



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Financieras

Escuela Profesional de Economía y Finanzas

Relación entre motivación y satisfacción laboral en la Universidad San Pedro Sede Huacho año 2017

Tesis

Para optar el Título Profesional de Economista

Autor

Arquinio Blas, Cinthya Bright

Asesor

Econ. Medrano Vizarres, Julio

Huacho – Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y FINANZAS

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Cinthya Bright Arquinio Blas	71465583	11/01/2019
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Julio Medrano Vizarras	15733973	0000-0001-7392-0965
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Rosa Adriana Inca Soller	07148621	0000-0003-0143-7215
Víctor Raúl Lingán Hernández	06194590	0000-0003-4678-0463
Pablo Cesar Cadenas Calderón	15850223	0000-0002-7488-967X

RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO SEDE HUACHO: AÑO 2017

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Colegio Sebastián de Benalcázar

Trabajo del estudiante

3%

2

Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion

Trabajo del estudiante

3%

3

tesis.ucsm.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

5

es.scribd.com

Fuente de Internet

1%

6

Submitted to Universidad Tecnologica de Honduras

Trabajo del estudiante

1%

7

repositorio.uigv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

www.dspace.unitru.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

PRESENTADO POR LA BACHILLER:

ARQUINIO BLAS CINTHYA BRIGHT

ASESOR

ECON. JULIO MEDRANO VIZARRES

ASESOR DE TESIS



ECON. JULIO MEDRANO VIZARRES

JURADO EVALUADOR

.....
MG. ECON. ROSA ADRIANA INCA SOLLER
PRESIDENTE

.....
ECON. VICTOR RAUL LINGAN HERNANDEZ
SECRETARIO

.....
ECON. PABLO CESAR CADENAS CALDERON
VOCAL

DEDICATORIA

En primer lugar, dedico este trabajo a Dios por ser nuestro Padre Celestial y que con cada una de sus bendiciones ha permitido culminar esta tesis.

A mis padres que con su apoyo en el día a día, y motivándome para poder ser un profesional de bien y que

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y a cada uno de mis maestros que me apoyaron siempre para salir adelante como un profesional que sirva a la sociedad.

También quiero agradecer a mi asesor que me ayudó a entender y a culminar esta tesis de investigación de manera satisfactoria.

Así mismo quiero agradecer también a todas las personas y amigos que me ayudaron y alentaron cada día para no desistir y poder llegar a terminar con este trabajo investigativo.

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	viii
AGRADECIMIENTO	ix
INDICE GENERAL	x
INDICE DE GRÁFICOS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCIÓN	xv

CAPITULO I PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1	DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	1
1.2	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.2.1	PROBLEMA PRINCIPAL	3
1.2.2	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	3
1.3	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.3.1	OBJETIVO PRINCIPAL	4
1.3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

2.1	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	5
2.2	BASES TEÓRICAS.....	11
	TEORÍA SOBRE LA MOTIVACIÓN	21
	MODELOS BASADOS EN EL CONTENIDO	21
	TEORÍAS DE PROCESOS	29
2.3	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS ACTITUD.....	31
	APRENDIZAJE.....	31
	APTITUD.....	31
	CAMBIO.....	31
	CAPITAL HUMANO.....	32
	CLIMA ORGANIZACIONAL.....	32
	COMPETENCIAS.....	32
	COMPETITIVIDAD.....	32
	CULTURA ORGANIZACIONAL.....	33
	EFICACIA.....	33
	EFICIENCIA.....	33
	ESTRATEGIA.....	34
	MOTIVACIÓN.....	34
	SATISFACCIÓN.....	34
2.4	FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS.....	34

2.4.1	HIPÓTESIS PRINCIPAL	34
2.4.2	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	34
2.5	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES	35

CAPITULO III METODOLOGÍA

3.1	DISEÑO METODOLÓGICO	36
3.1.1	TIPO	36
3.1.2	ENFOQUE.....	36
3.2	POBLACIÓN Y MUESTRA	36
3.3	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	37
3.1.1	TÉCNICAS A EMPLEAR.....	37
3.1.2	DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS	37
3.4	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	38
3.5	MATRIZ DE CONSISTENCIA	39

CAPITULO IV RESULTADOS

4.1	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	40
-----	---------------------------------	----

CAPITULO V DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1	DISCUSIONES.....	46
5.2	CONCLUSIONES	47
5.2	RECOMENDACIONES	48

CAPITULO VI FUENTES DE INFORMACIÓN

6.1.	FUENTES BIBLIOGRÁFICAS	49
------	------------------------------	----

ANEXOS	51
--------------	----

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Resultado Global de la Motivación Laboral	40
Gráfico 2 Motivación Extrínseca e intrínseca.....	41
Gráfico 3 Motivación Intrínseca	42
Gráfico 4 Motivación Extrínseca	43
Gráfico 5 Satisfacción Laboral	44

RESUMEN

OBJETIVO: Nuestro objetivo principal es la de determinar la relación entre la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la Universidad Privada San Pedro-Sede Huacho para el año 2017, teniendo como objetivos específicos para esto la de (i) Determinar la relación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en la Universidad Privada San Pedro-Sede Huacho, año 2017, (ii) Determinar la relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en la Universidad Privada San Pedro-Sede Huacho, año 2017.

METODOS: El nivel de investigación utilizado es Descriptivo, ya que el tipo de investigación es de campo se va describir los fenómenos que suceden en la población objetivo del estudio; asimismo el presente trabajo de investigación se desarrollará a un nivel correlacional, lo cual nos permitirá responder a la interrogante, ¿Cuál es la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la Universidad Privada San Pedro- Sede Huacho, año 2017?

RESULTADO: Los resultados obtenidos nos muestran que la motivación se encuentra en un nivel alto y que la diferencia entre los tipos de motivación es mínima, en lo referente a la satisfacción esta se encuentra con índices regulares; por lo que su puede señalar que se presenta una relación directa entre las variables propuestas.

CONCLUSION: En relación con la hipótesis general y a las hipótesis específicas planteadas en la presente investigación se concluye que existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en la Universidad Privada San Pedro-Sede Huacho, año 2017.

PALABRAS CLAVES: Motivación, satisfacción laboral, eficaz, la cultura, el liderazgo, diferencia, universidad.

ABSTRACT

OBJECTIVE: Our main objective is to determine the relationship between the relationship between motivation and job satisfaction at the Private University San Pedro-Huacho headquarters for 2017, having as specific objectives for this the one of(I) Determine the relationship Between extrinsic motivation and job satisfaction at the Private University San Pedro-Huacho headquarters, year 2017, (II) Determine the relationship between intrinsic motivation and job satisfaction at the Private University San Pedro - Huacho headquarters, year 2017

METHODS : The level of research used is descriptive, since the type of research is field, the phenomena that occur in the target population of the study will be described; Also present research work will be developed at a correlational level, which will allow us to answer the question, What is the relationship between motivation and job satisfaction at the Private University San Pedro-Huacho headquarters, year 2017?

RESULT: The results obtained show us that the motivation is at a high level and that the difference between the types of motivation is minimal, in relation to satisfaction this is with regular indices; So its may indicate that there is a direct relationship between the proposed variables.

CONCLUSION: In relation to the general hypothesis and the specific hypotheses raised in the present investigation, it is concluded that there is a significant relationship between motivation and job satisfaction at the Private University San Pedro-Huacho headquarters, year 2017.

KEY WORDS: Motivation, satisfaction Labor, effective, culture, leadership, difference, university.

INTRODUCCIÓN

(Reátegui, 2017), realiza la investigación sobre: Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, Provincia de Bellavista, región San Martín 2016, y llegó a las siguientes conclusiones:

“Existe influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N7° 0176 Ricardo Palma, del Centro Poblado de Huingoyacu, en un 34% con un coeficiente de determinación de (0.338).

Asimismo se encuentra un coeficiente de correlación de Pearson de (0.581), indicando que existe una correlación media entre la Motivación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma.

El nivel de motivación de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, donde un 52% de trabajadores indicaron que el nivel de motivación es “Malo”, 37% indicaron que el nivel de motivación es “Regular” y sólo un 11% de trabajadores indicaron que el nivel de su motivación es “Bueno”.

Chiavenato, (2009), considera: La motivación es el concepto más vinculado con la perspectiva microscópica del CO. A pesar de la enorme importancia de la motivación, resultabdifícil definirla con pocas palabras y no existe consenso al respecto, lo que hace aún más difícil de aplicar sus conceptos en el quehacer diario de las organizaciones.

Por lo general, se utilizan términos como necesidades, deseos, voluntad, metas, objetivos, impulsos, motivos e incentivos.

La palabra motivación proviene del latín *movere* que significa mover. Algunos autores se concentran en ciertos factores que estimulan y dirigen las acciones de las personas.

Otros señalan metas a alcanzar.

Otros más afirman que la motivación es la manera de incitar un comportamiento, imbuirle energía, mantenerlo y dirigirlo, así como el tipo de reacción subjetiva que se presenta cuando todo ello ocurre.

7En realidad, cada autor privilegia algunos aspectos para fundamentar sus ideas.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Ramírez, R., J.L. Abreu y M. H. Badii, en su trabajo titulado “La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero”, sostiene:

En las últimas décadas, en las sociedades industrializadas ha ocurrido una serie de cambios sociales, económicos y culturales que han impactado con fuerza a las distintas esferas de desarrollo del ser humano, afectando no sólo los modos de vida de las personas, sino también las relaciones sociales y el vínculo que establece el individuo con las organizaciones a las que pertenece.

En este escenario, la sociedad globalizada del siglo XXI requiere de organizaciones dinámicas que se adapten con velocidad a dichos cambios y que desarrollen en sus empleados comportamientos más flexibles y creativos, para que sean capaces de satisfacer las necesidades específicas de un exigente mercado que opera en un medio ambiente dinámico y altamente competitivo.

Este desafío no sólo se presenta para las instituciones, sino también para las personas que en ellas trabajan, en el entendido que el núcleo básico de cualquier sistema organizacional lo constituye la relación existente entre persona y organización.

Dentro de una organización el factor humano juega un papel fundamental ya que son las personas quienes realizan las funciones de planear, organizar, dirigir y controlar con el objetivo de que la organización opere en forma eficiente y eficaz. Sin personas no existe la organización y de ellas depende en gran medida el éxito y la continuidad de la empresa.

Por ello es esencial que la empresa logre que el personal, que en ella labore, se encuentre adecuadamente motivado para alcanzar los objetivos organizacionales y personales.

En la actualidad uno de los problemas más urgentes que encaran las empresas modernas es encontrar la manera de motivar al personal para que pongan más empeño en sus labores y aumentar la satisfacción e interés en el trabajo.

En cuanto a la motivación señala Chiavenato (1999) las personas son diferentes: las necesidades varían de individuo a individuo y producen diversos patrones de comportamiento.

Los valores sociales y la capacidad individual para alcanzar los objetivos también son diferentes.

Asimismo, las necesidades, los valores sociales y las capacidades del individuo varían con el tiempo. No obstante esas diferencias, el proceso que dinamiza el comportamiento son más o menos semejantes en todas las personas.

El problema de la motivación es fundamental en todo tipo de empresas, puesto que al no tener al personal motivado en la forma adecuada el cliente (interno o externo) sufre las consecuencias de empleados insatisfechos pues producen artículos u ofrecen servicios de baja calidad. (Fin de cita).

De aquí la importancia de nuestra investigación, ya que al determinar la motivación y la satisfacción laboral en la Universidad Privada San Pedro Sede Huacho, organización objeto de nuestro estudio se podrán definir acciones para desarrollar planes de motivación que favorezcan la satisfacción de los trabajadores fomentando además la identificación e integración, el desarrollo de habilidades; así como contribuir a un clima positivo, para tener mejores relaciones laborales y conseguir el desarrollo máximo tanto de ellos colaboradores como de la organización

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA PRINCIPAL

¿Cuál es la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la Universidad Privada San Pedro Sede Huacho, año 2017?

1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en la Universidad Privada San Pedro - Sede Huacho, año 2017?

- ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en la Universidad Privada San Pedro - Sede Huacho, año 2017?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 OBJETIVO PRINCIPAL

Determinar la relación entre la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la Universidad Privada San Pedro-Sede Huacho, año 2017.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la relación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en la Universidad Privada San Pedro-Sede Huacho, año 2017.

- Determinar la relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en la Universidad Privada San Pedro-Sede Huacho, año 2017.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

(Reátegui, 2017), realiza la investigación sobre: Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016, y llegó a las siguientes conclusiones:

Existe influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, del Centro Poblado de Huingoyacu, en un 34% con un coeficiente de determinación de (0.338).

Asimismo, se encuentra un coeficiente de correlación de Pearson de (0.581), indicando que existe una correlación media entre la Motivación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma.

El nivel de motivación de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, donde un 52% de trabajadores indicaron que el nivel de motivación es “Malo”, 37% indicaron que el nivel de motivación es “Regular” y sólo un 11% de trabajadores indicaron que el nivel de su motivación es “Bueno”.

El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, donde un 47% de trabajadores indicaron que el nivel de desempeño laboral en su centro de trabajo es “Bajo”, 32% de trabajadores indicaron que el nivel de desempeño es “Regular” y un 21% indicaron que el nivel de desempeño laboral en el centro educativo es “Alto”.

Existe relación entre la dimensión Salario y Beneficios con el desempeño laboral en la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, con un coeficiente de correlación de Pearson (0.634) indicando relación media positiva.

Asimismo, existe un coeficiente de determinación de (0.402) lo que indica que la dimensión Salario y Beneficios influyen aproximadamente en el 40% sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa.

Existe relación entre la dimensión Condiciones de trabajo con el desempeño laboral en la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, con un coeficiente de correlación de Pearson (0.237) el mismo indica una correlación baja entre las variables.

De igual forma, existe un coeficiente de determinación de (0.237) lo que indica que la dimensión Condiciones de trabajo influye aproximadamente en un 24% sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa.

Rios(2017), en la investigación denominada Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015, llega a las siguientes conclusiones:

La motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Lamas se ubica en el nivel alto, de los tres intervalos asignados en la medición, seguido del nivel medio y con muy reducido porcentaje del nivel bajo de motivación; con mayor incidencia positiva en los indicadores de autonomía e identidad de la tarea; y, ubicando el punto más bajo, en los indicadores de retroalimentación como acciones de refuerzo al trabajador.

Se registra óptimos niveles de valoración en satisfacción laboral, con predominancia mayoritaria del nivel alto y ninguno de los puntajes finales en el nivel bajo, evidenciando resultados positivos en todos los indicadores que componen la variable, sobresaliendo aspectos de relaciones sociales, entre trabajadores y trabajador-jefatura; además de la realización personal como satisfacción al desarrollar sus facultades y capacidades.

Existe relación directa y significativa entre la motivación y satisfacción laboral demostrada con la aplicación de la prueba de hipótesis de Pearson, con lo cual existe evidencia estadística para afirmar que a mayores índices de motivación, se presentan mayores niveles de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015.”

(Vásquez, 2007), en su investigación: Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006, llega a las siguientes conclusiones:

“Las/os profesionales de Enfermería (48%); tienen un nivel medio de motivación siendo las dimensiones identidad y autonomía con mucho más significado, mientras que las dimensiones retroalimentación, importancia y variedad de la tarea, caracterizan el nivel de motivación baja.

Las dimensiones que generan una motivación media en los profesionales de Enfermería se caracterizaron por:

Identidad, está relacionada con la importancia de los resultados que logran del trabajo y las oportunidades que éste les ofrece para su realización personal.

Autonomía consideran que la responsabilidad con la que asumen su trabajo les facilita tomar decisiones con grados de libertad generados por sus competencias.

En cuanto a la satisfacción laboral el (54%) de las/os profesionales de Enfermería presentan un nivel medio, siendo los factores que alcanzaron mayor valor porcentual:

Desempeño de tareas,

Relación con la autoridad y

Beneficios laborales y remunerativos.

Los factores que generaron un nivel de medio de satisfacción laboral consistió en:

Relaciones interpersonales, está en relación al agrado que presentan las enfermeras con respecto a trabajar con sus compañeros y al entorno laboral favorable creado por ellos para el desempeño de sus funciones.

Desarrollo personal, comprendió las sensaciones de bienestar que siempre experimentan las enfermeras(os) al hacer su trabajo y el gusto por los resultados que le generan realización personal y profesional.

Políticas administrativas que se encuentran en relación al horario de trabajo el reconocimiento al esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias.”

(PABLOS,2016), en su investigación realizada: Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres llega a las siguientes conclusiones:

“Con el cuestionario se han obtenido resultados relevantes sobre los cinco hospitales públicos de las ciudades de Badajoz y Cáceres.

Se recoge la opinión de los enfermeros sobre la percepción que tienen de su ámbito de trabajo, en aspectos tan importantes como relación con sus superiores, compañeros, condiciones ambientales y formación, entre otros.

La interacción entre variables de escala y nominales nos ha permitido observar que cada uno de estos factores tiene una relación diferente con la satisfacción, según los diversos grupos de edad, sexo, condición laboral, hospital, etc.

Aunque con escasa diferencia, en la "Percepción del Ámbito de Trabajo", las enfermeras que trabajan en los hospitales públicos de Cáceres muestran una satisfacción laboral mayor que las de Badajoz.

Únicamente en el factor Condiciones Ambientales, Infraestructuras y Recursos, son las enfermeras de los hospitales de Badajoz las que se encuentran más satisfechas.

El motivo por el cual se han obtenido estos resultados puede estar relacionado con el hecho de haberse realizado mejoras en diferentes Unidades de los hospitales de la ciudad de Badajoz, y posterior al estudio comenzaron reformas en Unidades de los hospitales de Cáceres.

El trabajo de Enfermería, especialmente el hospitalario, se realiza en equipo, el ejercicio exclusivamente individual es cada vez menos frecuente.

Los profesionales revelan que es habitual la colaboración entre compañeros para la realización de las tareas ya que el fin último siempre es el bienestar del paciente.

2.2 BASES TEÓRICAS

(Chiavenato, 2009), considera: La motivación es el concepto más vinculado con la perspectiva microscópica del CO.

A pesar de la enorme importancia de la motivación, resulta difícil definirla con pocas palabras y no existe consenso al respecto lo que hace aún más difícil de aplicar sus conceptos en el quehacer diario de las organizaciones.

Por lo general, se utilizan términos como necesidades, deseos, voluntad, metas, objetivos, impulsos, motivos e incentivos.

La palabra motivación proviene del latín *movere*, que significa mover.

Algunos autores se concentran en ciertos factores que estimulan y dirigen las acciones de las personas.

En realidad, cada autor privilegia algunos aspectos para fundamentar sus ideas. Las conclusiones iniciales sobre la motivación se pueden resumir así:

Varias teorías tratan de interpretar y resaltar de manera diferente ciertos aspectos de la motivación.

El concepto de motivación está íntimamente relacionado con el comportamiento y el desempeño de las personas.

- La motivación de los individuos involucra metas y objetivos.
- Las diferencias fisiológicas, psicológicas y ambientales entre las personas son factores importantes para explicar la motivación.

La motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano.

Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno. Como ocurre con los procesos cognitivos, la motivación no se puede visualizar.

Es un *constructo* hipotético que sirve para ayudarnos a comprender el comportamiento humano.

La segunda definición que podemos dar dice que la motivación es un proceso que depende del curso, la intensidad y la persistencia de los esfuerzos de una persona para alcanzar determinado objetivo.

Así, la motivación depende de:

1. *El curso* es la dirección hacia la cual se dirige el comportamiento. El esfuerzo se debe encaminar a alcanzar el objetivo que define la dirección.

El objetivo puede ser organizacional (definido por la organización) o individual (deseado por la persona).

2. *La intensidad* es el esfuerzo que la persona dirige hacia un curso definido.

La intensidad del esfuerzo no siempre corresponde con su calidad, es decir, puede no haber congruencia entre el esfuerzo y lo que se pretende alcanzar, o sea, el objetivo deseado.

3. *La persistencia* es la cantidad de tiempo durante el cual la persona mantiene un esfuerzo.

Una persona motivada suele persistir en su comportamiento hasta que alcanza plenamente su objetivo.

Para (Robbins, 2013), define a la motivación como:

Se define la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo.

Los tres elementos fundamentales en la definición son intensidad, dirección y persistencia.

La *intensidad* se refiere a la cantidad de esfuerzo que hace alguien.

Es el elemento en que la mayoría se centra cuando habla de motivación.

Sin embargo, es improbable que una intensidad elevada conduzca a resultados favorables en el desempeño laboral, a menos que el esfuerzo se oriente en una *dirección* que beneficie a la organización.

Por último, la motivación tiene una dimensión de *persistencia*, es decir, por cuanto tiempo la persona será capaz de mantener su esfuerzo.

Los individuos motivados permanecen en una tarea lo suficiente para alcanzar su objetivo.

Otras definiciones y sus autores (**Ivancevich**, 2006), relacionan el desempeño laboral con la motivación de la siguiente manera “En la figura 1 se presenta una forma de conceptualizar los diversos determinantes de la producción.

Como se aprecia en esta figura, el desempeño laboral puede verse en función de la *capacidad*, la *oportunidad* y la *disposición* para desempeñarse.

La capacidad para desempeñarse se relaciona con las habilidades, capacidades, conocimientos y experiencias pertinentes que un individuo posee para realizar una determinada tarea.

A menos que el empleado sepa lo que se supone que debe hacerse y cómo hacerlo, no es posible que rinda niveles elevados de desempeño laboral.

Tener la oportunidad para desempeñarse también es un ingrediente básico en la receta del desempeño.

El investigador de una compañía farmacéutica cuyo equipo de laboratorio se descompone constantemente será a todas luces incapaz de desempeñarse igual que un investigador que no se topa con estas dificultades.

De igual modo, el contador que debe registrar las cuentas manualmente en un libro de contabilidad no tiene la misma oportunidad de desempeñarse como uno que tiene acceso a una hoja de cálculo electrónica.

A veces, los empleados carecen de la oportunidad para desempeñarse no por un mal equipo o tecnología anticuada, sino por malas decisiones y actitudes anticuadas.

El tercer factor, la disposición para desempeñarse, se relaciona con la voluntad y disposición de un individuo para esforzarse en alcanzar el desempeño laboral.

Se trata, en otras palabras, de motivación, y de eso trata este capítulo. Ninguna combinación de capacidad y oportunidad generará un grado de desempeño elevado sin cierto nivel de motivación o disposición para desempeñarse.

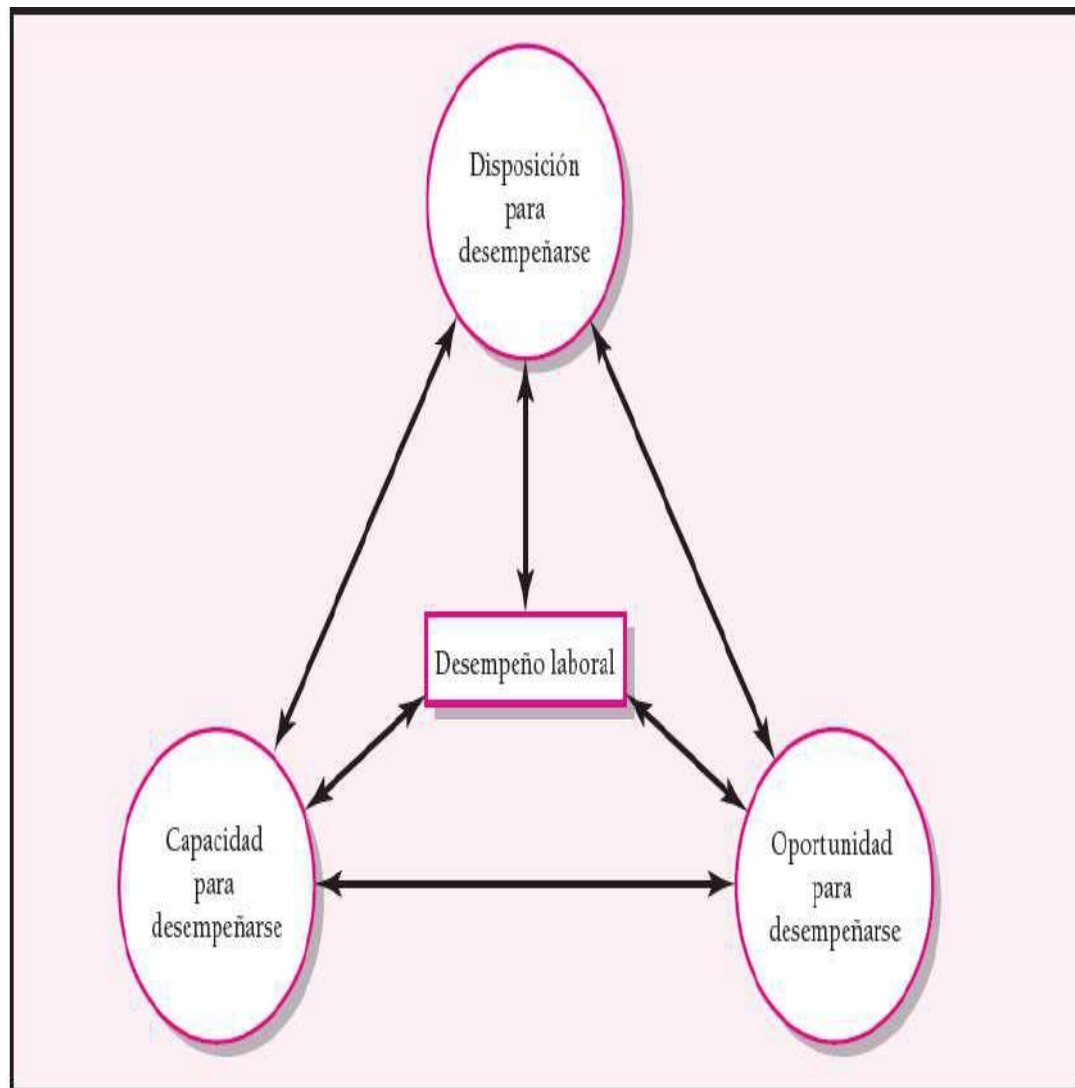


Figura 01. Determinantes del desempeño laboral.

Este mismo autor considera sobre la motivación: conviene pensar que la motivación consta al menos de tres componentes: dirección, intensidad y persistencia.

La *dirección* se relaciona con lo que el individuo elige cuando se le presentan varias opciones.

Al enfrentar la tarea de llenar un informe que solicita la gerencia, por ejemplo, el empleado puede optar por dirigir su esfuerzo hacia la realización del informe o resolver el crucigrama del diario matutino (o cualquier cantidad de otras posibilidades).

Al margen de la opción que elija, el empleado está motivado; si elige la primera opción, la dirección de su motivación es congruente con lo que desea la gerencia; si opta por la segunda, la dirección de su motivación va en contra de lo que desea la gerencia, pero el empleado, pese a ello, está motivado.

El componente de la *intensidad* de la motivación se refiere a la fuerza de la respuesta una vez que se hace la elección (dirección).

Según el ejemplo anterior, el empleado puede optar por la dirección apropiada (trabajar en el informe), pero responder con muy poca intensidad.

La intensidad, en este sentido, es sinónimo de esfuerzo. Dos personas pueden enfocar su comportamiento en la misma dirección, pero una tal vez se desempeñe mejor porque ejerce más esfuerzo que la otra.

Por último, la *persistencia* es un componente importante de la motivación. La persistencia alude a la resistencia del comportamiento o al tiempo que se esfuerza una persona.

Algunos individuos enfocan su comportamiento en la dirección apropiada y con un grado elevado de intensidad, pero sólo durante un periodo breve.

Los individuos que abordan una tarea con entusiasmo pero se cansan rápidamente y pocas veces la terminan, carecen de este atributo básico en su comportamiento motivado.

Por tanto, el verdadero reto para el administrador no es tanto aumentar la motivación *per se*, sino crear un ambiente en donde la motivación se canalice en la dirección correcta, con un nivel apropiado de intensidad y continúe en el tiempo.

Asimismo (**Ivancevich**, 2006), menciona sobre el proceso de la motivación: El proceso motivacional, como lo interpretan la mayoría de los teóricos, se dirige hacia las metas.

Las metas, o resultados, que un empleado busca se perciben como las fuerzas que atraen a las personas.

El logro de las metas deseadas puede generar una reducción significativa en las deficiencias en las necesidades.

Como se aprecia en la figura 0.2, las **necesidades** se refieren a las deficiencias que experimenta un individuo en un determinado momento.

Las deficiencias pueden ser fisiológicas (necesidad de alimento) psicológicas como (necesidad de autoestima) o sociológicas (necesidad de interacción social).

Las necesidades se perciben como activadores de respuestas conductuales.

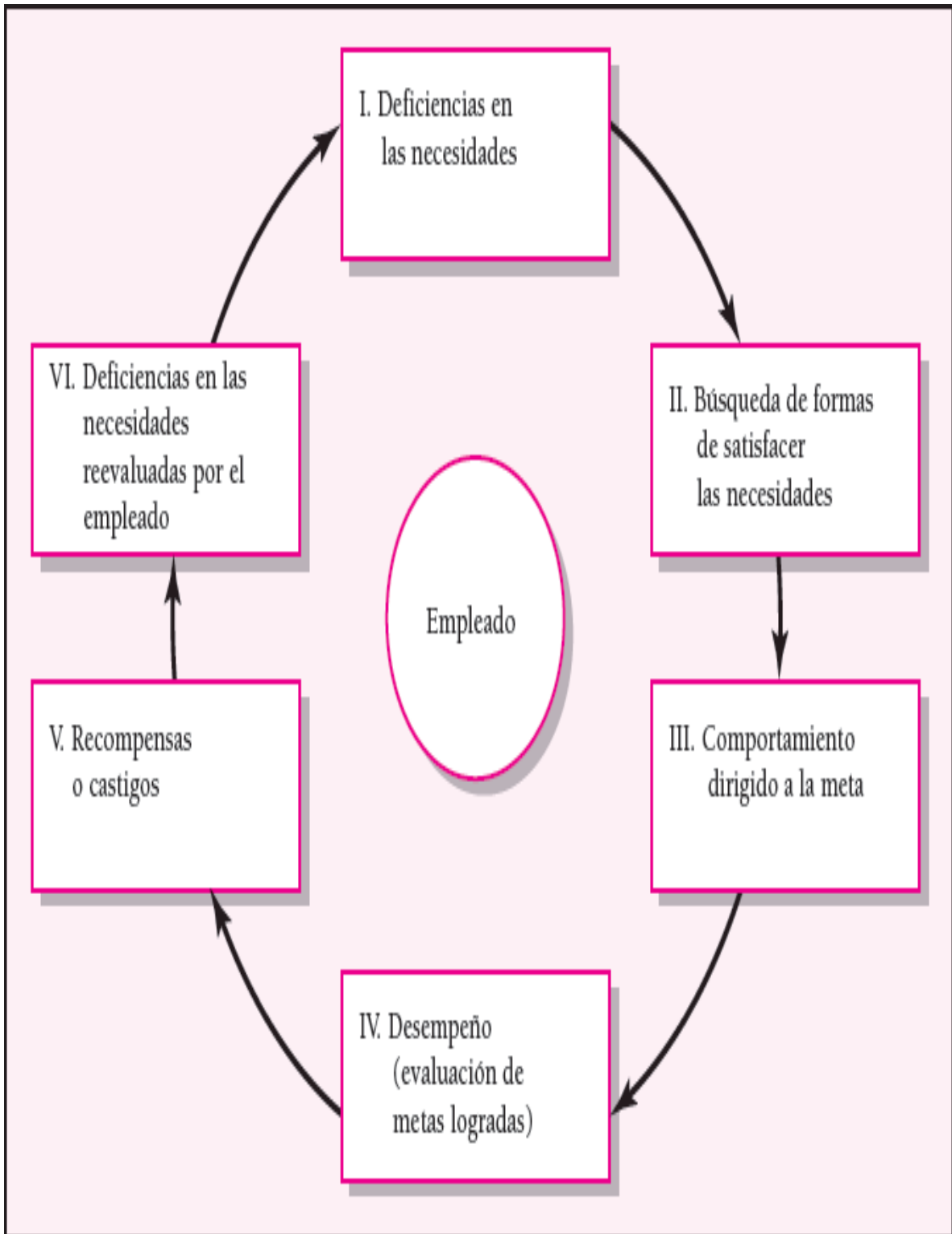


Figura 02. El proceso motivacional: modelo general

TEORÍA SOBRE LA MOTIVACIÓN

Las principales teorías sobre la motivación son:

MODELOS BASADOS EN EL CONTENIDO

Tenemos la Jerarquía de necesidades de Maslow, la Teoría ER C de Alderfer, la Teoría de dos factores de Herzberg y la Teoría de las necesidades aprendidas de Mc Clelland.

1. Jerarquía de necesidades de Maslow.

(Ivancevich, 2006), menciona al respecto: La esencia de la teoría de Maslow es que las necesidades forman parte de una jerarquía.

Las necesidades del nivel inferior son las fisiológicas, y las necesidades de nivel superior son las de autorrealización. Estas necesidades se definen de la siguiente forma:

1. *Fisiológicas*. Necesidad de alimento, bebida, refugio y alivio del dolor.
2. *Salud y seguridad*. Necesidad de estar libre de amenazas, es decir, la seguridad ante sucesos o entornos amenazadores.
3. *Pertenencia social y amor*. Necesidad de amistad, afiliación, interacción y amor.
4. *Estima*. Necesidad de autoestima y estima de los demás.

5. *Autorrealización*.-Necesidad de satisfacerse aprovechando las capacidades, habilidades y potencial.

En la figura 03 se aprecia la naturaleza jerárquica de la teoría de Maslow. Por cada uno de los cinco niveles de necesidades, la figura ofrece ejemplos de factores relacionados con el trabajo que se asocian con la satisfacción de necesidades.

La teoría de Maslow supone que la persona trata de satisfacer las necesidades más elementales (fisiológicas) antes de dirigir el comportamiento hacia la satisfacción de necesidades de nivel superior.

Hay otros muchos aspectos básicos en el pensamiento de Maslow que son importantes para entender el modelo de la jerarquía de las necesidades.

1. Una necesidad satisfecha deja de motivar. Por ejemplo, cuando alguien determina que gana un salario suficiente por su contribución a una organización, el dinero pierde su poder motivador.
2. Las necesidades insatisfechas ocasionan frustración, conflicto y estrés. Desde la perspectiva de la administración, las necesidades insatisfechas son peligrosas porque pueden generar resultados de desempeño indeseables.
3. Maslow supone que las personas tienen la necesidad de crecer y desarrollarse, y, en consecuencia, siempre se esforzarán por ascender en la jerarquía en términos de la satisfacción de sus necesidades.

Esta premisa puede ser cierta en el caso de algunos empleados, pero no en el de todos.



Figura 03. Jerarquía de necesidades de Maslow relacionada con el trabajo

2. Teoría ERC de Alderfer

Alderfer coincide con Maslow en que las necesidades individuales obedecen a una jerarquía. Sin embargo, la jerarquía de necesidades que propone sólo comprende tres conjuntos de necesidades:

1. **Existencia** Necesidades satisfechas por factores como alimento, aire, agua, sueldo y condiciones laborales.
2. **Relaciones** Necesidades satisfechas por las relaciones sociales y también interpersonales significativas.
3. **Crecimiento** Necesidades satisfechas por un individuo que efectúa aportes creativos o productivos.

Las tres necesidades de Alderfer existencia (E), relaciones(R) y crecimiento (C), o ERC corresponden a las de Maslow en cuanto a que las necesidades existenciales son similares a las categorías fisiológica y de seguridad, de Maslow; las necesidades de relaciones son similares a la categoría de pertenencia social y amor; y las necesidades de crecimiento son similares a las categorías de estima y autorrealización.

Además de diferir en la cantidad de categorías, la teoría ERC de Alderfer y la jerarquía de las necesidades de Maslow difieren en la forma como las personas atraviesan por los diferentes conjuntos de necesidades.

Maslow propuso que las necesidades insatisfechas son predominantes y que el siguiente nivel superior se activa o desencadena hasta que la necesidad predominante se satisface adecuadamente.

En comparación, la teoría ERC de Alderfer señala que además del proceso de progreso y satisfacción que propuso Maslow, actúa también un proceso de frustración y regresión.

3. Teoría de dos factores de Herzberg

Herzberg creó una teoría de contenido conocida como teoría de dos factores de la motivación.

Estos factores se denominan: insatisfactorios/satisfactorios o higiénicos/motivacionales, o factores extrínsecos e intrínsecos, según el nivel de análisis de la teoría. La investigación original que condujo a la teoría dio lugar a dos conclusiones específicas.

En primer lugar, hay un conjunto de condiciones *extrínsecas* el contexto laboral, que genera insatisfacción entre los empleados cuando no están presentes las condiciones.

Si estas condiciones están presentes, esto no por fuerza motiva a los empleados.

Estas condiciones son los factores de *insatisfacción* o factores de *higiene* pues se necesitan para mantener al menos un nivel de “no insatisfacción”.

Son:

1. Salario
2. Seguridad en el trabajo
3. Condiciones laborales
4. Condición social
5. Procedimientos de la compañía
6. Calidad de la supervisión técnica
7. Calidad de las relaciones interpersonales entre los compañeros, con los supervisores y con los subordinados

En segundo lugar, un conjunto de condiciones *intrínsecas* el contenido del trabajo cuando está presente en el trabajo crea niveles de motivación sólidos que pueden generar un buen desempeño laboral.

Si estas condiciones no están presentes, los trabajos no resultan muy satisfactorios.

A este conjunto de condiciones se denominan factores de *satisfacción* o factores *motivacionales*, e incluyen:

1. Logro
2. Reconocimiento
3. Responsabilidad
4. Progreso
5. El trabajo mismo
6. La posibilidad de crecimiento

4. Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland

McClelland propuso una teoría sobre la motivación que se asocia estrechamente con conceptos del aprendizaje. Considera que muchas necesidades se adquieren de la cultura.

Tres de estas necesidades aprendidas son la necesidad de logro (n Log), la necesidad de afiliación (n Af) y la necesidad de poder (nPod).

McClelland sostiene que cuando una necesidad es fuerte en una persona, la motiva a recurrir a un comportamiento que le genere satisfacción.

Con base en los resultados de las investigaciones, McClelland desarrolló un conjunto descriptivo de factores que reflejan una gran necesidad de logro.

Éstos son:

1. A la persona le gusta asumir la responsabilidad en la resolución de problemas.
2. La persona tiende a establecer metas del logro moderadas y se inclina a asumir riesgos calculados.
3. La persona desea retroalimentación sobre el desempeño.

Sinopsis de las cuatro teorías de contenido

Cada una de las cuatro teorías de contenido explica el comportamiento desde una perspectiva un poco distinta.

Ninguna teoría se acepta como fundamento único para explicar la motivación.

Aunque algunos críticos son escépticos, parece que las personas siempre tienen necesidades innatas y aprendidas, y que diversos factores laborales generan cierto grado de satisfacción.

Por tanto, cada teoría permite que el administrador conozca en cierto grado el comportamiento y el desempeño.

En la figura 4 se comparan los cuatro modelos. McClelland no propuso necesidades de orden inferior.

Además sus necesidades de logro y poder no son idénticas a los motivadores de Herzberg, a las necesidades de orden superior de Maslow ni a las necesidades de crecimiento de Alderfer, aunque guardan ciertas semejanzas.

Cada modelo de contenido pretende presentar la explicación más clara, significativa y precisa de la motivación.

En realidad, cada uno tiene puntos fuertes y limitaciones que los administradores en el ejercicio de su profesión necesitan considerar; ninguna es a todas luces inferior o superior a las demás, sobre todo en el lugar de trabajo, tan diverso como puede ser.

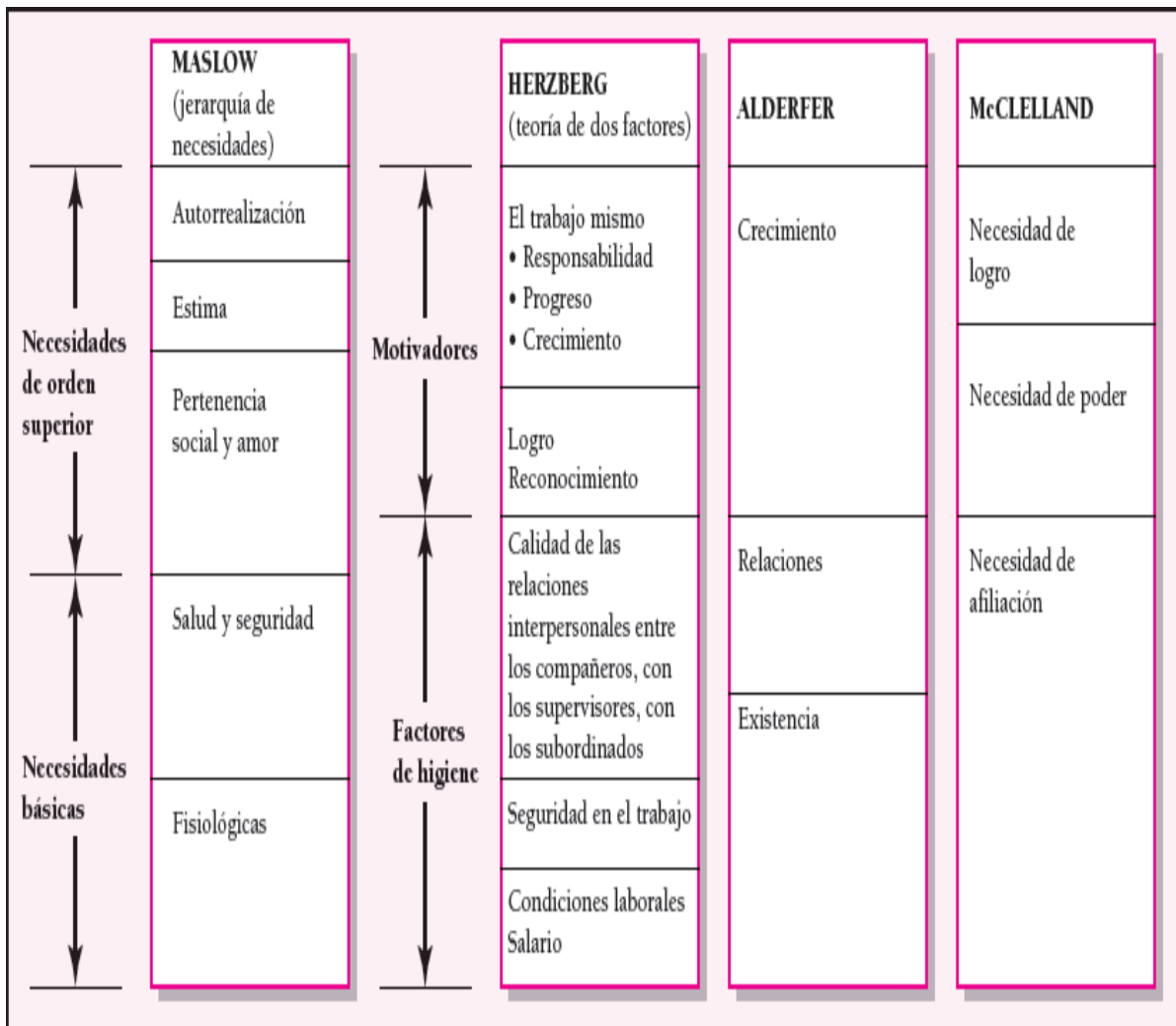


Figura 4. **Comparación gráfica de las cuatro teorías de contenido de la motivación**

TEORÍAS DE PROCESOS

Las teorías de contenido que examinamos se centran sobre todo en las necesidades e incentivos que generan el comportamiento.

Se interesan principalmente en lo específico que motiva a las personas.

Las teorías de procesos de la motivación buscan responder a las preguntas de cómo se activa, dirige, mantiene y detiene el comportamiento individual.

Examinaremos tres teorías de procesos: la de las expectativas, la de la equidad y la del establecimiento de metas.

1. Teoría de las expectativas

Teoría de la motivación según la cual los empleados tienen más probabilidades de estar motivados cuando perciben que sus esfuerzos generarán un buen desempeño, y, en última instancia, las recompensas y los resultados deseados.

2. Teoría de la equidad

La **teoría de la equidad** explica la influencia que ejercen las percepciones sobre el trato justo que reciben las personas en los intercambios sociales en el trabajo (p. ej., la cantidad de aumento anual de sueldo, el trato de su supervisor, etc.) en su motivación.

3. Establecimiento de metas

Una *meta* es el resultado que una persona, equipo o grupo trata de lograr mediante su comportamiento y acciones.

Locke propuso que el **establecimiento de metas** es un proceso cognoscitivo de cierta utilidad práctica.

A su parecer, las metas e intenciones conscientes de un individuo son los determinantes primarios del comportamiento.

Además, la teoría del establecimiento de metas subraya específicamente la importancia de las metas conscientes para explicar el comportamiento motivado.

Locke empleó la noción de intenciones y metas conscientes para proponer y sustentar con investigaciones la tesis de que las metas conscientes más difíciles generan niveles mayores de desempeño, si el individuo acepta dichas metas.

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

ACTITUD.

Predisposición a responder de manera positiva o negativa a determinadas personas, objetos o situaciones.

Constituye la base emocional de las relaciones interpersonales y de la identificación del individuo con los demás.

APRENDIZAJE.

Cambio del comportamiento por medio de la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades o destrezas.

Ocurre como resultado de la experiencia.

APTITUD.

Predisposición innata y natural para determinadas actividades.

Denota el potencial de cada persona para aprender determinadas habilidades o comportamientos.

CAMBIO.

Segunda etapa del proceso de cambio, la cual da por resultado una modificación del comportamiento.

Estado en el cual un individuo empieza a mejorar su desempeño mediante nuevos comportamientos.

CAPITAL HUMANO.

Conjunto integrado de conocimientos, habilidades y competencias de las personas de una organización.

Al igual que el capital estructural, el capital humano es propiedad de las personas y no de la organización.

Es la parte renovable del capital intelectual.

CLIMA ORGANIZACIONAL.

Calidad del ambiente psicológico de una organización. Puede ser positivo y favorable (cuando es receptivo y agradable) o negativo y desfavorable (cuando es frío y desagradable).

Se refiere al ambiente que existe en la organización como consecuencia del estado motivacional de las personas.

COMPETENCIAS.

Conjunto de conocimientos y habilidades que las personas o las organizaciones utilizan con eficacia y eficiencia

COMPETITIVIDAD.

Capacidad que una organización desarrolla para competir y obtener ventajas competitivas en su industria.

COMPORTAMIENTO. Conducta forma de proceder y actuar o reaccionar ante el entorno externo.

CULTURA ORGANIZACIONAL.

Sistema de creencias y valores compartidos que se desarrolla dentro de una organización o una de sus unidades y guía el comportamiento de sus miembros.

EFICACIA.

Indica la medida en que se han alcanzado resultados, es decir, la capacidad para lograr objetivos.

En términos globales, es la capacidad de una organización para satisfacer las necesidades del entorno o del mercado. Se refiere a los fines perseguidos.

EFICIENCIA.

La relación entre costos y beneficios, entre entradas y salidas, o sea, la relación entre lo que se consigue y lo que se puede conseguir.

Significa hacer correctamente las cosas y poner énfasis en los medios utilizados, es decir, en los métodos.

Significa hacer las cosas bien y correctamente de acuerdo con el método preestablecido.

La eficacia implica cumplir al ciento por ciento los estándares establecidos a partir de los estudios de tiempos y movimientos.

ESTRATEGIA.

Movilización de todos los recursos de la organización con el propósito de alcanzar objetivos globales de largo plazo.

Una estrategia define un conjunto de tácticas

MOTIVACIÓN.

Estado de ánimo que lleva a una persona a comportarse de manera que pueda alcanzar algún objetivo o desempeñar una actividad para satisfacer necesidades personales.

Se refiere a las fuerzas internas que llevan a una persona a mostrar un comportamiento determinado.

SATISFACCIÓN

Criterio de efectividad que se refiere a la capacidad de la organización para gratificar las necesidades de sus participantes.

Términos similares son *moral* y *voluntarismo*.

2.4 FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

2.4.1 HIPÓTESIS PRINCIPAL

Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en la Universidad Privada San Pedro-Sede Huacho, año 2017.

2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Existe relación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en la Universidad Privada San Pedro-Sede Huacho, año 2017.

- Existe relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en la Universidad Privada San Pedro-Sede Huacho, año 2017.

2.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES

Para el análisis empírico, utilizando el modelo teórico desarrollado se considerara la siguiente data.

Variable dependiente

Satisfacción Laboral

Variables independientes

Motivación Extrínseca

Motivación Intrínseca

CAPITULO III METODOLOGÍA

3.1 DISEÑO METODOLÓGICO

3.1.1 TIPO

El nivel de investigación utilizado es Descriptivo, ya que el tipo de investigación es de campo se va describir los fenómenos que suceden en la población objetivo del estudio, sometido a análisis y se mide con la mayor precisión posible para poder describir lo que se investiga (Hernandez, 1996).

El diseño que emplearemos será no experimental, transversal por que la información que se obtiene es en un momento determinado con el cual se obtiene una visión fija del fenómeno estudiado.

3.1.2 ENFOQUE

El presente trabajo de investigación se desarrollará a un nivel correlacional, lo cual nos permitirá responder a la interrogante, ¿Cuál es la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la Universidad Privada San Pedro- Sede Huacho, año 2017?

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población o universo estadístico de nuestra investigación, está compuesto por la totalidad del personal que labora en la Universidad Privada San Pedro-Sede Huacho, considerando estables y contratados que hace un total de 195 personas.

De acuerdo con el tamaño de población especificado en el párrafo anterior, la muestra tomada ha sido de 65 personas, teniendo en cuenta la siguiente fórmula utilizada:

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N - 1)E^2 + Z^2pq}$$

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.1.1 TÉCNICAS A EMPLEAR

Por la naturaleza de la investigación, los datos proceden de datos que se obtendrán mediante la aplicación de dos instrumentos, los cuales se aplicarán a los trabajadores administrativos y personal docente de la Universidad Privada San Pedro-Sede Huacho, con la finalidad de recoger la opinión sobre la motivación y los niveles de satisfacción laboral que desarrollan.

3.1.2 DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Análisis de Contenido:

Se analizará minuciosamente toda la información recopilada de las distintas fuentes.

Cuestionario:

Se procederá a diseñar un conjunto de interrogantes para contrastarlos con la información recopilada.

3.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Una vez que los datos se han codificado, transferido a una matriz, guardado en un archivo y “limpiado” de errores, el paso siguiente es analizarlos.

En la actualidad, el análisis cuantitativo de los datos se lleva a cabo por computadora u ordenador.

Por lo tanto, el procesamiento de la información se efectuara sobre la matriz de datos utilizando programas disponibles en la actualidad.

3.5 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la Universidad Privada San Pedro- Sede Huacho, año 2017?</p> <p>PROBLEMA ESPECIFICO</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en la Universidad Privada San Pedro- Sede Huacho, año 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en la Universidad Privada San Pedro- Sede Huacho, año 2017?</p>	<p>Determinar la relación entre la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la Universidad Privada San Pedro- Sede Huacho, año 2017.</p> <p>OBJETIVO ESPECIFICO</p> <p>Determinar la relación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en la Universidad Privada San Pedro -Sede Huacho, año 2017.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en la Universidad Privada San Pedro -Sede Huacho, año 2017.</p>	<p>Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en la Universidad Privada San Pedro- Sede Huacho, año 2017.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICA</p> <p>Existe relación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en la Universidad Privada San Pedro- Sede Huacho, año 2017.</p> <p>Existe relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en la Universidad Privada San Pedro- Sede Huacho, año 2017.</p>	<p>Variable dependiente Satisfacción Laboral</p> <p>Variable independiente Motivación Extrínseca Motivación Intrínseca</p>	<p>TIPO Es Descriptivo , ya que el tipo de investigación es de campo se va describir los fenómenos que suceden en la población objetivo del estudio.</p> <p>TÉCNICAS A EMPLEAR Mediante la aplicación de dos instrumentos, los cuales se aplicaran a los trabajadores administrativos y personal docente de la Universidad .</p> <p>PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN En la actualidad , el análisis cuantitativo de los datos se lleva a cabo por computadora u ordenador. Por lo tanto, el procesamiento de la información se efectuara sobre la matriz de datos utilizando programas disponibles en la actualidad.</p>

CAPITULO IV RESULTADOS

4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Los resultados de la investigación están distribuidos en dos partes; la primera corresponde a la valoración general de Motivación y sus factores.

La segunda constituida por la información sobre los niveles de Satisfacción Laboral.

Los cuestionarios fueron aplicados en la Universidad Privada San Pedro (Sede Huacho), a un total de 65 personas, donde cumplen diversas funciones, logrando de ésta manera una óptima representación.

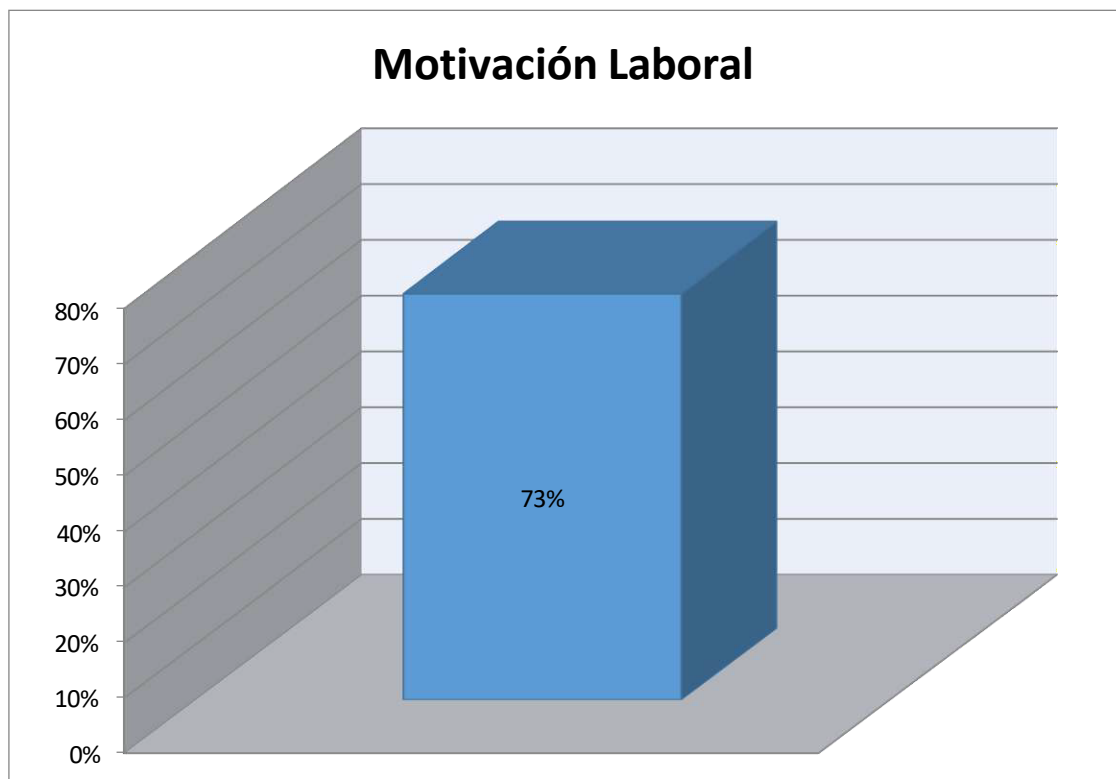


Gráfico 1 Resultado Global de la Motivación Laboral

En la figura N° 01 se muestra los resultados globales del cuestionario de motivación laboral aplicado a los trabajadores de la Universidad Privada San Pedro (Sede Huacho), se obtuvo como un valor del 73%, lo cual indica que los trabajadores de la Universidad Privada San Pedro (Sede Huacho), muestran un nivel de motivación Alta.

Esto indica que los trabajadores presentan una motivación tanto interna como externa que produce en ellos una satisfacción de sus necesidades.

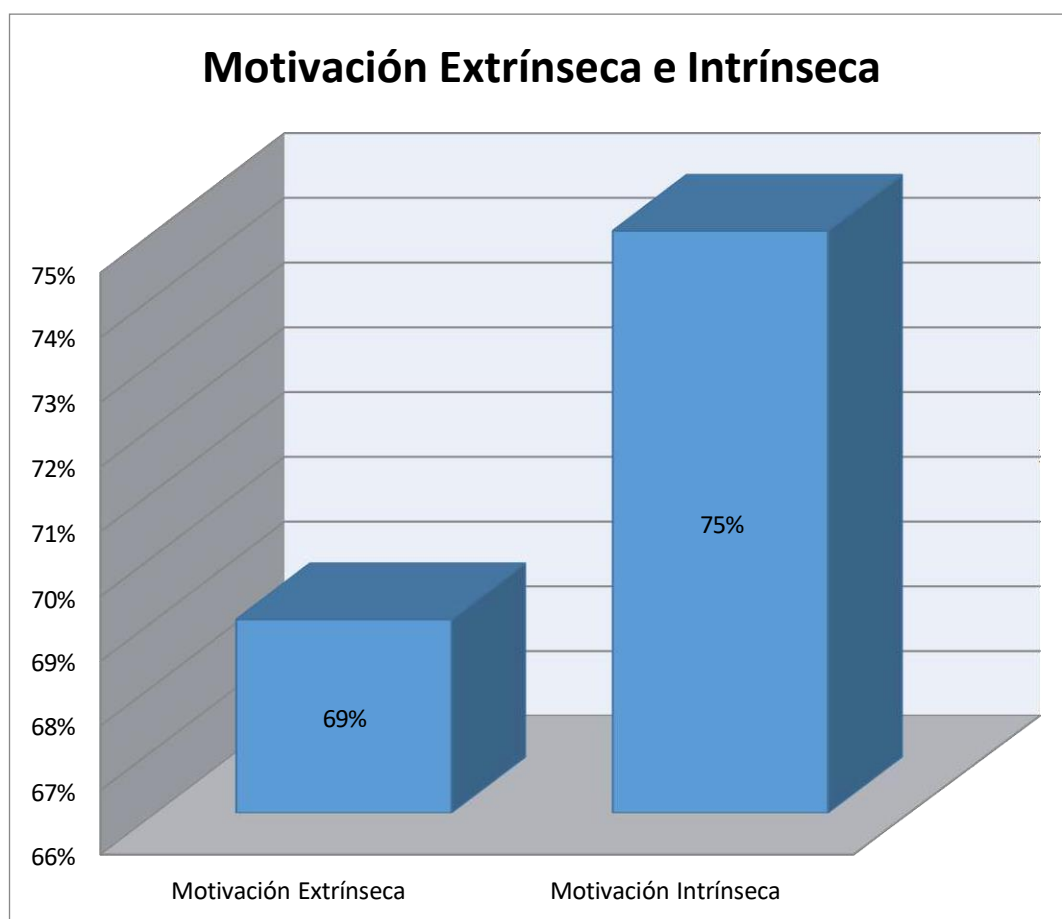


Gráfico 2 Motivación Extrínseca e intrínseca

En la figura N° 02 se muestra una leve diferencia entre de la motivación Extrínseca e Intrínseca, dando como resultado en la motivación Extrínseca un 69% que corresponde a un nivel alto, y en la motivación Intrínseca muestra un 75% que corresponde también a un nivel alto; lo cual indica que existe una diferencia entre la motivación extrínseca con la motivación intrínseca de un 6%, esto nos demuestra que para los trabajadores de la Universidad Privada San Pedro (Sede Huacho), las motivación internas o intrínsecas son consideradas de mayor valor.

Motivación Intrínseca

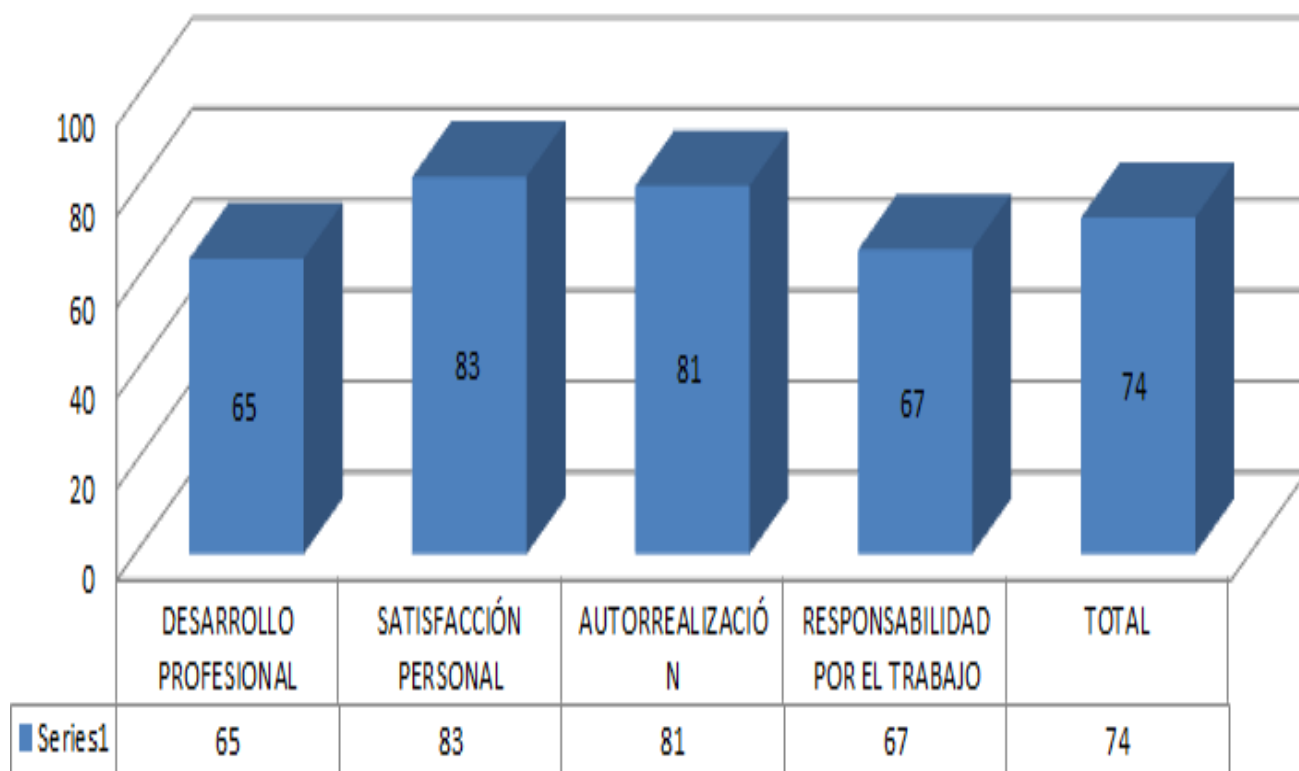


Gráfico 3 Motivación Intrínseca

En la figura N° 03 los resultados muestran que dentro de la motivación intrínseca el factor de Satisfacción Personal obtiene un 83% siendo este el mayor porcentaje, demostrando una motivación muy alta en este factor lo cual indica que los trabajadores encuentran el valor de la satisfacción presente cuando han logrado algo, o cuando algo bueno ocurre a nuestro alrededor.

El factor de Autorrealización se muestra un 81% y un 65% en el factor Desarrollo Profesional siendo los siguientes factores considerando como un nivel alto, por último, se encuentra la Responsabilidad por el trabajo con un 67% siendo un porcentaje con nivel regular dentro de la motivación intrínseca. Dando como un resultado final un total de 74% en la motivación dentro de los encuestados de la Universidad Privada San Pedro (Sede Huacho).

Motivación Extrínseca

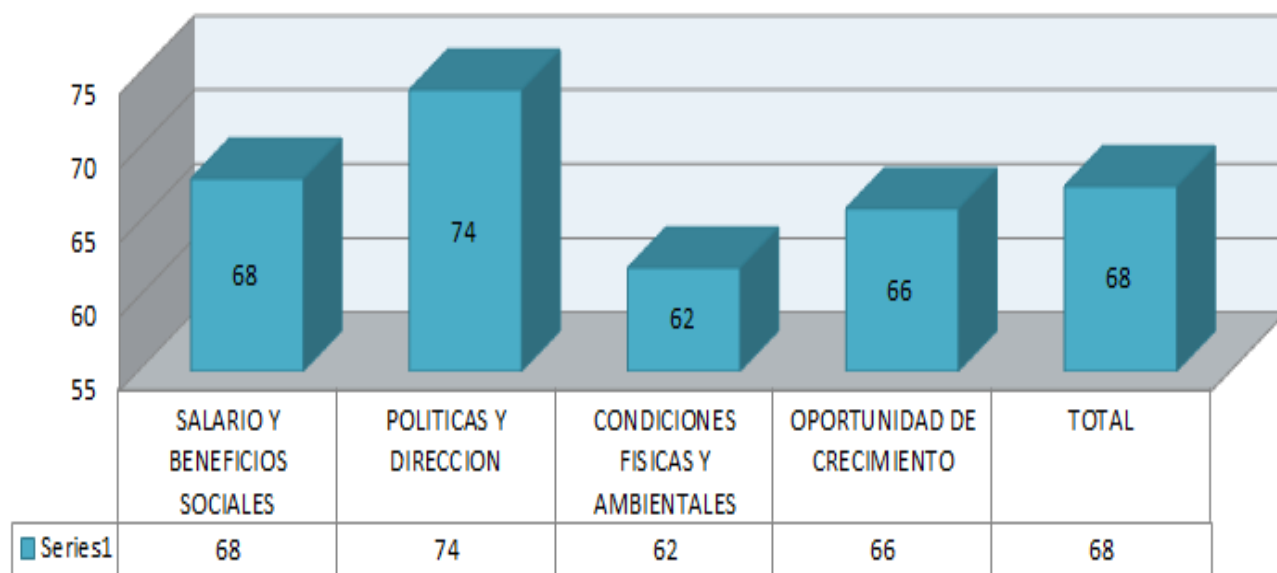


Gráfico 4 Motivación Extrínseca

En la figura N° 04 los resultados manifiestan que en la motivación extrínseca dentro del factor de Políticas y Dirección se obtiene un 74% siendo el mayor porcentaje, lo cual indica que los trabajadores se orientan al cumplimiento de los valores definidos en el código de ética de la institución y al cumplimiento de resultados concretos, y socializarlos al interior y exterior de la Institución.

También se encuentra que dentro del factor de Salario y Beneficio Sociales obtiene un 68% y un 66% en la Oportunidad de Crecimiento siendo los siguientes factores con nivel alto, en las Condiciones Físicas y Ambientales se obtiene un 62% siendo un porcentaje de nivel alto dentro de la motivación extrínseca. Dando como un resultado de la Universidad Privada San Pedro (Sede Huacho).



Gráfico 5 Satisfacción Laboral

El gráfico N° 05 nos muestra que en la variable Satisfacción Laboral evaluada a los trabajadores de la Universidad Privada San Pedro (Sede Huacho), obtuvo un puntaje de 120, que de acuerdo con las categorías diagnósticas del cuestionario SL-SPC se considera como Satisfacción Laboral Regular.

CAPITULO V

DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 DISCUSIONES

En relación a la hipótesis general planteada que existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en la Universidad Privada San Pedro (Sede Huacho), año 2017; se demuestra con los indicadores que la motivación es alta, así como los niveles de satisfacción, por lo que concluimos que se acepta la hipótesis.

En el gráfico N° 01 se muestra los resultados globales del cuestionario de motivación extrínseca e intrínseca aplicado a los trabajadores de la Universidad Privada San Pedro (Sede Huacho), se obtuvo como un valor del 65%, lo cual indica que los trabajadores, muestran un nivel de motivación alta con relación al trabajo en dicha institución.

Lo cual indica que los trabajadores de la institución presentan una motivación tanto interna como externa que produce en ellos una satisfacción de sus necesidades.

En el gráfico N° 05 encontramos que la variable Satisfacción Laboral evaluada a los trabajadores de la Universidad Privada San Pedro (Sede Huacho), obtuvieron un puntaje de 120, que de acuerdo a las categorías diagnósticas del cuestionario SL-SPC se considera como Satisfacción Laboral Regular.

Sumado a la motivación se llega a la conclusión del grado de relación entre ambas variables.

Las hipótesis específicas también han sido contrastadas con los resultados de la investigación Existe relación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en la Universidad Privada San Pedro (Sede Huacho), año 2017.

Así como también existe relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en la Universidad Privada San Pedro (Sede Huacho), año 2017.

5.2 CONCLUSIONES

El nivel de motivación que muestran los trabajadores de la Universidad Privada San Pedro (Sede Huacho), es Alto es decir que el trabajo que realizan y los incentivos por parte de la organización son suficientes para trabajar motivados.

Los tipos motivación Extrínseca e Intrínseca en los trabajadores muestran niveles altos, existiendo entre estos dos tipos solo una diferencia del 6%, lo que estadísticamente no se puede considerar como una diferencia significativa por lo que consideramos que ambos tipos de motivación son iguales.

Dentro de la motivación, el tipo de motivación intrínseca muestra al factor (responsabilidad por el trabajo) en un nivel Regular lo que quiere decir que los trabajadores de la Universidad Privada San Pedro (Sede Huacho), no se sienten del todo motivado por que no le dan la importancia debida a la contribución hacia la organización.

En relación a la hipótesis general planteada que existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en la Universidad Privada San Pedro (Sede Huacho), año 2017; se demuestra con los indicadores que la motivación es alta, así como los niveles de satisfacción, por lo que concluimos que se acepta la hipótesis

5.2 RECOMENDACIONES

Promover en los trabajadores a través de acciones administrativas y de pedagogía la importancia que se le debe dar a la responsabilidad por el trabajo como una actitud para el desarrollo de la organización.

Realizar estudios de otros factores que estén interviniendo como causales de la baja satisfacción en la organización; como estudio de Clima Organizacional, Manejo del estrés, entre otros.

Programar actividades de recreación e integración con el área encargada de Recursos Humanos o de Talento Humano para que sirvan como motivador y que generen satisfacción laboral.

CAPITULO VI

FUENTES DE INFORMACIÓN

6.1. FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

ALLES, M. (2008). *Comportamiento organizacional*. Buenos Aires : Granica, .

Chiavenato. (2011). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México.: McGraw Hill.

Escobar, G. (2012). *La Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Decor Mueble SAC*. Trujillo: UNITRU.

ROBBINS, S. P. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: (10ma Ed.) PEARSON.

Slocum, H. &. (2009). *Comportamiento Organizacional* . New York: (12da Ed.) Cengage Learning.

6.2 Fuentes Documentales

Calderon, D. (2011). *El Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de Andelas Cia Ltda*. Ecuador: Universidad Tecnica de Ambato.

Escobar, G. (2012). *La Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Decor Mueble SAC*. Trujillo: UNITRU.

6.3 Fuentes Electrónicas

Aranda, O. (14 de febrero de 2021). *MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL CENTRO DE SERVICIOS COMPARTIDOS DE UNA EMPRESA EMBOTELLADORA DE BEBIDAS*. Obtenido de <http://tesis/OmarA.pdf>

Badajoz, y. C. (15 de Abril de 2020). *Estudio de Satisfaccion Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Publicos*. Obtenido de <http://www.areasaludbadajoz.com>

Caceres, V. (25 de Enero de 2020). *Nivel de Motivacion y su Relacion con la Satisfaccion Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe>

Gutierrez, W. (20 de marzo de 2020). *MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS OBREROS DE CONSTRUCCIÓN CIVIL: BASES PARA FUTURAS INVESTIGACIONES*. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe>

Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2006). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: (2da Ed.) McGraw- Hill / Interamericana.

Maslow, A. (2001,). *Teoría de las necesidades*. España: Ediciones Díaz de Santos S.A.

ANEXOS

ANEXO I

Motivación Laboral

MOTIVACIÓN	RESULTADO (%)
RESULTADO TOTAL	73%

Motivación Extrínseca e Intrínseca

MOTIVACIÓN	RESULTADO (%)
Motivación Extrínseca	69%
Motivación Intrínseca	75%

Motivación Intrínseca

MOTIVACIÓN	RESULTADO (%)
DESARROLLO PROFESIONAL	65
SATISFACCIÓN PERSONAL	83
AUTORREALIZACIÓN	81
RESPONSABILIDAD POR EL TRABAJO	67
TOTAL	74

Motivación Extrínseca

MOTIVACIÓN	RESULTADO (%)
SALARIO Y BENEFICIOS SOCIALES	68
POLITICAS Y DIRECCION	74
CONDICIONES FISICAS Y AMBIENTALES	62
OPORTUNIDAD DE CRECIMIENTO	66
TOTAL	68

Satisfacción Laboral

MOTIVACIÓN	RESULTADO (%)
RESULTADO TOTAL	120

ANEXO 02

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL (CML)

El siguiente cuestionario usted encontrara preguntas de cómo se siente y piensa usted ante diferentes situaciones del trabajo.

No existen respuestas correctas o incorrectas .

Todas las respuestas son válidas ya que reflejarían su forma de ser y pensar en el ámbito laboral .

El éxito de los resultados depende de su sinceridad al contestar.

No se detenga mucho pensando en la respuesta.

Escoja la opinión que mejor se acomode a su forma de pensar teniendo en cuenta la siguiente escala :

SI	Siempre	5
CS	Casi Siempre	4
AV	Algunas Veces	3
CN	Casi Nunca	2
NU	Nunca	1

N°	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
1	¿La remuneración que percibe Ud. Responde al trabajo realizado?					
2	¿Me gusta tener un jefe que esté pendiente de mi trabajo para que reconozca mis logros?					
3	¿Las condiciones del ambiente físico de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo?					
4	¿Me gustaría Alcanzar un cargo o puesto de mayor categoría ?					
5	¿El trabajo que realizo, me proporciona oportunidades de crecimiento profesional ?					

6	¿Busco mantener buenas relaciones con mis compañeros de trabajo porque esto me hace sentir bien?					
7	¿Solo trabajo en aquello que me ofrezca la oportunidad de adquirir nuevas habilidades?					
8	¿Para mí es de vital importancia poder integrar a otras personas en el trabajo?					
9	¿Cree Ud. que existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución ?					
10	¿Creo que mi jefe tiene buenas relaciones laborales conmigo?					
11	¿Considera Ud. que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea su institución para la atención es apropiada?					
12	¿No me interesan las empresas donde no se pueda ascender en la jerarquía de cargos?					
13	¿Cree que usted podría hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente ?					
14	¿Creo que mi trabajo es importante para las personas que hacen uso del servicio que prestó?					
15	¿Creo que mi trabajo actual es interesante?					
16	¿Considero que estoy siendo subutilizado en el puesto que actualmente desempeño?					
17	¿Mi salario lo recibo en la fecha acordada según mi contrato de trabajo?					
18	¿Me hace mucha falta mantener muy buenas relaciones con mis superiores ?					
19	¿La empresa donde trabaja , me proporciona oportunidades de crecimiento económico?					
20	¿Trabajo para buscar la oportunidad de escalar académicamente?					
21	¿Mi trabajo es una fuente que me genera estrés?					
22	¿Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo ?					
23	¿Me molesta el conformismo de los demás ?					
24	¿Mi trabajo actual me permite tener vacaciones anuales ?					
25	¿Estoy claro de quien dirige mi trabajo ?					
26	El reconocimiento social que se me tiene , en comparación al que se le tiene a otros(as) profesionales es el adecuado a la función que desempeño ? (ME)					
27	¿Busco hacer el trabajo de formas diferentes para destacarme ?					
28	¿Me siento satisfecho del trabajo que realizo aunque no tenga la mejor paga ?					

29	¿Considero que los trabajos que desempeño están de acuerdo con mis capacidades?					
30	¿No me estresa si existen fallas en los proyectos o trabajo que realizó?					
31	¿Recibo mi salario, aguinaldo y mis vacaciones de acuerdo a la ley ?					
32	¿Recibo un trato justo en mi trabajo ?					
33	¿Soy reconocido por mi familia y amigos por la labor que realizo ?					
34	¿Me siento satisfecho del trabajo que realizo aunque no esté conforme con la remuneración?					
35	¿Me gusta tener nuevos retos profesiones?					
36	¿Considera Ud. que su institución debería dar incentivos y /o reconocimientos a su personal en base a los méritos alcanzados ?					
37	¿Prefiero trabajar con otras personas que trabajar a solas?					
38	¿Lo que busco en el trabajo es divertirme y disfrutar de lo que hago ?					
39	¿Considera Ud . que la aceptación recibida por su institución es importante para el desempeño de sus funciones ?					
40	¿Quiero ser mejor en el trabajo que todos los demás ?					
41	¿No me gusta trabajar donde hay normas muy estrictas y rigurosas ?					
42	¿Solo busco el trabajo donde pueda demostrar mis habilidades ?					
43	¿Para mí no es importante hacer lo que me gusta cuando trabajo con la condición de que se me pague lo justo ?					

ANEXO 03

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL SL /SPC

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista. Hay cinco respuestas por cada frase.

TA	Totalmente de acuerdo	5
DA	De acuerdo	4
ID	Indeciso	3
EA	En desacuerdo	2
TD	Totalmente en desacuerdo	1

N°	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de Mis labores					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo .					
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones .					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser .					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
6	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s).					
7	Me siento mal con lo que gano .Me siento mal con lo que gano .					
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato .					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros .					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente .					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo .					
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable .					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable .					
15	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando6.					
16	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo .					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia .					

20	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo .					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable .					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario me resulta incómodo					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo .					
26	Mi trabajo me aburre .					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial .					
28	En el ambiente físico donde me ubico , trabajo cómodamente					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado (a).					
30	Me gusta el trabajo que realizo .					
31	No me siento a gusto con mi jefe.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias .					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias .					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a).					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo .					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo .					