Asesores

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3139218939

Fecha de entrega

27 ene 2025, 8:14 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

27 ene 2025, 8:21 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

INFORME_DE_TESIS-V_SQUEZ_RUIZ_EDER_docx

Tamaño de archivo

337.7 KB

96 Páginas

19,384 Palabras

107,424 Caracteres



Página 1 of 100 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid:::1:3139218939



Página 2 of 100 - Descripción general de Integridad

Identificador de la entrega trn:oid:::1:3139218939

18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Exclusiones

- ▶ N.º de fuentes excluidas

DEDICATORIA

En primer lugar, dedico esta investigación a DIOS por haberme dado la sabiduría, el conocimiento, la fortaleza y la perseverancia para poder alcanzar este objetivo, así como por haberme dado salud, bienestar, infinita bondad y amor.

En segundo lugar, quiero agradecer a mi madre, María Asteria Ruiz Saldaña, por su apoyo incondicional en todos los momentos de mi vida, por sus consejos, valores, por la motivación constante que me ha permitido desarrollarme como una persona de bien, pero, sobre todo, por su amor y sé que desde el cielo me guiará en mi vida personal y profesional.

Vásquez Ruiz, Eder

AGRADECIMIENTO

A Dios por cuidar cada uno de mis pasos y por haber sido el motor que me impulsó
cada día para hacer realidad este sueño tan anhelado.

A la "Universidad Privada del Norte" por haberme recibido en sus instalaciones y
por haberme dado la oportunidad de estudiar y convertirme en un profesional.

A mi familia, esposa, hijos, hermanos, amigos y conocidos que me impulsaron
durante este proceso con sus consejos, apoyo emocional y compañía. Algunos están aquí
conmigo, mientras que otros están en mis recuerdos y en mi corazón. Quiero agradecerles
por formar parte de mí, por todo lo que me han dado y por todas sus bendiciones.

Vásquez Ruiz, Eder

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	11
1.2. ANTECEDENTES	13
1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	13
1.3. BASES TEÓRICAS	19
1.3.1. MOTIVACIÓN	19
1.3.2. SATISFACCIÓN LABORAL.....	29
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	44
1.5. OBJETIVOS.....	44
1.5.1. OBJETIVO GENERAL	44
1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	44
1.6. HIPÓTESIS.....	45
1.7. JUSTIFICACIÓN.....	46
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	47
2.1. ENFOQUE, ALCANCE Y DISEÑO	47
2.2. POBLACIÓN.....	48
2.3. MUESTRA	48
2.4. TÉCNICAS	49
2.5. INSTRUMENTOS	49
2.6. VALIDEZ.....	49
2.7. CONFIABILIDAD.....	50
2.8. MATERIALES	51

2.9. RECOLECCIÓN DE DATOS	51
2.10. ANÁLISIS DE DATOS	52
2.11. ASPECTOS ÉTICOS	53
CAPÍTULO III: RESULTADOS	54
3.1. VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL	54
3.2. VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL	58
3.3. CORRELACIÓN DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL...	62
3.4. CORRELACIÓN DE LA DIMENSIÓN CLIMA LABORAL Y LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL.....	63
3.5. CORRELACIÓN DE LA DIMENSIÓN RENDIMIENTO LABORAL Y LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL.....	64
3.6. CORRELACIÓN DE LA DIMENSIÓN COMUNICACIÓN Y LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL.....	65
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	67
4.1. DISCUSIONES	67
4.2. CONCLUSIONES	72
REFERENCIAS	75
ANEXOS	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Distribución de colaboradores del área de administración	48
Tabla 2	Categorías de Confiabilidad	50
Tabla 3	Resumen de procesamiento de casos	51
Tabla 4	Estadística de fiabilidad de la motivación y satisfacción laboral	51
Tabla 5	Correlación y Coeficiente de Pearson	52
Tabla 6	Motivación Laboral de los trabajadores de un Organismo Público de la provincia de Chota.....	54
Tabla 7	Satisfacción Laboral de los trabajadores de un Organismo Público de la provincia de Chota.....	58
Tabla 8	Correlación de la variable Motivación Laboral y Satisfacción Laboral	63
Tabla 9	Correlación de la dimensión Clima Laboral y la variable Satisfacción Laboral ...	64
Tabla 10	Correlación de la dimensión Rendimiento Laboral y la variable Satisfacción Laboral.....	65
Tabla 11	Correlación de la dimensión Comunicación y la variable Satisfacción Laboral .	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <u>Pirámide</u> realización personal de maslow	40
Figura 2 <u>Motivación</u> Laboral de los trabajadores de un Organismo Público de la provincia de Chota.....	55
Figura 3 <u>Clima</u> laboral.....	56
Figura 4 <u>Rendimiento</u> Laboral	57
Figura 5 <u>Comunicación</u>	58
Figura 6 <u>Satisfacción</u> Laboral.....	59
Figura 7 <u>Expectativas</u> Laborales	60
Figura 8 <u>Cultura</u> organizacional	61
Figura 9 <u>Realización</u> Personal.....	62

RESUMEN

El presente estudio tuvo por objetivo principal Determinar la relación que existe entre la motivación y satisfacción laboral en los colaboradores del área de administración de un organismo público de Chota, Cajamarca 2024.

La presente investigación se desarrolló mediante un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo). La población encuestada estuvo conformada por 50 colaboradores del área de administración de un organismo público de Chota, fueron seleccionados mediante un muestreo por conveniencia. La técnica empleada fue la encuesta, mediante el uso de dos cuestionarios estructurados siguiendo la escala de Likert, uno relacionado con motivación laboral (13 preguntas asociadas en 4 dimensiones) y el otro con satisfacción laboral (15 preguntas descritas en 5 dimensiones); el grado de confiabilidad se determinó a través del programa SPSS V_19, con el alfa de Cronbach.

Se determinó una correlación media baja con un valor R de Pearson de 0,404 entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de un organismo público de Chota. Del estudio se concluye que la existencia de una relación positiva entre la motivación laboral y la satisfacción laboral influye directamente en la realización de objetivos y cumplimientos de metas del organismo público.

PALABRAS CLAVES: Motivación, satisfacción y correlación.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Uno de los retos más importantes a los que se enfrentan los gestores de recursos humanos dentro de instituciones tanto públicas como privadas es mantener buenos niveles de satisfacción y motivación personal entre todos sus miembros (GDM, 2020). Mantener una motivación positiva entre todos los colaboradores de una empresa constituye al éxito de la misma, ya que permite la realización de los objetivos, de tal manera que se logren satisfacer sus necesidades y llenar sus expectativas.

Los efectos de una buena o mala comunicación repercute ya sea de manera positiva o negativa en la actitud y comportamiento de todos sus miembros (Mulatillo & Nunura, 2022); ya que, si el personal se siente motivado y satisfecho en su centro de labores contribuirá de manera eficiente en el cumplimiento de objetivos y propósitos de la empresa u organización, mientras que un personal desmotivado e insatisfecho tiene un bajo desempeño laboral y en la mayoría de los casos se siente estresado y desmotivado (Arismendiz, 2019).

Es por ello que la satisfacción y la motivación laboral juegan un papel muy importante en la superación de los desafíos de los organismos públicas y privadas (del Carmen & Dávila, 2021); además son considerados como elementos cruciales para desarrollar un ambiente laboral productivo, ya que son la fuerza que impulsan a la productividad y anima a los individuos a esforzarse por la excelencia (Gómez, 2023).

Los principales factores que repercuten de forma negativa en la satisfacción y motivación laboral son: reducido nivel de incentivos y recompensas, falta de apreciación y reconocimiento, limitadas o nulas oportunidades de crecimiento y desarrollo, comunicación limitada entre compañeros de trabajo y la carencia de un adecuado manejo de relaciones

interpersonales (Mulatillo & Nunura, 2022); a pesar de conocer estos factores, algunas empresas le ponen más énfasis al incrementar de sus ventas y rentabilidad, dejando de lado a las condiciones psicológicas y aptitudinales de sus trabajadores, quienes son el pilar fundamental para el desarrollo de la misma.

Pero hay otras que con el pasar de los tiempos van tomando más conciencia sobre la importancia del fenómeno de la motivación y satisfacción dentro de un ambiente laboral; es por ello que actualmente ponen en práctica diferentes recursos que permitan determinar el nivel de motivación y satisfacción de sus trabajadores y para instaurar mecanismos que les permitan estar motivados y satisfechos en su centro de labores, ya que el rendimiento de los colaborados depende, entre otros factores, de la motivación y satisfacción que éstos tengan para llevar a cabo un trabajo eficiente (Martínez & Tello, 2021).

En la provincia de Chota existen diferentes organismos públicos, que ejecutan sus actividades, sin tomar importancia a los niveles de motivación y satisfacción que presentan los colaboradores para el cumplimiento de sus actividades, cuentan con limitados estudios que les permita mejorar el sistema de su política laboral; solo muestran interés cuando se observa que los niveles de realización de objetivos y metas no son los adecuados, entonces se ven en la obligación de adoptar alternativas de solución para los motivos generadores de estos problemas.

Es por ello que la presente investigación pretende determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de administración en un organismo público de Chota, Cajamarca, año 2024.

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes Internacionales

En cuanto a los antecedentes internacionales, en Uganda el autor Eria et al. (2023) ejecutaron una investigación titulada: *“Influencia de los factores motivacionales en la satisfacción laboral del personal académico de la Universidad de Makerere”*, esta tuvo por finalidad aplicar el modelo de evaluación de Smerek y Peterson’s en el análisis de la satisfacción laboral entre el personal académico de la Universidad de Makerere. El estudio empleó un enfoque positivista y adoptó un diseño de correlacional; la recolección de datos lo realizaron utilizando un cuestionario elaborado con una escala de Likert de cinco puntos, para obtener su fiabilidad se aplicó la prueba de Cronbach, obteniéndose un valor de α mayor a 0,80. Determinaron que las oportunidades de ascenso, el reconocimiento y la responsabilidad eran predictores positivos significativos de la satisfacción laboral; sin embargo, el trabajo en sí y las oportunidades de crecimiento profesional fueron predictores negativos de la satisfacción laboral. Los autores concluyen que para mejorar la satisfacción laboral es necesario que las autoridades responsables velen por que el personal académico reciba reconocimientos por hacer un buen trabajo, tengan voz y voto en las decisiones que afectan a sus labores y reciban la formación necesaria para hacer bien su trabajo.

También en Tailandia los autores Lu y Hung (2022) desarrollaron un estudio titulado: *“Impacto de la motivación de servicio público en la satisfacción laboral de los empleados del sector público: el papel mediador del trabajo y el compromiso organizativo”*, el cual tuvo por objetivo estudiar los efectos de la motivación del personal de los servicios públicos en la satisfacción laboral y además evaluar los efectos mediadores de la participación en el trabajo y el compromiso organizativo. La recolección de datos lo realizaron mediante el uso de 600 cuestionarios elaborados siguiendo las escalas PSM de Perry, escala de compromiso

laboral de Kanungo y escala de Boateng y Hsieh (utilizada para evaluar la satisfacción laboral de los colaboradores públicos). Obtuvieron como resultados que el servicio público desempeña un papel importante en la satisfacción laboral, la participación en el trabajo y el responsabilidad organizativa, además estos dos últimos son los factores que median entre la motivación y la satisfacción laboral, por lo que los empleados del sector público con una mayor motivación parecen estar más implicados en su trabajo, son más leales a sus organizaciones y demuestran actitudes laborales más positivas para mejorar la productividad. Del estudio se concluyó que la satisfacción laboral está significativa y positivamente condicionada por la implicación laboral y el compromiso organizativo.

De la misma manera, en Indonesia los autores Setyo et al. (2021) estudiaron el *“Efecto de la motivación laboral y la satisfacción en el trabajo, sobre el rendimiento de los empleados: Papel mediador del compromiso de los empleados”*, este estudio tuvo por finalidad demostrar empíricamente que la motivación y satisfacción laboral pueden incrementar el compromiso de los colaboradores y repercutir en la consecución de un rendimiento óptimo. El estudio se desarrolló mediante el uso de datos cualitativos cuantificados con una escala Likert de cinco ítems, el muestreo utilizado fue por conveniencia. Determinaron que la motivación laboral produce consecuencias positivas en el rendimiento de los trabajadores, mientras que la satisfacción laboral es autónoma; el compromiso de los colaboradores no influye directamente con su rendimiento, pero el efecto de la motivación y la satisfacción laboral puede generar cambios significativos en el rendimiento de los trabajadores. Del estudio se concluye que es necesario fomentar la participación activa de los empleados para proporcionar satisfacción en el trabajo y motivación para que la pasión por el trabajo sea alta y el rendimiento.

Del mismo modo, en Malasia los autores Muhamad et al. (2021) desarrollaron un estudio que llevó por título: *“Influencia de la motivación laboral en la satisfacción laboral: un estudio de caso del personal académico del Politécnico”*, esta tuvo por objetivo principal reconocer la influencia de la motivación laboral en la satisfacción laboral de los colaboradores politécnico. El estudio se desarrolló mediante el método cuantitativo; los datos fueron recolectados mediante el uso de un cuestionario dividido en cuatro secciones: A (satisfacción laboral), B y C (Motivación laboral) y D (Perfil demográfico); además se empleó una escala Likert de cinco puntos. Obtuvieron que la motivación laboral (intrínseca y extrínseca) influyó significativa y positivamente en la satisfacción laboral. De la investigación se concluye que al mejorar la motivación laboral en términos de motivación intrínseca y extrínseca se contribuirá de manera positiva con la satisfacción laboral de los colaboradores académicos Politécnicos.

Por último, en Etiopía los autores Semeon et al. (2021) desarrollaron un estudio titulado: *“Impacto de la motivación sobre la satisfacción laboral de los empleados”*, el cual tuvo por fin evaluar el impacto de la motivación en la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de Hawassa. La información se recolectó mediante el uso de cuestionarios, los encuestados fueron selectos aplicando un muestreo por conveniencia. Los hallazgos indicaron que la motivación es necesaria para crear satisfacción laboral, retener a los empleados, reducir la rotación de empleos, aumentar la productividad, crear cooperación, aceptar el cambio organizacional y aumentar la disposición a contribuir; además se encontró que como factores de motivación se mencionaron al logro, el trabajo en sí, el crecimiento o posibilidad de crecimiento, el reconocimiento, la responsabilidad y el avance; y como causas de insatisfacción a la supervisión técnica, la vida personal, la seguridad laboral, las condiciones de trabajo, el estatus, el salario, la política y

administración de la universidad. Del estudio concluyeron que la motivación es una herramienta necesaria e importante para crear satisfacción en el trabajo.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Con relación a los antecedentes nacionales, en Lima el autor Santiago (2023) realizó un estudio titulado: “*Efecto de la satisfacción laboral sobre el desempeño del personal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), 2023*”, este tuvo por objetivo determinar el efecto de la satisfacción laboral en el desempeño del personal del MTPE, mediante el uso de datos de corte transversal en 2023. El estudio fue descriptivo, los datos se recolectaron usando dos cuestionarios, el primero para determinar el nivel de satisfacción laboral y el otro como una autoevaluación de desempeño laboral, se utilizó la escala de Likert; la validación de cuestionarios lo realizó mediante el criterio de juicios de expertos, obteniendo valores de Alpha de Cronbach de: 0,948 para satisfacción laboral y 0,924 para desempeño laboral. Obtuvo que el 58% de los trabajadores indican tener un nivel regular de satisfacción personal y el 81,3% mencionan llevar un adecuado desempeño laboral, indicando como elementos más positivos el reto que amerita el trabajo de su puesto e interacciones laborales, mientras que el trabajo en equipo y las retribuciones lo consideran como dimensiones se deben mejorar. La autora concluye que la satisfacción laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de MTPE.

También en Huancayo, los autores Echevarria et al. (2022) desarrollaron la investigación siguiente: “*La motivación y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Hernández de Pampas Tayacaja, 2022*”; el estudio tuvo por finalidad descubrir la relación que existía entre la motivación que necesita el empleado para ser productivo dentro de la organización. Se aplicó un estudio descriptivo y correlacional, de tipo transversal; los datos se obtuvieron usando un cuestionario elaborado mediante el uso

de la escala Likert, este fue validado mediante la fórmula del coeficiente Alfa de Cronbach, con la cual se corroborando que el instrumento utilizado es confiable (valor α de 0,921). Determinaron una correlación directa moderna entre la motivación y productividad profesional (valor de r Pearson = 0,478). Del estudio los autores concluyen que la motivación laboral tiene relación significativa con la productividad laboral dentro de esta entidad pública.

Del mismo modo en Lima, los autores del Carmen y Dávila (2021) desarrollaron una investigación titulada: “*Motivación y satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores en diferentes organizaciones de la ciudad de Lima, Perú*”, la cual tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la motivación, satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores, durante la pandemia Covid-19, en la ciudad Lima, Perú. La investigación fue de tipo descriptiva, utilizaron un diseño no experimental, con el cual determinaron la relación entre las variables estudiadas; las técnicas que emplearon para la recolección de datos fueron: encuesta operacionalizada mediante un instrumento de escala de satisfacción laboral y cuestionario basado en la teoría de Herzberg para medir la motivación laboral; utilizaron la medida de consistencia externa de Cronbach para asegurarse que los instrumentos de medición estuvieran libres de errores aleatorios y que los datos obtenidos sean confiables. Determinaron una correlación positiva lineal moderadamente alta entre la motivación y el desempeño de los trabajadores con un 51,6% y entre la satisfacción laboral y el desempeño del personal con un 50,1% se determinó que existe relación lineal positiva; lo cual indica que el desempeño de los colaboradores tiene correlación positiva con la motivación y la satisfacción laboral. Del estudio se concluye que, durante el escenario laboral de pandemia en el Perú, existió ligeras y moderadas relaciones positivas entre la motivación y satisfacción laboral y desempeño de los trabajadores.

Por otro lado, en Puno los autores Talavera-Sala et al. (2021) desarrollaron el estudio siguiente: “*Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno (MPP), Perú*”. Este tuvo por fin determinar la relación de la motivación en la satisfacción laboral de los trabajadores de la MPP. Se aplicó un estudio de tipo descriptivo, transversal; la recolección de los datos lo realizaron utilizando la teoría de Frederick Herzberd (34 ítems) y la escala de satisfacción laboral SL-ARG (43 ítems). Obtuvieron que el personal se encontró medianamente motivados (98,7%), de igual manera en la dimensión extrínseco; los trabajadores presentaron satisfacción laboral regular (38,2%), los componentes con mayor promedio fueron: relaciones humanas (24,72), puesto laboral (20,72), condición laboral (26,36) y comunicación (24,73); mientras que los componentes con promedios vinculados a parcialmente insatisfacción laboral fueron: remuneración y beneficios laborales (20,96), promoción y capacitación (26,73) y supervisión (22,68). Del estudio concluyeron que la correlación existente entre motivación y satisfacción laboral de los empleados fue positiva débil.

También en Lima, el autor Aratoma (2020) estudió la “*Relación entre el nivel de motivación y satisfacción laboral en trabajadores del área administrativa de una municipalidad de Lima Metropolitana*”. El estudio tuvo por finalidad conocer la relación que existe entre el nivel de motivación y satisfacción laboral en los colaboradores del área de administración de una municipalidad de Lima Metropolitana. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional, no experimental con diseño transaccional; los datos fueron recolectados mediante el uso de un cuestionario en función a la escala Likert de motivación y satisfacción laboral, la confiabilidad de instrumentos (motivación (0,81) y satisfacción laboral (0,71) fue determinado mediante el coeficiente de Alpha Cronbach. Determinó una correlación moderada significativa (0,569) entre motivación y satisfacción laboral; por otro

lado, las variables sociodemográficas (tiempo de trabajo, sexo y edad) presentaron valores mayores a 0,05 de Spearman, lo cual indica que no existe diferencias estadísticas entre las dos variables evaluadas (motivación y satisfacción laboral). Del estudio se concluye que no existe correlación significativa entre la motivación la satisfacción laboral en los colaboradores del área de administración de Municipalidad de Lima Metropolitana.

1.3. Bases Teóricas

1.3.1. Motivación

1.3.1.1. Definición

Es definida como el resultado producto de la interacción entre el ser humano y la situación actual que lo rodea, dependiendo de las emociones que experimente en ese momento se producirá en él, alguna sensación que lo motivará o desmotivará (Montalvo & Plasencia, 2015). Por la psicología es definida como el deseo o necesidad que dirige y activa el comportamiento de cada ser humano, que lo guía y subyace a toda tendencia por la supervivencia (Peña & Villón, 2018).

La motivación es uno de los impulsores que define el éxito de una institución, ya que, si los trabajadores tienen reconocimiento dentro de su centro de labores y logran satisfacer sus necesidades, entonces la motivación se convierte en el motor para asumir responsabilidades y de esta manera guiar a su conducta laboral a realizar metas y objetivos que conllevaran a la que la institución logre con altos niveles de eficiencia y éxito su razón de ser (Peña & Villón, 2018).

La posibilidad de que una institución brinde incentivos a sus trabajadores para conservar, optimizar, desarrollar o cambiar su desempeño se conoce como motivación laboral, entonces la motivación de un empleado puede ser de origen intrínsecos o

extrínsecos, esto nos da a entender que interviene tanto el crecimiento personal y el sentimiento laboral del colaborador hacia la empresa, como también interviene el beneficio económico y el reconocimiento público.

1.3.1.2. Dimensiones de la Motivación

A continuación, se describen las dimensiones contempladas dentro de la motivación laboral:

1.3.1.2.1. Clima Laboral

También es conocido como clima organizacional, es definido como el conjunto de condiciones, rutinas y actividades que se desarrollan dentro de una organización y están directamente relacionados con la satisfacción de los empleados en su ambiente de labores.

Se habla de clima laboral en una institución o empresa cuando se hace de referencia a las cualidades, situaciones habitualmente permanentes de un ambiente laboral, siendo vivenciadas y percibidas por los integrantes de una institución y que tienen efectos sobre sus actitudes y comportamiento en el trabajo; por lo que, se instituye que el concepto de clima es una vivencia real subjetiva dependiente de las valoraciones y percepciones individuales (Garbuglia, 2023).

Se considera de vital importancia optimizar el clima laboral a través del desarrollo organizacional (Córdoba & Tejada, 2015); ya que este es el que establece la manera en que el colaborador observa su trabajo, satisfacción, productividad y desempeño, contemplando el medio ambiente físico y humano en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influyendo así en la satisfacción de los trabajadores y ende en la productividad de los mismos (Pilligua & Arteaga, 2019).

El clima laboral repercute en la motivación, en la actuación del ser humano, en su actitud en el trabajo y por tanto en su eficiencia (Vanina, 2013).

Entonces el clima laboral, mejora el estado mental, físico y anímico de todos los empleados, incrementa la creatividad de los colaboradores y su desarrollo profesional, mejora las relaciones sociales y facilita las relaciones del empleado con el entorno y los compañeros de trabajo.

1.3.1.2.1.1. **Indicadores de la dimensión clima laboral**

Los indicadores del clima laboral permiten conocer la situación actual de una empresa o institución, así mismo facilitan la identificación de medidas de prevención o de mejoramiento. A continuación, se detallan los indicadores del clima laboral:

✓ *Habilidades*

Hoy en día la experiencia laboral ya no es lo único que importa en el momento de postular a un determinado puesto de trabajo, ya que los empleadores se interesan en las “habilidades blandas” con las que cuenta las personas, de tal manera que tengan la capacidad o creatividad para resolver problemas que normalmente se presentan en los puestos laborales (Castrillo, 2022).

Chiavenato (2009) nos dice que la administración de individuos es la manera como las entidades manejan a los entes que trabajan en equipo en esta era de la indagación, asimismo ya no como patrimonios organizacionales que deben ser dirigidos pasivamente, sino como seres sutiles y proactivos, comprometidos, con un empuje y concedidos de destrezas y habilidades que ayudan a dirigir los demás capitales organizacionales materiales y que no tienen vida propia.

Las habilidades son las fortalezas que requiere el trabajador para relacionarse con los demás, como es la comunicación, la negociación, solución de problemas el pensamiento crítico, la amabilidad, la empatía, el liderazgo para la coordinación de trabajo en equipo, apoyo mutuo, la confianza y la capacidad de adaptación al cambio, entre otras más.

✓ *Oportunidades*

Las oportunidades desde un punto de vista académico han ocupado un lugar muy importante y central en la literatura de negocios; en consideración estas conceptualizaciones podríamos plantear que las oportunidades contienen 3 elementos que son: 1) un ofrecimiento de solución (bienes o servicios), 2) la deseabilidad del producto que puede ser percibido por un individuo en el mercado para satisfacer esa necesidad que tiene dicho cliente y 3) la lógica precisa y adecuada que le da valor a la oportunidad; se puede decir que estos tres elementos son primordiales y obligatorios para definir una oportunidad en la práctica y diferenciarla de una simple idea (Muñoz, 2010).

Sin lugar a duda en otras palabras podríamos decir que, si tuviéramos tan solo uno o dos de estos elementos pues nosotros tendríamos una idea de negocios con potencial de convertirse en oportunidad, pero no una oportunidad propiamente dicha.

✓ *Ambiente de Trabajo*

Se dice que un ambiente de trabajo es próspero cuando satisface sus necesidades personales de los seres humanos y se considera perjudicial cuando genera frustraciones al no satisfacer dichas necesidades, esto provoca que sea de gran autoridad en la satisfacción de los empleados o trabajadores (Farias-Macias et al., 2021).

Pues en una entidad se debe tener en cuenta la relación entre ésta y los obreros, en esta correlación lo sustancial es que cada fracción aporte lo suyo y que se haga garante de los deberes obtenidas al momento de la iniciación del tratado o pacto; dichas organizaciones contratan al personal con un fin de lograr alcanzar un objetivo trazado: producción, ventas, beneficios y futuro, y dichas personas también tienen objetivos

personales que luchan por conseguirlos para ser agradecidos por dicha entidad donde laboran (Vanina, 2013).

El ambiente de trabajo no es solo el lugar donde trabajan, sino también otros factores, como el nivel de ruido, los beneficios adicionales, las relaciones cordiales y respetuosas, gerentes y subalternos incluso con los colegas, así mismo la buena comunicación interna y la calidad del aire.

✓ ***Demanda de Trabajo***

La demanda de trabajo está relacionada en primera estancia con la productividad del trabajo y con el aporte del trabajador a la creación de un producto, y luego del valor de mercado de ese producto (Bonafede, 2015).

Entonces si el trabajador se esfuerza por dar todo de su parte en una empresa, esta entidad puede seguir en el mercado ya que hay personal que si realizan su trabajo con responsabilidad.

Menciona que la demanda del trabajo es derivada o depende de la demanda del servicio o producto que contribuye a suministrar o producir, por lo que se puede afirmar que un incremento en la demanda de inmuebles conlleva a incrementar la demanda de trabajadores en el sector inmobiliario y de la construcción (Arribas, 2022).

1.3.1.2.2. Rendimiento Laboral

El rendimiento laboral es el producto del trabajo de un empleado o de un grupo de trabajadores, las organizaciones pueden plantear unas expectativas mínimas de cantidad y calidad para ese producto del trabajo, que dichos empleados deben cumplir o superar estas expectativas; para esto las organizaciones plantean incentivos con los que se involucran para dicho rendimiento laboral (Herrera, 2014).

Según el autor, el rendimiento laboral se entiende que se debe de dar tareas o metas a cada trabajador o grupos de trabajadores de acuerdo a sus capacidades físicas o intelectuales para que estos no se recarguen con el trabajo encomendado y así puedan cumplir con el requerimiento adecuado, por ende, la empresa u organización al final de objetivo pueda darle un incentivo en gratitud por haber cumplido con el propósito.

1.3.1.2.2.1. **Indicadores del rendimiento laboral**

A continuación, se detallan los indicadores contemplados dentro de la dimensión rendimiento laboral.

✓ *Esfuerzo Visible*

El esfuerzo visible y la relación entre el hombre y el trabajo está directamente relacionada con el equilibrio libre y abierto para el desarrollo de toda entidad (Trevisan & Cruz, 2009).

Todo trabajador no debe fingir y simular esfuerzo para engañar a los compañeros de trabajo, tratando de ocultar la capacidad que tienen y no lo hacen, por supuesto que hay desacuerdos entre compañeros de trabajo acerca de los esfuerzos relativos hechos por los involucrados, y que los comités de dicha evaluación del esfuerzo inevitablemente estos pueda que cometan errores; pero esto se puede evitar si las quejas son justas, y si los colaboradores insatisfechos ya están en libertad y puedan trasladarse a otro centro de trabajo donde ellos sientan que serán evaluados con justicia, pues no hay mejor manera de tratar de alcanzar la justicia económica (Arriola, 2006).

Los esfuerzos visibles son aquellos que se ve a diario de un trabajador en una organización, la manera como se desempeña, su responsabilidad, sus destrezas, de una y otra manera, por lo tanto, si se demuestra todo lo contrario es mejor dejarlo que ese trabajador vaya y busque trabajo en otra entidad.

✓ *Contribución al Servicio*

Toda la vida, los clientes han exigido la mejor atención, la amabilidad, en el momento que van a adquirir un producto o servicio, asimismo la confiabilidad, la calidad, tiempos razonables, precios y la constante innovación, por lo tanto, cada compañía se ha visto obligada a indagar diversas opciones para satisfacer dichos requerimientos (López, 2013).

Entonces si contribuimos de forma positiva con el servicio brindado al cliente en una organización ya sea pública o privada, probablemente el cliente nos recomendó con otros consumidores.

✓ *Organización de Tareas*

Las metodologías de la organización de tareas tienen un propósito y un fin de ayudar a organizarnos eficientemente, para desarrollar de manera sencilla todas las actividades o trabajos que hemos de cumplir; ya sea en el plano profesional, académico y personal, así mismo permitiéndonos planificar, organizar y priorizar nuestro trabajo permanente y lo cual evitar esa trampa de postergaciones (Minsal & Pérez, 2007).

La organización de tareas es un transcurso que consiste en identificar, organizar y planificar, estas son las secuencias que se deben de llevarse a cabo dentro de una empresa, para cumplirse de acuerdo a la planeación, organización y control.

1.3.1.2.3. **Comunicación**

La existencia de una buena comunicación genera un cambio en la forma de pensar y de actuar a nivel interno y externo dentro de la organización, además genera un cambio en las actitudes, en el comportamiento humano, decisiones acertadas, actitudes positivas, soluciones de problemas y trabajo colaborativo. Los responsables del desarrollo de una comunicación asertiva dentro de las organizaciones, deben tener en cuenta una diferentes elementos o indicadores a la hora de iniciar un proceso de comunicación, de tal manera que

influyan la personalidad, en la percepción, las emociones de cada individuo y que al mismo tiempo aporten satisfacción laboral, aprendizaje, motivación etc. (Vargas, 2002).

Para que exista una adecuada comunicación el trabajador debe tener interiorizada su autonomía ya que esta le permitirá elegir su propio fin y, por lo tanto, elegir el camino hacia la victoria de manera relacionada con el propósito de los objetivos organizacionales, la autonomía “objetiva” se sustituye por una autonomía “psicológica” que no hace reseña a objetivos autónomos del colaborador como supervisor del trabajo, sino por lo contrario incumbe verdaderamente con un tipo de subordinación estipulada en control psicológico de sí mismo, y por lo tanto de las acciones que se realizan, a los objetivos que la empresa plantea (Pulido-Martínez, 2010).

1.3.1.2.3.1. **Indicadores de la Comunicación**

Para que una comunicación se desarrolle de manera eficiente, de tal manera que los mensajes sean recibidos, entendidos y comprendidos es necesario el análisis de algunos indicadores que permiten evaluar si como institución o empresa se está alcanzando los objetivos de comunicación interna. A continuación, se describen los indicadores contemplados para esta dimensión:

✓ *Nivel de Decisión*

La programación, definida como el proceso de toma de medidas que permite lograr los objetivos anticipadamente establecidos, es una de las primordiales ocupaciones de los subalternos en la organización; pues también la toma de decisiones puede llevar a un procedimiento satisfactorio, en contraste con el "hombre económico" racional que perfecciona su conducta y escoge la principal elección (Canós et al., 2012).

La forma de determinar, dirigir y objetar las decisiones que se muestran en la organización a los dirigentes y colaboradores interviene en la toma de decisiones, los

contribuyentes de acuerdo con su perfil pueden proceder directamente en los resultados potenciales (Losada, 2019).

La situación de una empresa depende de la toma de decisiones, pues estas permiten identificar las causas inferiores, calcular las opciones favorables y seleccionar el mejor procedimiento, lo que contribuye a mantener la eficacia y superar dificultades que podrían afectar el desempeño y los efectos de la organización.

✓ *Libertad Para Tareas*

La libertad de trabajo está formada por un conjunto de medidas incorporadas al trabajo; mediante el cual el o los trabajadores tiene el derecho y decisión si trabaja o no, para quien o en qué actividad se desempeña; también cambiar libremente de empleo y como también decidir ya no trabajar, esto se llama (derecho de cese), además esto conlleva a que no haya oposición de ninguna persona natural o jurídica, para que un trabajador asuma una decisión (Paredes, 2019).

Con la libertad para tareas se logra redimir a los individuos de las durezas coligadas a la reglamentación laboral para incitar la producción monetaria en un espíritu de auto emprendimiento, la libertad a cerca del trabajo se describe, por tanto, a lo que cada individuo puede hacer y deshacer con unas determinadas entradas (Bueno, 2021).

La libertad laboral es la implementación de estrategias que permiten a los empleados elegir libremente ciertas reglas que afectan su trabajo, como el horario de entrada o si trabajarán desde casa, es decir que este se sienta cómodo.

✓ *Refuerzo de Jefaturas*

El refuerzo de jefaturas es la capacitación del proceso que permite a la empresa desplegar la capacidad de enseñanza de sus órganos a través de la transformación de ilustraciones, actitudes y habilidades, orientándola a la operación para afrontar y resolver

inconvenientes de trabajo en función de las demandas del contexto, entonces en este marco, llamaremos capacitación efectiva al proceso en el que los participantes aplican lo que han aprendido en la capacitación al puesto de trabajo (Guiñazo, 2004).

El talento humano es una de las partes más importantes de la empresa porque es la pieza fundamental que nos permite lograr nuestros objetivos a través del impacto positivo que tiene sobre los trabajadores, por lo tanto, la capacitación por parte de los subordinados en esta área es una base para la empresa incidir directamente en los empleados, volviéndolos más calificados y comprometidos con su trabajo.

✓ *Refuerzo de Compañeros*

El refuerzo es visto desde la perspectiva del proceso aprendizaje y enseñanza, como medida de apoyo entre compañeros que tienen bajos resultados durante sus labores diarias en una entidad, es generar una acción educativa que apoyen el transcurso de enseñar a fin de que el sujeto entienda y tenga mayores facilidades para ejecutar sus actividades cotidianas en la organización (Calucho, 2018).

Aunque es cierto, para que una empresa crezca, es necesario que los empleados se familiaricen y se apoyen mutuamente; esto facilita el desempeño y el desarrollo de las habilidades en una organización.

✓ *Participación*

En primer lugar, hablar de participación económica en una cooperativa es entender que es una empresa donde las personas aportan dinero y se convierten en dueños y usuarios de su empresa, además de fomentar la solidaridad y la ayuda mutua; la importancia de la contribución de todos los involucrados y grupos de interés en la administración de empresas ha aumentado debido a su capacidad para aumentar la identificación y compromiso con la

empresa, fomentar y dirigir la capacidad creativa e innovadora de las personas y finalmente, optimizar la eficacia y la productividad en el lugar de trabajo (Vargas, 2002).

Para permitirles expresar sus opiniones sobre las decisiones que afectan su trabajo, como en reuniones de la empresa, comités, etc., se conoce como participación de los empleados, los trabajadores tienen más poder sobre su trabajo cuando participan en la toma de decisiones.

✓ *Retos*

Dentro de las microempresas, el cambio generacional o de mando es uno de los nuevos desafíos que la gestión enfrenta en el siglo XXI; otro de los retos a considerar es que, se debe considerar el fomentar mayormente la asociación empresarial y dejar de lado el individualismo (Izquierdo, 2017).

Un profesional que ingresa a una empresa tiene grandes expectativas y está motivado por los nuevos retos y desafíos que encontrará para seguir mejorando; es fundamental brindar oportunidades de desarrollo dentro de la empresa que le permitan mantenerse desafiado y crecer con una empresa que ha confiado en su talento.

1.3.2. **Satisfacción Laboral**

1.3.2.1. **Definición**

Uno de los temas más distinguidos en la psicología del trabajo y de las organizaciones en la actualidad es la satisfacción laboral, esta consiste en una serie de sentimientos auténticos que un empleado tiene sobre su trabajo (Montoya et al., 2017).

La satisfacción laboral es un agente muy importante que promueve a los individuos a actuar y generar un procedimiento que tiene impacto espontáneo en el desempeño laboral de cada persona en la entidad donde se desempeña (Mora & Mariscal, 2019).

También es definida como El equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el propósito o los objetivos que las reducen es la sensación que una persona experimenta al lograr el equilibrio entre ellas; por ejemplo, la actitud de un trabajador hacia su propio trabajo es un ejemplo de la satisfacción (García-Ramos et al., 2007).

La satisfacción laboral, que se define como un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características: una persona con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que una persona insatisfecha tiene sentimientos negativos (Robbins & Judge, 2013).

Cuando un empleado se siente motivado y feliz, se dice que está satisfecho con su trabajo, pues este se siente cómodo, para así lograr sus actividades cotidianas satisfactoriamente en la organización.

1.3.2.2. Dimensiones de la Satisfacción Laboral

A continuación, se detallan las dimensiones de la satisfacción laboral:

1.3.2.2.1. Expectativas Laborales

Los objetivos que cada persona define para llegar al punto en el que se sentirá satisfecho consigo misma en el ámbito profesional se conocen como expectativas laborales.

Según la Organización Internacional de Trabajo-OIT (2018) Uno de los principales objetivos de una organización es mejorar las condiciones de trabajo; En la mayoría de los casos, a pesar de que en varios países se han incrementado los salarios, muchos trabajadores siguen ganando muy poco y enfrentan dificultades para satisfacer sus necesidades básicas; En algunos países se ha producido una disminución del tiempo dedicado al trabajo; sin embargo, es verdad que este cambio suele estar acompañado de una incertidumbre que puede disminuir la seguridad del empleo y generar nuevas dificultades para combinar el trabajo y

la familia; las condiciones de trabajo peligrosas o poco higiénicas suelen desaparecer en los países industrializados, pero todavía son comunes en los países en desarrollo.

De manera general, las expectativas laborales se describen a las expectativas ocupacionales que tienen los trabajadores a mediano y largo plazo (Gamboa et al., 2021). Es por ello que estas sugieren que las empresas ofrezcan un trabajo significativo, desafiante, autónomo, flexible, remunerado por esfuerzo, calidad de vida y oportunidades de desarrollo profesional y un equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Bongiovanni & Soler, 2016).

Entonces las expectativas laborales son los objetivos que cada persona establece ya sea a corto o largo plazo para llegar a un punto en el que se sentirá satisfecho con su trabajo.

1.3.2.2.1.1. **Indicadores de la dimensión expectativas laborales**

Dentro de una institución no solo debe priorizar el hecho de contar con buenas condiciones físicas las cuales son importantes porque garantizan la integridad física de los trabajadores, sino también se deben tener en cuenta ciertos beneficios ya sean económicos o morales para los trabajadores ya que estos tienen un significado positivo porque proporciona un nivel de satisfacción personal en los mismos (Rubio, 2014). También las políticas de una empresa influyen en las expectativas de sus trabajadores ya que estas son estándares internos creados para controlar y establecer las normas de comportamiento dentro de la empresa, describen las responsabilidades de los empleados y empresarios en todos los niveles jerárquicos, así como de los empresarios y altos cargos Pérez & Gardey (2012). A continuación, se detallan los indicadores relacionados con esta dimensión:

✓ *Ventilación e Iluminación*

Para prevenir enfermedades y accidentes, los lugares de trabajo deben tener un ambiente de trabajo adecuado, para garantizar esto, sus áreas deben estar bien ventiladas (Baqués et al., 2021). La iluminación es esencial en cualquier lugar, ya sea en una vivienda, Vásquez, E

una oficina u otro lugar, no solo por motivos económicos, sino también por su impacto directo en la salud visual de las personas (Beltrán & Mechán, 2013).

La iluminación en la oficina es fundamental para la salud física y la seguridad de sus empleados; recuerda que una iluminación adecuada fomenta la concentración, previene los problemas visuales y crea un ambiente de trabajo mucho más acogedor y seguro.

✓ *Comodidad*

Mantenerse en una zona limitada de confort es uno de los extremos de la comodidad; es decir, cuando te sientes cómodo con la vida que llevas, es poco probable que te plantees metas más altas y objetivos por alcanzar, ya que implicaría salir de ese lugar donde te sientes cómodo (Giraldo, 2017).

Para, Jabier (2024) Mantener a los trabajadores satisfechos y crear un ambiente de trabajo favorable no es solo el resultado de formar equipo; la oficina es el lugar donde muchos creen que viven, ya que se pasan más horas en la oficina que en su propia casa; tener un ambiente de trabajo agradable es sinónimo de productividad.

La sensación de pertenencia a un lugar de trabajo, lo cual mejora el rendimiento y el desarrollo personal del trabajador, se conoce como comodidad laboral; en todas las empresas, lo ideal es que los trabajadores sientan que se sienten cómodos en su lugar de trabajo porque esto beneficia a todos.

✓ *Expectativas Económicas*

Lógicamente, las expectativas de los agentes sobre el futuro determinarán su comportamiento económico, las predicciones que los agentes hacen sobre el impacto en el futuro de las variables económicas se conocen como "expectativas".

Los empresarios están dispuestos a conceder aumentos y los reclamos salariales de los trabajadores dependen de las expectativas que ambos tengan sobre el comportamiento de las ventas de la empresa y la inflación en el futuro cercano (Roca, 2002).

✓ *Reconocimientos*

Para sentirse satisfechos con su vida y con su trabajo, el reconocimiento laboral es una de las fuentes más significativas de satisfacción personal con las que cuentan las personas; el esfuerzo personal y el reconocimiento bien hecho actúan como una fuerza invisible que fomenta la felicidad y el bienestar de los trabajadores, dirigiendo a todo el equipo hacia una meta única e importante: el éxito de la empresa (Pursell, 2023).

Aunque es verdad, la verdadera categoría de las personas en toda organización se mide en las destrezas o competitividades que deben poseer para cumplir con los objetivos institucionales, así como en las diversas conformidades, junto con los esfuerzos para poder aumentar la satisfacción laboral y el reconocimiento de su trabajo (Parada-Puentes, 2017).

El desempeño laboral es la manera en que los miembros de una empresa valoran cómo sus empleados logran sus objetivos; además, el estímulo es una forma de reconocimiento que motiva a un individuo a desarrollar nuevas y mejores cualidades en su desempeño laboral.

✓ *Asensos*

Para Vecino (2016) la posibilidad de ascender y desarrollarse en la pirámide organizacional es una de las mayores expectativas de los trabajadores de la organización. Para la empresa, también es crucial garantizar la conservación del talento que hará la diferencia en la consecución de los objetivos estratégicos, por esta razón es fundamental comprender el concepto de asenso laboral.

Un ascenso es el proceso mediante el cual un empleador eleva a un trabajador hacia la parte superior de la estructura jerárquica de una empresa; generalmente, esto permite a un trabajador avanzar en su carrera, asumir más responsabilidades e incluso obtener un salario más alto; para calificar un ascenso en una compañía, debe combinar una serie de características personales y profesionales que muestren su nivel de habilidad.

✓ *Políticas Administrativas*

Para que se beneficie a todos los niveles y, al mismo tiempo, no se desvíe de su objetivo principal, la política debe estar enmarcada de tal manera que la visión de las empresas y los recursos humanos ayuden a la empresa para alcanzar o trabajar (López, 2015).

La AIG ofrece este conjunto de políticas institucionales, incluyendo las Reglas Generales, que se convierten en pautas y normas para el comportamiento no negociable y de cumplimiento obligatorio por parte de la autoridad, el propósito es reducir la incertidumbre y dirigir todos los esfuerzos hacia la consecución de los objetivos de la Entidad mediante la transparencia, el control y la eficacia en los procedimientos relacionados; asegurar los objetivos institucionales con la debida transparencia, control y eficacia en los procedimientos relacionados (Halman et al., 2016).

Se conoce como políticas administrativas al conjunto de valores, creencias y normas que regulan la administración de la empresa, también forman parte de la filosofía institucional y de la cultura organizacional, además, al estar al día con las tendencias actuales en el empleo y la legislación, brindan a una organización un método para administrar el riesgo.

✓ *Políticas Remunerativas*

Las políticas salariales o remunerativas es el conjunto de pautas, reglas y estándares que una empresa establece para determinar y controlar cómo paga a sus empleados.

La remuneración ya no se considera simplemente un pago monetario como compensación por los servicios brindados por el empleado; por lo tanto, es relevante considerar que sus componentes están directamente influenciados por las tendencias políticas, económicas y sociales (Prieto, 1999).

La política remunerativa es un conjunto coherente de cifras (cantidades monetarias de salarios) que determina las relaciones entre los salarios de los distintos puestos y los distintos salarios y que establece la paga individual de acuerdo con proporciones fijas (escala salarial) para la administración de salarios

✓ *Valoración del Servicio*

La administración de las relaciones con los clientes es una de las ventajas de la administración empresarial moderna; es necesario establecer un sistema de comunicación que genere información para la toma de decisiones en beneficio de ambas partes al entender los gustos, necesidades, preferencias y capacidades de los clientes; el logro de la rentabilidad deseada por la empresa dependerá de valores como la lealtad y la satisfacción; gracias a este encuentro entre oferta y demanda, los clientes no se sentirán olvidados y se cumplirán sus expectativas de calidad (Guadarrama et al., 2015).

La apreciación del servicio demuestra nuestro alto sentido de cooperación para mejorar la vida de una empresa, la persona es valorada cuando ayuda a crecer tanto económicamente como potencial mente en la productividad de la entidad de manera sincera, en una actitud permanente de colaboración.

✓ *Cumplimiento de Horarios*

Una de las normas más importantes de una empresa es cumplir con el horario de trabajo, ser puntual dice mucho sobre la personalidad de cada empleado y define sus responsabilidades, el empleado ya está comprometido con todos los requisitos de la empresa al ser seleccionado para un puesto.

Una de las normas más importantes dentro de una empresa es el cumplimiento del horario de trabajo; ser puntual o impuntual en la hora de llegada define la capacidad de compromiso y responsabilidad de cada trabajador con la empresa, es fundamental respetar el horario de trabajo, ya que al ser seleccionado para un puesto, el trabajador ya está comprometido con todos los requisitos que se manejan en la empresa; el compromiso, la puntualidad y el profesionalismo demuestran profesionalismo; con el tiempo, estos factores conducen al éxito personal y laboral (García, 2023).

El incumplimiento del horario de trabajo y/o el ausentismo laboral van en contra de los deberes de los funcionarios públicos y afecta negativamente la misión institucional y la imagen de la entidad; con el fin de evitar posibles sanciones se solicita a los funcionarios que las ausencias a sus puestos de trabajo deben ser justificadas y de conocimiento de su jefe inmediato quien será el encargado de reportarlas en su debida oportunidad a la Subsecretaría de Talento Humano (Ortiz, 2016).

1.3.2.2.2. Cultura Organizacional

La "cultura organizacional", es la conducta de los miembros de la organización está influenciada por una combinación de valores, principios, tradiciones y métodos para hacer las cosas, los trabajadores tienen una mayor influencia en las organizaciones que comparten valores fundamentales y están profundamente arraigados; además, se ha demostrado que los trabajadores de estas organizaciones son más leales y están más relacionados con el alto

desempeño organizacional; además, los trabajadores "aprenden" dicha cultura de una variedad de maneras, las más comunes a través de historias, rituales, símbolos materiales y lenguaje; esto tiene un impacto en cómo los gerentes planean, organizan, administran y controlan la organización (Segredo et al, 2017).

Se puede decir que la cultura organizacional es el modo en que una empresa lleva a cabo sus operaciones y cómo interactúa con sus socios, clientes y trabajadores, asimismo existe una cultura organizacional en todas las empresas, pero solo algunas de ellas se preocupan por desarrollar un plan o código de cultura particular que sea distintivo de su organización.

1.3.2.2.2.1. **Indicadores de la dimensión Cultura Organizacional**

Para el desarrollo de una cultura organizacional eficiente es necesario la existencia de la relación de trabajo lo cual se refiere a la relación entre una persona, conocida como «empleado» o «asalariado» (también conocido como «trabajador») y otra, conocida como «empleador» el empleador ofrece su trabajo bajo ciertas condiciones y a cambio de una remuneración; la creación de derechos y obligaciones recíprocas entre el trabajador y el empleador se produce a través de la relación de trabajo, independientemente de su definición; la relación de trabajo fue y sigue siendo el medio principal por el cual los trabajadores pueden acceder a los beneficios y derechos relacionados con el trabajo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social (Racciatti, 2006). A continuación, se describen los indicadores relacionados con la dimensión de cultura organizacional:

✓ ***Solidaridad Mutua***

Pérez (2011) la idea de ayuda es natural para la humanidad; es la necesidad de poder conectarse, compartir, buscar ayuda con personas similares a nosotros, con las que poder

compartir las alegrías, tristezas, dudas, experiencias, situaciones de enfermedad, peligro, ansiedad, conocimientos, etc.

En la teoría de organizaciones, la ayuda mutua es una expresión que describe cómo los individuos que trabajan juntas logran adquirir beneficios mutuos de la cooperación, la correspondencia (en el cambio de recursos, destrezas y servicios) esto se refiere al trabajo en equipo.

✓ *Relación con la Autoridad*

Las relaciones de autoridad, conflicto y poder se pueden observar en el presente escrito. Toda organización humana está compuesta por individuos que interactúan constantemente, aunque se asemejan en algunos aspectos, pero a la vez se diferencian en otros; esto produce una dinámica significativa en la que se pueden observar relaciones de autoridad, conflicto y poder (Beltrán, 2002).

Por lo tanto, tener una buena relación con un líder ayuda a sus empleados a ser más comprometidos con la organización y a mejorar su percepción de otros factores organizacionales como el bienestar y el clima de comunicación, lo que aumenta aún más el compromiso con la organización (Navarro et al., 2010).

El concepto de autoridad está comprometido con el concepto de jerarquía y se refiere al poder de dirigir a otros y obligarlos a actuar de manera específica; estableció la base para la responsabilidad. Por lo tanto, existe una relación de poder entre el superior y el subordinado.

La realización personal es la sensación de ser una persona autónoma, independiente y capaz de enfrentar nuevos desafíos; una persona que se siente realizada encuentra un sentido profundo en su vida diaria y valora los conocimientos que ha aprendido a lo largo de su vida; es necesario encontrar un equilibrio entre la vida personal y la vida profesional para

experimentar este sentimiento de realización personal, ya que ambos espacios son dos pilares muy valiosos (Ferrer, 2017).

La meta fundamental de cada ser humano es alcanzar la felicidad, según muchos filósofos que han considerado el tema de la realización personal; el objetivo principal de toda persona es la realización personal; es sentirse completa e independiente y con muchas ganas de seguir enfrentando todos los desafíos que surjan (General, 2018).

Maslow, psicólogo humanista, define que la autorrealización, o realización personal, es una necesidad fundamental de los seres humanos que impulsa nuestro comportamiento; una vez que se ha cumplido, podemos experimentar felicidad, bienestar y armonía, lo que aumenta nuestra autoestima. (Díaz, 2013).

1.3.2.2.3. **Realización Personal**

Se conoce como realización personal al sentimiento de satisfacción, plenitud y logro que experimenta una persona al lograr sus metas, cumplir sus sueños y desarrollar sus habilidades.

También es definida como el poder de alcanzar la motivación y satisfacción personal, esperanzas y ambiciones de una persona o trabajador mediante el crecimiento personal y profesional mediante la búsqueda de alcanzar el máximo potencial, lograr el éxito y construir una vida feliz plena de la que se sienta orgulloso (Esquivias, 2014).

A continuación, en la figura 1 se muestra la pirámide de realización personal de Maslow.

Figura 1

Pirámide realización personal de maslow



Fuente: Bezzia.

1.3.2.2.3.1. Indicadores de la dimensión Realización Personal

Personal permiten a los trabajadores sentirse satisfechos, plenos y orgullosos de las diferentes actividades que desarrollan como parte de su trabajo, siempre y cuando estas contribuyan tanto con su crecimiento personal como profesional; es por ello que los indicadores de esta dimensión permiten que cada uno de trabajadores sean conscientes de su desempeño dentro de la institución; a continuación, se describen los indicadores relacionados con esta variable.

✓ *Sentimiento de Realización*

El cumplimiento de un objetivo personal, la integridad de sus capacidades como ser vivo y la realización de sus posibilidades como ser humano se conocen como realización;

además, tiene que ver con descubrir el significado de su existencia para que su sistema emocional pueda evaluar su vida con satisfacción; el hombre necesita trabajar para todo; el propósito del hombre se hace realidad gracias al trabajo (Esquivias, 2014).

La realización personal o autorrealización es el propósito de lograr el máximo potencial, lograr el éxito y construir una vida feliz de la que puedas estar orgulloso; se refiere a tratar de alcanzar las motivaciones personales, expectativas y ambiciones de una persona a través del desarrollo personal.

✓ *Relaciones Interpersonales*

Una relación interpersonal es una conexión entre dos o más individuos que se basa en intereses, emociones, sentimientos y actividades sociales, entre otras cosas.

A pesar de que el vivir en grupo es una ventaja evolutiva, el hombre como individuo necesita las relaciones interpersonales desde el principio; la mayor parte de los elegidos y de las penas de los humanos provienen de estas relaciones interpersonales; la necesidad de relacionarse se ha demostrado como una de las necesidades fundamentales del hombre; vivir en grupo y relacionarse con los demás no solo es beneficioso, sino que también es necesario; aunque las relaciones no sean más que una fuente de sufrimiento y malestar, son una vía importante para recuperar el bienestar (Quintero, 2018).

Se desarrolla la habilidad mental de considerar las opiniones de los demás dentro del contexto de las relaciones interpersonales; La capacidad de los humanos para atribuir estados mentales a los demás y a sí mismo en algún momento de su desarrollo y, en base a ellos, tener la habilidad de explicar y predecir la conducta de los demás se conoce como teoría de la mente (TM). Por lo tanto, se ha denominado teoría de la mente (TM) a esta habilidad, que se refiere a un sistema de inferencias (teoría) que formulamos mentalmente para hacer predicciones de la conducta de los demás (Clemente, 2016).

Entonces las relaciones interpersonales en una empresa son las interacciones que tienen lugar entre varios individuos y que requieren el desarrollo de habilidades flexibles para lograr un ambiente laboral favorable.

✓ *Ética y Valores*

La rama de la filosofía conocida como ética estudia la moral y examina el sistema moral para su aplicación a nivel individual y social; los valores éticos son normas de comportamiento que controlan el comportamiento de una persona.

Por ejemplo, las palabras "ética" y "moral" pueden parecer extrañas a muchos, especialmente a los adolescentes; sin embargo, ¿quién de nosotros no se ha preguntado si ha actuado bien o mal, o si tiene algo que criticar o alabar de la conducta moral de sus amigos, padres, hermanos o personas públicas? en términos más técnicos, todos los seres humanos deben expresar juicios morales; este último se presenta cuando expresamos emociones como admiración, indignación, asombro, descalificación, culpa, arrepentimiento y otras similares; si consideras bien, lo que estamos haciendo en cada uno de los casos mencionados arriba es una evaluación positiva de ciertos individuos, circunstancias y objetos; y el resultado de cada proceso de evaluación es el otorgamiento de un valor; adicionalmente, existen valores diversos: podemos apreciar a alguien por su honestidad, por su asistencia a la misa dominical o por su belleza, lo cual implica que en cada situación le atribuimos valores morales, religiosos y estéticos (Angulo, 2008).

Debido a que detrás de sus nociones se encuentran los valores profesionales, la ética profesional es una ética afirmativa, lo que le permite al profesional ejercer su libertad y autonomía al elegir y adherirse a los valores profesionales que le son propios (Ibarra, 2007).

Para lograr un compromiso y un impacto social de su actividad, muchas compañías asocian su ética con la responsabilidad social corporativa y con valores como la

transparencia y la honestidad; de esta manera, buscan aportar beneficios no cuantitativos a la sociedad, como el respeto al medio ambiente o los derechos humanos.

✓ *Cumplimiento de Objetivos*

Es común que las organizaciones tengan conflictos a nivel organizacional debido a que los intereses de los líderes no coincidan con los de los trabajadores; es importante tener en cuenta que los trabajadores deben poner sus conocimientos y su mejor disposición para lograr los objetivos de la entidad, y que esta debe otorgarles la responsabilidad correspondiente para que realicen sus trabajos con motivación (Vanina, 2013).

Las compañías exitosas tienen un buen trabajo en equipo, donde los trabajadores se comprometen con los objetivos de la empresa y participan activamente en su logro a través de la realización de sus propias responsabilidades; por último, el éxito de cada trabajador en la empresa contribuye al éxito de la empresa, por lo que es esencial tener estrategias para lograr los objetivos; para que esto se lleve a cabo de manera efectiva, es esencial que la empresa tenga metas claras que contribuyan a la creación de un plan de acción en el que cada trabajador participe con sus propios objetivos individuales, lo que permita establecer un camino definido hacia el éxito. (Billpocket, 2022).

Las empresas definen los pasos que deben seguirse para lograr los resultados que esperan, para que la evaluación de su desempeño y la adopción de las medidas necesarias para redefinir las estrategias sea factible el cumplimiento de objetivos es la fijación de metas desafiantes por encima de los estándares, la mejora y el mantenimiento de altos niveles de rendimiento.

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema general

¿De qué manera se relacionan la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de administración de un organismo público de Chota, Cajamarca 2024?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera se relacionan el clima laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores del área de administración en un organismo público de Chota, Cajamarca 2024?
- ¿De qué manera se relacionan el rendimiento laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores del área de administración en un organismo público de Chota, Cajamarca 2024?
- ¿De qué manera se relacionan la comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores del área de administración en un organismo público de Chota, Cajamarca 2024?

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral en los colaboradores del área de administración de un organismo público de Chota, Cajamarca 2024.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación que existe entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores del área de administración en un organismo público de Chota, Cajamarca 2024.

- Determinar la relación que existe entre el rendimiento laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores del área de administración en un organismo público de Chota, Cajamarca 2024.
- Determinar la relación que existe entre la Comunicación y la Satisfacción laboral de los colaboradores del área de administración en un organismo público de Chota, Cajamarca 2024.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores del área de administración de un organismo público de Chota, Cajamarca 2024.

1.6.2. Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores del área de administración en un organismo público de Chota, Cajamarca 2024.
- Existe una relación significativa entre el rendimiento laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores del área de administración en un organismo público de Chota, Cajamarca 2024.
- Existe una relación significativa entre la Comunicación y la Satisfacción laboral de los colaboradores del área de administración en un organismo público de Chota, Cajamarca 2024.

1.7. Justificación

1.7.1. Justificación Teórica

Esta investigación desarrolla el conocimiento científico sobre las variables de estudio, para validar su aplicación en un caso práctico de un organismo público de la Chota, para lo cual se utilizó la teoría de Chiavenato (2009) para la motivación y satisfacción laboral.

1.7.2. Justificación Práctica

Los resultados de la investigación determinarán la relación de motivación y satisfacción laboral, ocasionando que los colaboradores se sientan más seguros, con mejores ganas de trabajar para cumplir sus metas personales, laborales y repercutiendo en la satisfacción de los usuarios.

1.7.3. Justificación metodológica

Con relación a la justificación metodológica, el estudio aplicó una metodología cuantitativa y cualitativa, así como su integración y discusión conjunta, con el fin de hacer inferencias a partir de toda la información recopilada y obtener una comprensión más amplia del fenómeno que se está estudiando. Se aplicó un diseño no experimental de corte transversal, porque fue medida y tomada una sola vez, no se realizó manipulación de variables, solo se recolectó información de Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores del área de administración de un organismo público de Chota, Cajamarca, año 2024.

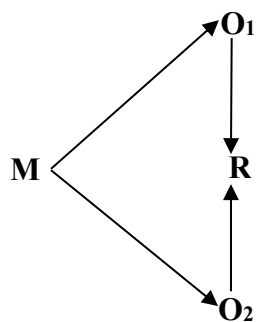
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, Alcance y Diseño

La presente investigación se desarrolló mediante un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo) porque se ha limitado a describir lo que concierne a motivación, que se espera y cómo surge. Esto sin que se evidencie en datos numéricos. Así mismo, se desarrolló la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de administración de un organismo público de Chota, Cajamarca, año 2024. Dicho estudio se basó en estudios pasados y para ello se recopiló datos para comprobar las hipótesis planteadas a través del análisis estadístico.

Por otro lado, esta tuvo como finalidad describir, identificar características predominantes sobre la variable motivación y satisfacción laboral; conforman un conjunto de métodos críticos, sistemáticos y empíricos de investigación; incluyen la recopilación y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, con el fin de hacer inferencias a partir de toda la información recopilada y obtener una comprensión más amplia del fenómeno que se está estudiando. (Hernández & Mendoza, 2008).

El diseño fue no experimental de corte transversal, porque fue medida y tomada una sola vez, no se realizó manipulación de variables, solo se recolectó información de Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores del área de administración de un organismo público de Chota, Cajamarca, año 2024.



Donde:

M: Muestra (Colaboradores del área de administración de un organismo público de la ciudad de Chota, Cajamarca, año 2024).

O₁: Variable 1: Motivación

R: Relación entre ambas variables

O₂: Variable 2: Satisfacción Laboral

2.2. Población

Personal del área de administración de un organismo público de Chota, Cajamarca, año 2024.

Tabla 1

Distribución de colaboradores del área de administración

Organismo público de Chota Cajamarca – área de administración	Nº de administrativos
• Gerencia de administración	5
• Unidad de Contabilidad	4
• Gerencia municipal	6
• Abastecimiento	7
• Unidad de patrimonio	4
• Recursos humanos	11
• Mesa de partes	4
• Unidad de caja	2
• Unidad de Tesorería	5
• Defensa civil	4
Total	50

Nota: Datos obtenidos de un organismo público de Chota, Cajamarca, año 2024.

2.3. Muestra

Estuvo conformada por 50 colaboradores del área de administración de un organismo público de Chota, Cajamarca, esta investigación fue no probabilística por conveniencia y susceptible por medición.

Las características del grupo de estudio tienen la edad de rangos ubicados de 23 años a más, de ambos sexos, con un nivel de estudio variado pertenecientes al nivel universitario entre otros.

2.4. Técnicas

La técnica que se utilizó en la presente investigación fue la encuesta, fue elaborada según los criterios de la investigación, garantizando la confiabilidad de la información recolectada y manteniendo el anonimato del personal del área de administración.

2.5. Instrumentos

Como instrumentos se utilizó dos cuestionarios estructurados siguiendo la escala de Likert; la primera variable está referido a la motivación del personal administrativo, consta de 13 preguntas, distribuidas en las dimensiones de la operacionalización siguientes: variedad de tareas: 4 preguntas, Importancia de Tareas: 3 preguntas, Autonomía: 2 preguntas y Retroalimentación: 4 preguntas.

La segunda variable está referida sobre satisfacción laboral, consta con 15 preguntas que será distribuida según las siguientes dimensiones: Condiciones físicas: 2 preguntas, Beneficios: 3 preguntas, Políticas: 4 preguntas, Realización Personal: 4 preguntas y Relaciones: 2 preguntas.

2.6. Validez

La validez nos permite determinar si un método de estudio responde las preguntas planteadas. La obtención de los mismos resultados de distintas circunstancias o situaciones es conocida como confiabilidad. La fiabilidad no se refiere directamente a los datos, sino a

las técnicas de instrumentos de medida y observación, es decir, al grado en que las respuestas son independientes de las circunstancias accidentales de la investigación.

Para la presente investigación la herramienta de recolección de datos será validado mediante la evaluación de especialistas en temas relacionados.

2.7. Confiabilidad

Se aplicó la prueba piloto en otro campo similar al encuestado, con características similares, se manipulo la fórmula con los datos obtenidos, para lo cual se usó la siguiente tabla para interpretar.

Tabla 2

Categorías de Confiabilidad

Escala	Categoría de Confiabilidad
1.00	Excelente perfecta
> 0,90	Es excelente
> 0,80	Es Bueno
>0,70	Es Aceptable
>0,60	Es Cuestionable
>0,50	Es Pobre

Nota: Elaboración a base de investigaciones de Google Académico.

Para dicha investigación, el grado de confiabilidad se midió a través del programa SPSS V_19, con el alfa de Cronbach, lo cual sirve para determinar el nivel de confiabilidad a una determinada escala.

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	4	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	4	100.0

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

Tabla 4

Estadística de fiabilidad de la motivación y satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.869	28

Nota: datos procesados en el SPSS de la encuesta aplicada a los colaboradores administrativos de la Gerencia Sub regional de Chota.

2.8. Materiales

Los materiales que se utilizó en la presente investigación se listan a continuación:

- Cuaderno de campo
- Cuestionarios
- Lapiceros
- Sobres manila

2.9. Recolección de Datos

Como primer paso para la ejecución de la investigación se solicitó el permiso en el organismo público de Chota, Cajamarca para aplicar los cuestionarios a los colaboradores del área de administración, con la finalidad de tener facilidad al momento del recojo de la información, los cuestionarios con las respuestas recopiladas fueron foliados y revisados

cuidadosamente para constatar que todos hayan sido resueltos de manera adecuada, obtenida la información se procedió con la revisión de los datos estadísticos numéricos, posteriormente se elaboró la base de datos en el Ms Excel, los datos fueron procesados en este mismo programa utilizando la prueba de BAREMO, los datos obtenidos fueron presentados en tablas y gráficos de frecuencia y descriptivos en el informe final de tesis.

2.10. Análisis de Datos

Para determinar la prueba de hipótesis, se aplicó una prueba de normalidad a los resultados de la medición de las variables mediante el uso de la prueba estadística de Shapiro-Wilk, lo cual nos permitió determinar que los datos presentaron una distribución paramétrica (normal), por tanto, la prueba de correlación se realizó con R de Pearson.

Tabla 5

Correlación y Coeficiente de Pearson

Valores del Coeficiente de Pearson	Grado de Correlación entre las variables
$r = 0$	Ninguna Correlación
$r = 1$	Correlación Positiva Perfecta
$0 < r < 1$	Correlación Positiva
$r < -1$	Correlación Negativa Perfecta
$-1 < r < 0$	Correlación Negativa

Nota: Elaboración a base de investigaciones de Google Académico

Para establecer rangos en el momento del análisis de los datos se utilizó el test de Baremo, una norma cuantitativa que se establece después de un proceso de investigación conocido como normalización o estandarización de un instrumento se define como una

norma cuantitativa; puede ser expresado en una puntuación ponderada de escala percentil, típica, estandarizada u otra que el investigador decida (Montañez y Palma, 2023).

2.11. Aspectos Éticos

Los Comités de Ética Científica tienen una tarea difícil en relación al progreso de la ciencia y la tecnología; aunque pueden ser considerados como obstáculos para el investigador, su objetivo principal es optimizar el proceso investigativo y proteger los derechos de las personas mediante el respeto a la dignidad humana, además de optimizar el proceso (Hernández, 2006).

La norma moral de no limitar la libertad de una persona y de aplicar el consentimiento informado durante la toma de decisiones proviene del principio de autonomía, la capacidad de autodeterminación de actuar libremente y de manera consciente.

Los aspectos éticos que se utilizaron en el desarrollo de la presente investigación son:

- Sinceridad.
- Respeto.
- Empatía.
- Veracidad de resultados.
- Confiabilidad de datos.
- Anonimato de datos personales.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Variable: Motivación Laboral

En la tabla 8 se muestran los resultados obtenidos del análisis de Motivación Laboral de los trabajadores de un organismo público de la provincia de Chota.

Tabla 6

Motivación Laboral de los trabajadores de un Organismo Público de la provincia de Chota

V1: MOTIVACIÓN LABORAL	FRECUENCIA	%
Mala	0	0
Regular	16	32
Buena	34	68
Total	50	100

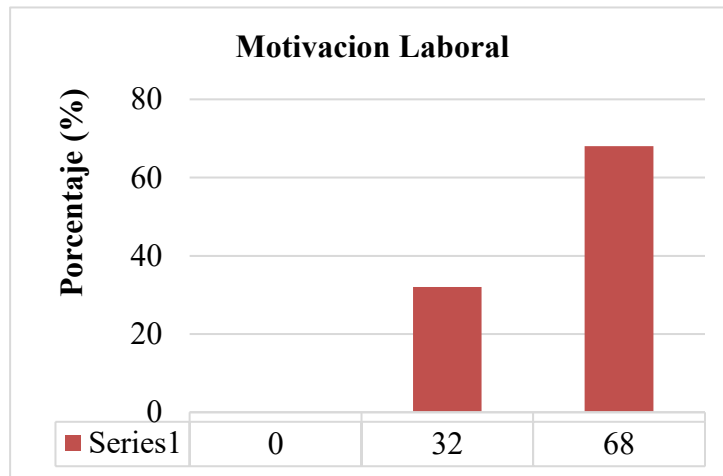
Fuente: Excel, prueba de Baremo.

De acuerdo al total de encuestados se determinó que el 68% de los trabajadores manifestaron contar con buena Motivación Laboral dentro de un organismo público de la provincia de Chota y el 32% de los encuestados indicaron tener una motivación laboral regular dentro de la institución; ninguno de los 50 encuestados manifestó tener Motivación Laboral mala durante el desarrollo de sus actividades. Estos resultados están relacionados con las variedades e importancia de tareas, autonomía y retroalimentación que experimentan los empleados administrativos dentro de organismo público de la provincia de Chota.

En la figura 2 se presentará de manera gráfica los resultados obtenidos de la Motivación Laboral que experimentan los trabajadores de un organismo público de la provincia de Chota.

Figura 2

Motivación Laboral de los trabajadores de un Organismo Público de la provincia de Chota



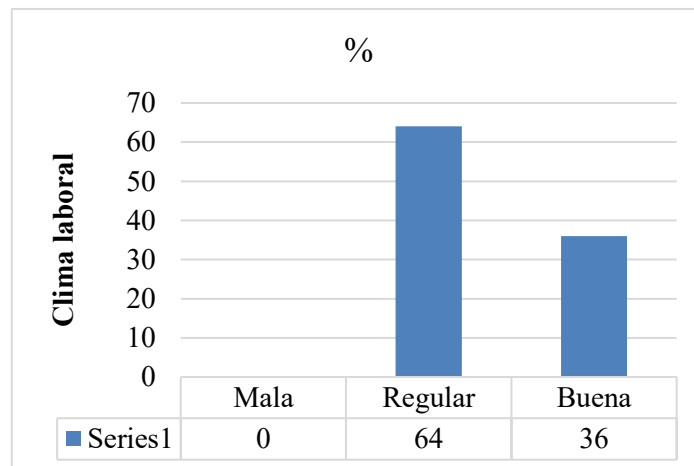
Nota: En la figura 2 se presenta el pocentaje de motivación laboral de los trabajadores del área de administración de un Organismo Público de la provincia de Chota

3.1.1. Dimensión: Clima laboral

En la figura 3 se presentan los valores de la dimensión Clima Laboral, de acuerdo al total de encuestados se puede observar que el 64% de los trabajadores mencionaron contar con un Clima Laboral bueno dentro de su ambiente laboral, ya que este es un factor de suma importancia para realizar las labores diarias de una forma eficiente, logrando los objetivos propuestos por la organización; el 36% del total de encuestados opinan que existe un Clima Laboral regular dentro del organismo público y ninguno de los encuestados manifestaron que existiera un mal clima laboral dentro de la institución.

Figura 3

Clima laboral



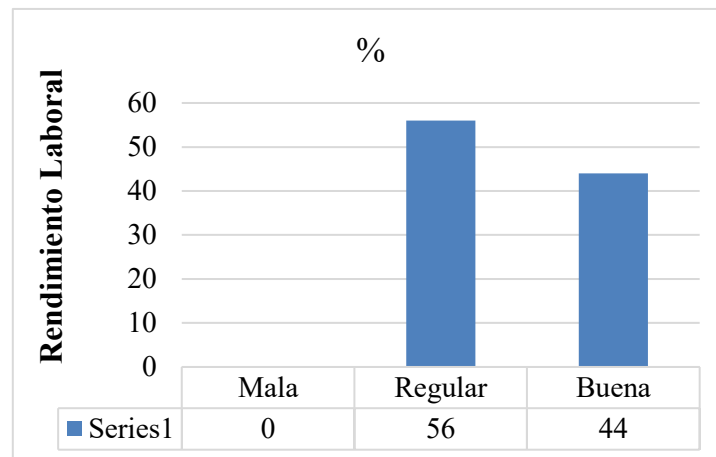
Nota: En la figura 3 se muestra que el 64% de los trabajadores del área de administración de un Organismo Público de la provincia de Chota mencionan percibir la existencia de un clima laboral regular y 36% mencionan que existe un buen clima laboral.

3.1.2. Dimensión: Rendimiento Laboral

En la figura 4 se presentan los valores de la dimensión Rendimiento Laboral, de acuerdo al total de encuestados se determinó que solo el 44% de los trabajadores mencionaron contar con un Clima Laboral bueno y el 56% manifestaron que existe un Rendimiento Laboral Regular, ninguno de los encuestados manifestó que existiera un mal Rendimiento Laboral dentro de la institución.

Figura 4

Rendimiento Laboral



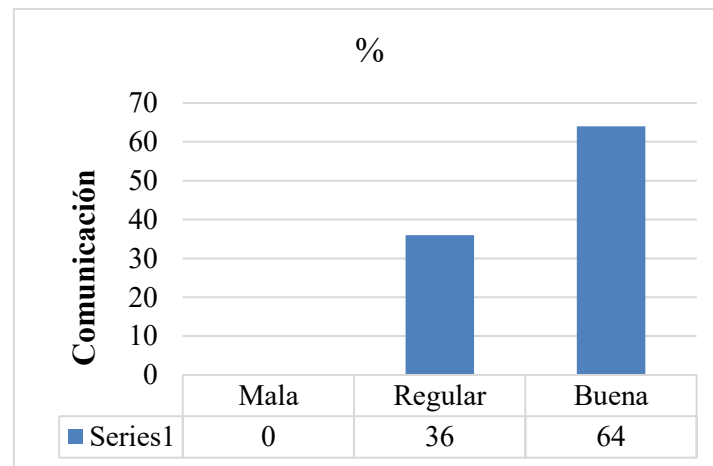
Nota: En la figura 4 se muestra que el 56% de los trabajadores del área de administración de un Organismo Público de la provincia de Chota mencionan que existe un rendimiento Laboral regular y el 44% por ciento afirmar la existencia de un buen rendimiento Laboral.

3.1.3. Dimensión: Comunicación

En la figura 5 se muestran los resultados obtenidos de la comunicación, de acuerdo al total de encuestados se determinó el 64% de los trabajadores mencionaron que dentro de la institución existe una buena comunicación entre todos los colaboradores y 36% indicaron que la comunicación dentro del organismo público es regular, ninguno de los encuestados manifestó que existiera mala comunicación en su ambiente de trabajo.

Figura 5

Comunicación



Nota: En la figura 5 se muestra que el 36% de los trabajadores del área de administración de un Organismo Público de la provincia de Chota mencionan percibir la existencia de una comunicación y el 64% perciben la existencia de una comunicación buena o positiva.

3.2. Variable: Satisfacción Laboral

En la tabla 9 se muestran los resultados obtenidos del análisis de Satisfacción Laboral de los trabajadores de un organismo público de la provincia de Chota.

Tabla 7

Satisfacción Laboral de los trabajadores de un Organismo Público de la provincia de Chota

V2: SATISFACCIÓN LABORAL	F1	%
Mala	1	2
Regular	35	70
Buena	14	28
Total	50	100

Fuente: Excel, prueba de Baremo.

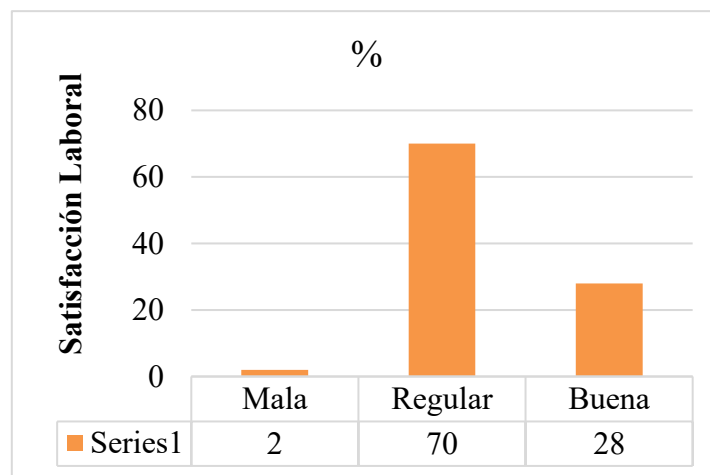
De acuerdo al total de encuestados se determinó que solo el 28% (ponderación buena) de los trabajadores se sienten satisfechos en su ambiente de trabajo, mientras que el 70% de

los encuestados indicaron tener una Satisfacción Regular baja dentro de la institución y el 2% manifiesto que experimentar una Satisfacción Laboral mala dentro del organismo público. Esta variable está directamente relacionada con las condiciones físicas, beneficios, políticas, realización personal y relaciones que experimentan cada uno de los colaboradores públicos.

En la figura 6 se presentará de manera gráfica los resultados obtenidos de la Variable Satisfacción Laboral que experimentan los trabajadores de un organismo público de la provincia de Chota.

Figura 6

Satisfacción Laboral



Nota: En la figura 6 se muestra que el 2% de los trabajadores del área de administración de un Organismo Público de la provincia de Chota se encuentran insatisfechos dentro de su área de trabajo, el 70% regularmente satisfechos y el 28% se sienten totalmente satisfechos dentro.

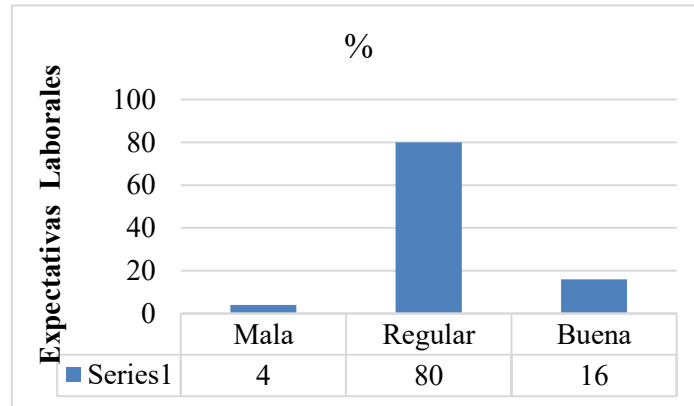
3.2.1. Dimensión: Expectativas Laborales

En la figura 7 se muestran los resultados obtenidos de la dimensión Expectativas Laborales, de acuerdo al total de encuestados se determinó que solo el 16% de los trabajadores cuentan con buenas expectativas laborales y el 80% manifestaron contar con

regulares expectativas de trabajo; el 4% de los involucrados en este estudio manifestaron que dentro de la institución las condiciones y expectativas son malas.

Figura 7

Expectativas Laborales



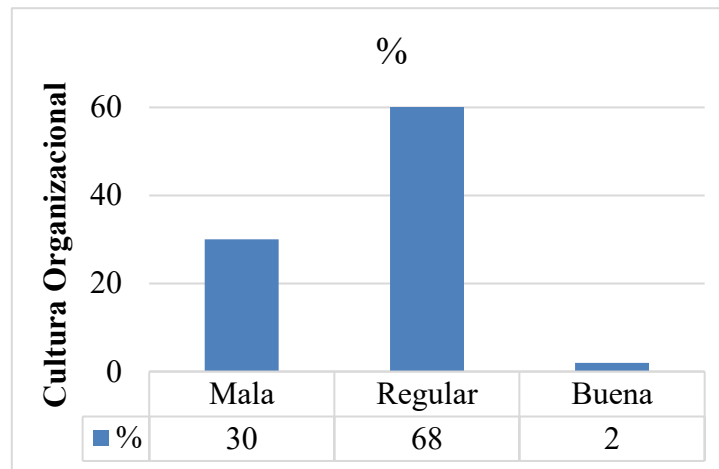
Nota: En la figura 7 se muestra que el 4% de los trabajadores del área de administración de un Organismo Público de la provincia de Chota, mencionan que las expectativas en la institución son malas, el 80% regular y el 16% indican que las variables estudiadas son buenas.

3.2.2. Dimensión: Cultura organizacional

En la figura 8 se muestran los resultados obtenidos de la dimensión Cultura Organizacional, de acuerdo al total de encuestados se determinó que el 2% de los trabajadores indicaron que dentro de la institución existe buena Cultura Organizacional, el 68% mencionó observar una regular Cultura Organizacional dentro de su centro de laboral y el 30% de los involucrados en este estudio manifestaron que dentro de la institución la Cultural Organizacional es mala.

Figura 8

Cultura organizacional



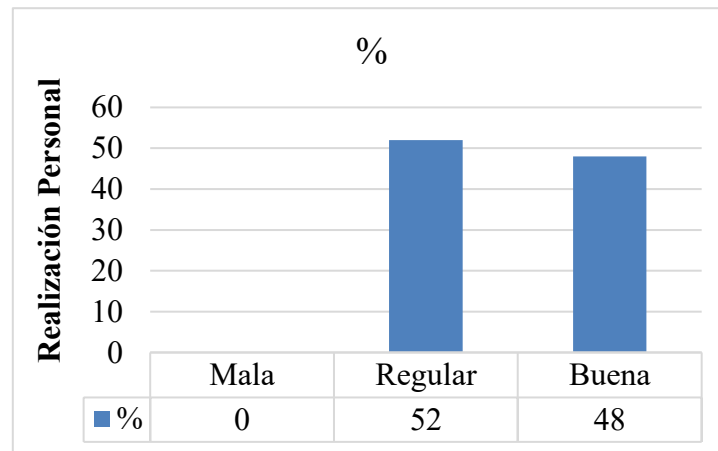
Nota: En la figura 8 se muestra que el 30% de los trabajadores del área de administración de un Organismo Público de la provincia de Chota, mencionan que la cultura organizacional en la institución es mala, el 68% regular y el 2% buenas.

3.2.3. Dimensión Realización Personal

En la figura 9 se muestran los resultados obtenidos de la Realización Personal, de acuerdo al total de encuestados se determinó que el 48% de los trabajadores indicaron que con el desarrollo de sus actividades laborales experimentan que su realización personal es buena, el 52% mencionó vivenciar una regular Realización Personal dentro de su centro de laboral y ninguno de los encuestados mencionaron que la realización personal sea mala.

Figura 9

Realización Personal



Nota: En la figura 9 se muestra que el 52% de los trabajadores del área de administración de un Organismo Público de la provincia de Chota, mencionan experimentar una realización personal regular durante el desarrollo de sus actividades y el 48% experimentan una realización positiva.

3.3. Correlación de la variable Motivación Laboral y Satisfacción Laboral

En la tabla 10 se presenta el análisis de correlación de las variables Motivación Laboral (V1) y Satisfacción Laboral (V2), donde se observa que la correlación de la V1 y V2 es media con un valor P de 0,619, donde esta tiende a tener una correlación positiva directa y altamente significativa (0.000), lo cual es un indicativo de que ambas variables son un pilar fundamental para que los trabajadores del organismo público de la provincia de Chota, se desenvuelvan de manera eficiente dentro de su centro de labores, lo cual contribuirá con el logro de metas y objetivos de la misma.

Tabla 8

Correlación de la variable Motivación Laboral y Satisfacción Laboral

		V1_motiv_lab	V2_satis_lab
V1_motiv_lab	Correlación de Pearson	1	,619**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
V2_satis_lab	Correlación de Pearson	,619**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Fuente: Excel, prueba de Baremo.

3.4. Correlación de la dimensión Clima Laboral y la variable Satisfacción Laboral

En la tabla 11 se observa que la correlación existente entre la dimensión Clima Laboral y la variable Satisfacción Laboral (V2) es media baja con un valor R de Pearson de 0,404; además se observó que existe diferencias estadísticas significativas con un valor P de 0,004. Con relación a lo obtenido se puede afirmar que dependiendo de cuan satisfecho o insatisfecho se sienta el personal administrativo, experimentará ya sea sentimientos positivos o negativos por su puesto de trabajo, mientras que el clima laboral es importante ya que permitirá que los ciudadanos o usuarios que acuden a la entidad por algún tipo de necesidad puedan acceder a un servicio eficiente y ameno.

Tabla 9

Correlación de la dimensión Clima Laboral y la variable Satisfacción Laboral

		D1_clim_lab	V2_satis_lab
D1_clim_lab	Correlación de Pearson	1	,404**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	50	50
V2_satis_lab	Correlación de Pearson	,404**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	50	50

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

Fuente: Excel, prueba de Baremo.

3.5. Correlación de la dimensión Rendimiento Laboral y la variable Satisfacción Laboral

En la tabla 12 se observa que la correlación existente entre la dimensión Rendimiento Laboral y la variable Satisfacción Laboral (V2) es media directa con un valor R de Pearson de 0,584, además se observó una alta significancia con un valor P de 0,000. Esto se debe a que algunos de los colaboradores administrativos buscan estar satisfechos en su puesto de trabajo para potenciar su rendimiento en el desarrollo de sus actividades; por lo que se puede afirmar que el rendimiento de los trabajadores tiene mediana relación con la satisfacción laboral, ya que cierta parte de los trabajadores no necesitan estar totalmente satisfechos para cumplir de manera eficiente con sus labores encomendadas.

Tabla 10

Correlación de la dimensión Rendimiento Laboral y la variable Satisfacción Laboral

			D2 rend lab	V2 satis lab
D2_rend_lab	Correlación de Pearson	de	1	,584**
	Sig. (bilateral)			,000
	N		50	50
V2_satis_lab	Correlación de Pearson	de	,584**	1
	Sig. (bilateral)		,000	
	N		50	50

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

Fuente: Excel, prueba de Baremo.

3.6. Correlación de la dimensión Comunicación y la variable Satisfacción Laboral

En la tabla 13 se observa que la correlación existente entre la dimensión Comunicación y la variable Satisfacción Laboral (V2) es media directa con un valor R de Pearson de 0,487, además se observó una alta significancia con un valor P de 0,000. Esto nos indica que en este organismo público de la provincia de Chota cierta parte de los trabajadores requieren de la existencia de una buena comunicación para estar satisfechos dentro de su centro de labores o que estos se encuentren satisfechos para que puedan generar un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales entre todos. Sin embargo también se evidencia que una determinada parte de los administrativos no necesariamente tienen que estar totalmente satisfechos para generar un buen clima laboral.

Tabla 11

Correlación de la dimensión Comunicación y la variable Satisfacción Laboral

		D3_clim_organiz	V2_satis_lab
D3_clim_organiz	Correlación de Pearson	1	,487**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
V2_satis_lab	Correlación de Pearson	,487**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Fuente: Excel, prueba de Baremo.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Limitaciones

Durante la ejecución de la presente investigación se tuvieron las siguientes limitaciones:

Algunos artículos con información relevante se encontraban en idioma inglés y no tenían acceso libre.

La desconfianza de algunos encuestados, debido a que piensan que se divulgarán las respuestas brindadas.

4.1. **Discusiones**

4.1.1. **Variable: Motivación Laboral**

Con relación a la motivación laboral de los trabajadores administrativos de un organismo público de Chota se determinó que el estudio de esta variable es de suma importancia dentro de la institución, ya que conlleva a generar un buen ambiente laboral lo cual repercute de manera positiva en la realización de objetivos y compromiso de los colaboradores administrativos con su trabajo; así mismo se determinó que la motivación está influenciada por las variedades e importancia de tareas, autonomía y retroalimentación que experimentan los empleados administrativos dentro de organismo público de la provincia de Chota. Lo mencionado es similar a lo reportado por Lu y Hung (2022) quienes aluden que los empleados del sector público que cuentan con mayor motivación parecen estar más implicados en su trabajo, son más leales a sus organizaciones y demuestran actitudes laborales más positivas para mejorar la productividad de las instituciones. También Setvo et al. (2021) indican que la motivación laboral puede llegar a generar cambios positivos en el rendimiento y compromiso de los trabajadores. Otros autores también mencionan que la motivación laboral está relacionada con la retroalimentación estabilidad laboral y entorno laboral amical que experimenta los empleados. Por lo que se puede afirmar que la motivación es la fuerza que impulsa a cada ser humano a poner en práctica acciones y a alcanzar objetivos en específicos en tiempos óptimos.

4.1.2. **Variable: satisfacción laboral**

Con relación a la satisfacción laboral en el presente estudio se tiene que solo el 28% de los trabajadores se sienten satisfechos en su ambiente de trabajo, mientras que el 70% de los encuestados indicaron tener una Satisfacción Regular baja dentro de la institución y el 2% manifesto que experimentar una Satisfacción Laboral mala dentro del organismo público; lo cual está directamente relacionada con las condiciones físicas, beneficios, políticas, realización personal y relaciones que experimentan cada uno de los colaboradores públicos. Estos resultados son similares a los reportados por Eria et al. (2023) quienes también mencionan que el crecimiento profesional y los reconocimientos son necesarios para que el personal realice bien su trabajo; por otro lado, Santiago (2023) menciona que, para el empleado tenga un buen desempeño laboral es necesario que los organismos e instituciones fortalezcan las dimensiones como: interacción laboral, trabajo en equipo y retribuciones. Así mismo Setyo et al. (2021) indican que es necesario fomentar la participación activa de los colaboradores para proporcionarles satisfacción dentro de su campo laboral. Ya que un trabajador feliz es un trabajador productivo (Vásquez, 2016). Por lo mencionado se indica que los empleadores deben buscar satisfacer las necesidades de sus trabajadores ya que esto les permitirá realizar sus labores con facilidad y con mucho entusiasmo.

4.1.3. **Correlación de la variable Motivación Laboral y Satisfacción Laboral.**

Los resultados obtenidos con relación a la correlación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral nos indican que ambas variables son un cimiento fundamental para que los trabajadores del organismo público de la provincia de Chota, se desenvuelvan de manera eficiente dentro de su centro de laborales, lo cual contribuye con el logro de metas y objetivos de la misma. Muhamad et al. (2021) mencionan que existe una relación positiva entre la Motivación y satisfacción laboral ya que al mejorar la motivación laboral en términos

de motivación intrínseca y extrínseca se contribuye de significativa y positivamente en la satisfacción laboral. También Semeon et al. (2021) revelan que la motivación es una herramienta necesaria e importante para crear satisfacción laboral y de esta manera retener a los trabajadores, minimizar la rotación de empleos, incrementar la productividad y la disposición a contribuir. Por otro lado, del Carmen y Dávila (2021) mencionan que tanto la motivación laboral como la satisfacción laboral tiene una correlación positiva moderadamente alta con el desempeño laboral de los trabajadores. También Aratoma (2020) determinó que existe una correlación moderada significativa (0,569) entre motivación y satisfacción laboral.

Lo indicado por los autores y lo obtenido en la presente investigación tiene mucho en común, es por ello que la motivación y la satisfacción laboral no deben considerarse como un factor secundario dentro de una institución, sino más bien estas deben someterse a un estudio y actualización permanente ya que están inmersas en el cumplimiento de metas y objetivos, convirtiéndose en una ventaja competitiva para cualquier organismo ya sea con o con fines de lucro; además es fundamental recalcar que la relación entre estas dos variables contribuye en el mantenimiento de la estabilidad laboral, beneficiando tanto a empleadores como también a los trabajadores.

4.1.4. Correlación de la dimensión Clima Laboral y la variable Satisfacción Laboral.

Con relación a la relación que existe entre la dimensión Clima Laboral y la variable Satisfacción Laboral (V2) es media baja con un valor P de 0,404; además se observó que existe significancia con un valor de 0,404. Lo cual es un indicativo de que tanto el clima laboral como la satisfacción laboral son independientes ya que cada una va a generar una reacción o sensación diferenciada en los trabajadores. Sin embargo, en un estudio similar Castro (2021) determinó que el clima laboral tiene relación directa con la satisfacción laboral

en organismo públicos y privados, ya que un agradable clima laboral concernirá a una superior satisfacción en el trabajo; también Villalobos et al, (2020) determinaron la existencia de una relación directa significativa entre clima laboral y satisfacción laboral. Asimismo, W. Arias y G. Arias (2014) mencionan que al existir un clima laboral agradable la satisfacción en los trabajadores incrementará. Como se puede observar los resultados obtenidos en el presente estudio discrepan con lo mencionado por el autor lo cual puede estar relacionado con los organismo públicos y privados donde se desarrolló el estudio debido a que cada trabajador tiene su propio punto de vista y también porque cada empleador maneja de manera diferente el ambiente laboral que genera dentro de sus instalaciones.

4.1.5. Correlación de la dimensión Rendimiento Laboral y la variable Satisfacción Laboral

En el presente estudio se determinó que existe una correlación significativa media directa entre rendimiento laboral y satisfacción, lo cual es un indicativo de que los trabajadores no necesitan estar totalmente satisfechos para cumplir de manera eficiente con sus labores encomendadas. En un estudio similar Fadul (2021) determinó que la satisfacción laboral que experimentan los empleados de una entidad financiera afecta de manera directa en el rendimiento laboral de los mismos, ya que comprobaron que al existir una motivación positiva el rendimiento es más efectivo; sin embargo, como en toda entidad pública o privada existe una determinada cantidad de trabajadores que no se encuentran satisfechos dentro de su centro de labores. En esta misma línea de investigación Avalos y del Rosario (2021) determinaron que existe relación entre la satisfacción y el rendimiento laboral, ya que las personas satisfechas presentan un mejor rendimiento en sus actividades laborales en comparación con los miembros no satisfechos que realizan sus actividades y cumplen con sus deberes, pero esto no necesariamente contribuyen al cumplimiento de objetivos de la institución; También que existe relación significativa directa moderada entre la satisfacción

Vásquez, E

laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa Colaromo SRL. Como se puede observar lo encontrado en el presente estudio no concuerda en su totalidad con lo mencionado por los autores lo cual está relacionada con el nivel de apreciación que presenta cada individuo en su puesto de trabajo, debido a que cada empresa o institución brinda diferente acondicionamiento mobiliario y distribución de ambientes de trabajo, como también emplean métodos diferenciados para conseguir la satisfacción laboral de cada uno de sus trabajadores.

4.1.6. Correlación de la dimensión Comunicación y la variable Satisfacción Laboral

Con relación a la correlación existente entre la dimensión Comunicación y la variable Satisfacción Laboral se determinó que existe una correlación media directa significativa en los trabajadores de un organismo público de la provincia de Chota, lo cual es un indicativo que cierta parte de los trabajadores requieren vivenciar una comunicación asertiva para estar satisfechos dentro de su centro de labores o que estos se encuentren satisfechos para que puedan generar un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales entre todos. Sin embargo también existe una parte que no necesitan estar totalmente satisfechos para generar un ambiente de comunicación positivo. En un estudio similar Peña et al. (2015) mencionan que es de suma importancia recordar que cada trabajador tiene una apreciación diferenciada, es por ello que se debe realizar una evaluación periódica de las variables estudiadas (comunicación y satisfacción laboral) que permitirá obtener datos que serán útiles para la mejora de todo el ambiente de trabajo. También Pupo-Guisado et al. (2017) determinaron que existe relación bilateral positiva entre la comunicación y la satisfacción laboral, lo cual es un indicativo de que la presencia de una comunicación positiva está relacionado a un grado de satisfacción adecuado. También Alonso y Aguilera (2021) determinaron una relación positiva y significativa con magnitud moderada alta entre la

satisfacción y la comunicación, lo cual es un indicativo de que al mejorar la comunicación también mejora la satisfacción de los trabajadores, es por ello que los empresarios deben diseñar diferentes estrategias de gestión para que sus trabajadores se desempeñen de manera eficiente. Con relación a lo mencionado se recomienda que los representantes de cada institución o empresas públicas o privadas les presten mucha atención a estas variables de estudio ya que son factores que determinantes en la eficiencia de sus trabajadores y por ende en la realización de objetivos y metas.

Implicancias

La presente investigación tiene como implicancia dar a conocer el nivel de motivación laboral, satisfacción laboral y la relación entre ambas que experimentan los trabajadores del área de administración de un organismo público de Chota, Cajamarca 2024. Lo cual servirá como una base para futuras investigaciones, además los resultados obtenidos permitirán que los diferentes dirigentes o responsables de instituciones públicas y privadas de la provincia de Chota tomen más conciencia sobre el bienestar físico y mental de sus empleados lo cual repercute notablemente en su eficiencia como trabajadores y por ende en el cumplimiento de objetivos y metas de la institución.

4.2. Conclusiones

- 1: Del objetivo general se determinó que la correlación existente entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores del área de administración en un organismo público de Chota, Cajamarca 2024, es media baja con un valor R de Pearson de 0,404.
- 2: Del primer objetivo específico se determinó que la relación existente entre la dimensión Clima Laboral y la variable Satisfacción Laboral de los colaboradores del área de administración en un organismo público de Chota, fue media baja significativa (valor

P 0,004) con un valor R de Pearson de 0,404, lo cual hace referencia a que el grado de satisfacción está relacionado con las emociones que experimenten los trabajadores, mientras que el clima laboral se ve afectado por diferentes aspectos que el trabajador observa dentro de su centro de labores.

3: Del segundo objetivo específico se determinó que la relación existente entre la dimensión rendimiento laboral y la variable Satisfacción laboral de los colaboradores del área de administración en un organismo público de Chota, fue media directa con un valor R de Pearson de 0,584, además existió una alta significancia entre ambas variables con un valor p de 0,000; esto es un indicativo de que algunos de los colaboradores administrativos buscan estar satisfechos en su puesto de trabajo para potenciar su rendimiento en el desarrollo de sus actividades.

4: Del tercer objetivo específico se determinó que la relación existente entre la dimensión Comunicación y la variable Satisfacción laboral de los colaboradores del área de administración en un organismo público de Chota, fue media directa con un valor R de Pearson de 0,487, además se observó una alta significancia con un valor P de 0,000; indicando que los trabajadores de este organismo público necesitan experimentar una buena comunicación para estar satisfechos dentro de sus centros de labores.

Recomendaciones

Se recomienda el desarrollo de este tipo de investigación no solo en el área administrativa sino también en las diferentes áreas que conforma a este organismo público.

Se recomienda al responsable de este organismo público garantizar a sus trabajadores un ambiente saludable y ameno que les permita experimentar una adecuada motivación y satisfacción laboral.

Se recomienda a los diferentes empleadores realizar diferentes talleres y actividades de reconocimiento y felicitación por el trabajo realizado por cada uno de los colaboradores, desde el cargo con menos rango hasta el más superior con la finalidad de crear un ambiente ameno y un clima laboral saludable.

REFERENCIAS

- Alonso, C. P. y Aguilera, L.A . M. (2021). Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional: un metaanálisis. *Apuntes de Psicología*, 39(1), 27-37.
- Angulo, P. Y. (2008). *Ética y Valores 1. Editorial Santillana.*
- Aratoma, R. S. (2020). Relación entre nivel de motivación y satisfacción laboral en colaboradores del área administrativa de una municipalidad de Lima Metropolitana, [Tesis de posgrado, Universidad Peruana Cayetano Heredia].
- Arias, W. y Arias, G. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 185-191.
- Arismendiz, L. J. I. (2019). Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en Agro Industrial San Pedro SAC en la ciudad de Tarapoto 2019, [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].
- Arribas, F. I. (2022). La demanda del trabajo, [Trabajo de pregrado, Universidad de Valladolid].
- Arriola, J. (2006). Derecho a decidir : propuestas para el socialismo del siglo XXI. *Dialnet.*
- Avalos, R. M. G. y del Rosario, C. J. E. (2021). Satisfacción laboral y rendimiento laboral
- Ávila, P. (2009). *La importancia de la retroalimentación en los procesos de evaluación.*
- Baqués, M. R. A., Roque, I. A. y Pañol, Q. M. (2021). Clasificación de los sistemas de ventilación en el ambiente laboral, requisitos fundamentales para su diseño y evaluación en salud y seguridad. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 22(2), 17-26.
- Beltrán, M. J. J. y Mechán, A. C. E. (2013). Niveles de iluminación y su relación con los posibles efectos visuales en los empleados de una IPS de Bogotá. *Fisioterapia Iberoamericana*, 7(1), 31-37.

- Billpocket. (2022). 3 estrategias para cumplir los objetivos de tu empresa en el 2022.
- Bonafede, B. (2015). Determinantes de la demanda de trabajo: el caso de argentina y españa, [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cuyo].
- Bongiovanni, N. C. y Soler, C. E. (2016). Características y expectativas laborales de la generación “Y”. *Revista de ANDENAG*, 23(6).
<http://revista.adenag.org.ar/index.php/ediciones/article/view/56/149>
- Bueno, N. (2021). Libertad en el trabajo, a través del trabajo y frente al trabajo: Un replanteamiento de los derechos laborales. *Revista Internacional del Trabajo*, 140(2), 335-355.
- Calucho, H. M. C. (2018). El refuerzo pedagógico como herramienta para el mejoramiento de los aprendizajes, [Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar].
- Canós, D. L., Pons, M. C., Valero, H.M. y Maheut, J. P. (2012). Toma de decisiones en la empresa: proceso y clasificación. Universidad Politécnica de Valencia.
- Casares, E. (2007). La Comunicación en la Organización; la Retroalimentación como Fuente de Satisfacción. *Razón y Palabra*, 56(12).
- Castrillo, V. I. (19 de agosto del 2022). Habilidades para el trabajo: ¿Qué son y cuáles son las más demandadas? *Factor trabajo*.
- Castro, V. S. (2021). Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en organizaciones públicas y privadas [Tesis de pregrado, Universidad de Lima].
- Chiavenato, I. (2009). Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones.
- Clemente, E. R. A. (2016). Relaciones interpersonales y desarrollo humano. Universitat Jaume.
- Cogollo, M. Z. y Gómez, B. E. (2010). Condiciones laborales en enfermeras de Cartagena, Colombia. *Avances en Enfermería*, 28(1), 31-38.

- Córdoba, A., & Tejada, M. (2015). Análisis del Clima Laboral de los Servidores Públicos en el Sector Central de Defensoría del Pueblo, [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia].
- Del Carmen, A. E. y Dávila, M. R. C. (2021). Motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado en las organizaciones de la ciudad de Lima, Perú. *Visión Gerencial*, 20(2), 219-232.
- Díaz, M. (12 de Mayo de 2013). Realización personal, descubriendo una nueva realidad. *Aivv Magazine*.
- Echevarria, L. J. M., Porras, G. F. Y. y Tomas, M. G. M. (2022). La motivación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Hernández de Pampas Tayacaja, 2022, [Tesis de posgrado, Universidad Continental].
- Eria, M. Kibaya, E. y Serunjogi, C. D. (2023). The Influence of Motivational Factors on Job Satisfaction among the Academic Staff at Makerere University. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 4(7), 2359-2366.
- Esquivias, A. (18 de agosto del 2024). El trabajo como elemento de realización personal. *Antropología emocional*.
- Fadul, M. A. O. (2021). Relación de la satisfacción profesional y el rendimiento laboral de los empleados del Departamento de Conciliaciones de una Entidad Financiera, en el año 2019 [Tesis de pregrado, Universidad Andina Simón Bolívar].
- Farias-Macias, A. A., Macías-Moreira, M. E., Zambrano-Cedeño, L. A. y Gómez-Bravo, N. V. (2021). El Ambiente de Trabajo y su Influencia en la Satisfacción Laboral como Prevención del Estrés en los Empleados. *Ciencias Técnicas y Aplicadas*, 7(4), 586-601.
- Ferrer. (2017). La realización personal. *Abc*.

- Gamboa, S. A. A., Prada, N. R. y Hernández, S. C. A. (2021). Expectativas laborales de estudiantes universitarios que cursan programas en el campo social. *Boletín REDIPE*, 10(11), 584-595.
- Garbuglia, S. C. (2023). Clima laboral, [trabajo de pregrado, Universidad Nacional de Cuyo].
- García, F. M. (09 de julio del 2023). La importancia de respetar el horario de trabajo. *Mejor con salud*.
- García-Ramos, M., Luján-López, M. E. y Martínez-Corona, M. A. (2007). Satisfacción laboral del personal de salud. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*, 15(2), 63-72.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2007/eim072b.pdf>
- GDM. (12 de noviembre del 2020). 5 Problemas comunes de motivación y satisfacción laboral. Recuperado de <https://blog.gdm.com.mx/blog/problemas-comunes-de-motivacion-y-satisfaccion-laboral>
- General, R. (15 de Mayo de 2018). Realización personal.
- Giraldo, K. (20 de diciembre de 2017). Comodidad - Valor Personal. *Mentalidad sin límites*.
- Gómez, D. (20 de enero del 2023). Qué es la satisfacción laboral (y cómo medirla y mejorarla). *Hubspot*.
- Guadarrama, T. E., Estrada, R. y Mireya, E. (2015). Marketing relacional: valor, satisfacción, lealtad y retención del cliente. Análisis y reflexión teórica. *Ciencia y Sociedad*, 40(2), 307-240.
- Guiñazu, G. (2004). Capacitación efectiva en la empresa. *Invenio*, 7(12), 103-116.

- Halma, I.A., Fasano, L., Berbey, T. y Gonzáles, G. I. (2016). Políticas generales administrativas para uso interno de la AIG. *Autoridad Nacional para la Innovación Gubernamental*.
- Hernández, G., y Fernández, J. (2010). Expectativas Profesionales: Un Estudio de Caso. *Remo*, 12(19).
- Herrera, J. (20 de Noviembre de 2014). Diccionario empresarial. <http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params>
- Hoyos, O. M. (2017). Condiciones físicas y de salud, en funcionarios de empresas de Manizales, participantes en los Campeonatos de fútbol del año 2017 en los Centros Vacacionales de Confa, [Trabajo de pregrado, Universidad Católica de Manizales].
- Ibarra, R. G. (2007). Ética y valores profesionales. Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Isuani, F. J. (1998). Regulación y Autonomía en las Organizaciones (El caso del Plan Social Educativo en el GCBA), [Tesis de posgrado, Universidad de Buenos Aires].
- Izquierdo, V. R., Novillo, D. L. A. y Mocha, R. J. V. (2017). El liderazgo en las microempresas, desafíos, familiares y metas. *Universidad y Sociedad*, 9(3).
- Jabier, F. F. (25 de marzo del 2024). Estrategias para mantener a tus empleados contentos. *Linkedin*.
- La Torella, M. y Srrano, J. (2014). Beneficios laborales: Una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos, [Tesis de posgrado, Universidad de Buenos Aires]. http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0730_LaTorellaM.pdf
- Lopez, B. (12 de Febrero de 2015). Políticas administrativas.

- López, O. M. E. (2013). Importancia de la calidad del servicio al cliente para el funcionamiento de las empresas. *El buzón de Pacioli*.
- Losada, C. E. H. (2019). Qué importancia tiene la toma de decisiones para el desarrollo empresarial, [Trabajo de pregrado, Universidad Militar Nueva Granada].
- Lu, D. y Hung, C. C. (2022). The Impact of Public Service Motivation on Job Satisfaction in Public Sector Employees: The Mediating Roles of Work Engagement and Organizational Commitment. *Hindawi*, 8. <https://doi.org/10.1155/2022/7919963>
- Martínez, G. J. I. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de colaromo SRL, ATE, 2021 [Tesis de pregrado, Universidad San Martín de Porres].
- Martínez, M. R. J. y Tello, C. D. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa PTS S. A. de la Unidad Minera Alpayana, 2021, [Tesis de pregrado, Universidad Continental].
- Medina, M. (14 de Mayo de 2012). Política organizacional. Concepto y esquema en la empresa. *Gestiópolis*.
- Minsal, P. D. y Pérez, R. Y. (2007). Organización funcional, matricial... En busca de una estructura adecuada para la organización. *Acimed*, 16(4).
- Montalvo, G. y Plasencia, R. (2015). La Motivación .
- Montañez, B. J. R. y Palma, U. A. Y. (2023). Propuesta para la Elaboración de Baremos de un Instrumento en Trabajos de Investigación.
- Montoya, C. P., Bello-Escamilla, N., Bermúdez, J. N., Burgos, R. F., Fuentealba, S. M. y Padilla, P. A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & Trabajo*, 58, 7-13.

- Mora, R. Z. M. y Mariscal, R. M. Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 100.
- Muhamad, S. O., Illyana, B. M. I. y Nor, A. J. (2021). The Influence of Job Motivation on Job Satisfaction: A Case Study of Polytechnic Academic Staff. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(1), 206-213.
- Mulatillo, C. J. S. y Nunura, G. L. A. (2022). La satisfacción laboral y el desempeño en los trabajadores en la municipalidad provincial de san ignacio, 2020 [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipan].
- Muñoz, C. (2010). Oportunidad dilucidando el concepto, [Trabajo de posgrado, Universidad de Santiago de Chile].
- Navarro, R. Dolores, M. y Carmona-Lavado, A. (2010). Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización. *Universia Business Review*, 26, 112-132.
- Organización Internacional de Trabajo. (26 de Septiembre 2018). Condiciones de trabajo.
- Parada-Puentes, J. A. (2017). Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente. *Mundo Fesc*, 14, 42-56.
- Paredes, I. J. (01 de mayo de 2019). Trabajo, libertad de trabajo y derecho al trabajo.
- Peña, C. M. C., Díaz, D. G. y Carrillo, P. A. (2015). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar. *Revista Internacional Administracion & Finanzas*, 8(1).

- Peña, R. H. C. y Villón, P. S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Institución Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A*, 3(7), 177-192.
- Pérez, J. y Gardey, A. (02 de Noviembre de 2012). Política. *Definición de*.
- Pérez, S. (24 de junio de 2011). Ayuda mutua. *Blogsudima*.
- Pilligua, L. C. F. y Arteaga, U. F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28).
- Prieto, H. (199). La política de remuneraciones y beneficios en la administración tributaria. Superintendencia Nacional de Administración Tributaria.
- Pulido-Martínez, H. C. (2010). Autonomía en el trabajo. “el reto por opciones” a la luz de la producción del sujeto Neo-Libera. *Ciencia y Tecnología*, 3(1), 7-15.
- Pupo-Guisado, B., Velázquez-Zaldívar, R. y Tamayo-Fajardo, M. A. (2017). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras. *Ciencias Holguín*, 23(4), 1-14.
- Pursell, S. (2023). Reconocimiento laboral: tipos, ejemplos y como aplicarlo en tu empresa.
- Quevedo, F. (11 de diciembre de 2011). La prueba de ji-cuadrado. *Medwave*.
<https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Series/MBE04/5266>
- Quintero, S. Y. (25 de junio de 2018). ¿Relaciones interpersonales que promueven desarrollo humano y valores? *Cuestiones educativas*.
- Racciatti. (2006). La relación de trabajo.
- Retamal, G. M. (2022). Organización escolar: la importancia de las funciones y competencias del director para una gestión de calidad, [Trabajo de pregrado, Universidad de Valladolid].
- Riquelme, M. (2012). ¿Que son las funciones administrativas? *Web y empresas*.

- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Roca, R. (2002). Las expectativas en la macroeconomía. *Instituto de Investigaciones de Economía – Lima*.
- Rubio, N. P. (2014). La ley de formalización laboral N° 30056: beneficios de los trabajadores de las MYPES del sector calzado en el distrito del Porvenir, [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo].
- Santiago, B. D. (2023). Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023. *Scielo Preprints*.
- Segredo, P. A. M., García, M. A. J., León, C. P. y Perdomo, V. I. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Infodir*, 24,86-99.
- Semeon, B. W. Kumar, S. V. y Adugna, D. (2021). Impact of Motivation on Employees' Job Satisfaction. *Global Scientific*, 9(1).
- Setyo, R. Endri, E. y Novita, H. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162-174.
- Talavera-Salas, I. X., Calcina-Cuevas, S. C., Castillo-Machaca, J. E. y Campos-García, J. L. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo del conocimiento*, 6(10), 3-14.
10.23857/pc.v6i10.3179
- Trevisan, M. J. y Cruz, R. M. L. (2009). El trabajo del enfermero en una unidad de terapia intensiva: sentimientos de sufrimiento. *Latino-am Enfermagem*, 17(1).

- Vanina, G. (2013). Motivación del Personal en la Administración pública. [Trabajo de pregrado, Universidad Nacional de Cuyo].
- Vargas, S. A. (2002). De la participación a la gestión del conocimiento y del capital intelectual: reflexiones en torno a la empresa cooperativa. *CERIEC-España*, 40, 123-140.
- Vásquez, V. (2016). Influencia del clima laboral en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de "San José". Guadalupe.
- Vecino, P. J. M. (2016). Manejo adecuado de los Ascensos Laborales. *Empresarial y Laboral*.
- Villalobos, A., Lugo, L., Clara, M. A. y Ramírez, D. (2020). Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos, México. *Revista de Ciencias Sociales*, 86, 86-102.

Cajamarca
2024?

Académica: Sirve de consulta para los estudiantes interesados en conocer los términos y aplicación de valor compartido y competitividad.

Variable 2
Satisfacción Laboral

- Determinar la relación que existe entre el rendimiento laboral y la Satisfacción laboral de los colaboradores del área de administración en un organismo público de Chota, Cajamarca 2024.
- Determinar la relación que existe entre el Comunicación y la Satisfacción laboral de los colaboradores del área de administración en un organismo público de Chota, Cajamarca 2024.

Nota: Elaboración propia con información recolectada.

ANEXO 2

Operacionalización de Variables: Motivación Laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
MOTIVACIÓN	Chiavenato, (2000) La motivación se define como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea; habrá una interacción entre el individuo y la situación que motivará o no al individuo en ese	Clima Laboral	Habilidades	1. ¿Las habilidades de sus compañeros motivan a los demás a estar comprometidos con sus funciones?	CUESTIONARIO
			Oportunidades	2. ¿Respetan su opinión para mejorar el trabajo en equipo?	
			Ambiente de trabajo	3. ¿Le motivan para que su trabajo no genere estrés y cansancio laboral?	
			Demanda de trabajos	4. ¿Sus compañeros de trabajo le ayudan cuando existe exceso de trabajo laboral?	
		Rendimiento laboral	Esfuerzo Visible	5. ¿Los equipos tecnológicos con los que cuenta la institución facilitan el cumplimiento de tareas?	
			Contribución al servicio	6. ¿Ah recibido capacitaciones en los últimos seis meses?	
			Organización de tareas	7. ¿La organización de tareas facilita su trabajo diario?	
		Comunicación	Nivel de decisión	8. ¿Tiene usted la libertad para tomar decisiones?	

momento, según la situación en la que viva y cómo la viva “.

Libertad para tareas	9. ¿El ambiente de trabajo le motiva a seguir laborando en dicha entidad?
Refuerzos de jefaturas	10. ¿Usted cree que las capacitaciones que le brinda la entidad son buenas y de mucha ayuda para su crecimiento personal y laboral?
Refuerzo de compañeros	11. ¿Se siente usted motivado por sus compañeros de trabajo?
Participación	12. ¿Usted evidencia el esfuerzo de sus colegas de trabajo?
Retos	13. ¿Ustedes se plantean retos para cumplir algún objetivo en común?

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 3

Operacionalización de Variables: Satisfacción Laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
SATISFACCIÓN LABORAL	Los factores que afectan la satisfacción laboral incluyen las características de la actividad laboral, la organización y la sociedad en general, así como las particularidades individuales de los sujetos (Robbins, 2013)	Expectativas laborales	Ventilación e iluminación	1. ¿La iluminación, ventilación es apropiada para el lugar de trabajo?	CUESTIONARIO
			Comodidad	2. ¿Usted se siente cómodo en su lugar de trabajo?	
			Expectativas económicas	3. ¿El sueldo que usted recibe cumple con sus expectativas?	
			Reconocimientos	4. ¿Recibe reconocimientos por las labores que usted realiza?	
			Asensos	5. ¿Usted cree que los asensos son por conveniencia?	
			Políticas administrativas	6. ¿Las políticas administrativas le ayudan a cumplir sus expectativas laborales y personales?	
			Políticas remunerativas	7. ¿Las políticas remunerativas le ayudan a cumplir sus expectativas económicas?	
			Valoración del servicio	8. ¿Usted cree que todos los trabajadores de estas entidades valoran su trabajo?	

		Cumplimiento de horarios	9. ¿El horario de trabajo facilita el cumplimiento de sus objetivos laborales?
	Cultura Organizacional	Solidaridad mutua	10. ¿Usted es solidario con sus demás compañeros de trabajo?
		Relación con la autoridad	11. ¿La institución le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional?
	Realización Personal	Sentimiento de realización	12. ¿Usted cree que todos los colaboradores se sienten satisfechos y felices en sus puestos de trabajo?
		Relaciones Interpersonales	13. ¿Las relaciones interpersonales son favorables en la entidad?
		Ética y Valores	14. ¿Usted cree que los valores y la ética son importantes para ejercer mejor sus funciones?
		Cumplimiento de Objetivos	15. ¿Usted siempre cumple con sus objetivos al finalizar la jornada?

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 4

Encuesta de evaluación: Motivación laboral

Hola buen día, soy Eder Vásquez Ruiz, Bachiller en Administración, egresado de la Universidad Privada del Norte (UPN), la presente encuesta tiene por finalidad recopilar información sobre su opinión relacionada con las preguntas detalladas a continuación. Se recomienda marca solo una casilla por cada fila. Los datos recopilados serán utilizados para la elaboración de la tesis para obtener el grado de “Licenciado en Administración”, por lo que pido de favor responda con la mayor sinceridad posible. **Se garantiza total reserva de los mismos.**

Edad:

Fecha: Chota de de 2024

ITEMS	Totalmente en Desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo (3)	De Acuerdo (4)	Totalmente de Acuerdo (5)
1. ¿Las habilidades de sus compañeros motivan a los demás a estar comprometidos con sus funciones?					
2. ¿Respetan su opinión para mejorar el trabajo en equipo?					
3. ¿Le motivan para que su trabajo no genere estrés y cansancio laboral?					
4. ¿Sus compañeros de trabajo le ayudan cuando existe exceso de trabajo laboral?					
5. ¿Los equipos tecnológicos con los que cuenta la entidad facilitan el cumplimiento de tareas?					
6. ¿Ah recibido capacitaciones en los últimos seis meses?					

7. ¿La organización de tareas facilita su trabajo diario?					
8. ¿Tiene usted la libertad para tomar decisiones?					
9. ¿El ambiente de trabajo le motiva a seguir laborando en dicha entidad?					
10. ¿Usted cree que las capacitaciones que le brinda la entidad son buenas y de mucha ayuda para su crecimiento personal y laboral?					
11. ¿Se siente usted motivado por sus compañeros de trabajo?					
12. ¿Usted evidencia el esfuerzo de sus colegas de trabajo?					
13. ¿Ustedes se plantean retos para cumplir algún objetivo en común?					

¡Muchas gracias por el tiempo brindado, que tenga un buen día!

Anexo 5

Encuesta de evaluación: Satisfacción laboral

Hola buen día, soy Eder Vásquez Ruiz, Bachiller en Administración, egresado de la Universidad Privada del Norte (UPN), la presente encuesta tiene por finalidad recopilar información sobre su opinión relacionada con las preguntas detalladas a continuación. Se recomienda marca solo una casilla por cada fila. Los datos recopilados serán utilizados para la elaboración de la tesis para obtener el grado de “Licenciado en Administración”, por lo que pido de favor responda con la mayor sinceridad posible. **Se garantiza total reserva de los mismos.**

Edad:

Fecha: Chota de de 2024

ITEMS	Totalmente en Desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo (3)	De Acuerdo (4)	Totalmente de Acuerdo (5)
1. ¿La iluminación, ventilación es apropiada para el lugar de trabajo?					
2. ¿Usted se siente cómodo en su lugar de trabajo?					
3. ¿El sueldo que usted recibe cumple con sus expectativas?					
4. ¿Recibe reconocimientos por las labores que usted realiza?					
5. ¿Usted cree que los ascensos son por conveniencia?					
6. ¿Las políticas administrativas le ayudan a cumplir sus expectativas laborales y personales?					
7. ¿Las políticas remunerativas le ayudan a cumplir sus expectativas económicas?					

8. ¿Usted cree que todos los trabajadores de estas entidades valoran su trabajo?					
9. ¿El horario de trabajo facilita el cumplimiento de sus objetivos laborales?					
10. ¿Usted es solidario con sus demás compañeros de trabajo?					
11. ¿La institución le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional?					
12. ¿Usted cree que todos los colaboradores se sienten satisfechos y felices en sus puestos de trabajo?					
13. ¿Las relaciones interpersonales son favorables en la entidad?					
14. ¿Usted cree que los valores y la ética son importantes para ejercer mejor sus funciones?					
15. ¿Usted siempre cumple con sus objetivos al finalizar la jornada?					

¡Muchas gracias por el tiempo brindado, que tenga un buen día!

Anexo 6

Prueba de normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D1_clim_lab	,229	50	,000	,917	50	,002
D2_rend_lab	,166	50	,001	,953	50	,047
D3_clim_organiz	,135	50	,023	,945	50	,021
V1_motiv_pers	,132	50	,029	,948	50	,029
V2_satis_lab	,084	50	,200*	,986	50	,798

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

El valor de Sig de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk (\leq a 50 datos) presenta un nivel de Sig. > 0.05 (0.798), se tiene una distribución paramétrica (normal), por tanto, la prueba de correlación se hará con R de Pearson.

Anexo 7

Resumen de los resultados generales de la correlación de Pearson

De Pearson Correlaciones		
	n	R de Pearson p
TOTAL V2 - TOTAL V1	50	0.619 < .001
TOTAL V2 - D1V1	50	0.404 0.004
TOTAL V2 - D2V1	50	0.584 < .001
TOTAL V2 - D3V1	50	0.487 < .001

Anexo 8

R de Pearson mapa de calor

