



# FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de Psicología

“MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE UNA EMPRESA PRIVADA DE LIMA, 2022”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Psicología

**Autores:**

Aaron Eduardo Minaya Lafittee

Cristina Carolina Villegas Correa

**Asesor:**

Dra. Aurora Chumpitaz Mozombite

Lima - Perú

2022

## **DEDICATORIA**

A Dios, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad.

A nuestras familias, por ese amor incondicional y todo el apoyo que nos brindaron para seguir adelante.

A nuestros compañeros que hemos conocido a lo largo de la carrera y que muchos de ellos se han convertido en parte de nuestra familia.

## **AGRADECIMIENTO**

A los docentes, formadores de vocación, aquellos que a través de la carrera tuvimos el agrado de conocer, que han contribuido en nuestro desarrollo profesional y que se dieron la tarea de formarnos con responsabilidad y ética.

## TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA .....	2
AGRADECIMIENTO .....	3
TABLA DE CONTENIDO.....	4
ÍNDICE DE TABLAS .....	5
RESUMEN .....	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....	8
CAPÍTULO II. MÉTODO .....	25
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	36
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	47
REFERENCIAS.....	58
ANEXOS .....	64

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Fórmula de población finita .....	25
Tabla 2. Distribución de la muestra según género .....	26
Tabla 3. Ficha técnica del instrumento para la variable motivación .....	27
Tabla 4. Confiabilidad y validez de la Escala de motivación en el trabajo R-Maws (Muestra piloto).....	28
Tabla 5. Confiabilidad de la Escala de motivación en el trabajo R-Maws (Muestra de investigación).....	28
Tabla 6. Validez de contenido por juicio de expertos de la Escala de motivación en el trabajo R-Maws (Muestra de investigación) .....	29
Tabla 7. Validez de constructo por análisis factorial de la Escala de motivación en el trabajo R-Maws (Muestra de investigación) .....	30
Tabla 8. Ficha técnica del instrumento para la variable satisfacción laboral .....	31
Tabla 9. Confiabilidad y validez de la Escala de satisfacción laboral SL-SPC (Muestra piloto) .....	31
Tabla 10. Confiabilidad de la Escala de satisfacción laboral SL-SPC (Muestra de investigación).....	32
Tabla 11. Validez de contenido por juicio de expertos de la Escala de satisfacción laboral SL-SPC (Muestra de investigación).....	32
Tabla 12. Validez de constructo por análisis factorial de la Escala de satisfacción laboral SL-SPC (Muestra de investigación).....	33
Tabla 13. Estadísticos descriptivos de la variable motivación y sus dimensiones.....	36
Tabla 14. Niveles de la variable motivación y sus dimensiones .....	37
Tabla 15. Estadísticos descriptivos de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones.....	38
Tabla 16. Niveles de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones .....	39

Tabla 17. Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones según Kolmogorov-Smirnov.....	40
Tabla 18. Selección del estadístico de correlación de acuerdo con la normalidad de las variables y dimensiones a correlacionar .....	41
Tabla 19. Relación entre motivación y satisfacción laboral.....	42
Tabla 20. Relación entre motivación y significación de la tarea.....	43
Tabla 21. Relación entre motivación y condiciones de trabajo.....	44
Tabla 22. Relación entre motivación y reconocimiento personal y/o social.....	45
Tabla 23. Relación entre motivación y beneficios económicos .....	46

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral en el personal de una empresa privada de Lima, 2022; fue un estudio de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, corte transversal y nivel descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 92 participantes; se utilizaron la Escala de Motivación en el Trabajo R-MAWS y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. Se hallaron como resultados que existe una correlación lineal positiva alta entre las variables de estudio, se utilizó el Coeficiente de Spearman ( $\rho = ,867$ ;  $p = ,000$ ). Además, en cuanto a la relación entre motivación y las dimensiones de satisfacción laboral se obtuvo que existe una correlación positiva moderada en relación a las dimensiones significación de la tarea ( $\rho = ,519$ ;  $p = ,000$ ) y reconocimiento personal y/o social ( $\rho = ,688$ ;  $p = ,000$ ), mientras que para las dimensiones condiciones de trabajo ( $\rho = ,869$ ;  $p = ,000$ ) y beneficios económicos ( $\rho = ,711$ ;  $p = ,000$ ) se halló una correlación positiva alta. En cuanto al nivel de las variables, se ubicaron en un rango bajo-medio. Concluyendo que, son directamente proporcionales; es decir, a menor nivel de motivación, menor es el nivel de satisfacción laboral.

**Palabras clave:** Motivación, satisfacción laboral, correlación, descriptivo, psicología laboral.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el trabajo es una labor que vienen desempeñando las personas de manera diaria, se podría decir que es la actividad que demanda más tiempo en la vida de cualquier ser humano en general; por ende, no debería tornarse desgastante ni agobiante, por el contrario, debería producir satisfacción, esto conllevaría a que las personas trabajen a gusto, se mantengan motivadas, a fin de poder desarrollar sus metas trazadas en la vida. Para Maslow (1943), toda persona debe cumplir sus necesidades para poder llegar a la autorrealización (citado por Chiavenato, 2017).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde el año 1919 se empezó a centrar en el bienestar de los colaboradores y se empezó a promulgar leyes con respecto a los derechos del trabajador. A partir de entonces, las empresas se empezaron a preocupar por las necesidades de los trabajadores, por encontrar y satisfacer sus deseos a fin de promover una homeostasis de manera constante en los colaboradores de las distintas instituciones. Para las organizaciones, en la actualidad, son muy importantes sus colaboradores ya que valoran su esfuerzo y su desempeño a lo largo de su jornada laboral. De esta manera, se han cambiado los paradigmas de la antigüedad donde simplemente veían a los trabajadores como un simple medio de producción y no como una parte fundamental para la empresa. Dentro de este contexto, es importante resaltar la satisfacción laboral como punto a considerar dentro de las empresas ya que esto podría influir en su productividad de manera positiva o negativa según sea el caso.

Ante la situación de crisis que viene afectando al mundo, muchas de las empresas se han visto afectadas, tanto en su economía como en su desarrollo organizacional, generando así un impacto negativo en estas; en el año 2020, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) pide medidas para amortiguar el impacto de esta crisis en el mercado laboral. Las empresas de varios sectores económicos se enfrentan a pérdidas desastrosas, que amenaza su solvencia económica, mientras que una gran cantidad de colaboradores podrían ser despedidos.

Actualmente en la sociedad iberoamericana, el desarrollo de las organizaciones o de las empresas se encuentran influenciadas por las condiciones laborales en las que se desarrollan, para estas se deben de tener en cuenta múltiples factores que son difíciles de identificar e incluso de intervenir, tales como la globalización de la economía, la innovación y/o adecuación de la tecnología según sea la demanda que afronta la organización, la competencia laboral que existe en el mercado y la demanda de los clientes (Robbins y Timothy, 2017).

En los últimos años, gran parte de las organizaciones, se han enfocado en posicionarse de manera competitiva en el mercado laboral, en alcanzar una buena producción anual e incluso en generar más economía, dejando de lado el bienestar del recurso humano e incluso no preocupándose por una homeostasis interna como externa. La encuestadora Gallup manifiesta que el 85% de los colaboradores no se sienten comprometidos (Clifton, 2017), por lo que podría estar ocurriendo alguna situación dentro de la empresa que no les esté satisfaciendo y al mismo tiempo podría generar algún tipo de rechazo para con ella.

A partir del siglo XXI, en los países subdesarrollados como Perú, las grandes organizaciones iniciaron estudios a sus trabajadores con la finalidad de fortalecer y mejorar sus condiciones personales y laborales; de tal manera que, se evidencien en el incremento de su productividad. Según algunas investigaciones obtenidas, los trabajadores pueden presentar desmotivación a consecuencia de factores tanto externos como internos. Es relevante mostrar el comportamiento de los trabajadores como sus características de personalidad o factores internos como su motivación, satisfacción laboral, actitudes, emociones y valores; por otro lado, también los factores externos que resultan del ambiente donde se desarrollan así como los beneficios o sanciones que les brinda la empresa donde se encuentran laborando (Chiavenato, 2017).

El Instituto Peruano de Economía (2021), menciona que la pandemia ha deteriorado de manera crítica la economía del Perú, durante los meses abril-junio del 2020, 6 millones de

empleos se perdieron y el número de colaboradores en el mercado laboral disminuyó en un 39,6%. Esto desencadenó que los trabajadores buscaran empleos sin importarles que no sea el rubro al que se dedicaban, ya que el fin era poder mantenerse dentro de una organización y poder mantener su hogar frente a las necesidades.

En la última década, en un estudio realizado en Perú, se mostró que el 45% de los trabajadores no se encuentran contentos en la empresa donde se desempeñan (Organización Supera, 2014). Son diversos los factores que afectan en la productividad de un colaborador para que este realice su trabajo de manera eficiente dentro de la empresa, algunos de ellos son una línea de carrera, un adecuado clima dentro de la organización, capacitaciones constantes lo cual podría generar un buen nivel de satisfacción al momento de realizar sus labores.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI,2021) la tasa de desempleo en Lima se ubicó en un 10,7%, esto podría ser un desencadenante para que los colaboradores aumenten su nivel de estrés, esto afectaría su nivel de motivación e incluso disminuirla. La ausencia de motivación de los colaboradores en las diversas organizaciones, en los últimos años, es una de las principales causantes por la que Perú tenga un índice alto de rotación laboral en relación a América Latina (Grande, 2019).

El Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo del Perú (2008) menciona que para el trabajador, una señal de mejora para su calidad de vida es la satisfacción laboral ya que en ella se podría evidenciar una disminución de estrés e incrementar su motivación laboral. Tomando en cuenta lo mencionado, las empresas deben priorizar un adecuado ambiente de trabajo para los colaboradores ya que a largo plazo esto beneficiaría a la organización aumentando su nivel de productividad.

La motivación y satisfacción laboral han sido objetos de estudio en los últimos años, debido a que el recurso humano es de vital importancia para el desarrollo de las empresas, de manera directa, el equilibrio y bienestar de los colaboradores repercute en la productividad de

las organizaciones, por tal motivo, y en base a lo mencionado se definen a ambas como las variables de la presente investigación. Robbins (2004) menciona que los trabajadores que mantengan una buena motivación manifiestan satisfacción en su puesto de trabajo, repercutiendo así en su productividad, lo cual los conlleva a realizar trabajos de calidad (citado por García y Forero, 2014).

Robbins y Timothy (2017) manifiestan que para que pueda existir un adecuado clima organizacional, los trabajadores deben encontrarse motivados y satisfechos en sus lugares de trabajo a fin de que exista un equilibrio de manera general dentro de la organización. En caso de que existiera alguna deficiencia dentro de la empresa, son los mismos colaboradores los que pueden hacer que el cambio organizacional, de ser el caso, sea efectivo lo cual sería positivo tanto para los trabajadores como para la organización. El mantener la motivación y satisfacción laboral en un buen nivel, es determinante para que la empresa se siga desarrollando de manera idónea; por el contrario, repercutiría negativamente en la productividad de los colaboradores y a largo plazo en el de la organización.

De todo lo anteriormente mencionado, surge la formulación del problema de investigación: ¿Existe relación entre motivación y satisfacción laboral en el personal de una empresa privada de Lima, 2022? A partir de ello, se estableció como objetivo principal determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral en el personal de una empresa privada de Lima, 2022 y como objetivos específicos se planteó determinar el nivel de motivación, precisar sus niveles de satisfacción laboral, estimar la relación entre la motivación y la significación en la tarea, determinar la relación entre la motivación y las condiciones de trabajo de los colaboradores, precisar la relación entre la motivación y el reconocimiento personal y/o social y finalmente, estimar la relación entre la motivación y los beneficios económicos en el personal de una empresa privada de Lima, 2022. Considerándose como hipótesis general que existe una relación entre motivación y satisfacción laboral en el personal

de una empresa privada de Lima, 2022. Como hipótesis específicas se planteó que existe una relación entre la motivación y la significación en la tarea, se da una relación entre la motivación y las condiciones de trabajo, existe una relación entre la motivación y el reconocimiento personal y/o social y finalmente, se da una relación entre la motivación y los beneficios económicos en el personal de una empresa privada de Lima, 2022.

Para conocer lo investigado con las variables de estudio, se revisó diversas fuentes tanto internacionales como nacionales, de los últimos cinco años, considerando los siguientes:

A nivel internacional, en Guatemala, Massella (2018) realizó una investigación con el objetivo de determinar la correlación entre las variables satisfacción y motivación laboral, mediante un estudio cuantitativo correlacional; en una muestra de 60 personas que trabajaban por contrato indefinido y temporal en una institución educativa, se utilizó el Instrumento de Motivación Laboral y el Cuestionario de Satisfacción laboral; siendo ambas pruebas realizadas por la misma autora; halló como resultados que existe una correlación positiva alta, se utilizó el coeficiente de Pearson = 0,815, estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre las variables. Concluyendo que, a mayor motivación, mayor satisfacción laboral y viceversa.

En Bolivia, Copana (2018) realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar una relación entre los factores motivacionales con la satisfacción laboral, mediante una investigación no experimental correlacional; en una muestra de 28 jóvenes de seguridad privada de la Aduana, se utilizó el “Cuestionario de Motivación y Satisfacción Laboral”, se hallaron como resultados que existe una correlación positiva alta, se utilizó el coeficiente de Pearson ( $r = 0.77$ ) y su significancia fue de  $p = 0.000$ ; concluyendo que son directamente proporcionales las variables de estudio.

En México, Fabian (2017) realizó una investigación con el fin de identificar la relación entre la motivación de logro y la satisfacción laboral, mediante un estudio descriptivo correlacional de corte transversal; en una muestra de 32 docentes del nivel medio superior, se

utilizó la “Escala de motivación de Díaz Loving y Cols” y la “Escala de satisfacción laboral de García y García (1985)”, halló como resultados que su correlación entre ambas variables fue negativa baja, se utilizó el coeficiente de Pearson =  $-0.353$ , con un nivel de significancia de  $p = 0.048$ . Concluyendo que si una variable aumenta, la otra disminuye y viceversa.

En Bolivia, Calderón (2017) realizó un estudio con el objetivo de estudiar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral, mediante una investigación no experimental descriptivo transversal; en una muestra de 50 personas de una empresa dedicada al rubro de comida, se utilizó el cuestionario de “Motivación para el Trabajo – CTM” y el “Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23”; se hallaron como resultados que su diferencia entre las variables son significativas, se utilizó Chi-cuadrado de Pearson ( $\chi^2 = 11,114$ ); por otro lado, se obtuvo a un 95% de confianza que las variables son dependientes ( $p = 0.025$ ). Finalmente, se concluyó que la relación entre las variables se da por factores intrínsecos.

A nivel nacional, en Lima, Guerra y Pacheco (2021) realizaron una investigación con la finalidad de determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral, mediante un estudio descriptivo correlacional; en una muestra de 100 trabajadores de un centro comercial, se utilizó la “Escala de Motivación Laboral R-MAWS” y la “Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC”; hallaron como resultados que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables, se utilizó el coeficiente de Pearson =  $0.627$ , con una significancia de  $p = 0.000$ . Con respecto a la correlación entre la variable motivación y las dimensiones de satisfacción laboral, se hallaron los siguientes resultados: significación de la tarea ( $r = 0.741$ ;  $p = 0.000$ ), condiciones de trabajo ( $r = 0.751$ ;  $p = 0.000$ ), reconocimiento personal y/o social ( $r = 0.549$ ;  $p = 0.000$ ) y beneficios económicos ( $r = 0.678$ ;  $p = 0.000$ ). Se concluye que, a mayor motivación, mayor satisfacción laboral y viceversa.

En Huánuco, Torres (2021) realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral, mediante una investigación descriptiva

correlacional, de enfoque cuantitativo; en una muestra de 32 trabajadores de una municipalidad, se utilizó el “Cuestionario MbM” y la “Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC”; halló como resultados que no existe correlación, se utilizó el coeficiente de Pearson = 0.153 con un nivel de significancia de  $p = 0.403$  entre las variables de estudio. Con respecto a la correlación entre la variable motivación y las dimensiones de satisfacción laboral, se hallaron los siguientes resultados: significación de la tarea ( $r = -0.035$ ;  $p = 0.849$ ), condiciones de trabajo ( $r = 0.191$ ;  $p = 0.296$ ), reconocimiento personal y/o social ( $r = 0.209$ ;  $p = 0.251$ ) y beneficios económicos ( $r = 0.091$ ;  $p = 0.619$ ). Concluyendo que no existe una correlación entre las variables.

En Lima, Guerrero (2020) realizó un estudio cuyo propósito fue determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral, mediante un estudio descriptivo correlacional, no experimental; su muestra estuvo constituida por 150 docentes, se utilizó la “Escala de Motivación Laboral (MLPA)” y el “Cuestionario de Satisfacción Laboral (SL-SPC)” para medir sus variables; se hallaron como resultados que existe una correlación positiva baja entre ambas variables, se utilizó el coeficiente de Spearman ( $\rho = 0.205$ ), su nivel de significancia fue de  $p = 0.012$ ; por otro lado, en relación a la variable motivación y las dimensiones de satisfacción laboral, se hallaron los siguientes resultados: significación de la tarea ( $\rho = 0.183$ ;  $p = 0.025$ ), condiciones de trabajo ( $\rho = 0.115$ ;  $p = 0.163$ ), reconocimiento personal y/o social ( $\rho = 0.322$ ;  $p = 0.000$ ) y beneficios económicos ( $\rho = 0.399$ ;  $p = 0.000$ ). Se concluye que, las variables motivación y satisfacción laboral se encuentran relacionadas.

En Huancayo, Castillo y Paraguay (2019) realizaron una investigación con el fin de determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral, mediante un estudio descriptivo correlacional; su muestra fue de 80 participantes a profesionales en Ciencias de la Comunicación, se utilizó el “Cuestionario de Motivación Laboral” y el “Cuestionario de Satisfacción en el Trabajo de Maslow”, hallaron como resultados que existe una relación

positiva moderada, se utilizó el coeficiente de Pearson = 0,523, con un nivel de significancia de  $p = 0,000$ . Concluyeron que a menor motivación, menor satisfacción laboral y viceversa.

En Lima, Marin (2018) realizó un estudio cuya finalidad fue establecer la relación entre la motivación y satisfacción laboral, mediante un estudio descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional; en una muestra de 136 trabajadores, se utilizó el “Cuestionario de Frederick Herzberg” y el “Cuestionario de Font Roja” para las variables motivación y satisfacción laboral respectivamente; se halló como resultados que existe una correlación positiva baja, se utilizó el coeficiente de Spearman ( $\rho = 0.336$ ) y su nivel de significancia fue de  $p = 0,000$ . Concluyendo que si una variable sufre una modificación, la otra podría adoptar el mismo comportamiento.

En Cajamarca, Santolalla y Vásquez (2018) realizaron una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral, mediante un estudio correlacional simple de tipo experimental; en una muestra de 143 administrativos, se utilizó el “Cuestionario ML-ORG” y la “Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG”; hallaron como resultados que existe una correlación positiva moderada, se utilizó el coeficiente de Pearson = 0,422, con un nivel de significancia de  $p = 0,001$ . Se concluye que, las variables de estudio son directamente proporcionales; es decir, si una aumenta, la otra variable también aumentará.

En Huacho, Vásquez y Pérez (2017) realizaron una investigación cuyo fin fue determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral, mediante un estudio correlacional, de corte transversal; en una muestra de 104 colaboradores de la Azucarera Andahuasi, se utilizó el “Test Psicométrico para medir Motivación” adaptado por los autores y la “Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC”; hallaron como resultados que existe una correlación positiva baja, se utilizó el coeficiente de Pearson = 0.371 y su nivel de significancia fue de  $p=0,017$ . Concluyeron que, a menor motivación, menor satisfacción laboral y viceversa.

Para el presente estudio, se han revisado diversas fuentes de la literatura científica de ambas variables, a continuación se detallará el **marco teórico** empezando con la variable motivación la cual es definida por Deci y Ryan (1985) como un elemento fundamental el cual va desde la dirección en la que se quieren realizar las cosas, hasta la intensidad, finalidad y persistencia del comportamiento que tiene una persona; asimismo, toma en cuenta las intenciones que se tiene de manera personal y las acciones consecuentes; encontrándose en medio de una homeostasis cognitiva, social y biológica del sujeto (citado por Stover, Bruno, Uriel y Fernández, 2017).

Para Chiavenato (2017), define a la motivación como una fuerza interior que orienta a un individuo a realizar actividades de una forma específica o hacia un comportamiento peculiar. Por otro lado, Bisquerra (2000) menciona que la motivación es una forma establecida del pensamiento lo cual explicaría el motivo de algunos comportamientos, esto se da frente a estímulos internos y externos (citado por Naranjo, 2009).

Se define a la motivación como el nivel de compromiso que tienen las personas, se entiende como un proceso que inicia, instruye, anima y mantiene el comportamiento de los sujetos hacia la realización de metas esperadas y por tanto mostrará una consecuencia directa en relación a los aspectos del desempeño, a fin de poder moldear nuevas maneras de pensamiento y organización en la prestación de servicios (López, 2005).

La motivación se desarrolla en distintos ámbitos o rubros en la vida del ser humano. Para ello, consideramos importante poder definir en un ámbito organizacional la forma en la que se desarrolla la presente variable. Amorós (2007), define la motivación laboral como los impulsos que actúan sobre el colaborador, y desencadenan que se comporte de una forma establecida, orientada hacia los objetivos, influidos por la capacidad del empeño en cumplir cierta necesidad individual (citado por Urdaneta y Urdaneta, 2013).

Robbins y Timothy (2017) mencionan que la motivación laboral es la intención para ejecutar las tareas laborales en base a objetivos organizacionales, supeditado a la facultad del esfuerzo para obtener alguna meta personal. Por otro lado, Coromoto y Villón (2018) definen a la motivación laboral como el producto de la relación del colaborador con el impulso que es generado por la empresa, cuyo fin es generar componentes que incentiven alcanzar una meta.

Por otro lado, dentro de los postulados teóricos que existen en relación a la motivación, nos basamos en la teoría de la autodeterminación cuyos autores Deci y Ryan (1985) mencionan que, las necesidades innatas que influyen directamente al desarrollo personal, podría favorecer a la mejora de las motivaciones de manera personal e interna (citado por Stover, Bruno, Uriel y Fernández, 2017). Es importante señalar que, esta teoría refiere tres tipos de necesidades: Las necesidades de competencias la cual busca entrenar y mejorar nuevas habilidades, las necesidades de autonomía que se centran en la capacidad de independencia, en la toma de decisiones y finalmente las necesidades de correspondencia que buscan la interacción entre otros sujetos para sentirse aceptados socialmente. Es relevante destacar que, los autores de la presente teoría, mencionan que existen dos tipos de motivación principalmente, las cuales son: intrínseca (cuando la motivación nace del interior de una persona o desde una necesidad personal) y extrínseca (cuando la motivación depende de factores externos).

Maslow (1943) determinó que las personas se encuentran en un estado de necesidad constante, la cual debe satisfacerse en relación a una jerarquía de necesidades orientadas en la motivación, tomando en cuenta factores internos y externos de los sujetos (citado por Chiavenato, 2017). Esta teoría se basa en una pirámide, la cual va desde las necesidades básicas (que son las más recurrentes, también llamadas primarias), hasta la autorrealización (para llegar a este nivel deben atravesar las necesidades secundarias que son más elaboradas que las anteriores); es importante destacar que, las necesidades podrían no satisfacerse por completo ya que existen agentes externos que las personas no pueden controlar. Dentro de las

necesidades propuestas por Maslow tenemos: Las necesidades fisiológicas: Estas son las más básicas e innatas, entre ellas tenemos la alimentación (hambre y sed), respiración, sueño (descanso) y el deseo sexual; por otro lado, las necesidades de seguridad: Aquí se consideran el cuidado, la protección contra cualquier peligro tangible (violencia física) o intangible (violencia verbal); además, las necesidades sociales: Se refieren a las que surgen de la vida social con los demás, entre ellas tenemos la aceptación por parte de los pares, intercambio de amistad, afecto y amor; asimismo, las necesidades de estima: Se encuentran relacionadas tanto a aspectos introspectivos de las personas tales como el autoestima, confianza, autovaloración, el orgullo personal como a aspectos extrospectivos que son el reconocimiento social, necesidad de aprobación; y finalmente, las necesidades de autorrealización: Son las más elevadas, motivan a las personas a potenciar su desarrollo constantemente en busca de una mejora o superación, se relacionan con la independencia, autonomía y el control de sí mismo.

Por otro lado, McClelland (1961) considera que las personas se encuentran motivadas, en relación a la magnitud de sus ansias de desempeñarse, en referencia a su normativa o que su nivel de competitividad tenga éxito (citado por Araya-Castillo y Pedreros-Gajardo, 2013). Para esto el autor sostuvo que los sujetos poseen tres tipos de necesidades las cuales son la necesidad de logro que se encuentra relacionada al esfuerzo por destacar, los sujetos que presentan este tipo de necesidad, pueden trazarse objetivos ambiciosos, asumir riesgos ya que son resistentes al estrés; también, la necesidad de poder la cual se refiere a la necesidad de poder persuadir a otras personas con respecto a sus actitudes, teniendo impacto sobre ellas; asimismo, pueden expresar sus opiniones y/o emociones de forma abierta; y por último, la necesidad de afiliación donde se encuentra el anhelo de relacionarse interpersonalmente; es decir, establecer relaciones amistosas con personas cercanas; además crean un buen clima de trabajo y no les gusta estar solos. El autor considera que la motivación está vinculada a la satisfacción de tres necesidades las cuales impactan de manera directa al nivel motivacional que puede presentar un colaborador

dentro de su centro de trabajo. Además, si se llegara a presentar de cierta manera una necesidad no satisfecha, podría generar un bajo nivel de motivación lo cual afectaría a la productividad del personal y a largo plazo impactaría negativamente en la empresa.

McGregor (1960), propone dos tipos de pensamientos directivos, uno opuesto del otro; es importante destacar que, se encuentran basados en la naturaleza humana en relación a su desarrollo dentro de una empresa. Por otro lado, el autor nombra a estos pensamientos directivos como Teoría “X” la cual explica que la motivación de los trabajadores es incentivada por el factor económico; asimismo, es un agente pasivo el cual es controlado y motivado por la organización, debido a que estos presentan pocas ambiciones y evaden la responsabilidad. Por otro lado, la Teoría “Y” menciona que la motivación de los trabajadores es incentivada por un factor interno, ya que ven al trabajo como una fuente de satisfacción y enriquecimiento, les gusta el trabajo, buscan y aceptan responsabilidades, tienen una visión positiva del trabajo. Esta teoría nos ayuda a conocer las diversas perspectivas o factores que influyen en los colaboradores sobre su productividad y desempeño en la empresa. Cabe resaltar que, los factores internos cuentan con el mismo nivel de importancia que los factores externos (citado por Chiavenato, 2017).

Asimismo, Alderfer (1972) reformula la teoría de las necesidades de Abraham Maslow en un contexto organizacional; es importante destacar que, existe una condición de frustración-regresión la cual explica que necesariamente tiene que satisfacer la necesidad donde se encuentra ubicado la persona ya que si no lograra hacerlo, estaría activando la necesidad anterior, por ende estaría regresionando a dicho estadio (citado por Araya-Castillo y Pedreros-Gajardo, 2013). Dentro de este postulado, la necesidad de existencia comprende las dos primeras necesidades de Maslow, las cuales son las necesidades fisiológicas y de seguridad; por otro lado, la necesidad de relación requiere de una conexión interpersonal e intrapersonal, comprende las necesidades sociales y de estima de Maslow; finalmente, la necesidad de

crecimiento se encuentra orientado al anhelo del desarrollo personal de los sujetos, comprende las necesidades de estima y autorrealización.

Es importante mencionar que, para la presente investigación, se han tomado como referencia los tipos de motivación propuestos por Deci y Ryan (1985), en primera instancia, se encuentra la motivación intrínseca la cual nace de manera interna en las personas, tiene como finalidad satisfacer necesidades no materiales, se puede desarrollar en distintos ámbitos y/o rubros en la vida de los seres humanos. Haciendo referencia al área laboral, se podría presentar como el anhelo de adquirir nuevos conocimientos y experiencias en beneficio personal del trabajador, la cual podría desarrollarse a corto y largo plazo. Por otro lado, se encuentra la motivación extrínseca la cual surge a través de los estímulos externos que rodean al individuo, el beneficio en este tipo de motivación podría tornarse monetario o en un bien material. Dentro de estos se podrían ubicar los incentivos económicos, tales como los salarios, bonos, las promociones a nivel profesional como la línea de carrera dentro de la empresa y las mejoras de las condiciones laborales tales como un equipo tecnológico actualizado, beneficios fuera de la organización (asociación con distintas empresas), entre otros (citado por Stover, Bruno, Uriel y Fernández, 2017).

Gagné et al. (2010) propusieron 5 dimensiones sobre motivación laboral las cuales son: Desmotivación se refiere cuando el trabajador carece de motivación para realizar sus funciones dentro de la empresa. Regulación externa la cual se refiere a ejecutar actividades con la finalidad de recibir un beneficio o esquivar un castigo; esto quiere decir, el colaborador realiza sus funciones por un interés externo y no por impulso interno. Asimismo, la regulación introyectada trata acerca de que el trabajador se interese por realizar una acción, buscando evitar culpabilidad en caso no pudiera realizar lo requerido por los demás. Por otro lado, se encuentra la regulación identificada la cual se refiere a realizar actividades porque el colaborador se identifica con su trabajo y considera que es beneficioso para su desarrollo dentro

de la empresa. Finalmente, la motivación intrínseca la cual menciona que en ciertas situaciones, el trabajador se interesa por realizar actividades o funciones dentro de la empresa por un deseo interno (citado por Gastañaduy, 2013).

Con respecto al marco teórico de la variable satisfacción laboral nos basaremos en la conceptualización que realizó Palma (2006) la cual se define como la capacidad o inclinación relativamente sólida dirigida hacia la labor, apoyado en opiniones y aptitudes desarrolladas en relación a su práctica laboral (citado por Salazar, Girón, Meza y Sáenz, 2012).

Alles (2011) define a la presente variable como el nivel de goce de los trabajadores con respecto a su labor; que se calcula sobre algunas estructuras pre-establecidos. Menciona además, que proviene de muchas circunstancias, desde las propias hasta otras que pueden tener relación con la labor, los líderes, los pares, el contexto donde se realizan las actividades, entre otros factores (citado por Salazar, Girón, Meza y Sáenz, 2012).

Sánchez y García (2017) afirman que la satisfacción laboral se enlaza de manera directa con la vivencia del trabajador dentro de una empresa, esta vivencia se convierte en la apreciación del colaborador, y ésta última termina en un elemento emocional. Sin embargo, es importante preguntarnos si la satisfacción laboral es igual en los diversos puestos de trabajo; es decir, un practicante se sentirá igual de satisfecho que un asistente de gerencia.

Dubrin (2003) menciona que, se ha podido identificar que cuando los colaboradores se mantienen motivados pueden realizar un mayor esfuerzo por lograr sus ideales y los que están relacionados a la compañía donde se desempeñan, de manera que con la labor realizada puedan sentirse satisfechos; además, podrán desarrollar sus labores de una forma más eficaz y competente.

Es importante mencionar que el grado de satisfacción en el trabajo ayuda a atraer talentos y no sólo eso, sino también a retenerlos, a mantener un clima laboral óptimo y saludable, a motivar a los trabajadores y lograr su compromiso con la empresa. Para ello, hay

que tener en consideración que la satisfacción laboral no es un comportamiento en sí, sino que se trata de una actitud frente a la función de un laborador dentro de la organización. Asimismo, las actitudes están muy conectadas con el posterior comportamiento y con la percepción que se ha mencionado con anterioridad, la personalidad, aprendizaje y motivación del trabajador; influyendo de manera significativa en las decisiones de los trabajadores. Es así que la eficacia de la empresa se puede conseguir cuando se ha enseñado en los trabajadores actitudes positivas hacia la misma y hacia el trabajo en sí.

Por otro lado, dentro de los postulados teóricos sobre satisfacción laboral, Herzberg (1959) se basó en la creencia de que es fundamental la relación del colaborador con su trabajo y que su actividad laboral podría determinar su éxito o su fracaso (citado por Chiavenato, 2017). Dentro de esta teoría, el autor formuló dos tipos de factores los cuales son los factores motivacionales que se tornan internos los cuales buscan una satisfacción duradera, comprenden sentimientos de realización interna, crecimiento y reconocimiento personal. Si dichos factores se tornan favorables, elevan los niveles de satisfacción, si en caso fueran precarios, los disminuyen. Y los factores higiénicos que se tornan externos, se encuentran asociados con las condiciones que rodean a los trabajadores. Si existiera un deterioro de estos factores, el único resultado sería la insatisfacción laboral. Dentro de estas condiciones se encuentran el salario, beneficios sociales, condiciones físicas y ambientales del empleo, seguridad en el puesto, entre otros.

Locke (1979), menciona que la satisfacción en el trabajo es el resultado de la existencia de una discrepancia entre los valores y necesidades personales de los trabajadores y los valores que pueden ser alcanzados por medio del desarrollo de sus funciones en su jornada laboral. El autor presenta tres elementos fundamentales que aportan a la clarificación del proceso de discrepancia las cuales son la satisfacción con las dimensiones del trabajo la cual se refiere al problema de la evaluación afectiva de las distintas dimensiones del trabajo de manera

independiente. Por otro lado, la descripción de las dimensiones la cual se refiere que, las percepciones no guardan relación directa con los afectos y que se posicionan en experiencias relacionadas a las características del trabajo. Finalmente, la relevancia de las dimensiones la cual se refiere a la significancia o valor que las dimensiones laborales tienen para el colaborador. Para la presente teoría, el autor menciona nueve dimensiones de la satisfacción laboral las cuales son la satisfacción con el trabajo, salario, promoción, reconocimiento, beneficios, condiciones de trabajo, supervisión, compañeros, la compañía y la dirección. Aunado a lo anterior, muchos de los factores o dimensiones son externos lo cual se podría decir que de cierta manera son manipulables por la empresa debido a que si impacta en algunos de los factores o dimensiones, repercutiría directamente en la satisfacción laboral del trabajador para con su puesto de trabajo (citado por Ruiz, 2010).

Palma (2006) menciona que la variable de satisfacción laboral cuenta con 4 dimensiones, las cuales son, en primera instancia, la significación de la tarea que se refiere a la disposición hacia el trabajo que tiene el colaborador en relación a las funciones que desempeña en la empresa tomando en cuenta el sentido de esfuerzo, realización e igualdad. Por otro lado, se encuentra las condiciones de trabajo que se refiere a los aspectos externos tales como la adecuación del ambiente en donde se desarrolla el trabajador, las normativas de las que dispone y la disposición de herramientas de trabajo para realizar sus funciones de manera idónea. Además, se encuentra el reconocimiento personal y/o social la cual se refiere a la autovaloración del desempeño del trabajador de manera introspectiva, la valoración de su trabajo por parte de los pares y superiores o por el impacto de resultados indirectos. Finalmente, el último factor son los beneficios económicos el cual toma en cuenta aspectos remunerativos o incentivos económicos que son el resultado del esfuerzo en sus actividades asignadas (citado por Salazar, Girón, Meza y Sáenz, 2012).

Según Florez (2005) menciona que, existen factores que pueden influir tanto en motivación como en satisfacción laboral, tales como el género, en recientes estudios indican que los trabajadores del género femenino presentan menores oportunidades de trabajo en relación a los del género masculino lo cual, de cierta manera, influye directamente al índice de desempleo. Además, se encuentra el nivel educacional, esto podría influir en la adaptación que tienen los colaboradores para realizar sus funciones en su puesto de trabajo ya que existen estudios donde revelan que tener estudios superiores concluidos, mejora la capacidad de adaptación.

La presente investigación tiene justificación teórica ya que aporta al conocimiento científico que existe sobre las variables estudiadas, la información obtenida ayudará a contrastar las definiciones y teorías existentes, los resultados podrán sistematizar el conocimiento que se tiene sobre motivación y satisfacción laboral, esto permitirá demostrar que existe una relación entre las variables en mención.

Asimismo, presenta una justificación práctica ya que de acuerdo con la finalidad del estudio, sus resultados pueden permitir implementar acciones en beneficio del recurso humano. Es relevante destacar el compromiso que deben asumir las empresas u organizaciones en la actualidad a fin de contribuir con el desarrollo, bienestar y mejoramiento de los colaboradores en cuanto a su calidad de vida, su estancia en la organización y sus competencias.

Finalmente, presenta una justificación metodológica puesto que se ha garantizado las propiedades psicométricas de los instrumentos empleados, como la validez y confiabilidad, de gran utilidad a futuros investigadores que quieran realizar investigaciones con las mismas variables.

## CAPÍTULO II. MÉTODO

El presente estudio es de enfoque cuantitativo ya que se buscó mediante la información estadística, cuantificar la relación entre las variables; además, se utilizó escalas con adecuadas propiedades psicométricas. El tipo de investigación fue básico porque se utilizó conocimientos y teorías. En cuanto al nivel de investigación, fue descriptivo correlacional ya que se definió y evaluó dos variables y después se estableció una correlación entre ellas. Por otro lado, el diseño de la investigación fue no experimental debido a que no se manipuló intencionalmente ninguna variable. Además, fue de corte transversal, ya que se recolectó la información en un solo momento (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

En relación a la población, se puede definir como un grupo total de casos que coinciden con ciertas características peculiares (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Enfocándonos en el presente estudio, la población estuvo compuesta por un total de 120 trabajadores.

**Tabla 1**

*Fórmula de población finita*

$$n = \frac{Z\alpha^2 * N * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z\alpha^2 * p * q} = \frac{1,96^2 * 120 * 0,50 * 0,50}{0,05^2 * (119) + 1,96^2 * 0,50 * 0,50} = 92$$

n: Tamaño de la muestra

Z $\alpha$ : Valor correspondiente a la distribución de Gauss

N: Tamaño de la población

p: Proporción esperada (5%)

q: Proporción de la población de referencia que no presenta el fenómeno en estudio (1-p)

d: Nivel de precisión (5%)

Lo que se puede observar en la tabla 1, es la fórmula de población finita que se utilizó para obtener la muestra (Murray y Larry, 2005), en relación a esta se extrajeron los datos que se consideren pertinentes para llevar a cabo la presente investigación. El tamaño de la muestra es de 92 trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Lima; es importante señalar que,

el tipo de muestreo fue probabilístico el cual se define como un subconjunto en relación a la población en el que todos los integrantes del estudio tienen la misma la posibilidad de ser seleccionados; a su vez, el método de selección muestral fue aleatorio simple (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

**Tabla 2**  
*Distribución de la muestra según género*

Género	Cantidad	Porcentaje
Masculino	78	85%
Femenino	14	15%

Lo que se puede observar en la tabla 2 es la distribución de la muestra de la presente investigación, la cual estuvo constituida por 92 trabajadores, los cuales estuvieron distribuidos en 78 participantes del género masculino que corresponde al 85% y 14 participantes del género femenino que corresponde al 15%.

Para la presente investigación, se tomó como criterios de inclusión que los trabajadores hayan tenido como mínimo 1 año de antigüedad dentro de la empresa; además, se tomó en cuenta a colaboradores del género masculino y femenino, de un rango de edad de 18 a 70 años; asimismo, se incluyó a los trabajadores de los tres niveles existentes en la organización, los cuales son obreros, administrativos y jefes. Por otro lado, los criterios de exclusión se encontraron en relación a las escalas administradas ya que estas fueron de forma voluntaria, no se tomaron en cuenta las pruebas que se encontraron incompletas o con doble marcación en un ítem.

En relación a la técnica utilizada para la recolección de los datos, se utilizó la encuesta que consiste en un método para obtener datos de forma ordenada y sistematizada sobre un tema investigado; asimismo, permite adquirir información sobre la población lo cual ayuda a realizar una comparación intragrupal (Casas, Repullo y Donado, 2003).

Como instrumentos, para la variable motivación se utilizó la Escala de Motivación para el Trabajo R-Maws la cual fue construida por Gagné et al. (2010). Adaptado por Karla Gastañaduy (2013) al contexto peruano. Este instrumento está constituido por 19 ítems, el cual evalúa 5 diferentes dimensiones: Desmotivación, Regulación externa, Regulación introyectada, Regulación identificada y Motivación intrínseca. La forma de calificación va de acuerdo con escala tipo Likert conformada por 07 alternativas: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Levemente de acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, Levemente en desacuerdo, En desacuerdo y Totalmente en desacuerdo. Cuenta con baremos en percentiles generales.

**Tabla 3**

*Ficha técnica del instrumento para la variable motivación*

Datos	Información del instrumento
Nombre	Escala de motivación en el trabajo R-Maws
Autor	Gagné et. al
Año	2010
Objetivo	Evaluar los niveles de motivación laboral
Dimensiones	Desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada, motivación intrínseca
Tipo de aplicación	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación	10 – 15 minutos aprox.
Número de ítems	19
Niveles	Bajo, medio, alto
Adaptación al contexto peruano	Karla Gastañaduy (2013)

Tomando en cuenta, a los autores de la presente escala, se consideró relevante mencionar las propiedades psicométricas de la misma; en relación a la confiabilidad, se utilizó el tipo de consistencia interna, teniendo un Alpha de Cronbach de 0.715, que según los parámetros establecidos, se encontraría dentro de lo aceptable. Por otro lado, se realizó la validez de contenido por juicio de expertos con valores aceptables.

En referencia al contexto peruano, como se mencionó con anterioridad, Gastañaduy (2013) realizó una adaptación, lo cual le permitió obtener nuevo valores en cuanto a las propiedades psicométricas de la escala; en relación a la confiabilidad, la cual fue realizado por consistencia interna, todas sus dimensiones obtuvieron un coeficiente de Alpha de Cronbach superior al 0.70; mientras que la validez, se realizó por juicio de expertos (validez de contenido) y por análisis factorial (validez de constructo), los índices de concordancia fueron superiores al 0.50. Cabe señalar, que el instrumento se validó por 4,783 participantes que conformaban su muestra de 20 países diferentes.

Para la presente investigación, se obtuvo la validez y confiabilidad a través de una muestra piloto conformada por 60 trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Lima, cuyas características fueron similares a la muestra final del estudio:

**Tabla 4**

*Confiabilidad y validez de constructo de la Escala de motivación en el trabajo R-Maws (Muestra piloto)*

Cronbach's $\alpha$	(Prueba de Kaiser Meyer Olkin )	(Prueba de esfericidad de Bartlett)
0.827	0.774	< .001

En la tabla 4, se muestra los valores de la confiabilidad y la validez a través de las Pruebas de Kaiser Meyer Olkin y de esfericidad de Bartlett de la Escala de motivación en el trabajo R-Maws adecuadas , que dan paso al análisis factorial exploratorio donde la varianza total explicada confirma la adecuada construcción del instrumento y sus dimensiones por encima del 50%, ya que se encuentran dentro de los parámetros que menciona la literatura científica para validez aceptable.

**Tabla 5**

*Confiabilidad de la Escala de motivación en el trabajo R-Maws (Muestra de investigación )*

Cronbach's $\alpha$	McDonald's $\omega$
0.827	0.846

La confiabilidad en psicometría se define como el nivel en el que un instrumento evalúa de manera precisa la variable de investigación simple (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Según los resultados obtenidos en la tabla 5, al analizarse la confiabilidad de la escala, en términos de consistencia interna, mediante el coeficiente Alpha de Cronbach se obtuvo 0.827 categorizándose como una confiabilidad alta. No obstante, el coeficiente de Omega de McDonald obtuvo un puntaje de 0.846 lo cual se ubica en un nivel alto (Cicchetti, 1994).

Con respecto a la validez, Garret (1937) menciona que la validez en psicometría se define como el nivel en el que los datos recopilados de las escalas miden lo que mencionan medir (citado por Ventura, 2016). Para el presente estudio, se tomó en cuenta la validez de contenido por juicio de expertos y la validez de constructo por análisis factorial, los cuales se representan en las siguientes tablas.

**Tabla 6**  
*Validez de contenido por juicio de expertos de la Escala de motivación en el trabajo R-Maws (Muestra de investigación)*

	V de Aiken					TOTAL
	J1	J2	J3	J4	J5	
Claridad	1	1	1	1	1	
Pertinencia	1	1	1	1	1	1
Relevancia	1	1	1	1	1	

Lo que se puede observar en la tabla 6, es el Coeficiente V de Aiken la cual se refiere a la importancia de los ítems respecto a la pertinencia, relevancia y claridad en cuanto al contenido a partir de la valoración de expertos en la materia; los valores oscilan entre 0 y 1 siendo estos el valor mínimo y valor máximo respectivamente (Escurra, 1988). Según los resultados obtenidos, se puede inferir que la escala es válida ya que obtuvo el puntaje máximo en este tipo de validez.

**Tabla 7**

*Validez de constructo por análisis factorial de la Escala de motivación en el trabajo R-Maws (Muestra de investigación)*

Validez de constructo (KMO)	Validez de constructo (Test de esfericidad de Bartlett)
0.734	< .001

Posteriormente para comprobar la validez de la Escala de Motivación en el Trabajo R-Maws, se identificó cuál era el grado de relación conjunta entre las variables haciendo uso de la prueba de adecuación Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), en el cual los valores deben oscilar del 0 al 1. Como se puede observar en la tabla 7, la puntuación obtenida es de 0.734, considerándose aceptable para la factorización (Kaiser, 1970). Asimismo, tomando como referencia la tabla 7, se realizó el test de esfericidad de Bartlett, donde el valor de “p” debe ser menor a 0.05 y por lo que se puede observar en los resultados obtenidos, el “p” es menor a 0.001, lo cual indicaría que los resultados obtenidos si son significativos para la validez de constructo (Ferrando y Anguiano-Carrasco, 2010), al analizar la varianza total explicada se obtuvo valores acumulados por encima del 50% para la estructura del instrumento y sus dimensiones.

Por otro lado, para la variable satisfacción laboral, se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC construido por Palma (2006), que consta de 27 ítems, el cual evalúa 4 diferentes dimensiones (citado por Salazar, Girón, Meza y Sáenz, 2012): Significación en la tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal y/o social y Beneficios económicos. La forma de calificación va de acuerdo con escala tipo Likert conformada por 05 alternativas: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Indeciso, En desacuerdo y Totalmente en desacuerdo. Se encuentra estandarizada al Perú con baremos en percentiles generales, la autora utilizó 1058 trabajadores con dependencia laboral de Lima Metropolitana para poder tipificar su instrumento.

**Tabla 8**

*Ficha técnica del instrumento para la variable satisfacción laboral*

Datos	Información del instrumento
Nombre	Escala de satisfacción laboral SL-SPC
Autor	Sonia Palma Carrillo
Año	2006
Objetivo	Evaluar el grado de satisfacción laboral
Dimensiones	Significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos
Tipo de aplicación	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación	10 – 15 minutos aprox.
Número de ítems	27
Niveles	Alto, Medio, Bajo

Tomando en cuenta, la versión original, la autora, obtuvo las propiedades psicométricas del instrumento, obteniendo una confiabilidad por consistencia interna, mediante el coeficiente Alpha de Cronbach de 0.84, que según los parámetros establecidos, se encontraría dentro del rango alto. En cuanto a la validez, utilizó una validez de contenido por juicio de expertos y una validez de constructo por análisis factorial, obteniendo un valor de 0.852 lo cual se ubica en la categoría alto. Es relevante destacar que, la presente escala, fue creada en un contexto peruano.

Para la presente investigación se aplicó una prueba piloto del instrumento que midió la variable satisfacción laboral, con el fin de extraer y corroborar las adecuadas propiedades psicométricas.

**Tabla 9**

*Confiabilidad y validez de constructo de la Escala de satisfacción laboral SL-SPC (Muestra piloto)*

Alpha de Cronbach	(KMO)	(Test de esfericidad de Bartlett)
0.907	0.726	< .001

Como se puede observar en la tabla 9, se muestra los valores de la confiabilidad y la validez a través de las Pruebas de Kaiser Meyer Olkin y de esfericidad de Bartlett de la Escala de Satisfacción laboral adecuadas, que dan paso al análisis factorial exploratorio donde la varianza total explicada confirma la adecuada construcción del instrumento y sus dimensiones por encima del 50%, ya que se encuentran dentro de los parámetros que menciona la literatura científica para validez aceptable.

**Tabla 10**

*Confiabilidad de la Escala de satisfacción laboral SL-SPC (Muestra de investigación)*

Cronbach's $\alpha$	McDonald's $\omega$
0.931	0.941

Según los resultados obtenidos en la tabla 10, al analizarse la confiabilidad de la escala, en términos de consistencia interna, mediante el coeficiente Alpha de Cronbach se obtuvo 0.931 categorizándose como una confiabilidad muy alta. No obstante, el coeficiente de Omega de McDonald obtuvo un puntaje de 0.941 lo cual se ubica en un nivel muy alto (Cicchetti, 1994).

Al igual que la variable anterior, se tomó en cuenta la validez de contenido por juicio de expertos y la validez de constructo por análisis factorial, los cuales se verán representados en las siguientes tablas.

**Tabla 11**

*Validez de contenido por juicio de expertos de la Escala de satisfacción laboral SL-SPC (Muestra de investigación)*

	V de Aiken					TOTAL
	J1	J2	J3	J4	J5	
Claridad	1	1	1	1	1	1
Pertinencia	1	1	1	1	1	
Relevancia	1	1	1	1	1	

Según los resultados obtenidos en la tabla 11 la cual se refiere al coeficiente V de Aiken, se puede inferir que la escala es válida ya que obtuvo el puntaje máximo en este tipo de validez.

**Tabla 12**  
*Validez de constructo por análisis factorial de la Escala de  
satisfacción laboral SL-SPC (Muestra de investigación)*

Validez de constructo (KMO)	Validez de constructo (Test de esfericidad de Bartlett)
0.886	< .001

Posteriormente para comprobar la validez de la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, se identificó cuál era el grado de relación conjunta entre las variables haciendo uso de la prueba de adecuación Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), en el cual los valores deben oscilar del 0 al 1. Como se puede observar en la tabla 12, la puntuación obtenida es de 0.886, considerándose alto para la factorización (Kaiser, 1970). De igual manera, se realizó el test de esfericidad de Bartlett, donde el valor de “p” debe ser menor a 0.05 y por lo que se puede observar en los resultados obtenidos, el “p” es menor a 0.001, lo cual indicaría que los resultados obtenidos si son significativos para la validez de constructo (Ferrando y Anguiano-Carrasco, 2010), al análisis factorial exploratorio la varianza total explicada confirma la adecuada construcción del instrumento y sus dimensiones por encima del 50%.

En cuanto al procedimiento para la recolección de datos fueron, en primer lugar, solicitar el permiso a la empresa privada para la administración de las escalas psicométricas, luego aplicar los instrumentos “Escala de Motivación para el Trabajo R-Maws” y “Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC” a los colaboradores. Dentro de la aplicación de las escalas que se realizó de manera presencial, se explicó la metodología del estudio y se solicitó el consentimiento informado de cada participante; asimismo, se consideraron algunos datos sociodemográficos. Luego de que los participantes realizaran cada uno de los cuestionarios, se procedió a realizar base de datos cuantificable para el análisis de datos.

Para el procesamiento de la información se utilizaron dos tipos de programas estadísticos, los cuales fueron Jamovi 2.2.5, el cual fue utilizado para obtener la fiabilidad y validez de las escalas psicométricas, mientras que el SPSS 25 fue utilizado para obtener los resultados descriptivos e inferenciales propios del presente estudio. Por otro lado, se deben tomar en cuenta los siguientes niveles: A nivel de análisis descriptivo, se utilizaron medidas de dispersión, medidas de tendencia central, y tablas de frecuencias; se mostraron los resultados del análisis de las variables y dimensiones mediante tablas, en relación a estas, se elaboró las conclusiones del estudio. A nivel de análisis inferencial, se construyó una base de datos en Excel en relación a las respuestas de los participantes obtenidas a través de las escalas; para un análisis adecuado se procedió a la categorización de la variable y las dimensiones al ser analizadas. Se utilizó el estadístico Kolmogorov Smirnov, debido al tamaño de la muestra, para medir la normalidad de los datos; según los resultados obtenidos, se encontró que la distribución de los datos es no paramétrica, por lo que se utilizó el estadístico de Rho de Spearman para la correlación de las variables.

Para la presente investigación, es importante mencionar los aspectos éticos que se consideraron, de acuerdo con los principios en la Declaración de Helsinki (1964) y debido a que la presente investigación evaluó personas, y en cumplimiento de los principios mencionados, este estudio se desarrolló conforme a los siguientes criterios: Se ajustó y explicó de manera breve los principios éticos que justifican el presente estudio en relación a la normatividad tanto a nivel nacional e internacional. Además, se manifestó de manera clara que los participantes no serán expuestos a ningún tipo de riesgo. Asimismo, se contó con el Consentimiento Informado de las personas involucradas en la investigación. Por otro lado, se guardó y cuidó con absoluta reserva la información obtenida, indicando que los datos de la población serán de manera anónima y confidencial (citado por Mazzanti, 2011).

De la misma manera, de acuerdo al capítulo IV del Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2017), se tomó en cuenta los siguientes artículos en cuanto a los trabajos de investigación: El Artículo 22° menciona que todo psicólogo que investiga debe hacerlo respetando la normatividad internacional y nacional que regula la investigación con seres humanos. Por otro lado, el Artículo 24° menciona que el psicólogo debe tener presente que toda investigación en seres humanos debe, necesariamente, contar con el consentimiento informado de los sujetos comprendidos, el consentimiento sustituto en caso de incompetencia o incapacidad y el asentimiento en caso de niños y adolescentes de 8 a 18 años. Finalmente, el Artículo 27° menciona que, queda prohibido aplicar a su práctica profesional, tanto pública como privada, procedimientos rechazados por los centros universitarios o científicos reconocidos legalmente, así como test psicológicos y/u otras técnicas que no tengan validez científica.

Por otro lado, es importante mencionar que, toda la información teórica que ha sido considerada para el presente estudio se encuentra debidamente citada y referenciada, a fin de salvaguardar la originalidad y respetando los lineamientos propuestos para los mismos; mencionado lo anterior, se consideró la séptima edición de las normas APA (2019).

Finalmente, es relevante destacar que se han manejado criterios de confidencialidad con los participantes de la presente investigación, lo cual sirvió para salvaguardar su información personal, esto se manifestó al momento de realizar el llenado de las escalas psicométricas ya que fue completada de manera anónima; además, el presente estudio ha sido revisado por un comité de ética, esto se tomó en cuenta siguiendo los lineamientos del Manual de Ética en Investigación de la Universidad Privada del Norte (Riega, 2021).

### CAPÍTULO III. RESULTADOS

**Tabla 13**

*Estadísticos descriptivos de la variable motivación y sus dimensiones*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
V: Motivación	92	1	7	2,24	1,16
D1: Desmotivación	92	1	7	2,24	1,38
D2: Regulación externa	92	1	7	2,20	1,15
D3: Regulación introyectada	92	1	7	2,19	1,15
D4: Regulación identificada	92	1	7	2,10	1,15
D5: Motivación intrínseca	92	2	6	2,55	0,93

En primer lugar, para iniciar con el análisis estadístico, se consideró pertinente incluir la tabla 13, la cual contiene los estadísticos descriptivos de la variable motivación y sus dimensiones, como se puede observar, para la presente variable se obtuvo un valor mínimo de 1, un valor máximo de 7, la media obtuvo un valor de 2,24 lo que refiere que en promedio, la muestra de la presente investigación, respondió con tendencia hacia un nivel bajo y la desviación estándar fue 1,16. Por otro lado, para la dimensión desmotivación, su valor mínimo fue 1, el valor máximo fue 7, el valor de la media fue de 2,24 y 1,38 el valor de su desviación estándar. Además, para la dimensión regulación externa, el valor mínimo obtuvo un puntaje de 1, el valor máximo fue 7, su media fue de 2,20 y la desviación estándar de 1,15. Asimismo, para la dimensión regulación introyectada, se obtuvo un puntaje de 1 para el valor mínimo, 7 para el valor máximo, la media fue de 2,19 y 1,15 fue el valor de su desviación estándar. De igual manera, para la dimensión regulación identificada, el valor mínimo obtenido fue 1, el valor máximo fue 7, su media obtuvo un valor de 2,10 y su desviación estándar fue de 1,15. Finalmente, para la dimensión motivación intrínseca, se obtuvo un puntaje de 2 y 6 para su valor mínimo y máximo respectivamente, su media fue de 2,55 y el valor de la desviación estándar fue de 0,93. Los valores de la desviación estándar son bajos por lo que los datos se encuentran agrupados muy cerca a la medias estadísticas.

**Tabla 14**

*Niveles de la variable motivación y sus dimensiones*

	V: Motivación	D1: Desmotivación	D2: Regulación externa	D3: Regulación introyectada	D4: Regulación identificada	D5: Motivación intrínseca
Categoría	Frecuencia (%)	Frecuencia (%)	Frecuencia (%)	Frecuencia (%)	Frecuencia (%)	Frecuencia (%)
Alto	18(19,6)	58(63,0)	16(17,4)	20(21,7)	10(10,9)	19(20,7)
Medio	35(38,0)	25(27,2)	27(29,3)	39(42,4)	45(48,9)	32(34,8)
Bajo	39(42,4)	9(9,8)	49(53,3)	33(35,9)	37(40,2)	41(44,6)
Total	92(100,0)	92(100,0)	92(100,0)	92(100,0)	92(100,0)	92(100,0)

Según los datos recopilados en la tabla 14 se puede visualizar los niveles de la variable motivación y sus dimensiones, para la presente variable la mayor concentración de resultados se ubica en el nivel bajo con un total de 39 (42,4) participantes, seguido por el nivel medio el cual obtuvo el valor de 35 (38,0) colaboradores, finalmente se encuentra al nivel alto con un total de 18 (19,6) trabajadores. Por otro lado, para la dimensión desmotivación, el mayor valor obtenido se encuentra en el nivel alto el cual fue de 58 (63,0) colaboradores, seguido del nivel medio y bajo con un total de 25 (27,2) y 9 (9,8) participantes respectivamente. Asimismo, en la dimensión regulación externa la mayor cantidad de participantes se encuentra en el nivel bajo con un valor de 49 (53,3), seguido del nivel medio con 27 (27,2) colaboradores y el nivel alto cuenta con un total de 16 (17,4) trabajadores. Además, para la dimensión regulación introyectada la menor concentración de participantes se encuentra en el nivel alto con un total de 20 (21,7), el nivel medio obtuvo 39 (42,4) colaboradores y el nivel bajo 33 (35,9) trabajadores. De igual manera, para la dimensión regulación identificada el valor obtenido para el nivel medio fue de 45 (48,9) participantes, para el nivel alto y bajo el total fue de 10 (10,9) y 37 (40,2) colaboradores respectivamente. Finalmente, para la dimensión motivación intrínseca la concentración de resultados se ubicó en el nivel bajo con 41 (44,6) participantes, el nivel medio obtuvo 32 (34,8) trabajadores, seguido del nivel alto con un total de 19 (20,7) colaboradores.

**Tabla 15**

*Estadísticos descriptivos de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
V: Satisfacción laboral	92	1	5	2,36	0,95
D1: Significación de la tarea	92	2	5	2,33	0,65
D2: Condiciones de trabajo	92	1	5	2,23	1,02
D3: Reconocimiento personal y/o social	92	1	5	2,52	1,15
D4: Beneficios económicos	92	1	5	2,48	0,99

Lo que se puede observar en la tabla 15 son los estadísticos descriptivos de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones, como se puede observar, para la presente variable se obtuvo un valor mínimo de 1, un valor máximo de 5, la media obtuvo un valor de 2,36 lo que refiere que en promedio, la muestra de la presente investigación, respondió con tendencia hacia un nivel bajo y la desviación estándar fue 0,95. Por otro lado, para la dimensión significación de la tarea, su valor mínimo fue 2, el valor máximo fue 5, el valor de la media fue de 2,33 y 0,65 el valor de su desviación estándar. Además, para la dimensión condiciones de trabajo, el valor mínimo obtuvo un puntaje de 1, el valor máximo fue 5, su media fue de 2,23 y la desviación estándar de 1,02. Asimismo, para la dimensión reconocimiento personal y/o social, se obtuvo un puntaje de 1 para el valor mínimo, 5 para el valor máximo, la media fue de 2,52 y 1,15 fue el valor de su desviación estándar. Finalmente, para la dimensión beneficios económicos, se obtuvo un puntaje de 1 y 5 para su valor mínimo y máximo respectivamente, su media fue de 2,48 y el valor de la desviación estándar fue de 0,99. Los valores de la desviación estándar son bajos por lo que los datos se encuentran agrupados muy cerca a la medias estadísticas.

**Tabla 16**

*Niveles de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones*

	V: Satisfacción laboral	D1: Significación de la tarea	D2: Condiciones de trabajo	D3: Reconocimiento personal y/o social	D4: Beneficios económicos
Categoría	Frecuencia (%)	Frecuencia (%)	Frecuencia (%)	Frecuencia (%)	Frecuencia (%)
Alto	15(16,3)	13(14,1)	15(16,3)	11(12,0)	8(8,7)
Medio	32(34,8)	28(30,4)	38(41,2)	54(58,7)	33(35,9)
Bajo	45(48,9)	51(55,4)	39(42,4)	27(29,3)	51(55,4)
Total	92(100,0)	92(100,0)	92(100,0)	92(100,0)	92(100,0)

Según la tabla 16 se puede observar los niveles de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones, para la presente variable la mayor concentración de resultados se ubica en el nivel bajo con un total de 45 (48,9) participantes, seguido por el nivel medio el cual obtuvo el valor de 32 (34,8) colaboradores, finalmente se encuentra al nivel alto con un total de 15 (16,3) trabajadores. Por otro lado, para la dimensión significación de la tarea el mayor valor obtenido se encuentra en el nivel bajo el cual fue de 51 (55,4) colaboradores, seguido del nivel medio y alto con un total de 28 (30,4) y 13 (14,1) participantes respectivamente. Asimismo, en la dimensión condiciones de trabajo la mayor cantidad de participantes se encuentra en el nivel bajo con un valor de 39 (42,4), seguido del nivel medio con 38 (41,2) colaboradores y el nivel alto cuenta con un total de 15 (16,3) trabajadores. Además, para la dimensión reconocimiento personal y/o social la menor concentración de participantes se encuentra en el nivel alto con un total de 11 (12,0), el nivel medio obtuvo 54 (58,7) colaboradores y el nivel bajo 27(29,3) trabajadores. Finalmente, para la dimensión beneficios económicos la concentración de resultados se ubicó en el nivel bajo con 51 (55,4) participantes, el nivel medio obtuvo 33 (35,9) trabajadores, seguido del nivel alto con un total de 8 (8,7) colaboradores.

Para el presente estudio, se utilizó el estadístico Kolmogorov-Smirnov para el análisis de normalidad de las variables y dimensiones, ya que el número de participantes de la muestra es mayor a 50.

**Tabla 17**

*Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones según Kolmogorov-Smirnov*

Variables / dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>V: Motivación</b>	,120	92	,002
D1: Desmotivación	,164	92	,000
D2: Regulación externa	,119	92	,002
D3: Regulación introyectada	,193	92	,000
D4: Regulación identificada	,198	92	,000
D5: Motivación intrínseca	,237	92	,000
<b>V: Satisfacción laboral</b>	,200	92	,000
D1: Significación de la tarea	,259	92	,000
D2: Condiciones de trabajo	,148	92	,000
D3: Reconocimiento personal y/o social	,142	92	,000
D4: Beneficios económicos	,154	92	,000

Tomando en cuenta la tabla 17 que antecede a este párrafo, se realizó el análisis de normalidad para las variables de estudio y sus dimensiones, comprobamos el nivel de significación, si es menor que 0.05 la distribución es no normal, si es mayor que 0.05 la distribución es normal. Según los resultados obtenidos, las variables motivación, satisfacción laboral y sus respectivas dimensiones, obtuvieron un nivel de significancia menor a 0.05 por lo que su distribución es no normal.

**Tabla 18**

*Selección del estadístico de correlación de acuerdo con la normalidad de las variables y dimensiones a correlacionar*

<b>Motivación</b>	<b>Satisfacción Laboral y dimensiones</b>	<b>Estadístico de correlación</b>
Motivación (No normal)	Satisfacción Laboral (No normal)	Rho de Spearman (Prueba No Paramétrica)
Motivación (No normal)	Significación de la Tarea (No normal)	Rho de Spearman (Prueba No Paramétrica)
Motivación (No normal)	Condiciones de Trabajo (No normal)	Rho de Spearman (Prueba No Paramétrica)
Motivación (No normal)	Reconocimiento Personal y/o Social (No normal)	Rho de Spearman (Prueba No Paramétrica)
Motivación (No normal)	Beneficios Económicos (No normal)	Rho de Spearman (Prueba No Paramétrica)

Lo que se puede observar en la tabla 18, son los estadísticos que se utilizaron para la correlación tanto entre las variables motivación y satisfacción laboral, así como entre la variable motivación y las dimensiones de satisfacción laboral, en las cuales se utilizará el estadístico Rho de Spearman por tener una distribución no normal.

**Tabla 19**  
*Relación entre motivación y satisfacción laboral*

<b>Correlación</b>		
	Coeficiente de correlación	,867
Rho de Spearman	Sig. bilateral (p)	,000
	n	92

El coeficiente de correlación entre la variable motivación y la variable satisfacción laboral es ( $\rho = ,867$ ); lo que significa que existe una correlación lineal positiva alta entre ambas variables estudiadas. Dado que el valor ( $p = ,000$ ) se encuentra debajo del nivel de significancia del error máximo permitido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis inicial, que indica que existe una correlación significativa positiva entre motivación y satisfacción laboral; es decir, a menor nivel de motivación, menor es el nivel de satisfacción laboral.

**Tabla 20**

*Relación entre motivación y significación de la tarea*

<b>Correlación</b>		
	Coeficiente de correlación	,519
Rho de Spearman	Sig. bilateral (p)	,000
	n	92

El coeficiente de correlación entre la variable motivación y la dimensión significación de la tarea es ( $\rho = ,519$ ); lo que significa que existe una correlación lineal positiva moderada. Dado que el valor ( $p = ,000$ ) se encuentra debajo del nivel de significancia del error máximo permitido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis inicial, que indica que existe una correlación significativa positiva entre motivación y significación de la tarea. Según lo expuesto anteriormente, se evidencia estadísticamente la existencia de una relación; se puede decir que, son directamente proporcionales.

**Tabla 21**  
*Relación entre motivación y condiciones de trabajo*

<b>Correlación</b>		
	Coeficiente de correlación	,809
Rho de Spearman	Sig. bilateral (p)	,000
	n	92

El coeficiente de correlación entre la variable motivación y la dimensión condiciones de trabajo es ( $\rho = ,809$ ); lo que significa que existe una correlación lineal positiva alta. Dado que el valor ( $p = ,000$ ) se encuentra debajo del nivel de significancia del error máximo permitido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis inicial. Tomando en cuenta lo mencionado anteriormente, se puede deducir que, entre la motivación y la dimensión condiciones de trabajo, existe una correlación significativa positiva; es decir, a menor condiciones de trabajo, menor es el nivel de motivación.

**Tabla 22**

*Relación entre motivación y reconocimiento personal y/o social*

<b>Correlación</b>		
	Coeficiente de correlación	,688
Rho de Spearman	Sig. bilateral (p)	,000
	n	92

El coeficiente de correlación entre la variable motivación y la dimensión reconocimiento personal y/o social es ( $\rho = ,688$ ); lo que significa que existe una correlación lineal positiva moderada. Dado que el valor ( $p = ,000$ ) se encuentra debajo del nivel de significancia del error máximo permitido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis inicial, que indica que existe una correlación significativa positiva entre motivación y la dimensión reconocimiento personal y/o social lo cual las hace directamente proporcionales.

**Tabla 23**  
*Relación entre motivación y beneficios económicos*

<b>Correlación</b>		
	Coeficiente de correlación	,711
Rho de Spearman	Sig. bilateral (p)	,000
	n	92

El coeficiente de correlación entre la variable motivación y la dimensión beneficios económicos es ( $\rho = ,711$ ); lo que significa que existe una correlación lineal positiva alta. Dado que el valor ( $p = ,000$ ) se encuentra debajo del nivel de significancia del error máximo permitido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis inicial, que indica que existe una correlación significativa positiva entre motivación y la dimensión beneficios económicos. Según lo expuesto con anterioridad, se evidencia estadísticamente la existencia de una correlación; es decir, si una varía la otra adopta el mismo comportamiento en la misma dirección.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral en el personal de una empresa privada de Lima, 2022. Fue una investigación de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de nivel descriptivo correlacional.

En primer lugar, en cuanto al análisis inferencial, a partir del objetivo general, los resultados de nuestra investigación sobre la relación entre motivación y satisfacción laboral, demostraron que si se da una correlación lineal positiva alta entre ambas variables ( $\rho = ,867$ ); es importante destacar que, se aceptó la hipótesis de investigación rechazándose así la hipótesis nula ( $p = ,000 < 0,05$ ). Estos resultados se confirman con los estudios a nivel internacional realizados por Massella (2018) cuyo objetivo fue determinar si existe una correlación entre las variables satisfacción y motivación laboral, de acuerdo a sus resultados se estableció que existe una correlación positiva alta ( $r = 0,815$ ) estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre la motivación y satisfacción laboral. De igual manera, Copana (2018) realizó su investigación en la cual presenta como objetivo determinar una relación entre los factores motivacionales con la satisfacción laboral en jóvenes de seguridad privada de la Aduana, la correlación de Pearson fue de 0.77 y su significancia es de  $p = 0,000$  lo cual muestra que ambas variables presenten una relación positiva alta. Desde otra perspectiva, en el estudio previo que realizó Fabián (2017), cuyo fin era identificar la relación entre la motivación de logro y la satisfacción laboral, se encontró una correlación negativa baja entre las variables de estudio, según el coeficiente de Pearson ( $r = -.353$ ;  $p = 0,048$ ); no obstante, cabe precisar que el rubro de la institución donde estaba dirigido el estudio era distinto del nuestro, ya que se realizó en docentes, hay que considerar que la dinámica, las exigencias y el contexto de la empresa es totalmente distinta, lo cual puede influir en los resultados obtenidos.

Por otro lado, a nivel nacional, los resultados se confirman con el estudio realizado por Castillo y Paraguay (2019) cuyo objetivo fue determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral, según sus resultados obtenidos, existe una relación positiva moderada ( $r = 0,523$ ) y el nivel de significancia ( $p = 0$ ). Asimismo, Marin (2018) realizó una investigación en la ciudad de Lima cuya finalidad fue establecer la relación entre la motivación y satisfacción laboral, en dicho estudio se encontró que existe una correlación positiva baja cuyo valor es  $\rho = 0.336$  y su nivel de significancia ( $p = 0$ ) entre ambas variables. También, en el 2021, Guerra y Pacheco realizaron una investigación con el fin de determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral, según los resultados obtenidos, existió una relación positiva moderada entre ambas variables de forma significativa ( $r=0.627$ ;  $p=0.000$ ). De la misma manera, Santolalla y Vásquez (2018) realizaron un estudio cuya finalidad fue determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral, los resultados mostraron que, su correlación de Pearson ( $r = 0,422$ ) permitió establecer que existe una relación significativa positiva moderada entre ambas variables, por lo que se acepta la hipótesis propuesta por los autores ( $p = 0,01$ ). Asimismo, Guerrero (2020) realizó un estudio cuyo propósito fue determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral, su muestra estuvo constituida por 150 docentes, en cuanto a sus resultados, obtuvo una correlación positiva baja entre ambas variable ( $\rho=0.205$ ;  $p=0.012$ ). De igual manera, Vásquez y Pérez (2017) realizaron una investigación en Huacho, cuyo objetivo era determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral, sus resultados muestran que las variables mencionadas anteriormente tiene una correlación positiva baja ( $r = 0.371$ ;  $p=0,017$ ).

En caso contrario, Torres (2021) tuvo como propósito determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral, sus resultados mencionan que no existe una relación entre ambas variables ( $r=0.153$ ;  $p=0.403$ ), esto se puede deber a que los instrumentos no pudieron ser adecuados en relación a la muestra de su estudio. En referencia a los resultados obtenidos

y estudios previos mostrados anteriormente, se considera relevante mencionar a Herzberg (1959) ya que en su teoría de los dos factores vincula a la motivación con la satisfacción laboral de manera directa, él menciona que existen factores motivacionales los se encuentran relacionados con el reconocimiento ya sea personal y/o social, el logro que puede llegar a obtener dentro de la empresa o inclusive el crecimiento personal que podría llegar a desarrollar gracias al buen desempeño de sus labores; por otro lado, se encuentran los factores higiénicos, los cuales se vinculan a lo externo tales como el salario, las condiciones donde se desarrolla dentro de la organización y la seguridad que le ofrece la empresa donde se encuentran laborando, éstos últimos crearían insatisfacción en el colaborador al no estar presentes en su trabajo.

Mencionado lo anterior, Deci y Ryan (1985) en su teoría de la autodeterminación, mencionan que existen dos tipos de motivación, la intrínseca que es cuando la motivación nace del interior de una persona o desde una necesidad personal y la extrínseca que es cuando la motivación depende de factores externos, de cierta manera se encontraría vinculado con lo mencionado por Herzberg (1959) ya que lo interno sería la necesidad por crecer en la empresa, el reconocimiento que podría obtener gracias a su desempeño y lo externo que sería el salario y las condiciones laborales. Según lo último mencionado, Palma (2006) menciona que la satisfacción laboral se encuentra en relación a 4 factores; la significación de la tarea que se refiere a la disposición hacia el trabajo que tiene el colaborador en relación a las funciones que desempeña en la empresa tomando en cuenta el sentido de esfuerzo, realización e igualdad. Por otro lado, se encuentra las condiciones de trabajo que se refiere a los aspectos externos tales como la adecuación del ambiente en donde se desarrolla el trabajador, las normativas de las que dispone y la disposición de herramientas de trabajo para realizar sus funciones de manera idónea. Además, se encuentra el reconocimiento personal y/o social la cual se refiere a la autovaloración del desempeño del trabajador de manera introspectiva, la valoración de su

trabajo por parte de los pares y superiores o por el impacto de resultados indirectos. Finalmente, el último factor son los beneficios económicos el cual toma en cuenta aspectos remunerativos o incentivos económicos que son el resultado del esfuerzo en sus actividades asignadas.

Sabemos que en los últimos años, tanto la motivación como la satisfacción laboral, han sido objetos de estudio debido a la repercusión que tienen en las organizaciones, tanto a nivel individual (colaborador) como a nivel grupal (empresa), el área de recursos humanos en las diferentes organizaciones tienen una función vital para el desarrollo óptimo de la empresa, ya que, no simplemente se encasillan en reclutar, hacer planillas e incluso realizar inducción, también abordan temas como clima laboral, cultura organizacional, de cierta manera es complicado poder controlar algunos de estos constructos ya que en muchas ocasiones se trata de la percepción del trabajador más que de las condiciones laborales que brinda la empresa.

La motivación y satisfacción laboral necesitan encontrarse en un nivel adecuado, independientemente del rubro de la organización, ya que esto permitirá que disminuya la rotación de personal, que ocurra una correcta incorporación de los colaboradores a la empresa y a su vez desarrollen el compromiso organizacional, alineando así sus habilidades y competencias a las metas organizacionales sin dejar de lado los objetivos personales de los colaboradores. Mencionado lo anterior, la motivación y satisfacción laboral, se encuentran relacionados ya que cada una tiene algo de la otra, ya sea por las condiciones internas tales como el reconocimiento personal y/o social como las condiciones externas tales como los beneficios económicos que brinda la organización donde se encuentran desempeñándose.

Con respecto al objetivo específico 1 se determinó que los niveles de motivación se encuentran en un rango bajo-medio, ya que la mayor concentración de resultados fueron 39 participantes (42,4%) y 35 colaboradores (38,0%) respectivamente. Por otro lado, en relación a las dimensiones de la variable, se encontró que, para desmotivación se ubicó en un nivel alto con un 63,0% en relación al total. Además, para la dimensión regulación externa, se ubicó en

un nivel bajo al igual que la dimensión motivación intrínseca con un 53,3% y 44,6% respectivamente. Mientras que, para las dimensiones regulación introyectada y regulación identificada, se ubicaron en un nivel medio con un puntaje de 42,4% y 48,9% respectivamente. Como se observa en los resultados, el que un colaborador tenga una baja motivación, no necesariamente indica que esté ocurriendo algo trascendente dentro de la organización que lo conlleve a esto, sabemos que la motivación para Chiavenato (2017) es una fuerza interior que orienta a un individuo a realizar actividades de una forma específica o hacia un comportamiento peculiar. Por lo que pueden influir aspectos internos de los trabajadores tales como problemas familiares, de salud o alguna dificultad personal. Por lo tanto, es de vital importancia medir constantemente la motivación laboral ya que a largo plazo esto repercutiría de manera directa en la productividad de la empresa, así como en el posicionamiento de la misma en el mercado laboral.

En relación al objetivo específico 2 se determinó que los niveles de satisfacción laboral se encuentran en un rango bajo-medio, ya que la mayor concentración de resultados fueron 45 participantes (48,9%) y 32 colaboradores (34,8%) respectivamente. Por otro lado, en relación al nivel de las dimensiones de satisfacción laboral, se encontró que, para significación de la tarea se ubicó en un nivel bajo con un 55,4% al igual que las dimensiones condiciones de trabajo y beneficios económicos con un puntaje de 42,4% y 55,4% respectivamente. Mientras que para la dimensión reconocimiento personal y/o social, se ubicó en un nivel medio con 58,7% en relación a la muestra. Según los resultados obtenidos, Sánchez y García (2017), afirman que la satisfacción laboral se enlaza de manera directa con la vivencia del trabajador dentro de una empresa, esta vivencia se convierte en la apreciación del colaborador, y ésta última termina en un elemento emocional. Por lo que, cuando un colaborador o una empresa no se encuentran con una buena satisfacción, lo primordial es averiguar el motivo de esta; es decir, determinar las razones, para esto existen diferentes motivos tales como precarias

condiciones de trabajo, mala comunicación laboral, pobre supervisión o incluso un mal clima laboral. Casi siempre es difícil descubrir la causa de la baja satisfacción laboral, muchas veces por miedo al qué dirán o a perder su trabajo, fingen sentirse contentos y cómodos en sus puestos de trabajo, cuando en realidad es todo lo contrario, por tal motivo se considera relevante evaluar de manera periódica la satisfacción en la empresa ya que esto permitiría un adecuado clima organizacional y una adecuada productividad de la empresa.

Con respecto al objetivo específico 3 se determinó la relación entre motivación y significación de la tarea, la cual refiere que existe una correlación positiva moderada, según el coeficiente de Spearman ( $\rho = ,519$ ), aceptándose la hipótesis inicial ( $p = 0,000$ ); es decir, a mayor significación de la tarea, mayor motivación. Estos resultados se confirman con los estudios previos realizados por Guerra y Pacheco (2021) donde realizaron una correlación entre la misma variable y dimensión, obteniendo un correlación positiva alta, según el coeficiente de Pearson ( $r = ,741$ ) y una significancia de  $p = 0,000$ ; es decir, son directamente proporcionales. Por otro lado, Torres (2021) realizó una investigación buscando la misma correlación entre la dimensión y la variable, obteniendo los siguientes resultados, según el coeficiente de Pearson ( $r = -,035$ ;  $p = 0,849$ ), lo cual refiere que no existe una correlación entre ambas; sin embargo, es importante resaltar que no se utilizó la misma escala de motivación lo cual podría influir en los resultados obtenidos ya que podría no haberse adaptado las dimensiones del instrumento a su realidad problemática. Finalmente, Guerrero (2020) encontró una correlación positiva baja entre la variable y la dimensión, según el coeficiente de Spearman ( $\rho = ,183$ ) con un nivel de significancia de  $p = 0,025$ ; a pesar de que, la correlación no fue alta, existe un relación entre motivación y significación de la tarea. Según Palma (2006), significación de la tarea se refiere a la disposición hacia el trabajo que tiene el colaborador en relación a las funciones que desempeña en la empresa tomando en cuenta el sentido de esfuerzo, realización e igualdad, es relevante mencionar que para esta dimensión, se toma en cuenta la percepción de cada

colaborador hacia sus actividades; es decir, no se puede generalizar la disposición hacia una actividad porque pueden estar influyendo aspectos personales como la dificultad en la ejecución de la misma.

En relación al objetivo específico 4 se determinó la relación entre motivación y condiciones de trabajo, la cual señala que existe una correlación positiva alta, según el coeficiente de Spearman ( $\rho = ,809$ ), aceptándose la hipótesis inicial ( $p = 0,000$ ); es decir, a menor condiciones de trabajo, menor motivación. Estos resultados se confirman con los estudios previos realizados por Guerra y Pacheco (2021) donde realizaron una correlación entre la misma variable y dimensión, obteniendo un correlación positiva alta, según el coeficiente de Pearson ( $r = ,751$ ) y una significancia de  $p = 0,000$ ; es decir, si una aumenta, la otra adopta el mismo comportamiento. Por otro lado, Torres (2021) realizó una investigación buscando la misma correlación entre la dimensión y la variable, obteniendo los siguientes resultados, según el coeficiente de Pearson ( $r = ,191$ ;  $p = 0,296$ ), lo cual refiere que no existe una correlación entre ambas; sin embargo, es importante resaltar que las escalas que se utilizaron podría no haber sido adecuada para su muestra. Finalmente, Guerrero (2020) encontró que no existe una correlación entre la variable y la dimensión, según el coeficiente de Spearman ( $\rho = ,115$ ) con un nivel de significancia de  $p = 0,163$ ; lo cual indicaría que, se rechaza su hipótesis inicial y acepta la hipótesis nula. Según Palma (2006), condiciones de trabajo se refiere a los aspectos externos tales como la adecuación del ambiente en donde se desarrolla el trabajador, las normativas de las que dispone y la disposición de herramientas de trabajo para realizar sus funciones de manera idónea. Para la realización de una actividad de manera eficiente, es necesario que la organización brinde las herramientas que requiere el trabajador para las funciones que desempeña, ya que esto puede influir en su estado de ánimo y en su eficacia, si no existiera estas condiciones, el colaborador podría sentir incómodo o incluso insatisfecho en su puesto de trabajo.

Con respecto al objetivo específico 5 se determinó la relación entre motivación y reconocimiento personal y/o social, los resultados demuestran que existe una correlación lineal positiva moderada, según el coeficiente de Spearman ( $\rho = ,688$ ), aceptándose la hipótesis inicial ( $p = 0,000$ ); es decir, si aumentara el reconocimiento personal y/o social, aumentaría la motivación. Estos resultados se confirman con los estudios previos realizados por Guerra y Pacheco (2021) donde realizaron una correlación entre la misma variable y dimensión, obteniendo una correlación positiva moderada, según el coeficiente de Pearson ( $r = ,549$ ) y una significancia de  $p = 0,000$ ; es decir, si una disminuye, la otra varía en la misma dirección. Por otro lado, Torres (2021) realizó una investigación buscando la misma correlación entre la dimensión y la variable, obteniendo los siguientes resultados, según el coeficiente de Pearson ( $r = ,209$ ) ( $p = 0,251$ ), lo cual refiere que no existe una correlación entre ambas; es importante señalar que, cada empresa maneja su propia dinámica y el contexto es diferente en cada situación, por lo que podría buscarse un escala que se adecue mejor a su realidad problemática. Finalmente, Guerrero (2020) encontró que existe una correlación positiva baja entre la variable y la dimensión, según el coeficiente de Spearman ( $\rho = ,322$ ) y con un nivel de significancia de  $p = 0,000$ ; lo cual indicaría que, se acepta su hipótesis inicial. Según Palma (2006), reconocimiento personal y/o social se refiere a la autovaloración del desempeño del trabajador de manera introspectiva, la valoración de su trabajo por parte de los pares y superiores o por el impacto de resultados indirectos; es de vital importancia, que las organizaciones se centren en potenciar el buen desempeño de los colaboradores, para esto debe de existir necesariamente reconocimiento ante el buen desempeño, ya que esto podría motivar a que otros colaboradores realicen su trabajo de manera eficiente, por consecuencia, aumentaría el nivel de productividad de la empresa.

En relación al objetivo específico 6 se determinó la relación entre motivación y beneficios económicos, refiere que existe una correlación lineal positiva alta, según el

coeficiente de Spearman ( $\rho = ,711$ ), aceptándose la hipótesis inicial ( $p = 0,000$ ); es decir, a menor beneficios económicos, menor motivación. Estos resultados se confirman con los estudios previos realizados por Guerra y Pacheco (2021) donde realizaron una correlación entre la misma variable y dimensión, obteniendo un correlación positiva moderada, según el coeficiente de Pearson ( $r = ,678$ ) y una significancia de  $p = 0,000$ ; es decir, si una aumenta, la otra adopta el mismo comportamiento. Por otro lado, Torres (2021) realizó una investigación buscando la misma correlación entre la dimensión y la variable, obteniendo los siguientes resultados, según el coeficiente de Pearson ( $r = ,091$ ;  $p = 0,619$ ), lo cual refiere que no existe una correlación entre ambas; sin embargo, es importante resaltar que no se utilizó la misma escala de motivación lo cual podría influir en los resultados obtenidos ya que la muestra pudo no haber sido la adecuada en relación al instrumento. Finalmente, Guerrero (2020) encontró que existe una correlación positiva baja entre la variable y la dimensión, según el coeficiente de Spearman ( $\rho = ,399$ ) y con un nivel de significancia de  $p = 0,000$ ; lo cual indicaría que, si aumentarían los beneficios económicos en la organización, podría aumentar la motivación. Según Palma (2006), beneficios económicos se refiere a aspectos remunerativos o incentivos económicos que son el resultado del esfuerzo en sus actividades asignadas. Muchas de las organizaciones, consideran que un salario para un puesto operativo debe ser similar y no toman en consideración el número de funciones que realizan, así como la responsabilidad que se les otorga a algunos trabajadores, por lo que esto debería ser proporcional al puesto de trabajo.

Dentro del presente estudio, es importante mencionar las limitaciones presentadas a lo largo de su desarrollo, en primera instancia, se encuentra la carencia en variedad de instrumentos adaptados a nuestro contexto tomando en cuenta las variables mencionadas; por otro lado, la falta de estudios previos sobre los temas investigados a nivel internacional, tomando en cuenta el método y el diseño de las investigaciones. Por otro lado, se debe tomar en cuenta que los manuales completos de las pruebas utilizadas no se encuentran gratuitamente

en internet, se deben adquirir ya sea de manera física o virtual. Finalmente, el presente estudio utilizó una prueba no paramétrica, debido a que la distribución fue no normal, esto refiere a que existió amplitud o dispersión de los datos en la forma de responder los instrumentos por lo que no se podría generalizar los resultados.

Para esta investigación, se presentaron implicancias teórico-prácticas-metodológicas, haciendo referencia a la parte teórica, presenta un aporte en relación a los resultados ya que se halló similitud con los estudios previos a la presente investigación; además, incrementa el conocimiento científico que existe sobre las variables estudiadas, en este sentido, se ofrece un marco de referencia en el que se plantea no sólo un compendio de las principales teorías de motivación y satisfacción laboral, sino también el efecto que tiene su correcto engranaje con las circunstancias que viene enfrentando el mundo en la actualidad. Por otro lado, desde un punto de vista práctico, las conclusiones de la presente investigación permiten tener un panorama más amplio sobre el contexto en el que se viene desarrollando los trabajadores en dicha empresa. Tomando en cuenta los resultados, la organización podrá implementar programas a fin de mejorar la motivación y satisfacción laboral ya que, como se mencionó anteriormente, esto repercutiría de manera directa en la productividad del colaborador y a largo plazo en el de la empresa. Finalmente, en referencia a las implicancias metodológicas, se garantizó las buenas propiedades psicométricas de los instrumentos, lo que servirá para que futuros investigadores puedan utilizarlas en caso de que sus variables de estudio sean motivación y satisfacción laboral; además que, este estudio, puede ser un punto de partida para investigaciones posteriores.

En relación a todo lo mencionado en el presente estudio, se concluye que, existe una correlación directamente proporcional entre la motivación y satisfacción laboral en el personal de una empresa privada de Lima, 2022; es decir, a mayor nivel de motivación, mayor es el nivel de satisfacción; por el contrario, si el nivel es bajo en cuanto a motivación, la variable

satisfacción laboral también se verá afectada ubicándose en un nivel bajo; tomando en cuenta esto, se puede indicar que se acepta la hipótesis de investigación, rechazándose así la hipótesis nula. Por otro lado, en cuanto a los niveles de motivación y satisfacción laboral, se ubican en un nivel bajo-medio para ambas variables de estudio. En relación a la variable motivación y la dimensión significación de la tarea, se encontró que existe una correlación positiva moderada, al igual que para la variable motivación y la dimensión reconocimiento personal y/o social. Esto quiere decir que, si una sufre alguna modificación, en cuanto a su nivel, la otra adoptará el mismo comportamiento, en la misma dirección. Por otra parte, para la variable motivación y la dimensión condiciones de trabajo, se encontró que existe una correlación positiva alta, al igual que para la variable motivación y la dimensión beneficios económicos. Esto quiere decir que, son directamente proporcionales. Mencionado lo anterior, se aceptan todas las hipótesis específicas de investigación, rechazando así las hipótesis nulas.

Para finalizar la presente investigación, se plantea como recomendaciones, informar a la organización sobre los resultados obtenidos en el estudio; asimismo, implementar programas para fortalecer el clima laboral y la comunicación organizacional ya que esto repercutiría de manera directa en la motivación, pudiendo así incrementar dicha variable y creando satisfacción en el personal. Asimismo, realizar periódicamente evaluaciones de motivación y satisfacción laboral a fin de evaluar el impacto y la efectividad de los talleres. Por otro lado, crear un programa de incentivos ya sea como bonos por cumplimiento de metas y/o el empleado del mes. De la misma manera, capacitar al personal en base a una detección de necesidades de capacitación (DNC) a fin de mantener y/o mejorar la satisfacción del colaborador en su puesto de trabajo. Finalmente, realizar reuniones periódicas con el fin de brindar feedback en los diferentes niveles de la organización con el objetivo de identificar las deficiencias y mantener o potenciar las fortalezas, tanto a nivel individual como organizacional, mejorando así la motivación en la organización y de igual manera aumentaría la satisfacción laboral.

## REFERENCIAS

- Araya-Castillo, L., y Pedreros-Gajardo, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: Una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales* (Cr), 4(142), 45–61.  
<https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- Asociación Americana de Psicología. (2019). *Manual de publicaciones de Asociación Americana de Psicología* (7ª ed.). <https://normas-apa.org/wp-content/uploads/Guia-Normas-APA-7ma-edicion.pdf>
- Calderón, J. (2017). *Motivación y satisfacción laboral en la empresa “Joe Banana” de la ciudad de La Paz* [Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andrés].  
<https://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/11201>
- Casas, J., Repullo, J., y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención Primaria*, 31(8), 527-538.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656703707288?via%3Dihub>
- Castillo, G., y Paraguay, E. (2019). *Motivación y satisfacción laboral en los profesionales en Ciencias de la Comunicación de Huancayo en el año 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú].  
<https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5640>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (10ª edición). México: Editorial McGraw-Hill
- Cicchetti, D. (1994). Directrices, criterios y reglas generales para evaluar instrumentos de evaluación normados y estandarizados en psicología. *Evaluación Psicológica*. 6(4), 248-290. <https://doi.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F1040-3590.6.4.284>

- Clifton, J. (13 de junio del 2017). El lugar de trabajo roto del mundo. *Gallup*.  
[https://news.gallup.com/opinion/chairman/212045/world-broken-workplace.aspx?g\\_source=position1&g\\_medium=related&g\\_campaign=tiles](https://news.gallup.com/opinion/chairman/212045/world-broken-workplace.aspx?g_source=position1&g_medium=related&g_campaign=tiles)
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de ética y deontología*.  
[http://api.cpsp.io/public/documents/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- Copana, R. (2018). *Motivación y satisfacción laboral en jóvenes de seguridad privada de la Aduana Nacional de la localidad de Tambo Quemado* [Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andrés]. <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/18111>
- Coromoto, H. y Villón, S. (2017). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Científica*. 3(7), 177-192.  
[http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Cientific/article/view/181](http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Cientific/article/view/181)
- Dubrin, A. (2003). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional* (2ª ed.). México: Thomson
- Escurre, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de psicología*. 6 (1-2). 103-111.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555>
- Fabian, E. (2017). *Motivación y satisfacción laboral en la Educación Media Superior: El caso del bachillerato Tecnológico CECyTE (Plantel Cholula)* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de México].  
<http://132.248.9.195/ptd2018/agosto/0779172/0779172.pdf>
- Ferrando, P y Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del psicólogo*. 31(1). 18-33.  
<https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441003.pdf>
- Florez, J. (2005). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Perú: Universidad del Pacífico

- García, M y Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*. 17(31), 120-142. <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v17n31/v17n31a09.pdf>
- Gastañaduy, K. (2013). *Motivación intrínseca, extrínseca y bienestar psicológico en trabajadores remunerados y voluntarios* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5012/GASTANA\\_DUY\\_FIESTAS\\_KARLA\\_MOTIVACION\\_VOLUNTARIOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5012/GASTANA_DUY_FIESTAS_KARLA_MOTIVACION_VOLUNTARIOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Grande, J. (5 de diciembre del 2019). Motivación laboral: Entre lo que dice y hace el líder. *Diario El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/87239-motivacion-laboral-entre-lo-que-dice-y-hace-el-lider>
- Guerra, E., y Pacheco, M. (2021). *Motivación y satisfacción laboral en trabajadores de un centro comercial del departamento de Arequipa, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71925>
- Guerrero, M. (2020). *Motivación y satisfacción laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Cómas, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24981>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021). *Población ocupada de Lima Metropolitana alcanzó los 4 millones 909 mil personas en el cuarto trimestre del año 2021*. <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/poblacion-ocupada-de-lima-metropolitana-alcanzo-los-4-millones-909-mil-personas-en-el-cuarto-trimestre-del-ano-2021>

[13295/#:~:text=Tasa%20de%20desempleo%20se%20ubic%C3%B3,en%204%2C1%20puntos%20porcentuales](#)

Instituto Peruano de Economía (2021). *Mercado Laboral Peruano: Impacto por COVID-19 y recomendaciones de política*. <https://www.ipe.org.pe/portal/covid-19-cual-es-la-situacion-del-mercado-laboral-peruano-en-tiempos-de-pandemia/>

López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el Tercer Milenio*, 8 (15), 25-36. <https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://www.acuedi.org/ddata/410.pdf>

Marin, H. (2018). *Motivación y satisfacción laboral del personal de "Socios en Salud" Sucursal Perú, 2016* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/8007>

Massella, A. (2018). *Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Massela-Anllela.pdf>

Mazzanti, M. (2011). *Declaración de Helsinki, principios y valores bioéticos en juego en la investigación médica con seres humanos*. 6(1), 125–144. <https://www.redalyc.org/pdf/1892/189219032009.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (2008). *Boletín de Economía Laboral*. [https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL\\_39.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_39.pdf)

Murray, R. y Larry, J. (2009). *Estadística* (4ta edición). México: Mc Graw-Hill.

Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*. 33(2), 153-170. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

Organización de las Naciones Unidas (2020). *La ONU pide medidas para amortiguar el impacto del COVID-19 en el mercado.*

<https://www.un.org/es/coronavirus/articles/impacto-covid-19-mercado-laboral>

Organización Internacional del Trabajo (1919). *Historia de la OIT.*

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

Organización Supera (18 de agosto del 2014). El 45% de los trabajadores no es feliz en su centro de labores. *Diario Gestión*

[https://gestion.pe/tendencias/management-  
empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545-noticia/?ref=gesr](https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545-noticia/?ref=gesr)

Riega, Y. (2021). *Manual de Ética en Investigación para la participación y la gestión de los trabajos de investigación científica o de innovación.*

Robbins, S., y Timothy, J. (2017). *Comportamiento Organizacional* (17° edición). México: Editorial Pearson

Ruiz, C. (2010). *Nivel de Satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán* [Tesis de maestría, Universidad del Bío-Bío].

<http://repopib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/775/1/Ruiz%20Segura%2C%20C%20C%20Marlenne.pdf>

Salazar, R., Girón, S., Meza, A., & Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su Relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades* [Tesis de maestría, Pontificia

Universidad Católica del Perú]

[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4593/ALPHARO  
LEYTON\\_MEZA\\_SAENZ\\_SATISFACCION\\_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllo  
wed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4593/ALPHARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sánchez, M. & García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2) ,161-166.

<https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

- Santolalla, V., y Vásquez, A. (2018). *Motivación y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Cajamarca* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo].  
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/816>
- Stover, J., Bruno, F., Uriel, F., y Fernández, M. (2017). Teoría de la Autodeterminación: Una revisión teórica. *Perspectivas en Psicología: Revista de Psicología y Ciencias Afines*. 14(2), 105–115. <https://www.redalyc.org/pdf/4835/483555396010.pdf>
- Torres, R. (2021). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao—Acomayo, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco].  
<http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3183>
- Urdaneta, O. y Urdaneta, M. (2013). Evaluación de desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 19 (4), 672-682. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28029474006.pdf>
- Vásquez, M., y Pérez, K. (2017). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del área Fábrica de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].  
[http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1907/TFCST\\_VASQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1907/TFCST_VASQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ventura, J. (2016). Breve historia del concepto de validez en psicometría. *Revista peruana de historia de la psicología*. vol. 2. 89-92. <https://historiapsiperu.org.pe/wp-content/uploads/2021/08/5.-Historia-del-concepto-de-validez.pdf>

ANEXOS

ANEXO n°1. Matriz de Consistencia

<b>Título:</b> Motivación y Satisfacción Laboral en el personal de una empresa privada de Lima, 2022.			
<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Diseño:</b> No experimental <b>Tipo:</b> Básico <b>Corte:</b> Transversal <b>Nivel:</b> Descriptivo Correlacional
¿Existe relación entre la motivación y satisfacción laboral en el personal de una empresa privada de Lima, 2022?	Determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral en el personal de una empresa privada de Lima, 2022.	Existe relación entre motivación y satisfacción laboral en el personal de una empresa privada de Lima, 2022.	
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>
¿Cuál es el nivel de motivación en el personal de una empresa privada de Lima, 2022?	Determinar el nivel de motivación en el personal de una empresa privada de Lima, 2022.	Existe una relación entre la motivación y la significación de la tarea en el personal de una empresa privada de Lima, 2022.	<b>Población:</b> 120 colaboradores de una empresa privada de Lima. <b>Tipo de muestra:</b> Probabilística Aleatoria Simple <b>Tamaño de muestra:</b> 92 colaboradores de una empresa privada de Lima.
¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en el personal de una empresa privada de Lima, 2022?	Precisar los niveles de satisfacción laboral en el personal de una empresa privada de Lima, 2022.	Existe una relación entre la motivación y las condiciones de trabajo en el personal de una empresa privada de Lima, 2022.	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>
¿Existe relación entre la motivación y la significación de la tarea en el personal de una empresa privada de Lima, 2022?	Estimar la relación entre la motivación y la significación de la tarea en el personal de una empresa privada de Lima, 2022.	Existe una relación entre la motivación y el reconocimiento personal y/o social en el personal de una empresa privada de Lima, 2022.	<b>Motivación</b> <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Escala de Motivación para el trabajo R-Maws <b>Autor:</b> Gagné et al. (2010) <b>Adaptación:</b> Karla Gastañaduy (2013)
¿Existe una relación entre la motivación y las condiciones de trabajo en el personal de una empresa privada de Lima, 2022?	Determinar la relación entre la motivación y las condiciones de trabajo en el personal de una empresa privada de Lima, 2022.	Existe una relación entre la motivación y los beneficios económicos en el personal de una empresa privada de Lima, 2022.	<b>Propiedades psicométricas:</b> Confiabilidad (0,84) Validez (Juicio de Expertos) <b>Forma de administración:</b> Individual y/o colectiva
Minaya Lafitte, Aaron Eduardo - Villegas Correa, Cristina Carolina			Pág. 64

¿Se da una relación entre la motivación y el reconocimiento personal y/o social en el personal de una empresa privada de Lima, 2022?			Precisar la relación entre la motivación y el reconocimiento personal y/o social en el personal de una empresa privada de Lima, 2022.		
¿Se da una relación entre la motivación y los beneficios económicos en el personal de una empresa privada de Lima, 2022?			Estimar la relación entre la motivación y los beneficios económicos en el personal de una empresa privada de Lima, 2022.		
<b>ANÁLISIS DE RESULTADOS</b>					
<b>Estadística Descriptiva:</b>					
-Medidas de tendencia central					
-Medidas de dispersión					
<b>Estadística Inferencial:</b>					
-Prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov)					
-Prueba de correlación (Rho de Spearman)					
<b>Satisfacción Laboral</b>					
<b>Técnica:</b> Encuesta					
<b>Instrumento:</b> Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC					
<b>Autor:</b> Sonia Palma (2006)					
<b>Propiedades psicométricas:</b>					
Confiabilidad (0,84)					
Validez (0,852 y Juicio de Expertos)					
<b>Forma de administración:</b> Individual y/o colectiva					
<b>VARIABLES DE ESTUDIO</b>					
<b>MOTIVACIÓN</b>			<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>		
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
<b>Desmotivación</b>	-Ausencia de esfuerzo. -Significado Erróneo del trabajo. -Falta de Objetivos.	2,15,16	<b>Significación de la Tarea</b>	-Sentido de esfuerzo. -Realización. -Equidad y/o aporte material.	3,4,7,18,21,22,25,26
<b>Regulación Externa</b>	-Mostrarles a los demás que sí puede. -Busca la aceptación de su trabajo por los demás. -Comodidad en obedecer.	3,8,9,10,14,17	<b>Condiciones de Trabajo</b>	-Estructura y materiales de trabajo. -Existencia de normas de actividad laboral. -Comodidad en ambiente laboral.	1,8,12,14,15,17,20, 23,27
<b>Regulación Introyectada</b>	-Interés por el reconocimiento. -Busca el respeto de los demás.	1,5,7,19	<b>Reconocimiento Personal y/o Social</b>	-Reconocimiento al trabajo. -Logros en el trabajo. -Impacto de resultados. - Trato de la empresa.	6,11,13,19, 24

<p><b>Regulación Identificada</b></p>	<p>-Asumir como propios los objetivos. -Identificación con las actividades, valores y objetivos.</p>	<p>4,11,18</p>	<p><b>Beneficios Económicos</b></p>	<p>-Remuneraciones. -Incentivos económicos.</p>	<p>2,5,9,10,16</p>
<p><b>Motivación Intrínseca</b></p>	<p>-Impulso interno por esforzarse en el trabajo.</p>	<p>6,12,13</p>	<p><b>Fuente:</b> Elaboración Propia (2022)</p>		

ANEXO n°2. Operacionalización de la variable Motivación

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES
<b>Motivación</b>	Elemento fundamental el cual va desde la dirección en la que se quieren realizar las cosas, hasta la intensidad, finalidad y persistencia del comportamiento que tiene una persona; asimismo, toma en cuenta las intenciones que se tiene de manera personal y las acciones consecuentes; encontrándose en medio de una homeostasis cognitiva, social y biológica del sujeto (Deci y Ryan, 1985)	La variable motivación se medirá a partir de 5 dimensiones.  Para ello, se empleará el instrumento “Escala de Motivación para el Trabajo R-Maws”  Autor: Gagné et. al (2010)  Adaptación: Karla Gastañaduy (2013)	Desmotivación	-Ausencia de esfuerzo. -Significado Erróneo del trabajo. -Falta de Objetivos.	2,15,16	ORDINAL  1: Totalmente en desacuerdo (TD) 2: En desacuerdo (D) 3: Levemente en desacuerdo (LD) 4: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (N) 5: Levemente de acuerdo (LA) 6: De acuerdo (A) 7: Totalmente de acuerdo (TA)	ALTO  MEDIO  BAJO
			Regulación Externa	-Mostrarles a los demás que sí puede. -Busca la aceptación de su trabajo por los demás. -Comodidad en obedecer.	3,8,9,10,14,17		
			Regulación Introyectada	-Interés por el reconocimiento. -Busca el respeto de los demás.	1,5,7,19		
			Regulación Identificada	-Asumir como propios los objetivos. -Identificación con las actividades, valores y objetivos.	4,11,18		
			Motivación Intrínseca	-Impulso interno por esforzarse en el trabajo.	6,12,13		

ANEXO n°3. Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES
<b>Satisfacción Laboral</b>	Disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basado en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional (Palma, 2006)	La variable satisfacción laboral se medirá a partir de 4 dimensiones. Para ello, se empleará el instrumento "Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC" Autor: Sonia Palma (2006)	Significación de la Tarea	-Sentido de esfuerzo. -Realización. -Equidad y/o aporte material.	3,4,7,18,21,22, 25,26	ORDINAL 1: Totalmente en desacuerdo (TD) 2: En desacuerdo (D) 3: Indeciso (I) 4: De acuerdo (A) 5: Totalmente de acuerdo (TA)	ALTO MEDIO BAJO
			Condiciones de Trabajo	-Estructura y materiales de trabajo. -Existencia de normas de actividad laboral. -Comodidad en ambiente laboral.	1,8,12,14, 15,17,20, 23,27		
			Reconocimiento Personal y/o Social	-Reconocimiento al trabajo. -Logros en el trabajo. -Impacto de resultados. - Trato de la empresa.	6,11,13,19, 24		
			Beneficios Económicos	-Remuneraciones. -Incentivos económicos.	2,5,9,10,16		

ANEXO n°4. Instrumento Psicométrico utilizado para la variable Motivación

### ESCALA DE MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO R-MAWS

**Puesto de trabajo:** Obrero ( ) Administrativo ( ) Jefe ( ) **Edad:** \_\_\_\_\_

**Género:** Masculino  Femenino

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente cuestionario busca identificar el nivel de motivación que presentas en relación a tu labor dentro de la empresa. Del mismo modo, su participación será estrictamente voluntaria y anónima, de acceder se le presentará un cuestionario de aproximadamente 15 min. de duración que será resuelto por una única vez. Por ende, no es un proceso de evaluación psicológica. La información obtenida será confidencial, siendo utilizada solamente para fines profesionales e investigativos. Agradezco su participación.

¿ACEPTA PARTICIPAR DE MANERA VOLUNTARIA? SÍ \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

Indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo. Coloque una ASPA (x) sobre la letra de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo con el enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas.

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Levemente en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Levemente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?		1	2	3	4	5	6	7
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo							
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo							
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo							
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo							
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							

9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo.							
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo							
16	No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							

ANEXO n°5. Instrumento Psicométrico utilizado para la variable Satisfacción Laboral

### ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

**Puesto de trabajo:** Obrero ( ) Administrativo ( ) Jefe ( ) **Edad:** \_\_\_\_\_

**Género:** Masculino  Femenino

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente cuestionario busca identificar el nivel de motivación que presentas en relación a tu labor dentro de la empresa. Del mismo modo, su participación será estrictamente voluntaria y anónima, de acceder se le presentará un cuestionario de aproximadamente 15 min. de duración que será resuelto por una única vez. Por ende, no es un proceso de evaluación psicológica. La información obtenida será confidencial, siendo utilizada solamente para fines profesionales e investigativos. Agradezco su participación.

¿ACEPTAS PARTICIPAR DE MANERA VOLUNTARIA? SÍ \_\_\_ NO \_\_\_

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un **ASPA (X)** en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

Totalmente en desacuerdo TD  
En desacuerdo D  
Indeciso I

	TD	D	I	A	TA
1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5. Me siento mal con lo que gano.					
6. Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".					
7. Me siento útil con la labor que realizo.					
8. El ambiente donde trabajo es confortable.					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12. Me disgusta mi horario.					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

17. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18. Me complacen los resultados de mi trabajo.					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22. Me gusta el trabajo que realizo.					
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26. Me gusta la actividad que realizo.					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

ANEXO n°6. Autorización de la empresa privada

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA



Yo SANTOS LAFITTE PICON, identificado con DNI N° 25554917, en mi calidad de GERENTE GENERAL del área de DIRECCIÓN GENERAL de la empresa/institución EDIFICACIONES LAFITTE S.A.C. con R.U.C N° 20516182114, ubicada en la ciudad de LIMA.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor AARON EDUARDO MINAYA LAFITTE, identificado con DNI N° 73107688 y a la señora CRISTINA CAROLINA VILLEGAS CORREA, identificada con DNI N° 76211809, egresados de la (X) Carrera profesional o ( ) Programa de Postgrado de PSICOLOGÍA para que utilice la siguiente información de la empresa: APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS PSICOMÉTRICOS SOBRE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL; con la finalidad de que pueda desarrollar su ( ) Trabajo de Investigación, (X) Tesis o ( ) Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de ( ) Bachiller, ( ) Maestro, ( ) Doctor o (X) Título Profesional.

Recuerda que para el trámite deberás adjuntar también, el siguiente requisito según tipo de empresa:

- Vigencia de Poder. *(para el caso de empresas privadas).*
- ROF / MOF / Resolución de designación, u otro documento que evidencie que el firmante está facultado para autorizar el uso de la información de la organización. *(para el caso de empresas públicas)*
- Copia del DNI del Representante Legal o Representante del área para validar su firma en el formato.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

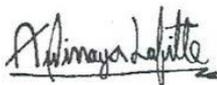
(X) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
( ) Mencionar el nombre de la empresa.

EDIFICACIONES LAFITTE S.A.C.

  
Santos Lafitte Picon  
GERENTE GENERAL

Firma y sello del Representante Legal o  
Representante del área  
DNI: 25554917

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Egresado

DNI: 73107688



Firma del Egresado

DNI: 76211809

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	07	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	21/09/2020				

ANEXO n°7. Autorización de uso del instrumento “Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC”

SONIA PALMA CARRILLO  
C.Ps.P. 106  
[spalma50@hotmail.com](mailto:spalma50@hotmail.com)

**CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION**

Autorización exclusiva a: Aaron Eduardo Minaya Lafitte - DNI 73107688  
Institución: Universidad Privada del Norte.  
Motivo: Tesis: “Motivación y Satisfacción Laboral en el personal de una empresa privada de Lima, 2022”  
Coautor: Cristina Carolina Villegas Correa.  
Asesor: Mg. Aurora Chumpitaz Mozombite.  
Instrumento que se autoriza: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC (2006)  
Muestra de investigación: 92 trabajadores de una empresa privada de Lima.

La presente autorización es para uso exclusivo del solicitante en coautoría con la persona que se indica en la tesis de referencia; y se extiende por única vez, para los propósitos académicos estipulados en la muestra que se indica. El solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (2006). El análisis de los datos e interpretación de resultados es de entera responsabilidad de los tesisistas.

Marzo 16, 2022



*Sonia Palma Carrillo, PhD*

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas o excederse del límite del número de aplicaciones indicadas en la muestra, es sujeto a acciones legales pertinentes.

Esta autorización **es exclusiva para la prueba que se menciona** en esta autorización y no se extiende a otras pruebas de la autora.

SONIA PALMA CARRILLO  
C.Ps.P. 106  
[spalma50@hotmail.com](mailto:spalma50@hotmail.com)

**CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION**

Autorización exclusiva a: Cristina Carolina Villegas Correa - DNI  
76211809

Institución: Universidad Privada del Norte.

Motivo: Tesis: "Motivación y Satisfacción Laboral en el  
personal de una empresa privada de Lima, 2022"

Coautor: Aaron Eduardo Minaya Lafitte.

Asesor: Mg. Aurora Chumpitaz Mozombite.

Instrumento que se autoriza: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC (2006)

Muestra de investigación: 92 trabajadores de una empresa privada de  
Lima.

La presente autorización es para uso exclusivo de la solicitante en coautoría con la persona que se indica en la tesis de referencia; y se extiende por única vez, para los propósitos académicos estipulados en la muestra que se indica. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (2006). El análisis de los datos e interpretación de resultados es de entera responsabilidad de los tesisas.

Marzo 16, 2022



*Sonia Palma Carrillo, PhD*

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas o excederse del límite del número de aplicaciones indicadas en la muestra, es sujeto a acciones legales pertinentes.

Esta autorización **es exclusiva para la prueba que se menciona** en esta autorización y no se extiende a otras pruebas de la autora.

ANEXO n°7. Solicitud de autorización sin respuesta de la adaptación de “Escala de Motivación en el Trabajo R-Mwas”



**Karla Gastañaduy Fiestas** · 2°  
Human Resources Manager | HR Director |  
Gerente de Recursos Humanos | HR Manager |  
Industrial | Agile | Tech

SGS · IE Business School  
Área metropolitana de Ciudad de México

Más de 500 contactos

8 contactos en común: Alfredo Cancho, Frida Marticorena y 6 personas más

Pendiente

Enviar mensaje



**Acerca de**

Our future demands leaders with a global mindset. Leaders who will embrace difficulty, treating it as a time for innovation. I am committed to this vision. With my background in psychology and human resourc... ver más

**Autorización para uso de la Escala R- Maws**

Añadir etiqueta



**Cristina Villegas** 10 mar.  
para k.gastanaduy



Buenas tardes, estimada Karla.

Ante todo presentarme, mi nombre es Cristina Carolina Villegas Correa y junto a mi colega Aarón Eduardo Minaya Lafitte, queremos saludarla cordialmente y mencionarle que, el motivo del presente correo es para solicitar la autorización para el uso de la Escala de Motivación en el trabajo de R- Maws, en su adaptación al contexto peruano, ya que la requerimos para realizar una investigación, cuyo título es "Relación entre la motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa privada en Lima, 2022". Mencionar que consideramos que la escala y sus dimensiones se acercan a nuestra realidad problemática y por ese motivo quisiéramos utilizarlo.

Esperamos su pronta respuesta.  
Muchas gracias de antemano.



**Karla Gastañaduy**  
kgastanaduy

mar. 10:21



Buenas tardes, estimada Karla.

Ante todo presentarme, mi nombre es Cristina Carolina Villegas Correa y junto a mi colega Aarón Eduardo Minaya Lafitte, queremos saludarla cordialmente y mencionarle que, el motivo del presente mensaje es para solicitar la autorización para el uso de la Escala de Motivación en el trabajo de R- Maws, en su adaptación al contexto peruano, ya que la requerimos para realizar una investigación, cuyo título es "Relación entre la motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa privada en Lima, 2022". Mencionar que consideramos que la escala y sus dimensiones se acercan a nuestra realidad problemática y por ese motivo quisiéramos utilizarlo.

Esperamos su pronta respuesta.

Muchas gracias de antemano.

ANEXO n°8. Base de datos

VARIABLE: Motivación - INSTRUMENTO: Escala de motivación hacia el trabajo R-Maws (Gagné et al., 2010)																						
SUJETO	SOCIODEMOGRÁFICAS			DESMOTIVACIÓN				REGULACIÓN EXTERNA				REGULACIÓN INTROYECTADA				REGULACIÓN IDENTIFICADA			MOTIVACIÓN INTRINSECA			
	EDAD	SEXO	PUESTO	M2	M15	M16	M3	M8	M9	M10	M14	M17	M1	M5	M7	M19	M4	M11	M18	M6	M12	M13
1	23	1	2	1	1	1	2	2	3	2	4	2	1	3	2	2	2	2	1	3	5	3
2	39	2	3	5	4	6	2	1	1	3	2	1	4	4	4	3	4	5	2	2	3	3
3	23	2	1	1	1	1	2	2	4	2	2	2	1	4	2	2	2	3	1	2	2	2
4	25	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	2	2
5	26	1	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	3
6	21	1	2	1	1	1	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	2	4	2	2	3	3
7	22	1	2	2	2	2	3	2	4	5	1	6	2	2	1	1	1	3	1	3	3	2
8	22	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	4	2	2	2	3	2	2	5	3
9	25	1	2	1	1	1	2	2	3	2	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3
10	65	1	3	7	6	7	3	2	1	4	1	1	6	7	6	1	5	6	7	4	5	5
11	32	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2
12	33	1	2	1	3	1	4	2	3	3	2	2	3	4	2	2	1	3	2	2	2	2
13	28	1	2	1	4	3	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2
14	27	1	2	1	1	1	2	2	3	5	2	2	1	3	1	2	2	2	2	3	2	2
15	34	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2
16	32	1	2	1	1	2	2	2	1	1	7	1	1	1	3	1	1	4	1	2	2	2
17	32	1	2	2	1	1	4	3	3	3	2	5	1	4	1	2	2	2	2	2	4	2
18	32	1	2	2	1	1	2	1	2	1	7	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2
19	34	1	2	1	1	1	3	1	2	1	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2
20	29	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	2	2
21	34	1	2	2	2	2	3	3	1	4	4	3	1	4	2	3	2	3	2	3	2	2
22	32	1	2	3	2	3	2	4	1	3	2	3	2	3	1	3	1	4	3	3	5	3
23	37	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2
24	34	1	2	2	1	3	4	1	1	2	2	2	1	4	2	2	3	2	4	2	2	2
25	35	1	2	2	2	1	3	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2

VARIABLE: Satisfacción Laboral - INSTRUMENTO: Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma, 2006)																												
ACCIÓN INTRINSECA		SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA										CONDICIONES DE TRABAJO							RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL					BENEFICIOS ECONÓMICOS				
M12	M13	S3	S4	S7	S18	S21	S22	S25	S26	S1	S8	S12	S14	S15	S17	S20	S23	S27	S6	S11	S13	S19	S24	S2	S5	S9	S10	S16
5	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	4	3	2	2	2	1	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	
3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	3	5	5
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	2	2	3	3	4	4	2	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3
2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	1	3	2	4	2	3	4	3	3	2	2	2
3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	1	1	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2
3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	5	1	3	5	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	2	3	3
5	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	5	2	3	1	2	3	1	3	3	3	2	4	2	3	2	2	3
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	3	2	1	3	2	3	1	3	1	2	3	2	2
5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	1	5	3	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3
2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	3	4	4	3	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	5	1	1	1	1	1	2	1	1
4	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	5	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2
2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	3	2	3	4	3	2	2	1	3	3	2	3	3	1	4	2	3	2
5	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	5	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2
2	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	4	2	2	2
2	2	3	2	5	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2
3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2
4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	1	3	3	5	4	3	4	2	3	1	4	4	4	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	1	1	2	1	1	3	3	2	1	1	1	1	3	2	3
5	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4