

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



TESIS

**MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL
ÁREA FÁBRICA DE LA EMPRESA AGRARIA AZUCARERA ANDAHUASI,
S.A.A. SAYÁN - 2017**

Presentado por:

Bach. Mirian Yanet, VASQUEZ VALLADARES

Bach. Karina Consuelo, PEREZ LOPEZ

Asesor:

Dr. Hugo Teodoro ROJAS CARRANZA

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

HUACHO – PERU

2017

**Motivación y Satisfacción laboral de los Trabajadores del área Fábrica de la
Empresa Agraria Azucarera Andahuasi, S.A.A. Sayán - 2017**

Presentado por:

Bach. Mirian Yanet, VASQUEZ VALLADARES

Bach. Karina Consuelo, PEREZ LOPEZ

ASESOR:

Dr. Hugo Teodoro ROJAS CARRANZA

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

HUACHO – PERU

2017

Dr. Hugo Teodoro Rojas Carranza
ASESOR

Dra. Elvia Mercedes Agurto Távara
PRESIDENTA

Dra. Olga Marina Gamarra López
SECRETARIA

M(a) Margot Albina Castillo Alva
VOCAL

DEDICATORIA:

**A Nuestros padres, por haberos inculcado
principios y valores con amor y confianza.**

AGRADECIMIENTO:

Al *Dr. Hugo Rojas Carranza* por su amistad, tiempo, paciencia y habernos brindado sus conocimientos durante todo este tiempo.

AGRADECIMIENTO:

A nuestros padres, ejemplos de vida y lucha.

A nuestros familiares en general

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	
CONTRAPORTADA	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN/ ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	13
1.2. Formulación del problema.....	18
1.2.1. Problema general.....	18
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3. Objetivos de la investigación.....	19
1.3.1. Objetivo general.....	19
1.3.2. Objetivos específicos.....	19
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO	
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	20
2.2. Bases teóricas.....	29
2.3. Definiciones conceptuales.....	44
2.4. Formulación de la hipótesis.....	45
2.4.1. Hipótesis general.....	45
2.4.2. Hipótesis específicas.....	45
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	
3.1. Diseño metodológico.....	46
3.1.1. Tipo de Investigación.....	46
3.1.2. Enfoque de la Investigación.....	47
3.2. Población.....	47
3.3. Operacionalización de variables.....	48
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	50
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información.....	55

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de datos.....	56
--	----

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión.....	68
5.2. Conclusiones.....	70
5.3. Recomendaciones.....	73

CAPÍTULO VI: REFERENCIAS

6.1. Fuentes bibliográficas.....	74
6.2. Fuentes electrónicas.....	77

ANEXOS

01. Matriz de consistencias
02. Test de Motivación de Alfredo Vílchez Ortiz. Validado
03. Escala de satisfacción laboral Sonia Palma. Validado.
04. Fotografías de la Fabrica

INDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tablas

Tabla 01: Sexo de la población	57
Tabla 02: Lugar de residencia	58
Tabla 03: Tabla cruzada de V1 y V2	59
Tabla 04: Tabla de correlaciones entre V1 y dimensiones de la V2	61
Tabla 05: Tabla de doble entrada motivación y Cond. materiales	61
Tabla 06: Tabla de doble entrada motivación y Ben. remunerativos	63
Tabla 07: Tabla de doble entrada motivación y Pol. Remunerativas	64
Tabla 08. Tabla de doble entrada motivación y Rel. Interpersonales	65
Tabla 09: Tabla de doble entrada motivación y des. personal	67

Figuras

Figura 01: Sexo de la población	57
Figura 02: Lugar de residencia	58
Figura 03: Resultado Tabla cruzada de V1 y V2	60
Figura 04: Motivación y condiciones materiales	62
Figura 05: Motivación y Beneficios remunerativos	63
Figura 06: Motivación y políticas administrativas	65
Figura 07: Motivación y Relaciones Interpersonales	66
Figura 08. Motivación y desarrollo personal	67

RESUMEN

OBJETIVO: Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores del Área Fabrica de la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S. A. A. Sayán, 2017. **MÉTODOS:** La población de estudio estuvo conformada por 104 personas de las que 18 fueron de sexo femenino y 86 de sexo masculino quienes se desempeñan como trabajadores del Área de Fabrica de la Empresa Azucarera Andahuasi, S A. A. 2017, utilizando el Test de Motivación laboral de Alfredo Vílchez (2012) y la Escala de Satisfacción laboral de Sonia Palma (2012) estructurado en la escala Lickert, considerando 5 dimensiones de la segunda variable: Condiciones materiales, Beneficios remunerativos, políticas administrativas, relaciones interpersonales y desarrollo personal. La confiabilidad de los instrumentos fueron validados mediante el alfa de Cronbach (0.828) y la contrastación dada por el Rh de Spearman. **RESULTADOS:** En la tabla 3 se aprecia el 46% presenta baja motivación laboral y el 48% muestra parcial insatisfacción laboral. **CONCLUSIÓN:** En la correlación total se observa que se encontró indicios suficientes para determinar que hay relación directa y media ($p=0,017$ $r=0,371$) entre la motivación y la satisfacción laboral. De tal modo que los trabajadores que presentan baja y muy baja motivación también presentan una parcial y alta insatisfacción laboral. A mayor desmotivación; mayor serán los niveles de insatisfacción laboral.

PALABRAS CLAVES: Motivación, Satisfacción Condiciones materiales, Beneficios remunerativos, políticas administrativas, relaciones interpersonales y desarrollo personal.

ABSTRACT

OBJECTIVE: Determine the relationship between the motivation and job satisfaction of the workers of the Manufacturing Area of the Agrarian Agricultural Company Andahuasi SAA Sayán, 2017. **METHODS:** The study population consisted of 104 people of which 18 were female and 86 of male sex who work as workers of the Factory Area of the Azucarera Andahuasi Company, S AA 2017, using the Work Motivation Test of Alfredo Vílchez (2012) and the Work Satisfaction Scale of Sonia Palma (2012) structured on the scale Lickert, considering 5 dimensions of the second variable: material conditions, remunerative benefits, administrative policies, interpersonal relationships and personal development. The reliability of the instruments was validated by the Cronbach's alpha (0.828) and the Spearman's Rh test. **RESULTS:** Table 3 shows 46% have low job motivation and 48% show partial job dissatisfaction. **CONCLUSION:** In the total correlation it is observed that sufficient indications were found to determine that there is a direct and average relationship ($p = 0.017$ $r = 0.371$) between motivation and job satisfaction. In such a way that of the workers who feel dissatisfied the percentage is higher in those who have low motivation (of the 44% of those workers who have low motivation, 88% show partial dissatisfaction in the workplace, compared to 2% who show high job satisfaction)

KEYWORDS: Motivation, Satisfaction Material conditions, remunerative benefits, administrative policies, interpersonal relationships and personal development.

INTRODUCCIÓN

La tesis titulada, Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi, S.A.A., Sayán, 2017, es una investigación que ha establecido la relación existente entre las variables Motivación y la satisfacción laboral de los mismos, es decir de cómo se relacionan la variable 1 con la variable 2 en la presente investigación.

Si bien la satisfacción laboral de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa Agraria Azucarera Incahuasi, S.A.A., Sayán, que es el objeto de estudio es multifactorial, porque en su configuración intervienen una serie de fenómenos sociales, desde la salud del evaluado pasando por el tipo de alimentación y otros aspecto de la vida propia del trabajador; también es cierto que la motivación es el Impulso que permite a las personas a desarrollar una u otra actividad grupo en general con sus actitudes y formas de comportarse van condicionando un tipo de reacción , de agrado o desagrado en los trabajadores.

Para Gutiérrez, A. (2013), en su investigación describe que si bien satisfacción laboral de los trabajadores de las organizaciones modernas es multifactorial, también es muy cierto que esta situación se debe mucho a ciertas condiciones específicas, como laborar con ciertas condiciones materiales y físicas, asimismo el rendimiento y la satisfacción tendrá relación con los benéficos remunerativos con el trabajador pueda resolver su problemas que se le presente en el día a día más aún si es que este tiene una carga familiar.

En esta dirección, el trabajo de investigación tiene los siguientes capítulos a considerar:

En el Capítulo I.- En este capítulo se está consignando el planteamiento del problema, que a la vez tiene la descripción de la realidad problemática, la formulación del problema tanto general como las específicas y terminando con el señalamiento de los objetivos tanto general como los específicos.

En el Capítulo II.- En este capítulo se ubica el marco teórico, asimismo los antecedentes de la investigación, seguida por las bases teóricas, las definiciones conceptuales y terminando con la formulación de las hipótesis tanto general como las específicas.

En el Capítulo III.- En este capítulo se consigna la metodología utilizada que comprende el diseño metodológico, el tipo de investigación, el enfoque de la misma, la población utilizada, seguida por la operacionalización de las variables, las técnicas para el procesamiento de la información.

En el Capítulo IV.- En este capítulo se ubica todo lo consignado a los resultados obtenidos, inicialmente variable por variable e ítem por ítem en cada caso, expresados en tablas y figuras correspondientes, seguidas por los consolidados en cada caso, pasando luego a la contrastación de los resultados y la validación con la estadística de Spearman, para dar pie al siguiente capítulo.

En el Capítulo V.- En este capítulo presentamos la discusión de lo hallado por mi trabajo de investigación con otras investigaciones similares las me sirven de argumento para afirmar que mi trabajo lo realicé con la seriedad del caso. Asimismo, estamos consignando todas las conclusiones y las recomendaciones que a manera de sugerencias que lo proponemos.

En el Capítulo VI. - En este capítulo se ha ubicado las fuentes de información a las que he recurrido, tanto las bibliográficas, así como las fuentes de información que se encuentran en internet como fuentes electrónicas.

Finalmente se ubican los anexos de la investigación

LAS AUTORAS

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA:

El trabajo cuando es motivado y motivador en estos tiempos tiene un valor incalculable, pues da a la persona sensación de pertenecer a un sector de la sociedad porque lo considera importante, necesario y valioso, le proporciona una oportunidad para ejercer sus aptitudes, utilizar y ampliar sus conocimientos, así como adquirir otros nuevos, le permite formar parte de un medio social en el que puede hallar un lugar donde interactuar con los demás, orientándose hacia ciertas metas y tener el apoyo mutuo dentro de una red de relaciones interpersonales, le proporciona la oportunidad de asumir funciones muy diversas en su actividad cotidiana, aumentando así sus posibilidades de hacer realidad distintas facetas de su personalidad, en ese propio proceso de interacción con el mundo circundante, en la actividad (Bueno, E., 1996).

La interacción permanente del hombre con los demás y su medio de trabajo físico y psicológico influye sobre su salud positiva o negativamente y sobre su rendimiento y resultados de trabajo, que según nuestro quehacer se traduce en eficiencia o calidad del servicio que se presta. El uso de equipos para mejorar la eficiencia y efectividad en una institución es una técnica muy antigua. Los equipos han sido utilizados en la industria y están siendo introducidos

ampliamente en las instituciones sanitarias. El participar en un equipo les da a los trabajadores mayor control en la tarea de mejorar la calidad, lo que lleva a una mayor satisfacción, motivación y eficiencia. El problema actual de las organizaciones es la falta de motivación de los colaboradores y como consecuencia de ello también la falta de satisfacción en ellos. A esto se le suman los cambios en la sociedad globalizada y la complejidad e interacción de las organizaciones que la conforman, lo que no permite que su desarrollo de las acciones y la eficiencia sea lo más adecuada (Cuervo, P. 1994).

Son muchas las organizaciones empresariales que sufren la falta de compromiso y de motivación adecuada de sus colaboradores expresándose en la falta de trabajo en equipo. De acuerdo con estudios especializados esto resulta más crítico cuando se trata de una Pyme, sin embargo, la gran mayoría de propietarios y gerentes de pequeñas empresas intentan solucionar esta situación solo con dinero. Todavía son muchos los empresarios y directores de Pymes que piensan que, un buen salario, las gratificaciones y otras prestaciones económicas, pueden mantener elevada la motivación de los trabajadores y el trabajo en equipo, pero en realidad la solución en los tiempos modernos dista mucho de este pensamiento (Fernández. 1999).

Las compensaciones económicas son muy importantes para la satisfacción laboral, es la recompensa más tangible que un colaborador “percibe” por su trabajo y esfuerzo. Sin embargo, si no existe un entorno donde el empleado perciba que se supera, tanto en lo personal como en lo profesional; donde sienta que aporte; donde experimente que su labor es buena para él y para los otros; donde se comparta una Visión Comercial única, coherente y estimulante; donde forme parte de un grupo que lo aprecia y respeta, entonces el dinero pasa a un plano menos importantes que antes, el dinero no solucionará todo, sólo será un parche; y mientras más dinero, más grande será el parche, pero éste nunca será la solución más auténtica, duradera y conveniente para un pequeño empresario (Sclemenson, A., 1993).

Si el dinero es el único incentivo de un colaborador, éste siempre estará buscando, quizás con más o menos determinación, pero siempre estará buscando, mejores ofertas económicas y cuando las encuentre, se irá sin pensarlo, porque tendrá una razón más fuerte (más dinero). El empresario que no se dé cuenta de esto, entra, muchas veces sin quererlo y sin saberlo, en una desgastante carrera para intentar implicar, comprometer y fidelizar a su equipo de trabajo, basándose sólo en el dinero. Esta forma de actuar es comparable, en marketing, a competir por precio, en lugar de hacerlo por diferenciación. Es exactamente la misma carrera, el mismo juego, en el que muchas veces, en ambos casos (en la comercialización de productos y/o servicios, o en la fidelización de colaboradores) no se llega a ningún sitio (Cuervo, P. 1994).

También está el caso de muchos empresarios y gerentes que no entran en ese juego y dicen algo así si se quieren ir por dinero, pues que se vayan, yo no pagaré más; no entraré en ese juego. También en estos casos, aunque mucho más rápido y sin invertir más dinero, por lo general el empresario “deja marchar” a colaboradores que son, o podrían ser muy valiosos, ya que tampoco se esfuerzan por desarrollar un concepto, una filosofía de trabajo interna en la que se vea fortalecida la motivación de los trabajadores y el trabajo en equipo. Una filosofía, una manera de ser y de actuar dentro de la empresa, que ofrezca oportunidades de hacer carrera, de crecer, de ayudar, de aportar, de divertirse, de asumir responsabilidades, de dar rienda suelta a la creatividad, etc. Una filosofía con la que el equipo de trabajo se sienta identificado. Esta filosofía, junto al buen ambiente de trabajo que deriva de ella y una equilibrada, justa y motivante compensación económica, son las que fortalezcan la sensación de compromiso e implicación con la empresa, en la mente del colaborador.

Cabe señalar que Wright y Davis (2003) analizaron que la motivación, como facilitador de la satisfacción laboral del trabajador. Señalaron que los empleados del sector público pueden sentirse menos satisfechos que sus contrapartes del sector privado con respecto a aspectos específicos del trabajo, como son el cumplimiento de su estima, autonomía y sus necesidades de actualización. Probablemente existan varias técnicas y estrategias para

involucrar a un equipo de trabajo, pero desde el punto de vista de los técnicos en estos avatares, creemos que una manera auténtica, eficaz y duradera para conseguirlo, es implicando a todo el equipo y alentando la participación en las diferentes áreas de la empresa, que generen ideas, que creen acciones que sirvan a todos como equipo y por lo tanto a la misma organización. Cuando no se tiene en cuenta al equipo, cuando no los involucramos en tareas creativas ni los implicamos en las diferentes decisiones, funciones y procesos, cuando no se les concede poder de decisión y responsabilidad, el compromiso es convencional.

La motivación en la dinámica organizacional juega un papel importante, porque es la energía natural de cada colaborador con la que se compromete a desarrollar una serie de acciones, conductas y esfuerzos de muto propio, es decir que no hay la necesidad de ser forzado por factores especiales o dispositivos que dinamicen desde fuera un nivel de acciones sino más bien, ese conjunto de acciones fluyen naturalmente es las colaboradores que de siente identificados, involucrados y comprometidos con la visión haciendo suyas la misión y el conjunto de acciones de una organización determinada.

El fenómeno de la satisfacción laboral constituye una situación actitudinal que ocupa el protagonismo en el ámbito organizacional; además, adquiere relevancia en el desarrollo de la humanidad durante el último tramo de su historia. Se hace notorio la necesidad de combinar las nuevas tecnologías y el factor humano para lograr la eficacia, eficiencia y efectividad en las organizaciones del siglo XXI. Para ello, diferentes organizaciones mundiales sugieren el análisis, evaluación y soluciones para la problemática existente dentro de las empresas con respecto al talento humano que ellas albergan. Entender el comportamiento de los individuos en una organización nunca ha tenido tanta importancia como en la actualidad. Realizar una revisión del proceso de cambios dentro de las organizaciones respaldará nuestra afirmación. Por ejemplo, la reestructuración de las empresas y la reducción de costos son factores de productividad; la competencia global requiere que los empleados sean más flexibles y que aprendan a enfrentar los cambios rápidos y las

innovaciones. En pocas palabras, el comportamiento organizacional enfrenta muchos retos y tiene muchas oportunidades.

La presente investigación titulado Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del área fábrica de la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A., Sayán - 2017; responde a una inquietud por investigar la problemática de la organización, donde desarrollaremos la tesis que está motivado fundamentalmente porque cuando tuvimos la oportunidad de hacer nuestras prácticas pre profesionales observando una serie de dificultades relacionadas con la satisfacción laboral, que a nuestro entender estarían motivados por varios factores e inconvenientes, como es el bajo nivel de educación de los colaboradores, el trabajo que en muchos caso es desarrollado a destajo como retando a ver quién rinde más y como consecuencia se observa un trabajo personalizado, e individualizado que a nuestro entender complica el trabajo complementario que es bueno, para el beneficio de la Organización y en general para el sistema , pero a la vez es bueno para el mismo trabajador quien se puede ver aliviado asumiendo una serie de responsabilidades en conjunto que disminuyen las presiones innecesarias y por lo tanto influyendo en la satisfacción laboral de todos los integrante de la Fabrica Azucarera Andahuasi S.S.A. Sayan. En estos tiempos como una forma de encontrar mejores resultados con la finalidad de aportar ideas y sugerencias para que se pueda trazar algunas estrategias (de considerarlo los ejecutivos) en pro de mejora de una mejor motivación de los colaboradores cuyo trabajo es la producción de azúcar y otros derivados. Considerando que la mayoría de ellos son persona que se desplazan de la serranía de la región Ancash así como también de las quebradas y serranía de la Región Lima que se desplazan hasta la el distrito de Sayán, porque encontraron las posibilidades de conseguir trabajo en lo que se han manejado con anterioridad y también viendo la posibilidad que sus hijos puedan acceder a estudios superiores porque muy cerca de este lugar se encuentra en la provincia de Huaura y Distrito de Huacho que ahora cuenta con Universidades tanto estatales como privadas y a las vez con una serie de Institutos superiores como el SENATI a donde su hijos podrían acceder a una grado o título de una entidad superior de estudios.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán - 2017?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la motivación y las condiciones materiales de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán - 2017?

¿Qué relación existe entre la motivación y los beneficios remunerativos de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán - 2017?

¿Qué relación existe entre la motivación y las políticas administrativas de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán - 2017?

¿Qué relación existe entre la motivación y las relaciones interpersonales de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán - 2017?

¿Qué relación existe entre la motivación y el desarrollo personal de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán - 2017?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán – 2017.

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer la relación entre la motivación y las condiciones materiales de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán – 2017.

Establecer la relación entre la motivación y los beneficios remunerativos de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán – 2017.

Establecer la relación entre la motivación y las políticas administrativas de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán – 2017.

Establecer la relación entre la motivación y las relaciones interpersonales de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán – 2017.

Establecer la relación entre la motivación y el desarrollo personal de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán – 2017.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN:

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Zavala, O. (2014) *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*, México D.F., México. El objetivo primario de esta investigación fue la ver la existencia de relación o no entre la motivación y la satisfacción laboral. La perspectiva principal que se da a la temática es mediante la Teoría Bifactorial de Herzberg y los conceptos desarrollados por Peiró. El cuestionario elaborado en escala tipo Likert fue aplicado a 58 individuos en el Centro de Servicios Compartidos de una empresa embotelladora de bebidas carbonatadas de capital mexicano ubicado en la Ciudad de México D.F., El instrumento de medición está conformado por dos grandes factores: intrínsecos y extrínsecos. Los resultados obtenidos es que no se encontraron diferencias significativas entre cada uno de los grupos poblaciones que fueron establecidos a partir de las variables independientes del estudio, las cuales fueron: género, escolaridad, ingreso mensual, tipo de puesto y edad. La única variable que presentó diferencias significativas en los factores extrínsecos la constituyó la antigüedad en la empresa. Como conclusiones se pudo obtener que 34 o

sea el 59% presentaba baja motivación relacionándose con el 41 o sea el 70% también experimentaba insatisfacción laboral; solo el 15 o sea el 26% presentaba alta motivación y solo 12 o sea el 21% experimentaba alta satisfacción laboral. Aquí se estableció una relación directa y negativa.

Zapata, Y. (2013) *Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*. Guayaquil, Ecuador. La tesis se basa en una investigación mixta puesto que buscará cuantificar y cualificar las diversas variables que intervendrían en este trabajo de investigación, que tiene como objetivo principal establecer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal Administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani Obras y Proyectos. Para alcanzar este objetivo se tomó como referencia las diferentes teorías administrativas que incluyen entre sus fundamentaciones los factores motivacionales, constituyéndose en uno de los puntos determinantes de este estudio. Como instrumento de recolección de datos se aplicó el cuestionario CMT (Cuestionario de Motivación para el Trabajo) a la población objeto de estudio, la cual está compuesta por 38 empleados. Los datos que obtengamos de esta investigación nos proveerán de toda la información necesaria para realizar un diagnóstico sobre los factores de motivación y la influencia de ésta en el desempeño laboral. Se planteará un plan de acción en el manejo del recurso humano que permita establecer los incentivos que promuevan la eficiencia y eficacia de los colaboradores y su desarrollo organizacional con incidencia positiva en la consecución de los objetivos comunes, tanto para el colaborador como para la empresa.

Maldonado, P. & Perucca, P. (2008) *La motivación de los empleados en organizaciones con planes de desarrollo de carrera*. Santiago, Chile. En el siguiente estudio fue posible reconocer la existencia de una herramienta que contribuye a incrementar el valor de la

empresa, representada por la planificación y gestión de los planes de carrera, pues con estos programas se impacta directamente la motivación de los empleados, lo que tiene efectos positivos en la productividad, la retención de talentos y en la reducción de los niveles de ausentismo y rotación. Los principales resultados de la investigación fueron la identificación de beneficios tanto para los empleados como para las organizaciones de contar con estos programas. En el primer caso, al reconocer la posibilidad de continuar adquiriendo y desarrollando competencias que permitan agregar valor a las carreras y que afecten positivamente la empleabilidad. En el segundo, al contribuir a que la organización mejore su capacidad de adaptación e innovación, al aumento de la productividad y al logro de un mayor compromiso de los trabajadores con una organización que se preocupa por su desarrollo, resultados basados en los efectos motivacionales que la implementación exitosa de este tipo de planes trae y al considerar la actualización e incorporación de nuevas habilidades en el personal. No obstante, también fue posible reconocer que para que estos beneficios se manifiesten, es necesario que existan ciertas condiciones en la organización tales como: considerar el tipo de empresa y estructura organizacional, proponer un mecanismo formal, incluir a todos los empleados, adecuada interrelación entre los subsistemas de Recursos Humanos y compromiso organizacional. El procedimiento para obtener los resultados anteriores se basó tanto en el estudio de la teoría referente al tema, en donde quedó en evidencia la estrecha relación que debe existir entre la motivación de los empleados y la administración, como en el análisis de un caso práctico, en donde se evaluó la relevancia de algunos indicadores de la gestión de personal. Si bien fue posible determinar el impacto a nivel económico del personal, no se pudo comprobar la existencia de un área de Gestión de Personal acorde a las exigencias para administrar los planes de carrera de los empleados, en donde gran parte de la información relevante se encuentra diseminada por diferentes estructuras, lo que dificulta la adecuada planificación de los recursos humanos y la evaluación de la efectividad de los planes implementados, como los programas de carrera.

Rodríguez, M.; Retamal, M. Lizana, J. Cornejo, F. (2011) *Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal*. Santiago-Chile. El objetivo de este estudio fue determinar si el clima organizacional y la satisfacción laboral son predictores significativos tanto del desempeño laboral como de sus dimensiones específicas. Se aplicaron los cuestionarios de clima organizacional de y de satisfacción laboral de un total de 96 trabajadores de un organismo público de la Región del Maule. Los cuestionarios fueron contestados de forma individual y en un solo momento. Esta aplicación fue realizada junto al proceso de evaluación anual de desempeño de la institución. En esta evaluación se aplicó un cuestionario confeccionado por la institución cuyo objetivo era evaluar tres dimensiones del desempeño de los funcionarios (“comportamiento funcionario, condiciones personales, rendimiento y productividad). Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia para seleccionar un total de 96 trabajadores de una organización pública de la Región del Maule perteneciente al sector agrícola, para la realización del estudio se consideraron todas las oficinas existentes en la región (dos de ellas ubicadas en Talca, una en Curicó, una en Linares, una en Cauquenes y una en Parral). La evaluación tuvo en cuenta a la totalidad del personal, considerando todos los niveles jerárquicos (jefes de oficina, profesionales técnicos, supervisores, profesionales de apoyo, administrativos y secretarios). Del total de participantes 54 eran hombres (56.3%) y 42 eran mujeres (43.7%). El promedio de edad es de 41.5 años. Se evidencia que existe una relación significativa entre el clima, la satisfacción y el desempeño. Y que el desempeño es predicho de mejor forma por las variables en conjunto. Considerando las dimensiones del desempeño, sólo el clima predice significativamente el comportamiento funcionario y las condiciones personales, mientras que la satisfacción sólo predice el Rendimiento y la Productividad.

Díaz, I. (2012) *Análisis del clima laboral y su relación con el nivel de satisfacción que existe en los trabajadores de la corporación ecuatoriana de aluminio S.A. CEDAL*. Quito - Ecuador. - Trabajo de Investigación sobre Psicología Industrial, Salud Ocupacional, específicamente Clima Laboral. El objetivo fundamental fue determinar si el clima organizacional influye en la satisfacción laboral. El nivel de insatisfacción de los trabajadores de una empresa industrial de aluminio y el impacto negativo a su desempeño, por ende, a la productividad; incita a probar si el clima laboral influye en la satisfacción. La Investigación es de tipo correlacional, no experimental, con método inductivo deductivo. La muestra seleccionada fue de doscientos setenta y cuatro trabajadores para detectar el nivel de satisfacción en relación con el clima laboral, se ha observado indirectamente a través del comportamiento la relación directa en estas dos variables de forma muy significativa. Se comprobó que el clima laboral y satisfacción laboral tienen una relación directa porque el 78% de los evaluados consideró que no existe buen clima laboral; el 13% afirmó que existe regular clima laboral y tan solo el 09% percibió un buen clima laboral. Por otro lado, en cuanto a la variable dependiente que fue es la satisfacción laboral el 83% sentía la no existencia de un buen clima laboral, este aspecto para el autor hace que en la comprobación estadística haciendo uso de la Chi cuadrada arriba a que existe una correlación entre ambas variables.

Fonseca, Y. (2010) *Estudio de la Satisfacción Laboral y las condiciones laborales en trabajadores de la empresa comercializadora de medicamentos de la provincia de Granma - Cuba*. - El presente trabajo el objeto de estudio fue determinar el nivel de satisfacción laboral y las condiciones laborales de los trabajadores de la Empresa comercializadora de medicamentos de la provincia de Granma de Cuba. El enfoque del presente trabajo es cuantitativo y para ello se aplicó una encuesta de satisfacción laboral y otra de la percepción respecto a las condiciones laborales a todos los trabajadores de las diferentes áreas de la droguería se encuentren en un nivel de *moderadamente satisfechos*. El

tipo de esta investigación es correlacional. A pesar de que en la empresa se lleva un sólido sistema de atención al trabajador, aún quedan algunas insuficiencias que no permiten alcanzar un nivel mayor de satisfacción, teniendo en cuenta que este factor es directamente proporcional a los niveles de productividad en nuestro quehacer. Se trabajó con el total de la población que estuvo conformado por 121 trabajadores. Como resultados podemos afirmar que 88 trabajadores que representan el 73% refieren que se sienten insatisfechos y solo 27% se encuentra satisfechos. Asimismo 63 que representan el 52% perciben mala condiciones laborales, 23 que representan el 19% perciben condiciones medias y solo 14 que representan el 12% perciben buenas condiciones laborales. Por lo mismo se recomienda a la administración de la empresa la elaboración de un plan de acción encaminado a eliminar y/o disminuir los factores que provocan la insatisfacción, de forma tal que el trabajador pueda sentirse en un ambiente laboral positivo y de bienestar para su óptimo rendimiento. A manera de conclusiones puede decirse que los trabajadores estudiados de la empresa presentan un nivel de insatisfacción. Los que laboran en el área de Dirección son los más satisfechos, y los menos satisfechos son los de Recepción. Por último, predominó entre todas las sugerencias de los trabajadores el no laborar los sábados con un alto nivel de prevalencia, seguido de la búsqueda de la estabilidad de la merienda y del aseo.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

A continuación, se muestran algunos estudios a nivel nacional relacionado a la variable relevante 2.

Alfaro, R. (2012) *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Lima, Perú. - Las municipalidades distritales o gobiernos locales deben contar con el personal idóneo, motivado y satisfecho; por ello, se estudió la satisfacción laboral en tres municipalidades distritales de Lima y Callao. El estudio consiste en la medición de la satisfacción laboral y el análisis

de su relación con las variables ocupacionales: Condición Laboral, Género y Tiempo de Servicio en cada una de las tres municipalidades. La investigación es del tipo descriptiva y correlacional con enfoque cuantitativo, se realizó en una muestra de 82 trabajadores de cada una de las tres Municipalidades en estudio. Para medir la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario “Escala de Opiniones SL-SPC” (Palma, 2005), que tiene cuatro factores: Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social, y Beneficios Económicos. Los principales resultados son que no hay diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores en cada una de las tres municipalidades y que éste puede considerarse Promedio; además, que sí existen diferencias por condición laboral respecto al nivel de satisfacción en sus diversos factores en cada una de ellas.

León, B. (2011) *Satisfacción laboral en docentes de primaria en Instituciones Educativas Inclusivas – Región Callao – Perú*. - La presente investigación realizada por León tuvo como objetivo principal de identificar los niveles de satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas Inclusivas de la Región Callao. La muestra poblacional fue segmentada mediante los resultados según institución, edad y tiempo de servicio; conformada por 76 docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de la Región Callao. El diseño fue descriptivo simple de corte transversal y nivel básico. Cabe señalar, que se utilizó la escala de satisfacción laboral diseñada por Sonia Palma (1999) para medir la variable satisfacción laboral e indicadores. El instrumento empleado tiene una escala de 36 ítems y se aplicó a 20 Instituciones Educativas Inclusivas. Por otro lado, los resultados indicaron frecuencias de insatisfacción parcial con una tendencia definida a la satisfacción regular a nivel general. A nivel específico la mayor insatisfacción se da en los docentes de mayor edad y mayor tiempo de servicio.

Ruiz, E.; Reyes, B. y Suárez, O. (2014) *Clima y satisfacción laboral en el personal docente y no docente de la I.E. N° 82753, Distrito de Llapa, Provincia San Miguel – Cajamarca, Perú*. - Esta investigación

se formuló el problema de Cómo es la relación entre el clima Laboral y la satisfacción laboral del personal docente y no docente de la I.E. N° 82753, Distrito de Llapa de la Provincia de San Miguel – Cajamarca; para cumplir con su objetivo trazado de determinar la relación entre sus dos variables. Cabe señalar, que la muestra poblacional constó de 18 docentes y 20 no docentes. Así mismo, la información sobre el tipo de estudio correspondiente para la presente investigación pertenece a un tipo de investigación descriptiva - correlacional, orientada a describir, explicar, predecir o retraducir la realidad. El enfoque de investigación es cuantitativo porque tiene el propósito de explicar y predecir y/o controlar fenómenos a través de un enfoque de obtención de datos numéricos, en la cual se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables del clima y satisfacción laboral. También, es deductivo porque se sigue un proceso sintético-analítico ya que se presentan conceptos, principios, definiciones, leyes o normas generales de las cuales se extraen conclusiones o consecuencias en las que se aplican; concluyéndose en que el 83% percibe un clima laboral bueno y el 89% a la vez percibe una satisfacción laboral. Solo un porcentaje mínimo percibe mal clima laboral e insatisfacción laboral se examinan casos particulares sobre la base de las afirmaciones generales presentadas y así poder realizar potenciales recomendaciones. Para el desarrollo de esta investigación se empleó la técnica de la encuesta; así mismo se aplicó dos cuestionarios para evaluar las dos variables: Satisfacción laboral y clima laboral, para posteriormente analizar los datos obtenidos y así emitir resultados a través de cuadros estadísticos.

Gonzales, S. & Gonzales, J. (2015). *Aplicación de un programa de motivación para incrementar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Agrotransportes Gonzales S.R.L de la ciudad de Trujillo, periodo abril-junio del año 2015*, Trujillo, Perú. El objetivo principal de la investigación es determinar si la aplicación de un programa de motivación permitirá incrementar nivel de satisfacción de

los trabajadores de la empresa Agro Transportes Gonzales, en la ciudad de Trujillo. Y cuya hipótesis fue: “La aplicación de un programa de motivación, si permitirá incrementar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa AgroTransportes Gonzales S.R.L, en la ciudad de Trujillo”. Para el desarrollo de la investigación se ha hecho uso de la Investigación pre-experimental, que permitirá incrementar el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa. El instrumento utilizado en la investigación fue la Encuesta, la población y muestra está dirigida a 60 trabajadores operativos del personal de la empresa, y conformado por 12 preguntas. En base a este estudio se determinó, que el principal factor es incrementar la satisfacción de los trabajadores a través de la confirmación de nuestra hipótesis, que la aplicación de un programa de motivación si permitirá incrementar el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa AgroTransportes Gonzales S.R.L, por lo que nuestra hipótesis es viable para incrementar la satisfacción de los trabajadores. Los resultados obtenidos muestran, la falta de motivación al personal, de Reconocimientos e incentivos; así como mejorar el trato al personal, lo que origina a un trabajador estresado y poco satisfecho. Finalmente, en base a ello se buscaron soluciones a esta problemática, presentando el programa con las ventajas que ayudara a minimizar el problema de la falta de motivación personal y a identificarlos para que no se genere una insatisfacción del talento humano de la empresa.

Gutiérrez, W. (2013) *Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil*, Pontificia Universidad Católica. Lima, Perú. La primera fase de la presente investigación consistió en la revisión de Conceptos y Teorías Generales sobre Motivación, desarrollados en el Capítulo I. A continuación, se revisó la literatura específica sobre motivación y satisfacción laboral para el sector de la construcción que forma parte del Capítulo II. Así, se ha delimitado el estado de conocimiento actual sobre la motivación de los trabajadores manuales de la construcción, describiendo su evolución desde finales de los años sesenta. La población estuvo conformada por 86 trabajadores de

construcción civil quienes trabajaban en la construcción de pabellones de la misma universidad. Mas adelante se procedió al estudio propiamente y los resultados obtenidos es que se comprobó la hipótesis general que sostenía que: A mejor motivación laboral mejor será la satisfacción laboral. De este modo los resultados fueron: Que 39 trabajadores que representan el 45% tiene motivación alta y 36 que representan el 41% presentan motivación baja.; Por otro lado, el 45 que represente el 52% percibe una satisfacción laboral y 25 que represente el 29% presenta una insatisfacción laboral, estableciéndose una relación directa moderada. Claro que también se considera que la satisfacción laboral es de carácter multifactorial y que puede tener alguna variación de acuerdo con el contexto.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Teorías sobre la motivación humana

Maslow (1954) este autor identificó cinco niveles distintos de necesidades, dispuestos en una estructura piramidal, en las que las necesidades básicas se encuentran debajo, y las superiores o racionales arriba. (Fisiológicas, seguridad, sociales, estima, satisfacción personal). Para Maslow, estas categorías de relaciones se sitúan de forma jerárquica, de tal modo que una de las necesidades sólo se activa después que el nivel inferior está satisfecho. Únicamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores, entran gradualmente las necesidades superiores, y con esto la motivación para poder satisfacerlas. El mensaje de Maslow es que la gente no trabaja por seguridad o dinero. Ellos trabajan para contribuir y usar sus habilidades.

Fisiológicas: Son las primeras que deben ser satisfechas a fin de que haya motivación para realizar cualquier actividad. Mientras un sujeto tenga hambre o tenga sed, es obvio que todo su comportamiento se dirigirá a conseguir alimento y bebida. Mientras perduren estas

necesidades todas las demás actividades serán poca importantes y no se le podrá pedir que desarrolle conductas orientadas hacia una tarea intelectual o de búsqueda de realización propia o de otros. Estas necesidades se encuentran en el primer nivel y su satisfacción es necesaria para sobrevivir. Son el hambre, la sed, el vestido, sueño, descanso, etc.

Además de las fisiológicas Abraham Maslow señala con claridad la motivación social como:

Seguridad: Si las necesidades fisiológicas están relativamente satisfechas, aparece entonces un nuevo grupo de necesidades, a las que se denomina necesidad de seguridad. Estas necesidades están vinculadas con las necesidades de sentirse seguro, sin peligro, orden, seguridad, conservar su empleo, comodidad, protección física, etc. Están situadas en el segundo nivel de la pirámide de necesidades.

pertenencia: Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, las necesidades de pertenencia se vuelven importantes. Estas necesidades corresponden a lo que se llama necesidad de afiliación, es decir, a todo aquello que lleva al individuo a buscar a otros para ser aprobado, querido, etc. Están relacionados con los contactos sociales, afiliarse a grupos y tener conocidos y amigos cercanos, organizaciones, afecto, aceptación social, recibir cariño, amor, etc. Son las necesidades de relaciones humanas.

Estima: La búsqueda de estima y el desarrollo de un concepto positivo de sí mismo dependen completamente de la satisfacción de las necesidades de afecto y pertenencia. Es gracias al desarrollo de unas relaciones interpersonales satisfactorias para el sujeto como puede evitarse los problemas de salud mental. Su satisfacción se produce cuando aumenta la iniciativa, la autonomía y responsabilidad del individuo. Son necesidades de respeto, prestigio, admiración, poder, reconocimiento, reputación, posición social, etc. Comprende la autoestima y la estima de los demás.

La satisfacción de la necesidad de estima conduce a sentir confianza en uno mismo, valía, fuerza, capacidad y suficiencia, sentir que es útil y necesario en el mundo

Satisfacción Personal: Solo después de satisfacer las otras necesidades, el ser humano queda libre para satisfacer el impulso de desarrollar toda su potencialidad. Surge de la necesidad de llegar a realizar el sistema de valores de cada individuo, es decir, lograr sus máximas aspiraciones personales (realización personal o llegar a ser lo que uno quiere ser, logros personales); utilización plena de los talentos individuales, etc. Se le denominan también necesidades de crecimiento, incluyen la realización, hacer lo que a uno le gusta, y es capaz de lograrlo.

Teoría de McClelland y su teoría de la intencionalidad

McClelland (1989) Sostiene que la motivación es el resultado de una asociación afectiva que se manifiesta como conducta intencionista, determinada por la vinculación previa de señales, el placer y el dolor, asegura que las motivaciones sociales son las asociaciones de pensamiento, matizados afectivamente alrededor de metas sociales relevantes, lo que repercute directamente en la actuación del individuo y en las acciones derivadas de esa conducta. McClelland, señala que existen tres variantes, las cuales denomina: motivación al logro, motivación al poder y motivación a la afiliación, en tal sentido, depende del tipo de motivación que guie la conducta del sujeto y su fuerza, indicaría en un momento determinado su rendimiento en una organización, y que podría ser medido a través de evaluación de desempeño. Enfoca su teoría básicamente hacia tres tipos de motivación: Logro, poder y afiliación:

Logro: Es el impulso de sobresalir, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar. Estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas. Las personas movidas por este motivo

tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan feedback constante sobre su actuación.

Poder: Necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos, y obtener reconocimiento por parte de ellas. Las personas motivadas por este motivo les gustan que se las considere importantes, y desean adquirir progresivamente prestigio y status. Habitualmente luchan por que predominen sus ideas y suelen tener una mentalidad “política”.

Afiliación: Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, etc., les gusta ser habitualmente populares, el contacto con los demás, no se sienten cómodos con el trabajo individual y le agrada trabajar en grupo y ayudar a otra gente. David McClelland y otras personas han propuesto esta teoría. En su investigación encontró, que los individuos con grandes logros se diferencian de otros, por su deseo de hacer las cosas mejor. McClelland habla de una “sociedad realizadora” para referirse a que en ciertas épocas y lugares florece la motivación de logros fuertemente apoyada por la sociedad, sus instituciones y sus mitos. Las culturas varían en su evaluación del dominio intelectual como vehículo de expresión de la competencia.

Teoría X y Y.- McGregor (1966) es una teoría que tiene una amplia difusión en la empresa.

Teoría X: Supone que los seres humanos son perezosos que deben ser Motivados a través del castigo y que evitan las responsabilidades.

Teoría Y: Supone que el esfuerzo es algo natural en el trabajo y que el Compromiso con los objetivos supone una recompensa y, que los seres Humanos tienden a buscar responsabilidades.

Teoría de las expectativas

Vroom (1964) esta teoría sostiene que los individuos como seres pensantes, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a los sucesos futuros de sus vidas. La conducta es resultado de elecciones entre alternativas y estas elecciones están basadas en creencias y actitudes. El objetivo de estas elecciones es maximizar las recompensas y minimizar el “dolor”. Las personas altamente motivadas son aquellas que perciben ciertas metas e incentivos como valiosos para ellos y, a la vez, perciben subjetivamente que la probabilidad de alcanzarlos es alta. Por lo que, para analizar la motivación, se requiere conocer que buscan en la organización y como creen poder obtenerlo (Laredo).

Teoría de fijación de metas

Locke (1969) una meta es aquello que una persona se esfuerza por lograr. Locke afirma que la intención de alcanzar una meta es una fuente básica de motivación. Las metas son importantes en cualquier actividad, ya que motivan y guían nuestros actos y nos impulsan a dar el mejor rendimiento. Para que las fijaciones de metas realmente sean útiles deben ser: específicas, difíciles y desafiantes, pero posibles de lograr. Además, existe un elemento importante el feedback, la persona necesita feedback.

- Centran la atención y la acción estando más atentos a la tarea.
- Movilizan la energía y el esfuerzo.
- Aumentan la persistencia.
- Ayuda a la elaboración de estrategias.

Teoría de la equidad

Stancey Adams (1969) afirma que los individuos comparan sus recompensas y el producto de su trabajo con los demás, y evalúan si son justas, reaccionando con el fin de eliminar cualquier injusticia. Cuando existe un estado de inequidad que consideramos injusto, buscamos la

equidad. Si estamos recibiendo lo mismo que los demás nos sentimos satisfechos y motivados para seguir adelante, de lo contrario nos desmotivamos, o en ocasiones aumentamos el esfuerzo para lograr lo mismo que los demás.

Teoría de la atribución

Alonso (1992). Es una de las teorías más recientes y de mayor aceptación que se han propuesto para explicar la motivación humana en general y la motivación con que los alumnos afrontan el aprendizaje y el trabajo escolar. Según la teoría de la atribución, los juicios retrospectivos que realiza una persona de las causas de su ejecución o comportamiento tienen efectos motivantes. Es así, que al no lograr el éxito analizan las causas para obtener una mejor visión y poder actuar óptimamente en un futuro. Constituye un análisis sistemático de las formas posibles en que los individuos perciben las causas de su éxito o fracaso en situaciones de logro, tales como capacidad, esfuerzo, dificultad de la tarea, suerte o falla en usar la estrategia correcta para solucionar el problema en la Tabla 1 se muestran los determinantes de una conducta de logro. De acuerdo con esta teoría, en la que la conducta se considera como un continuo de episodios dependientes unos de otros, el éxito y el fracaso dan lugar a respuestas emocionales positivas y negativas, respectivamente Alonso, 1992). En este sentido, la búsqueda de una causa o explicación se realiza por dos razones; para conocer los motivos de los fracasos inesperados y para mejorar la calidad de vida y la interacción con el medio ambiente.

2.2.2. Concepto de satisfacción laboral

La satisfacción laboral ha sido uno de los temas que se han estudiado con más intensidad en el campo de la psicología industrial y organizacional. La Satisfacción laboral, entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo, se está convirtiendo en un problema central para la investigación de la organización. Muchos autores coinciden en que la definición mejor

sustentada es la de Locke (1976). Para dicho autor, la satisfacción laboral es: “Un estado placentero o positivo, resultante de la valoración del trabajo o de las experiencias laborales del sujeto”. Además, propone la aceptación de que la satisfacción laboral es un constructo global; abarca facetas específicas de satisfacción tales como el trabajo en sí, los compañeros de trabajo, salario e incentivos, sistemas de supervisión, las oportunidades de promoción, las condiciones ambientales de trabajo, y otros. En este sentido, se asume que este conjunto de facetas está articulado en un concepto integrador denominado: Satisfacción Laboral.

Por otro lado, Robbins (1998) precisa que la comprensión del comportamiento del individuo en la organización empieza con el repaso de las principales contribuciones de la psicología al comportamiento organizacional, para ello, se debe hacer referencia a algunos conceptos como a la satisfacción laboral y las actitudes. De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente.

Asimismo, las actitudes son afirmaciones de valor -favorables o desfavorables acerca de objetos, gente o acontecimientos. Muestran cómo nos sentimos acerca de algo. Cuando digo «me gusta mi empleo», estoy expresando mi actitud hacia el trabajo. Cada individuo puede tener cientos de actitudes, pero el comportamiento organizacional se concentra en el muy limitado número de las que se refieren al trabajo. La satisfacción laboral y el compromiso con el puesto (el grado en que uno se identifica con su trabajo y participa activamente en él) y con la organización (indicador de lealtad y la identificación con la empresa). Con todo, el grueso de la atención se ha dirigido a la satisfacción laboral.

A veces resulta difícil distinguir entre la motivación y la satisfacción laboral, debido a su estrecha relación. Lo mismo sucede entre la satisfacción con el trabajo y la moral del empleado; muchos autores emplean ambos términos como si fueran sinónimos. La satisfacción en el empleo designa, básicamente, un conjunto de actitudes ante el trabajo. Podemos describirla como una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo (lo que piensa de él), y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos. De ahí que la satisfacción o insatisfacción con el trabajo dependa de numerosos factores como el ambiente físico donde trabaja, el hecho de que el jefe lo llame por su nombre y lo trate bien, el sentido de logro o realización que le procura el trabajo, la posibilidad de aplicar sus conocimientos, que el empleo le permita desarrollar nuevos conocimientos y asumir retos, etc.

Según otros autores, existen factores que, repercuten en la satisfacción y que no forman parte de la atmósfera laboral, pero que también influyen en la satisfacción laboral. Por ejemplo: la edad, la salud, la antigüedad, la estabilidad emocional, condición socioeconómica, tiempo libre y actividades recreativas practicadas, relaciones familiares y otros desahogos, afiliaciones sociales, etc.

También, es preciso señalar, que existe un grupo de autores que la satisfacción laboral trasciende de las emociones y de ahí radica la importancia que esta tiene en las conductas laborales. Estos autores conciben la satisfacción laboral como una actitud generalizada ante el trabajo. Alfaro (2012) realizó las siguientes conclusiones acerca de la satisfacción laboral; está compuesta por los elementos; afectivo, cognitivo y conductual; estos componentes pueden variar en consistencia y magnitud, pueden ser obtenidos de diferentes fuentes y cumplen distintas funciones para el individuo. Asimismo, indica que las personas que trabajan usualmente desarrollan un conjunto de actitudes que puede ser descrito por el término general de satisfacción laboral.

Dedicación al trabajo

Es el grado en que los empleados se sumergen en su trabajo, al invertir tiempo y energía en él, y lo consideran parte central de su vida. Contar con un trabajo que tiene un sentido y llevarlo a cabo satisfactoriamente son aspectos importantes de la imagen de sí mismos, lo cual ayuda a explicar el efecto reumático que la pérdida del trabajo tiene en las necesidades de autoestima. Los empleados dedicados a su trabajo creen en la ética laboral, tienen necesidades de crecimiento altas y disfrutan de la participación en la toma de decisiones. En consecuencia, pocas veces llegan tarde o faltan, están dispuestos a trabajar largas jornadas e intentan lograr un rendimiento alto.

Compromiso organizacional

Llamado también lealtad de los empleados. Es el grado en que un empleado se identifica con la empresa y desea participar activamente en ella, es una disposición del empleado para permanecer en la compañía a futuro. Es frecuente que refleje su creencia en la misión y los objetivos de la empresa, su disposición a dedicar esfuerzos a lograrlo y su intención de continuar en ella. El compromiso suele ser mayor entre los empleados con mayor antigüedad, con éxito personal en la organización o que se desempeñan con un grupo de trabajadores comprometidos. Este tipo de empleado suele tener antecedentes satisfactorios de asistencia al trabajo, muestra apego a las políticas de la compañía y pocas veces cambia de trabajo, en particular su base más amplia de conocimientos del puesto frecuentemente se traduce en clientes leales, que le compran más, le conectan con clientes en perspectiva que se convierten en nuevos clientes, e incluso pagan precios más altos.

Estado de ánimo en el trabajo

Los sentimientos de los empleados acerca de su trabajo son muy dinámicos, ya que pueden cambiar en un mismo día, hora o minutos,

estas actitudes se llaman estados de ánimo en el trabajo. Se pueden describir en un intervalo que va de negativas a positivas y de débiles a fuertes e intensas, los empleados tienen un estado de ánimo muy positivo hacia su trabajo, es frecuente que muestre energía, actividad y entusiasmo.

Por otro lado, Wright y Bonett (2007) enfocaron su estudio en cómo la satisfacción laboral y el bienestar psicológico pueden ser predictores de una mayor o menor rotación de personal. Señalan que “la investigación meta analítica ha demostrado que la satisfacción laboral es un predictor significativo de la rotación de personal; además, la satisfacción laboral total explica mucho mejor la varianza que cada una de sus facetas consideradas de manera individual (satisfacción con el trabajo, satisfacción con los colegas, satisfacción con la supervisión, etc.). Añaden además que “cuando la satisfacción laboral es baja, los individuos son aptos para empezar a buscar por otro trabajo, mientras que cuando la satisfacción laboral es alta, los individuos probablemente permanecerán en sus posiciones actuales de trabajo”.

Determinantes de la satisfacción laboral

Las variables en el trabajo determinan la satisfacción laboral. Las evidencias indican que los principales factores son un trabajo intelectualmente estimulante, recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo y colegas cooperadores.

Los trabajadores tienden a preferir puestos que les brinden oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades y ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre qué tan bien lo están haciendo, características que hacen que el trabajo posea estímulos intelectuales. Los puestos que tienen pocos retos provocan fastidio, pero demasiados retos causan frustración y sentimientos de fracaso. En

condiciones moderadas, los empleados experimentarán placer y satisfacción.

Los empleados quieren sistemas de pagos y políticas de ascensos que les parezcan justos, claros y congruentes con sus expectativas. Cuando el salario les parece equitativo, fundado en las exigencias del puesto, las habilidades del individuo y el nivel de los sueldos del lugar, es muy probable que el resultado sea la satisfacción. Del mismo modo, quienes creen que las decisiones sobre los ascensos se hacen en forma honesta e imparcial, tienden a sentirse satisfechos con su trabajo.

Los empleados se preocupan por el ambiente laboral tanto en lo que respecta a su bienestar personal como en lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo. Prefieren los entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracciones. Por último, la gente obtiene del trabajo algo más que sólo dinero o logros tangibles: para la mayoría, también satisface necesidades de trato personal. Por ende, no es de sorprender que tener compañeros que brinden amistad y respaldo también aumente la satisfacción laboral (Robbins, 1998).

Como se ha visto, la índole del trabajo y del contexto o situación en que el empleado realiza sus tareas influye profundamente en la satisfacción personal. Si se rediseña el puesto y las condiciones del trabajo, es posible mejorar la satisfacción y productividad del empleado. En la satisfacción influye el sexo, la edad, el nivel de inteligencia, las habilidades y la antigüedad en el trabajo. Son factores que la empresa no puede modificar, pero sí sirven para prever el grado relativo de satisfacción que se puede esperar en diferentes grupos de trabajadores (Shultz, 1990).

Manifestación de insatisfacción de los empleados

Los empleados expresan su insatisfacción de diferentes maneras. Por ejemplo, podrían quejarse, insubordinarse, tomar bienes de la empresa o evadir parte de sus responsabilidades.

Abandono: La insatisfacción expresada mediante la conducta orientada a irse, incluye la búsqueda de otro empleo y renuncia.

Expresión: La insatisfacción expresada por intentos activos y constructivos por mejorar la situación. Implica sugerir mejoras, analizar los problemas con supervisores, etc.

Lealtad: Expresada mediante una espera pasiva y optimista para que la situación mejore. Incluye defender a la organización ante críticas externas y confiar en que la administración hará lo más conveniente.

Negligencia: Implica actitudes pasivas que permiten que la situación empeore. Incluye ausentismo y retrasos crónicos, merma de esfuerzos, y aumento de errores.

Factores de satisfacción según Herzberg

De acuerdo con Herzberg, los factores que conducen a la satisfacción en el trabajo son independientes y diferentes de los que conducen al descontento en el trabajo. Por lo tanto, los administradores que buscan eliminar factores que crean el descontento en el trabajo pueden traer armonía, pero no necesariamente motivación. Estos administradores sólo apaciguan su fuerza laboral en lugar de motivarla. Debido a que no motivan a los empleados, los factores que eliminan el descontento en el trabajo fueron caracterizados por Herzberg como Factores de Higiene (factores que eliminan la insatisfacción). Cuando estos factores son adecuados, las personas no estarán descontentas; sin embargo, tampoco estarán satisfechas. Para motivar a las personas en su puesto, Herzberg sugirió poner énfasis en los motivadores (factores que aumentan la satisfacción por el trabajo), los factores que incrementarán la satisfacción en el trabajo.

Modelo dinámico de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral debe ser interpretada como un producto del proceso de interacción entre la persona y su situación de trabajo, donde juegan un papel importante variables tales como el control o el poder para regular dicha interacción y, por tanto, las posibilidades de influir en la situación laboral.

De este modo, la persona puede llegar a distintas formas de satisfacción laboral. Existen seis formas de satisfacción laboral

La satisfacción laboral progresiva

- El individuo incrementa su nivel de aspiraciones con vistas a conseguir cada vez mayores niveles de satisfacción.
- La satisfacción laboral estabilizada. El individuo mantiene su nivel de aspiraciones.
- La satisfacción laboral resignada. El individuo, reduce su nivel de aspiraciones para adecuarse a las condiciones de trabajo.
- La insatisfacción laboral constructiva. El individuo, siente insatisfacción y mantiene su nivel de aspiraciones de buscar formas de solucionar y dominar la situación sobre la base de una suficiente tolerancia a la frustración
- La insatisfacción laboral fija. El individuo, mantiene su nivel de aspiraciones y no intenta dominar la situación para resolver sus problemas.
- La pseudo-satisfacción laboral. El individuo, siente frustración y ve los problemas como no solucionables y mantiene su nivel de aspiraciones

Factores de situación relacionados con la satisfacción en el empleo

De acuerdo con Gruenfield (1992), uno de los procedimientos típicos que se utilizan para esta clase de estudios requiere que los empleados estudien una lista de características de empleos y que les adjudiquen rango o clasificación de acuerdo con la importancia que tengan para ellos. Una de las conclusiones más importantes de dichos estudios es que con frecuencia ni los funcionarios ejecutivos ni los líderes gremiales comprenden bien las necesidades de los empleados.

Factores de situación específicos. -

Esto se encuentra referido a las actitudes de los empleados con respecto a aspectos del ambiente del empleo y del trabajo:

Pago. - Suele existir una tendencia de concederle demasiada importancia al pago como factor determinante de satisfacción en el empleo. La importancia que le dan los empleados suele estar relacionada con lo que pueden adquirir con lo que ganan, comparación del salario que reciben con respecto a otros que desempeñan la misma labor, etc.

Seguridad del Empleo. - La importancia relativa de la seguridad en comparación con otros aspectos intrínsecos del empleo, tales como el pago o el reconocimiento de los méritos personales varía en función de la clasificación del empleo y del grado efectivo de seguridad que los trabajadores sienten en su empleo, lo cual ha sido confirmado por investigaciones como las de Hersey.

Participación y reconocimiento personal. - La sensación de satisfacción y de orgullo personal que le produce al artesano de su capacidad de transformar la materia prima en un producto acabado, muy pocas veces se experimenta dentro de la estructura fabril actual. El empleado del presente tiene la misma necesidad que su predecesor de experimentar una sensación de realización, orgullo y valía personal.

Posición profesional. - De acuerdo con estudios de Robinson, aun cuando la mayoría de los empleados están satisfechos con sus empleos o mantienen una actitud de relativa neutralidad al respecto, el grado de satisfacción que reportan varía de acuerdo con la posición profesional del empleado. Cuanta más alta sea su posición dentro de la jerarquía profesional, tanto más probable es que informe sentirse satisfecho con su empleo.

Supervisión. - Uno de los descubrimientos significativos del estudio de Hawthorne fue que es posible modificar las actitudes de los empleados mediante el desarrollo de un espíritu de cooperación entre trabajadores y supervisores. Una relación amistosa entre supervisores y subordinados parecía generalizarse en un clima favorable de trabajo.

Aumento de la satisfacción en el empleo. - Para acrecentar la satisfacción en el empleo y facilitar la adaptación personal, se requiere que se reconozca personalmente al empleado y se le acepte como individuo con su patrón propio de necesidades, fortalezas y debilidades. Uno de los enfoques tradicionales, consiste en atender los descontentos de los trabajadores hasta que ellos se quejan, suponiendo que antes de eso ellos se sienten satisfechos.

Comunicación y Participación. - Muchas de las causas potenciales de queja se pueden evitar mediante un sistema eficaz de comunicaciones a través de toda la estructura de la compañía, en la cual se les transmitan a los empleados las razones en las cuales se fundan cambios, diseños, políticas, etc. Algo que va más allá de la comunicación, es la participación efectiva de los empleados en los programas de modificaciones.

Soluciones Diversas. - Existen por lo menos otras tres prácticas que influyen sobre la satisfacción en el empleo: la selección y colocación inicial de los empleados, hacerles comprender a los empleados que la administración reconoce y aprecia su contribución para la compañía; y la previsión de oportunidades de obtener asesoramiento industrial.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES:

Jornada laboral. - Es el tiempo que están laborando los trabajadores en su puesto de trabajo, (Chiavenato, I. 2011).

Motivación laboral. - Energía intrínseca y extrínseca que hace posible una conducta eficiente y proactiva en un contexto de Trabajo, (Chiavenato, I. 2011).

Seguridad laboral.- Condiciones externas que les dan seguridad y tranquilidad a las personas que laboran en un puesto de trabajo, (Chiavenato, I. 2011).

Condiciones materiales. – Es el contexto que rodea al trabajador potenciando o disminuyendo sus posibilidades de rendimiento, (Chiavenato, I. 2011).

Beneficios remunerativos. – Entiéndase por el pago o retribución que percibe un trabajador por el trabajo que realiza en un determinado periodo, (Chiavenato, I. 2011).

Políticas administrativas. - La forma como los líderes o responsables del equipo administran una forma de control, estimulación, motivación, (Mc Lelland, 1975).

Relaciones interpersonales.- Es la forma como se relacionan los colaboradores de una determinada organización dentro del trabajo (Chiavenato, I. 2011).

Desarrollo del personal. - Son las formas concretas de cómo se manifiesta y perciben los colaboradores cuanto avanzan en sus expectativas (Mc Lelland, 1975).

Motivación. - Fuerza y energía que empuja a las personas a la realización de ciertas prácticas y ciertos comportamientos (Mc Lelland, 1975).

Trabajadores. – personas que laboran desarrollando un conjunto de acciones en pro de lograr un resultado determinado después de una jornada laboral (Sonia Palma 2012).

Logro: Es el impulso de sobresalir, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar (Mc Lelland, 1975).

Poder: Necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos, y obtener reconocimiento por parte de ellas (Mc Lelland, 1975).

Afiliación: Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, etc (Mc Lelland, 1975).

2.4. FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS:

2.4.1 Hipótesis general:

Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán – 2017.

2.4.2. Hipótesis específicas:

Existe relación entre la motivación y las condiciones materiales de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán – 2017.

Existe relación entre la motivación y los beneficios remunerativos de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán – 2017.

Existe relación entre la motivación y las políticas administrativas de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán – 2017.

Existe relación entre la motivación y las relaciones interpersonales de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán – 2017.

Existe relación entre la motivación y el desarrollo personal de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán – 2017.

Capítulo III

METODOLOGIA

3.1. DISEÑO METODOLÓGICO:

El diseño metodológico de la investigación es correlacional no experimental, hemos establecido la existencia de relación entre las variables más no hemos manipulado estas variables y que se observarán los fenómenos en un ambiente natural y para más tarde analizarlos. (García y Lujan, 2001, P. 73)

Es una investigación de corte transversal porque los datos se recolectaron con los instrumentos en un momento único, su propósito fue establecer la relación existente entre la variable 1 y la variable 2 y las dimensiones de esta última y las diferencias preferenciales en un momento dado. (García y Lujan 2001, P. 171).

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es básica porque se realizará considerando investigaciones similares a la nuestra que la tomaremos en cuenta porque nos permitan tener mejores referencias para que el trabajo sea confiable (García y Lujan, 2001. P. 80). En este caso se trata de establecer el nivel de correlación entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi, S.A.A., Sayán - 2017.

3.1.2. Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación es cuantitativo debido a que se utilizó la recolección y análisis de datos para la demostración y el establecimiento de los objetivos tanto general como los específicos, la mediación numérica, el conteo y frecuentemente el uso de la estadística para establecer con exactitud los patrones de comportamiento de la población. (García y Lujan, 2001. P. 80).

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

La Investigación se ha trabajado con toda la población que está conformada por todos los trabajadores estables del Área Fabrica de la Empresa Agraria azucarera Andahuasi, S.A.A., Sayán 2017, que hacen un total de 104 personas, 18 de ellos son de sexo femenino y 86 de sexo masculino.

POBLACION	
SEXO	CANTIDAD
Sexo femenino	18
Sexo masculino	86
TOTAL	104

3.4. Operacionalización de variables relevantes

Variable 1: Motivación de los trabajadores

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Motivación de los trabajadores	- Logro	-Deseo de excelencia -Prestigio y estatus	Test psicométrico para medir el grado de motivación de Alfredo Vílchez. (2012)
	- Poder	- Responsabilidad -Trabajo en equipo	
	- Afiliación	- Solidaridad - Habilidades en las relaciones con los amigos en diferentes marcos sociales.	

VARIABLE 2	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO
SATISFACCION LABORAL	Condiciones materiales	Infraestructura	ESCALA DE SATISFACCION LABORAL Sonia Palma (2012)
		Iluminación	
		Ventilación	
		Sonidos	
	Beneficios remuneraciones	Pago adecuado	
		Pago oportuno	
		Compensaciones	
		Estímulos	
	Políticas administrativas	Horario de trabajo	
		Tiempo de descanso	
		Metas a cumplir	
		Desempeño	
	Relaciones interpersonales	Simpatía	
		Cooperación	
		Solidaridad	
		Trabajo en equipo	
Desarrollo personal	Capacitaciones		
	Estudios		
	Destaques		
	Ascensos		

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.4.1. Descripción de los Instrumentos:

a. Para la variable 1: Motivación

Para la variable 1, Motivación de los trabajadores se utilizó el Test psicométrico de Alfredo Vílchez, quien utilizó este instrumento. El presente instrumento está elaborado bajo la teoría de Teoría de McClelland (1989), sostiene que la motivación es el resultado de una asociación afectiva que se manifiesta como conducta intencionada. De este modo existen tres dimensiones: La motivación de logro, la motivación de poder y la motivación de afiliación.

La calificación por Ítems es del siguiente modo: Frecuentemente: 5 puntos; A veces: 4 puntos; Neutro: 3 puntos; Casi nunca: 2 puntos; Nunca: 1 punto.

Interpretación. -

Escalas Parciales de motivación laboral, utilice los siguientes criterios:

01 – 05 puntos	Muy baja motivación
06 – 10 puntos	Baja motivación
11 – 15 puntos	Alta motivación
16 – 20 puntos	Muy alta motivación

Escala Completa de motivación laboral, utilice los siguientes criterios:

01 – 25 puntos	Muy baja motivación
26 – 50 puntos	Baja motivación
51 – 75 puntos	Alta motivación
76 – 100 puntos	Muy alta motivación

FICHA TECNICA DEL TEST PSICOMETRICO PARA MEDIR MOTIVACION

Alfredo Vílchez (2012)

Estandarizado por Vásquez y Pérez 2017 (2017)

Nombre del Instrumento:	Test Psicométrico para medir Motivación
Revisión y estandarización	: Vásquez y Pérez (2017)
Administración	: grupal
Tiempo de duración	: 20 minutos promedio
Significación	: Evalúa la Motivación de los trabajadores
Tipificación	: Baremado en base a un piloto realizado con 20 trabajadores Área Fabrica Andahuas
Material	: Se compone de 35 ítems
Calificación	: Se califica teniendo en cuenta las plantillas con respuestas que son evaluadas bajo la escala tipo Likert: 5: Frecuentemente, 4: A veces, 3: Neutro, 2: Casi nunca y 1: Nunca.
Tipificación	: Los Ítem y puntajes son semejantes:

b. Para la variable 2: Satisfacción Laboral. - Se utilizará el Protocolo de calificación de la escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma

La calificación de la presente escala se realiza considerando lo siguiente:

- Totalmente de acuerdo (TA) 5 puntos
- De acuerdo (DA) 4 puntos
- Indeciso (I) 3 puntos
- En desacuerdo (ED) 2 puntos
- Totalmente en desacuerdo (TD) 1 punto

PROTOCOLO DE CALIFICACIÓN DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Sonia Palma Carrillo

La calificación de la presente escala se realiza considerando lo siguiente:

- Totalmente de acuerdo (TA) 5 puntos
- De acuerdo (DA) 4 puntos
- Indeciso (I) 3 puntos
- En desacuerdo (ED) 2 puntos
- Totalmente en desacuerdo (TD) 1 punto

De este modo el puntaje final es:

PUNTAJE GLOBAL
De 136 a 175: Alta satisfacción laboral
De 91 a 135 : Parcial satisfacción laboral
De 46 a 90 : Parcial insatisfacción laboral
De 01 a 45 : Alta insatisfacción laboral

PUNTAJE POR DIMENSIÓN
De 19 – 25 : Alta satisfacción laboral
De 13 – 18 : Parcial satisfacción laboral
De 06 – 12 : Parcial insatisfacción laboral
De 01 – 06 : Alta insatisfacción laboral

Protocolo de calificación de la escala de Satisfacción Laboral

La calificación de la presente escala se realiza considerando lo siguiente:

- Totalmente de acuerdo (TA) 5 puntos
- De acuerdo (DA) 4 puntos
- Indeciso (I) 3 puntos
- En desacuerdo (ED) 2 puntos
- Totalmente en desacuerdo (TD) 1 punto

INSTRUMENTO ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Revisado (2012)

FICHA TÉCNICA

Nombre del instrumento	: Escala de satisfacción Laboral
Revisión y estandarización	: UPRP - 2012
Autor	: Sonia Palma
Objetivo	: Medir los niveles de satisfacción laboral
Alcances	: Trabajadores adultos.
Forma de aplicación	: Individual o grupal
Tiempo de duración	: 30 minutos promedio
Material	: Se compone de 35 ítems
Calificación	: Se califica teniendo en cuenta las plantillas con respuestas que son evaluadas bajo la escala tipo Likert: 5 =Totalmente de acuerdo (TA), 4 = De acuerdo (DA), 3 = indeciso, 2 = en desacuerdo, 1 = total desacuerdo (TD).
Tipificación	: Los Ítem y puntajes son semejantes:

3.5. Técnicas para el Procesamiento de la Información

Para la demostración y comprobación de los objetivos se utilizaron las siguientes técnicas:

Se hizo uso de los recursos bibliográficos, fuentes institucionales personales y virtuales que proporcionan la información necesaria en torno a la teoría que se sustenta en la investigación. Además, fueron utilizadas para redactar antecedentes y el marco teórico. Una vez terminada la recolección de los datos se procederá a realizar el análisis de esta con el software SPSS versión 22 para así cumplir con el objetivo plantado. En donde se calculó estadígrafos y cuadros estadísticos considerando que el trabajo de investigación es correlacional.

Asimismo, se obtuvieron gráficos de barras en Excel y para la información procesada y pasados a Word para su descripción y análisis respectivo de cada ítem.

PRUEBA DE CORRELACIÓN POR RANGOS DE SPEARMAN

Usamos el Coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman para correlacionar las variables de la investigación, dado que estas tienen una medición de escala ordinal. El objetivo de la prueba consiste en determinar si existe correlación entre las variables X e Y, cuyo procedimiento es el siguiente:

1°. Planteamiento de las hipótesis estadísticas al nivel de significación del $\alpha = 0,05$ ó $0,01$:

$H_0 : \rho_{rs} = 0$: Las variables no están correlacionadas

$H_1 : \rho_{rs} \neq 0$: Las variables están correlacionadas

2°. Resultados de la prueba de hipótesis

Serán obtenidos usando el software Estadístico SPSS versión 22

3°. Decisión:

4°. Si p-valor es mayor que $\alpha = 0,05$ ó $0,01$, entonces, aceptamos la Hipótesis Nula, caso contrario se rechaza.

Capítulo IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE TABLAS, FIGURAS E INTERPRETACIONES

Terminado el trabajo de investigación se están presentando los resultados finales, de este modo ponemos en primer lugar lo que corresponde a las variables intervinientes como son el sexo de la población, tanto femenino como el masculino con sus respectivos porcentajes; seguido del lugar de residencia de los trabajadores de la Empresa. Luego se está ubicando la contrastación de las hipótesis tanto general con su respectivo valor de significancia para el que utilizamos el estadístico de Spearman; asimismo continuamos con las hipótesis específicas del uno a la quinta hipótesis teniendo en cuenta que se trabajó con las cinco primeras dimensiones de la segunda variable satisfacción laboral, para ilustrar de mejor manera lo hallado en el proceso de investigación se utilizaron las tablas y figuras con sus respectivas interpretaciones y explicaciones a fin de hacer entendible para el lector lo encontrado en esta investigación que a nuestro entender resulto muy interesante.

4.2. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN, SEXO Y RESIDENCIA DE LA POBLACIÓN

4.2.1. Sexo de la población trabajadora

Tabla 1: Distribución Porcentual según sexo

Sexo	Cantidad	%
Sexo femenino	18	17
Sexo masculino	86	83
TOTAL	104	100

Fuente: Test aplicado por las tesisistas, noviembre 2017

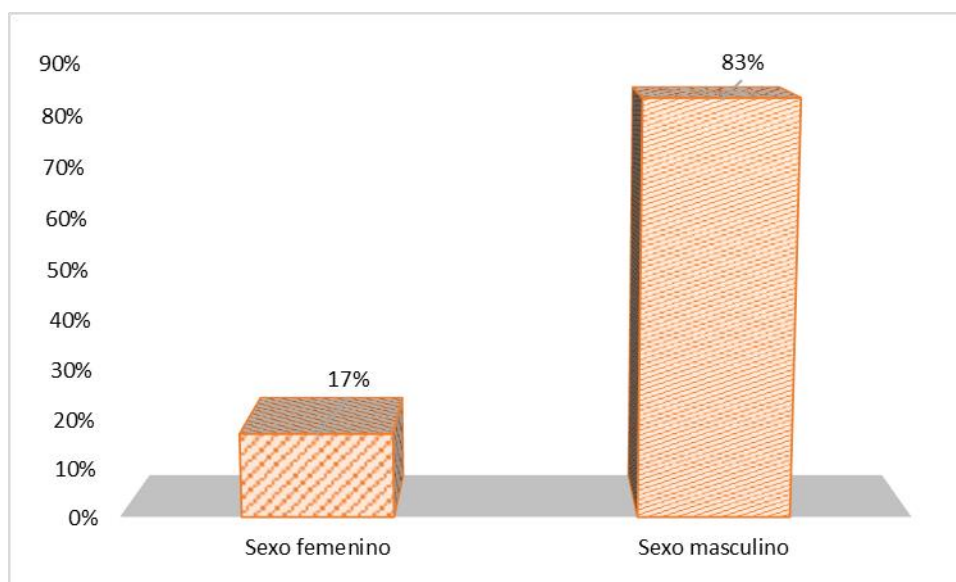


Figura 1: Sexo de la población estudiada

En la tabla 1: De 104 trabajadores que conforman la población investigada, 18 que representa el 17% son de sexo femenino y 86 que representa el 83% son de sexo masculino.

4.2.2. Lugar de residencia de la población

Tabla 2: Distribución Porcentual de los trabajadores por lugar de residencia

Lugar donde residen	Cantidad	%
Andahuasi	81	78
Sayán	15	14
Humaya	06	06
Huaura	02	02
TOTAL	104	100

Ídem

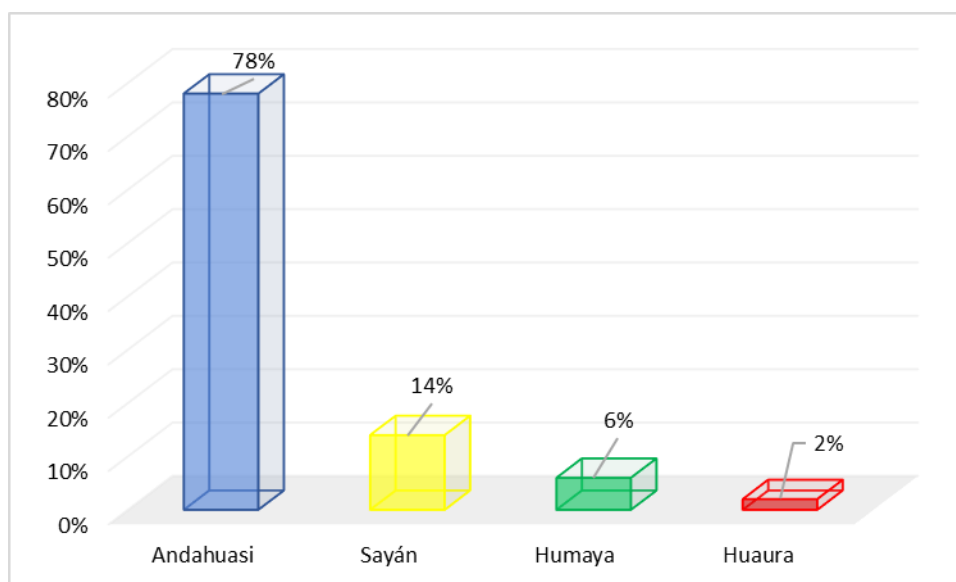


Figura 2: Lugar de residencia de la población

En la tabla 2: De 104 trabajadores que representan el 100% de la población, 81 que representa el 78% residen en Andahuasi; 15 que representan el 14% residen en Sayán; 06 que representan el 06% residen en Humaya y 02 que representa el 02% residen en Huaura.

4.3. CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS CIENTÍFICAS Y ESTADÍSTICAS

4.3.1 Hipótesis general:

Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán – 2017.

Tabla 3: *Tabla cruzada de motivación laboral y la satisfacción laboral*

		Motivación laboral				Total
		Muy alta motivación	Alta motivación	Baja motivación	Muy baja motivación	
Satisfacción laboral	Alta insatisfacción	0%	10%	12%	5%	27%
	Parcial insatisfacción	0%	15%	30%	3%	48%
	Parcial satisfacción	1%	12%	3%	0%	16%
	Alta satisfacción	0%	8%	1%	0%	9%
Total		1%	45%	46%	8%	100%

Fuente: Test aplicado a los trabajadores de la empresa Andahuasi S.A.A. Sayán, 2017

En la tabla 3 se aprecia el 46% presenta baja motivación y el 08% muy baja motivación laboral; (haciendo un total 54% de baja y muy baja motivación laboral). Por otro lado, el 48% presente parcial insatisfacción y el 27% una alta insatisfacción (haciendo un total de 75% entre parcial y alta insatisfacción). Al analizar el cruce de variables se aprecia que de los trabajadores que presentan baja y muy baja motivación también presentan una parcial y alta insatisfacción laboral.

En la correlación total se observa que se encontró indicios suficientes para determinar que hay relación directa y media ($p=0,017$ $r=0,371$) entre la motivación y la satisfacción laboral. De tal modo que los trabajadores que presentan baja y muy baja motivación también presentan una parcial y alta insatisfacción laboral. A mayor desmotivación; mayora serán los niveles de insatisfacción laboral.

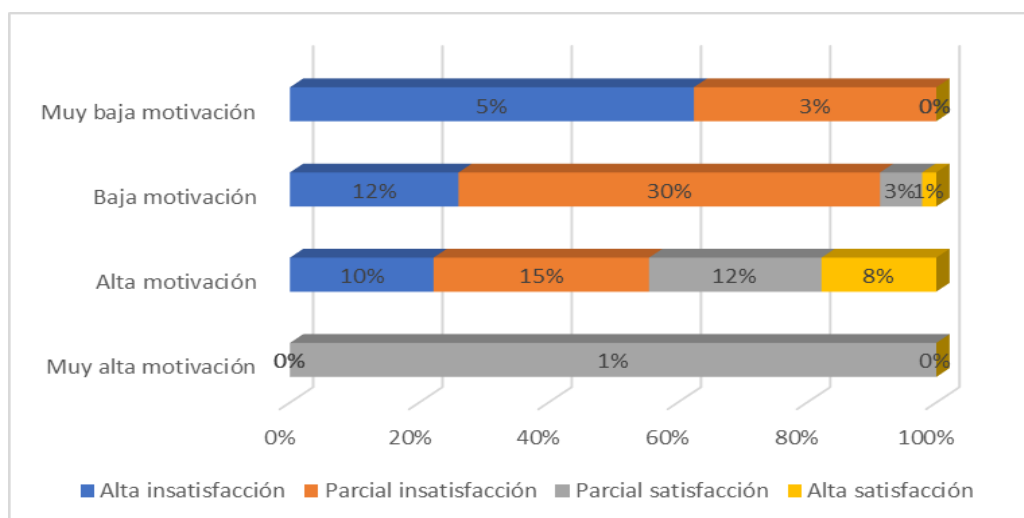


Figura 3: Porcentaje de las variables motivaciones laborales y la satisfacción laboral.

La tabla 3 muestra los resultados obtenidos de correlacionar la variable motivación laboral con la variable satisfacción laboral y con cada una de sus dimensiones (Condiciones materiales, Beneficios remunerativos, Políticas administrativas, Relaciones interpersonales, Desarrollo personal), para lo cual se planteó el siguiente procedimiento:

1. Hipótesis estadística:

Hipótesis Nula H_0 : $p > 0.05 \Rightarrow$ plantea la independencia en las variables.

Hipótesis Alternativa H_i : $p \geq 0.05, \Rightarrow$ plantea la relación de las variables.

2. Nivel de confianza de 95%,

3. Margen de error (nivel de significancia) del 0,05

4. Estadístico de prueba de hipótesis

➤ Prueba de hipótesis \Rightarrow Chi cuadrado

➤ Medida de asociación \Rightarrow Correlación de Spearman (ρ) para variables ordinales.

Perfecta $R = 1$

Excelente $R = 0.8 \leq R < 1$

Buena $R = 0.5 \leq R < 0.8$

Regular $R = 0.3 \leq R < 0.5$

Mala $R < 0.3$

Tabla 4: Correlaciones entre la motivación laboral y las dimensiones de la satisfacción laboral

Factores	Motivación laboral		Correlación total de la variable	
	rho	p	rho	p
Condiciones materiales	0.276	.001	-	-
Beneficios remunerativos	0.486	.000	-	-
Satisfacción laboral Políticas administrativas	0.309	.017	-	-
Relaciones interpersonales	0.316	.001	-	-
Desarrollo personal	0.472	.049	-	-
Correlación total de la variable			0.371	.017
Ídem				

4.3.2 Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1:

Existe relación entre la motivación y las condiciones materiales de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán – 2017.

Tabla 5: Tabla cruzada de motivación laboral y condiciones materiales

		Motivación laboral				Total
		Muy alta motivación	Alta motivación	Baja motivación	Muy baja motivación	
Condiciones materiales	Alta insatisfacción	0%	5%	6%	4%	15%
	Parcial insatisfacción	0%	17%	25%	3%	43%
	Parcial satisfacción	0%	15%	15%	1%	31%
	Alta satisfacción	1%	8%	2%	0%	11%
Total		1%	45%	46%	8%	100%
Ídem						

Tal como En la tabla 5 se aprecia el 46% presenta baja motivación y el 08% muy baja motivación laboral; (haciendo un total 54% de baja y muy baja

motivación). Por otro lado, en condiciones materiales, el 43% presente parcial insatisfacción y el 15% una alta insatisfacción (haciendo un total de 58% entre parcial y alta insatisfacción en la dimensión condiciones materiales).

En la correlación total se observa que se encontró indicios suficientes para determinar que hay relación directa y media ($p=0,001$ $r=0,276$), entre la motivación y la satisfacción laboral en la dimensión condiciones materiales. De tal modo que los trabajadores que presentan baja y muy baja motivación también presentan una parcial y alta insatisfacción laboral en la dimensión condiciones materiales. A mayor desmotivación; mayora serán los niveles de insatisfacción laboral en lo referido a las condiciones materiales.

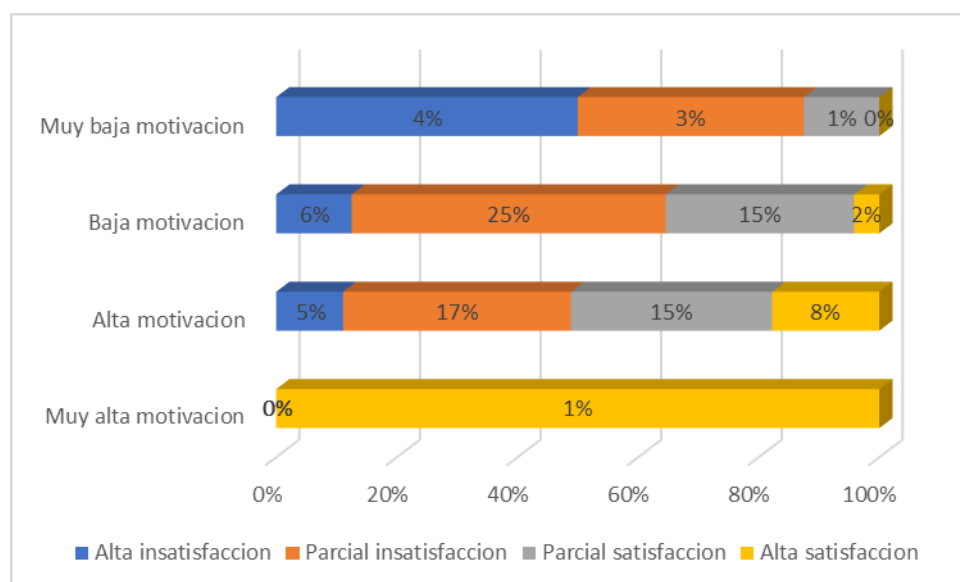


Figura 4: Porcentaje de motivación laboral y condiciones materiales

Hipótesis específica 2:

Existe relación entre la motivación y los beneficios remunerativos de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán – 2017.

En la tabla 5 se muestra el cruce de la variable motivación laboral y la dimensión beneficios remunerativos, incluyendo las cuatro escalas para cada variable, al igual que en la anterior se utiliza la variable creada a través de la sumatoria de los puntajes de la dimensión.

Tabla 6: Tabla cruzada de motivación laboral y Beneficios remunerativos

		Motivación laboral				Total
		Muy alta motivación	Alta motivación	Baja motivación	Muy baja motivación	
Beneficios remunerativos	Alta insatisfacción	0%	6%	5%	3%	14%
	Parcial insatisfacción	0%	18%	27%	4%	49%
	Parcial satisfacción	1%	0%	2%	0%	3%
	Alta satisfacción	0%	21%	12%	1%	3%
Total		1%	45%	46%	8%	100%

ídem

Tal como En la tabla 6 se aprecia el 46% presenta baja motivación y el 08% muy baja motivación laboral; (haciendo un total 54% de baja y muy baja motivación). Por otro lado, en condiciones materiales, el 49% presente parcial insatisfacción y el 14% una alta insatisfacción (haciendo un total de 63% entre parcial y alta insatisfacción en la dimensión Beneficios remunerativos).

En la correlación total se observa que se encontró indicios suficientes para determinar que hay relación directa y alta ($p=0,000$, $r=0,483$), entre la motivación y la satisfacción laboral en la dimensión beneficios remunerativos. De tal modo que los trabajadores que presentan baja y muy baja motivación también presentan una parcial y alta insatisfacción laboral en la dimensión beneficios remunerativos. A mayor desmotivación; mayor serán los niveles de insatisfacción laboral en lo referido al beneficio remunerativos.

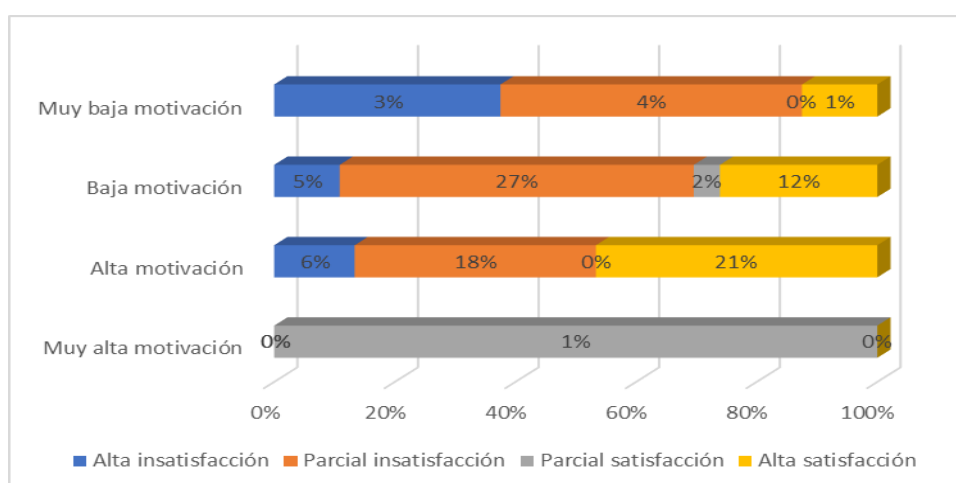


Figura 5: Porcentaje motivación laboral y Beneficios remunerativos

Hipótesis específica 3:

Existe relación entre la motivación y las políticas administrativas en los trabajadores del área Fabrica de la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán – 2017.

Tabla 7: Tabla cruzada de motivación laboral y Políticas administrativas

		Motivación laboral				Total
		Muy alta motivación	Alta motivación	Baja motivación	Muy baja motivación	
Políticas administrativas	Alta insatisfacción	0%	6%	4%	5%	15%
	Parcial insatisfacción	1%	18%	31%	2%	52%
	Parcial satisfacción	0%	16%	8%	1%	25%
	Alta satisfacción	0%	5%	3%	0%	8%
Total		1%	45%	46%	8%	100%
Ídem						

En la tabla 7 se aprecia el 46% presenta baja motivación y el 08% muy baja motivación laboral; (haciendo un total 54% de baja y muy baja motivación). Por otro lado, en políticas administrativas, el 52% presente parcial insatisfacción y el 15% una alta insatisfacción (haciendo un total de 67% entre parcial y alta insatisfacción en la dimensión políticas administrativas).

En la correlación total se observa que se encontró indicios suficientes para determinar que hay relación directa media de ($p=0,017$, $r=0,309$), entre la motivación y la satisfacción laboral en la dimensión políticas administrativas. De tal modo que los trabajadores que presentan baja y muy baja motivación también presentan una parcial y alta insatisfacción laboral en la dimensión políticas administrativas. A mayor desmotivación; mayor serán los niveles de insatisfacción laboral en lo referido a las políticas administrativas.

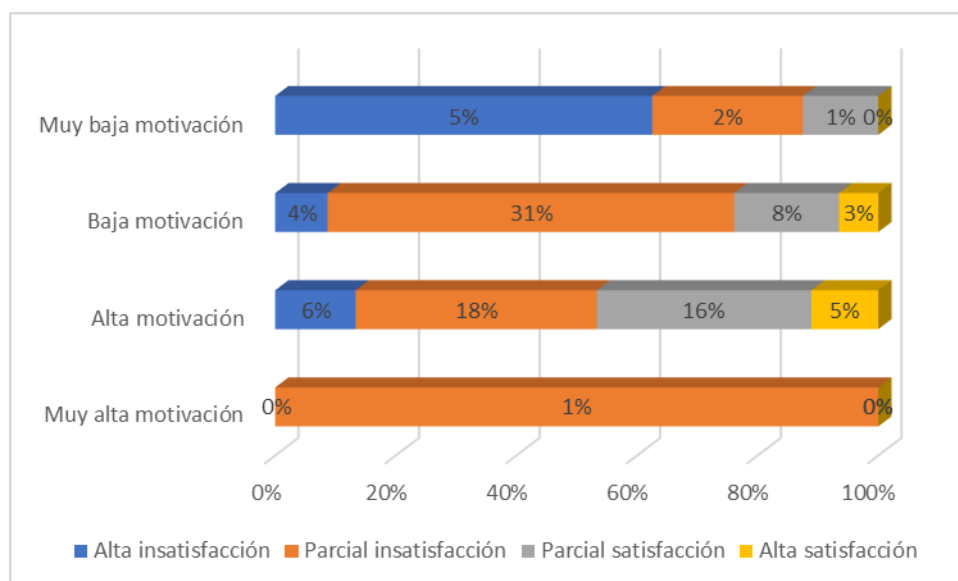


Figura 6: Porcentaje de motivación laboral y Políticas administrativas

Hipótesis específica 4:

Existe relación entre la motivación y las relaciones interpersonales en los trabajadores del área Fabrica de la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán – 2017.

Tabla 8: Tabla cruzada de motivación laboral y relaciones interpersonales

		Motivación laboral				Total
		Muy alta motivación	Alta motivación	Baja motivación	Muy baja motivación	
Relaciones interpersonales	Alta insatisfacción	0%	4%	9%	5%	5%
	Parcial insatisfacción	0%	14%	28%	1%	43%
	Parcial satisfacción	0%	13%	6%	1%	20%
	Alta satisfacción	1%	14%	3%	5%	19%
Total		1%	45%	46%	8%	100%
Ídem						

En la tabla 8 se aprecia el 46% presenta baja motivación y el 08% muy baja motivación laboral; (haciendo **un total 54% de baja y muy baja motivación**). Por otro lado, en relaciones interpersonales, el 43% presente parcial insatisfacción y el 05% una alta insatisfacción (haciendo **un total de 48% entre parcial y alta insatisfacción en la dimensión relaciones interpersonales**).

En la correlación total se observa que se encontró indicios suficientes para determinar que hay relación directa y media de ($p=0,001$, $r=0,316$), entre la motivación y la satisfacción laboral en la dimensión relaciones interpersonales. De tal modo que los trabajadores que presentan baja y muy baja motivación también presentan una parcial y alta insatisfacción laboral en la dimensión relaciones interpersonales. A mayor desmotivación; mayor serán los niveles de insatisfacción laboral en lo referido a las relaciones interpersonales.

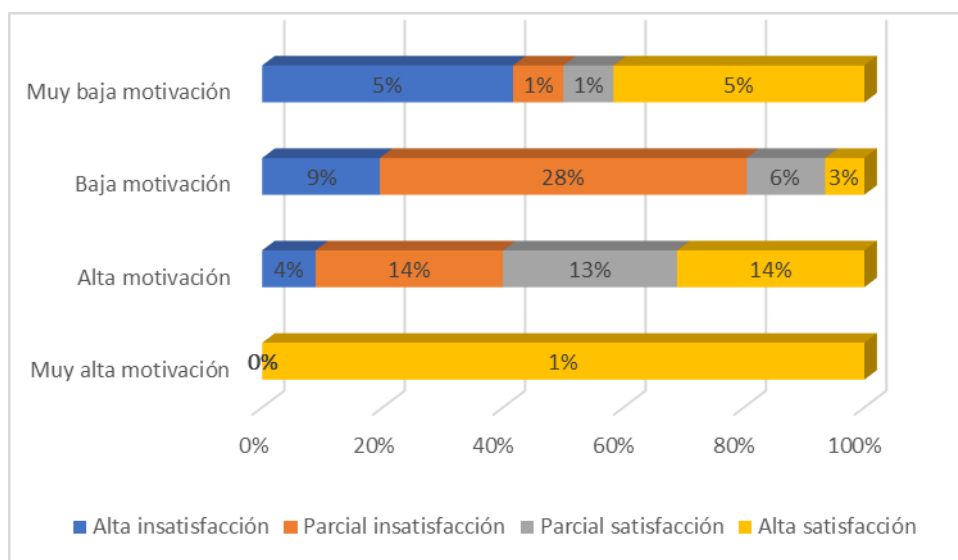


Figura 7: Porcentaje de motivación laboral y relaciones interpersonales

Hipótesis específica 5:

Existe relación entre la motivación y el desarrollo personal en los trabajadores del área Fabrica de la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán – 2017.

Tabla 9: Tabla cruzada de motivación laboral y desarrollo personal

		Motivación laboral				Total
		Muy alta motivación	Alta motivación	Baja motivación	Muy baja motivación	
Desarrollo personal	Alta insatisfacción	0%	10%	18%	5%	33%
	Parcial insatisfacción	0%	18%	19%	3%	40%
	Parcial satisfacción	1%	10%	8%	0%	19%
	Alta satisfacción	0%	7%	1%	0%	8%
Total		1%	49%	46%	8%	100%
Ídem						

En la tabla 9 se aprecia el 46% presenta baja motivación y el 08% muy baja motivación laboral; (haciendo **un total 54% de baja y muy baja motivación**). Por otro lado, en relaciones interpersonales, el 40% presente parcial insatisfacción y el 33% una alta insatisfacción (haciendo **un total de 73% entre parcial y alta insatisfacción en la dimensión desarrollo personal**).

En la correlación total se observa que se encontró indicios suficientes para determinar que hay relación directa y alta de ($p=0,049$, $r=0,472$). entre la motivación y la satisfacción laboral en la dimensión desarrollo personal. De tal modo que los trabajadores que presentan baja y muy baja motivación también presentan una parcial y alta insatisfacción laboral en la dimensión desarrollo personal. A mayor desmotivación; mayor serán los niveles de insatisfacción laboral en lo referido al desarrollo personal.

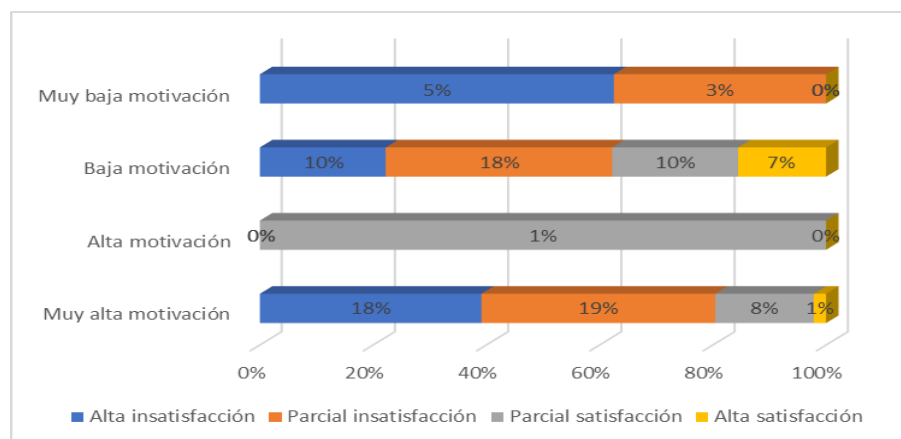


Figura 8: Porcentaje de motivación laboral y el desarrollo personal

Capítulo V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

Culminada el trabajo de investigación titulado Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Área Fabrica de la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi. S. A. A., Sayán, 2017 y habiendo obtenido resultados que evidencian la existencia de una relación entre las variables relevantes motivación y satisfacción laboral, toda vez que se halló: En la tabla 3 se aprecia el 46% presenta baja motivación laboral y el 48% muestra parcial insatisfacción laboral. Al analizar el cruce de variable se aprecia que de los trabajadores que presentan baja motivación es mayor aquellos que muestran parcial insatisfacción laboral (30% muestra parcial insatisfacción frente al 1% que muestra alta satisfacción de laboral. En la correlación total se observa que se encontró indicios suficientes para determinar que hay relación directa y media ($p=0,017$ $r=0,371$) entre la motivación y la satisfacción laboral. Los resultados hallados son similares a encontrado por Zavala, O. (2014) *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*, México D.F., México. El objetivo primario de esta investigación fue la ver la existencia de relación o no entre la motivación y la satisfacción laboral. La perspectiva principal que se da a la temática es mediante la Teoría Bifactorial de Herzberg y los conceptos desarrollados por Peiró. El cuestionario elaborado en escala tipo

Likert fue aplicado a 58 individuos en el Centro de Servicios Compartidos de una empresa embotelladora de bebidas carbonatadas de capital mexicano ubicado en la Ciudad de México D.F., El instrumento de medición está conformado por dos grandes factores: intrínsecos y extrínsecos. Los resultados obtenidos es que no se encontraron diferencias significativas entre cada uno de los grupos poblaciones que fueron establecidos a partir de las variables independientes del estudio, las cuales fueron: género, escolaridad, ingreso mensual, tipo de puesto y edad. Como conclusiones se pudo obtener que 34 o sea el 59% presentaba baja motivación relacionándose con el 41 o sea el 70% también experimentaba insatisfacción laboral; solo el 15 o sea el 26% presentaba alta motivación y solo 12 o sea el 21% experimentaba alta satisfacción laboral. Aquí se estableció una relación directa y negativa. Por otro lado, en el ámbito nacional, Gutiérrez, W. (2013) estudio la *Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil*, Pontificia Universidad Católica. Lima, Perú. La primera fase de la presente investigación consistió en la revisión de Conceptos y Teorías Generales sobre Motivación, desarrollados en el Capítulo I. A continuación, se revisó la literatura específica sobre motivación y satisfacción laboral para el sector de la construcción que forma parte del Capítulo II. Así, se ha delimitado el estado de conocimiento actual sobre la motivación de los trabajadores manuales de la construcción, describiendo su evolución desde finales de los años sesenta. La población estuvo conformada por 86 trabajadores de construcción civil quienes trabajaban en la construcción de pabellones de la misma universidad. De este modo los resultados fueron: Que 39 trabajadores que representan el 45% tiene motivación alta y 36 que representan el 41% presentan motivación baja.; Por otro lado, el 45 que represente el 52% percibe una satisfacción laboral y 25 que represente el 29% presenta una insatisfacción laboral, estableciéndose una relación directa moderada. Claro que también se considera que la satisfacción laboral es de carácter multifactorial y que puede tener alguna variación de acuerdo con el contexto. Como se podrá observar, estas investigaciones dan soporte técnico a el nuestro considerando que los hallazgos son similares.

5.2. Conclusiones:

5.2.1. Culminada el trabajo de investigación titulado Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Área Fabrica de la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi. S. A. A., Sayán, 2017 y habiendo obtenido resultados que evidencias la existencia de una relación entre las variables relevantes motivación y satisfacción laboral, toda vez que se halló que el 46% presenta baja motivación y el 08% muy baja motivación laboral; (haciendo un total 54% de baja y muy baja motivación laboral). Por otro lado, el 48% presente parcial insatisfacción y el 27% una alta insatisfacción (haciendo un total de 75% entre parcial y alta insatisfacción). Al analizar el cruce de variables se aprecia que de los trabajadores que presentan baja y muy baja motivación también presentan también presentan una parcial y alta insatisfacción laboral.

En la correlación total se observa que se encontró indicios suficientes para determinar que hay relación directa y media ($p=0,017$ $r=0,371$) entre la motivación y la satisfacción laboral. De tal modo que los trabajadores que presentan baja y muy baja motivación también presentan una parcial y alta insatisfacción laboral. A mayor desmotivación; mayora serán los niveles de insatisfacción laboral.

5.2.2. Para la hipótesis especifica 1 se aprecia que el 46% presenta baja motivación y el 08% muy baja motivación laboral; (haciendo un total 54% de baja y muy baja motivación). Por otro lado, en condiciones materiales, el 43% presente parcial insatisfacción y el 15% una alta insatisfacción (haciendo un total de 58% entre parcial y alta insatisfacción en la dimensión condiciones materiales).

En la correlación total se observa que se encontró indicios suficientes para determinar que hay relación directa y media ($p=0,001$ $r=0,276$), entre la motivación y la satisfacción laboral en la dimensión condiciones materiales. De tal modo que los trabajadores que presentan baja y muy baja motivación también presentan una parcial y alta

insatisfacción laboral en la dimensión condiciones materiales. A mayor desmotivación; mayor serán los niveles de

- 5.2.3.** Para la hipótesis específica 2, se aprecia que el 46% presenta baja motivación y el 08% muy baja motivación laboral; (haciendo un total 54% de baja y muy baja motivación). Por otro lado, en beneficios remunerativos, el 49% presente parcial insatisfacción y el 14% una alta insatisfacción (haciendo un total de 63% entre parcial y alta insatisfacción en la dimensión Beneficios remunerativos).

En la correlación total se observa que se encontró indicios suficientes para determinar que hay relación directa y alta ($p=0,000$, $r=0,483$), entre la motivación y la satisfacción laboral en la dimensión beneficios remunerativos. De tal modo que los trabajadores que presentan baja y muy baja motivación también presentan una parcial y alta insatisfacción laboral en la dimensión beneficios remunerativos. A mayor desmotivación; mayor serán los niveles de insatisfacción laboral en lo referido a los beneficios remunerativos.

- 5.2.4.** Para la hipótesis específica 3, se aprecia el 46% presenta baja motivación y el 08% muy baja motivación laboral; (haciendo un total 54% de baja y muy baja motivación). Por otro lado, en políticas administrativas, el 52% presente parcial insatisfacción y el 15% una alta insatisfacción (haciendo un total de 67% entre parcial y alta insatisfacción en la dimensión políticas administrativas).

En la correlación total se observa que se encontró indicios suficientes para determinar que hay relación directa media de ($p=0,017$, $r=0,309$), entre la motivación y la satisfacción laboral en la dimensión políticas administrativas. De tal modo que los trabajadores que presentan baja y muy baja motivación también presentan una parcial y alta insatisfacción laboral en la dimensión políticas administrativas. A mayor desmotivación; mayor serán los niveles de insatisfacción laboral en lo referido a las políticas administrativas.

5.2.5. Para la hipótesis específica 4, se aprecia el 46% presenta baja motivación y el 08% muy baja motivación laboral; (haciendo un total 54% de baja y muy baja motivación). Por otro lado, en relaciones interpersonales, el 43% presente parcial insatisfacción y el 05% una alta insatisfacción (haciendo un total de 48% entre parcial y alta insatisfacción en la dimensión relaciones interpersonales).

En la correlación total se observa que se encontró indicios suficientes para determinar que hay relación directa y media de ($p=0,001$, $r=0,316$), entre la motivación y la satisfacción laboral en la dimensión relaciones interpersonales. De tal modo que los trabajadores que presentan baja y muy baja motivación también presentan una parcial y alta insatisfacción laboral en la dimensión relaciones interpersonales. A mayor desmotivación; mayor serán los niveles de insatisfacción laboral en lo referido a las relaciones interpersonales.

5.2.6. Para la hipótesis específica 5, se aprecia que el 46% presenta baja motivación y el 08% muy baja motivación laboral; (haciendo un total 54% de baja y muy baja motivación). Por otro lado, en relaciones interpersonales, el 40% presente parcial insatisfacción y el 33% una alta insatisfacción (haciendo un total de 73% entre parcial y alta insatisfacción en la dimensión desarrollo personal).

En la correlación total se observa que se encontró indicios suficientes para determinar que hay relación directa y alta de ($p=0,049$, $r=0,472$), entre la motivación y la satisfacción laboral en la dimensión desarrollo personal. De tal modo que los trabajadores que presentan baja y muy baja motivación también presentan una parcial y alta insatisfacción laboral en la dimensión desarrollo personal. A mayor desmotivación; mayor serán los niveles de insatisfacción laboral en lo referido al desarrollo personal.

5.3. Recomendaciones:

- 5.3.1.** Que el Departamento de Servicio Social y la Gerencia correspondiente se den el trabajo de sensibilizar a los Directivos y responsables del Área de la necesidad de entender que en la realidad estudiada existe evidentemente una falta de entendimiento por parte de los responsables , y trabajadores que no pueden estar abandonados organizacionalmente; más por el contrario tienen que ser atendidos de la manera más adecuada considerando su condición de seres humanos, ya que trabajadores desmotivados también encontraremos que habrán trabajadores insatisfechos también trabajaran con desgano perdiéndose la identidad, más aun considerando de que la empresa pasa por una situación bastante riesgosa en donde existe cierta pugnas por el control de la misma..
- 5.3.2.** Sensibilizar y capacitar a los trabajadores del Área para que tengan ciertas habilidades sociales que se permitan hacer las sugerencias y recomendaciones con una serie de propuestas a fin de que sean atendidos de manera oportuna. Asimismo, frente a las dificultades existentes será conveniente que los colaboradores hagan aún mayores esfuerzos de motivándose para desarrollar los trabajo formando equipos como una condición de sentirse más colaboradores, de ser más eficientes y productivos en el desarrollo de sus trabajos para beneficio de ellos mismo y la empresa como organización.
- 5.3.3.** La ley procesal del trabajo, ley 29497 establece una serie de pautas y normas jurídicas que es importante que se conozca debata y aplique las medidas a fin de que la organización no se encuentre al margen de ella porque podría ser sujeto de una serie de sanciones que a la generan efecto negativo. El derecho laboral o derecho del trabajo es un conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social, que son válidos tanto para el empleador y el trabajador que concurren a él y con la colectividad en general, teniendo como finalidad el mejoramiento de los trabajadores en su condición de seres sociales. Hay que tener en cuenta que el derecho laboral contempla el derecho individual del trabajo, el derecho colectivo del mismo, así como el derecho procesal del trabajo. Por lo mismo es importante que los directivos de la Empresa las conozcan y se asesoren para un mejor manejo del capital humano.

Capítulo VI

FUENTES DE INFORMACIÓN

5.1. Fuentes bibliográficas

- Branden, N. (1995). *Los seis pilares de la autoestima* (2º edición). Paidós; Madrid – España.
- Chiavenato, I., (2009). - *Administración de Recursos humanos*. Editorial Manola, Sao Paulo, Brasil.
- Mc Adams, D. y Losoff, M. (1984). *Motivación y Emoción*. (2º edición) Edit. Mc Graw Hill; Bogotá España.
- Mc Clelland, D y Atkinson J. (1989). *Estudios de la motivación humana*. (4º edición) -; Edit. Nerea, Madrid España.
- Romero, O. (1999). *Crecimiento psicológico y motivaciones sociales*. (3era Edición), Edit. Rogya, Caracas – Venezuela.
- Zavala, O. (2014). *Motivación y Satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. Tesis para obtener el grado de maestro en administración. Instituto politécnico nacional, México D.F.

- Yolanda Olvera Zapata (2013) Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos. Universidad de Guayaquil. Facultad de Ciencias Psicológicas Guayaquil – Ecuador.
- Maldonado, P. & Perucca, P. (2008). La motivación de los empleados en organizaciones con planes de desarrollo de carrera (Tesis de Pregrado, Universidad de Chile, Santiago, Chile) Extraído de http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2008/maldonado_p/sources/maldonado_p.pdf
- Gonzales Grados, Segundo Jorge & Gonzales Hanco, Juan Rogelio (2015). Aplicación de un programa de motivación para incrementar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Agro transportes Gonzales S.R.L de la ciudad de Trujillo, periodo abril-junio del año 2015. Universidad Privada Antenor Orrego – UPAO, Trujillo – Perú
- Gutierrez León, Walter. (2013) Motivación y Satisfacción Laboral de los Obreros de Construcción Civil: Bases para futuras investigaciones. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima – Perú.
- Ronald Alfaro Salazar, Sara Leyton Girón, Antonio Meza Solano & Ivonne Sáenz Torres (2015). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima – Perú.
- Bertha Angélica León Tazza (2011). Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – Región Callao. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima – Perú.
- Ruiz Boy Enrique Walter, Reyes Mostacero Bety Adolfinia & Suárez Romero Oferlinda (2014). Clima y satisfacción laboral en el personal docente y no docente de la I.E. N° 82753, Distrito de Llapa, Provincia San Miguel – Cajamarca. 2014. Cajamarca – Perú.

Andrés A. Rodríguez M., María Paz Retamal, José N. Lizana, Felipe A. Cornejo (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño en una organización estatal chilena. (Universidad Andrés Bello, Santiago de Chile, Chile.

Sarabia López, Luis Edmundo & Díaz Alvarez, Lorena Lisseth (2012) Análisis del clima laboral y su relación con el nivel de satisfacción que existe en los trabajadores de la Corporación Ecuatoriana de Aluminio S.A CEDAL. Quito – Ecuador.

Yosamne Fonseca Marante (2010). Estudio de la Satisfacción Laboral en los Trabajadores SA Comercializadora Distribuidora de Medicamentos (EMCOMED) de la Provincia de Granma. Cuba.

Maslow (1954) Motivation and personality. Harper & Row, New York.

McClelland (1989) The achieving society. Van Nostrad Reinhold. Princeton.

McGregor (1966). The human side of Enterprise. Mc. Graw-Hill. Nueva York.

Vroom (1964). Work and motivation. Wiley & Sons, New York.

Locke (1969). Toward a theory of task motivation and incentives. Organizational behavior and Human Performance. Vol. 3.

Alonso, C.; gallego, D.; Honey, P. (1992). Los Estilos de Aprendizaje. Procedimientos de diagnóstico y Mejora. Bilbao: Ediciones Mensajero (6ª Edición).

Robbins (1998). Management (5th edition) P`rentice-Hall, Englewood Cliffs.

Wright, T. y Bonett, D. Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. (2007). *Journal of Management*, 33, pp. 141-160.

Schultz, D. P. (1991) *Psicología industrial*, Mc., Graw Hill, México.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. (2a ed.). Mexico: Mc Graw Hill.

García, M., Luján, M. E. y Martínez, M. A. (2007). Satisfacción laboral del personal de salud. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*.

5.2. Fuentes de internet:

Besley y Brigham, (2001). *Fundamentos de administración financiera*

Consultado en:

http://books.google.com.pe/books?id=ziiCVbfGK3UC&pg=PA1&lpg=PA1&dq=Fundamentos+de+administraci%C3%B3n+financiera&source=bl&ots=SI83sos9Ar&sig=b33v6KVzrl-YWaHj3uAZNWXvf-w&hl=es&sa=X&ei=H4_7Uv36NqPy0wGp_4HACg&ved=0CCoQ6AEwAQ#v=onepage&q=Fundamentos%20de%20administraci%C3%B3n%20financiera&f=false

(Julio del 2017)

Brealey, R. y Myers, S. (1998). *Fundamentos de financiación empresarial*

Consultado en:

http://books.google.com.pe/books?id=pPZohRde974C&dq=Fundamentos+de+administraci%C3%B3n+empresarial&hl=es&sa=X&ei=j4_7UoDBMuSQ0QH2nIDACQ&ved=0CEIQ6AEwAg

(agosto del 2017)

Bueno, E. (1996). *Análisis de decisiones empresariales*.

Consultado en:

<http://books.google.com.pe/books?id=mGlZ7mHPsUIC&printsec=frontcover&dq=An%C3%A1lisis+de+decisiones+empresariales&hl=es&sa=X&ei=fpD7UuKHioHQ0gHCgoCgBA&ved=0CDcQ6AEwAg#v=onepage&q=An%C3%A1lisis%20de%20decisiones%20empresariales&f=false>

(agosto del 2017)

Cruz, T. y Villanueva, M. (1993). *Motivación, apuntes Gerenciales*

Consultado en:

<http://books.google.com.pe/books?id=lvdKUuGF2xMC&pg=PA61&dq=Motivaci%C3%B3n,+apuntes+Gerenciales&hl=es&sa=X&ei=DZT7UtLyG7GA0AHUioCgCw&ved=0CCwQ6AEwAA#v=onepage&q=Motivaci%C3%B3n%2C%20apuntes%20Gerenciales&f=false>

(agosto del 2017)

Cuervo (1994). *Análisis y planificación financiera de la empresa*

Consultado en:

<http://books.google.com.pe/books?id=kLbHgcDyv0IC&pg=PA297&dq=An%C3%A1lisis+y+planificaci%C3%B3n+financiera+de+la+empresa&hl=es&sa=X&ei=JpD7UtuSLa2z0QGRIICIDg&ved=0CDMQ6AEwAA#v=onepage&q=An%C3%A1lisis%20y%20planificaci%C3%B3n%20financiera%20de%20la%20empresa&f=false>

(Julio del 2017)

Fernández, P. (1999). *Valoración de Empresas*

Consultado en:

http://books.google.com.pe/books?id=K_XZsaOI-OwC&printsec=frontcover&dq=Valoraci%C3%B3n+de+Empresas&hl=es&sa=X&ei=dJH7UuL8GdO50AGJ3YCADQ&ved=0CEcQ6AEwAQ#v=onepage&q=Valoraci%C3%B3n%20de%20Empresas&f=false

(Julio del 2017)

Pablo y Ferruz (2001). *Finanzas de empresas*.

Consultado en:

<http://books.google.com.pe/books?id=1zrQXxws4mQC&printsec=frontcover&dq=Finanzas+de+empresas.&hl=es&sa=X&ei=75D7UrL6GYr90gGYnoCYCQ&ved=0CCwQ6AEwAA>

(agosto del 2017)

Revista Gestión (2009). *Generaciones en pugna*

Consultado en:

<http://mensual.prensa.com/mensual/contenido/2002/08/19/hoy/revista/672704.html>

(agosto del 2017)

Robbins, Harvey; Finley (2007). *Por qué fallan los equipos*.

Consultado en:

<http://www.slideshare.net/migueljavier/porque-fallan-los-equipos-de-trabajo>

(agosto del 2017)

Schlemenson, Aldo (1993). *La perspectiva ética en el análisis organizacional, un compromiso reflexivo con la acción*.

Consultado en:

<http://www.iberlibro.com/PERSPECTIVA-%C3%89TICA-AN%C3%81LISIS-ORGANIZACIONAL-COMPROMISO-REFLEXIVO/6565993297/bd>

(Julio del 2017)

Wright, T y Davis, B. (2003) Job satisfaction in the public sector. The role of the work environment.

Consultado en:

www.Arpsagepub.com/content/33/1/70

(julio 2017)

MATRIZ DE CONSISTENCIAS

Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del área fábrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi, S.A.A. Sayán - 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	MÉTODO
<p><u>Problema General</u></p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán - 2017?</p> <p><u>Problemas específicos</u></p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y las condiciones materiales de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán - 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y los beneficios remunerativos de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán - 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y las políticas administrativas de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán - 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y las relaciones interpersonales de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán - 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y el desarrollo personal de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán - 2017?</p>	<p><u>Objetivo general</u></p> <p>Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán - 2017.</p> <p><u>Objetivo específico</u></p> <p>Establecer la relación entre la motivación y las condiciones materiales de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán - 2017.</p> <p>Establecer la relación entre la motivación y los beneficios remunerativos de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán - 2017.</p> <p>Establecer la relación entre la motivación y las políticas administrativas de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán - 2017.</p> <p>Establecer la relación entre la motivación y las relaciones interpersonales de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán - 2017.</p> <p>Establecer la relación entre la motivación y el desarrollo personal de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán - 2017.</p>	<p>El motivo de la investigación que llevaremos a efecto es teniendo en consideración que desarrollarla nos va a permitir acceder a la obtención de Licenciatura de Trabajo Social, considerando que la Facultad y particularmente la escuela de Trabajo Social nos permiten tener esta oportunidad a fin de formalizar nuestra situación profesional y tener acceso a ofertas laborales.</p> <p>Por otro lado, la investigación se justifica porque temas como el que tratamos como es la satisfacción laboral en la sociedad moderna es un asunto que está presente considerando que en cualquier contexto los colaboradores experimentaran niveles de satisfacción laboral siempre que se les brinde la oportunidad de tener una atención de los ejecutivos de cualquier organización, siempre que haya una retribución económica acorde a los esfuerzos que ellos desarrollan pero a la ves esto será posible siempre que los colaboradores sientan que tienen la posibilidad de desarrollarse como personas en esta sociedad moderna.</p>	<p><u>Hipótesis general</u></p> <p>Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán - 2017.</p> <p><u>Hipótesis específicas:</u></p> <p>Existe relación entre la motivación y las condiciones materiales de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán - 2017.</p> <p>Existe relación entre la motivación y los beneficios remunerativos de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán - 2017.</p> <p>Existe relación entre la motivación y las políticas administrativas de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán - 2017.</p> <p>Existe relación entre la motivación y las relaciones interpersonales de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán - 2017.</p> <p>Existe relación entre la motivación y el desarrollo personal de los trabajadores del área Fabrica de la Empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. Sayán - 2017.</p>	<p>V.1. MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Logro • Poder. • Afiliación <p>V.2. SATISFACCION LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones materiales • Beneficios remuneraciones • Políticas administrativas • Relaciones interpersonales • Desarrollo personal • Desempeños de tareas • Relación con la autoridad 	<p><u>Tipo de investigación</u></p> <p>La investigación es básica porque se realiza con conocimientos y teorías de nivel analítico y comparativo, considerando que se establecerá la relación o no de las variables de manera general y las dimensiones de la segunda</p> <p><u>Enfoque de la investigación</u></p> <p>El enfoque de la investigación es cuantitativo debido a que se utilizará la recolección y análisis de datos para la demostración y el establecimiento de los objetivos tanto general como los específicos, la mediación numérica, el conteo y frecuentemente el uso de la estadística para establecer con exactitud los patrones de comportamiento de la población</p> <p><u>Población y muestra:</u></p> <p>La investigación se desarrollará considerando a toda la población conformada por trabajadores estables que suman 104 trabajadores, de los cuales 18 son de sexo femenino y 86 son de sexo masculino.</p>

ANEXOS

TEST DE MOTIVACIÓN LABORAL

Alfredo Vélchez Ortiz (2012)

INSTRUCCIONES:

A continuación, hay una serie de afirmaciones que deben ser respondidas por ti de cualquiera de las 5 formas que te indicamos en la parte derecha: frecuentemente, a veces, neutro, casi nunca, nunca. Has el marcado en la columna correspondiente de la forma más sincera posible.

Nº	ITEMS	(5) FRECUENTE	(4) A VECES	(3) NEUTRO	(2) CASI NUNCA	(1)NUNCA
01	ME SIENTO MOTIVADO CUANDO ACUDO A MIS SESIONES DE TRBAJO					
02	ME INTERESO POR LOS CONOCIMIENTOS QUE RECIBO EN MI CENTRO DE TRABAJO					
03	ME PREOCUPO SIEMPRE POR ELEVAR MI NIVEL DE CONOCIMIENTO LABORAL					
04	LA INCERTIDUMBRE IMPULSA MI APRENDIZAJE POR CURIOSIDAD					
05	SIEMPRE ESTOY DISPUESTO A PARTICIPAR DURANTE EL DESARROLLO DEL TRABAJO					
06	CULMINADA UNA SESIÓN DE TTRABAJO, PROCURO UNA ETAPA DE REFORZAMIENTO					
07	MI ATENCIÓN ESTA CENTRADA EN LA TAREA MISMA LABORAL					
08	MI CENTRO DE ATENCIÓN SE DEBE PORQUE EL TEMA QUE SE DESARROLLA ME INTERESA					
09	MI ACTITUD FRENTE AL TRABAJO ES SIEMPRE OPTIMA					
10	DEMUESTRO PREOCUPACIÓN PERMANENTE POR EL MEJORAMIENTO DEL TRABAJO					
11	MUESTRO UNA MEJOR DISPOSICIÓN PARA REALIZAR ESFUERZOS QUE INFLUYEN EN MI A TRABAJO					
12	SIENDO EL TRABAJO DIFÍCIL, ME ESFUERZO PARA SUPERARME					
13	DURANTE UN TRABAJO SÉ QUE APRENDO PARA SENTIR SATISFACCIÓN DE MIS CAPACIDADES ADQUIRIDAS					
14	DEMUESTRO BUEN ESTADO ANÍMICO, CUANDO CONSIDERO HABER LOGRADO MIS OBJETIVOS					
15	ORIENTO Y MANEJO MI TRABAJO PARA LOGRAR MIS METAS PERSONALES					
16	CUANDO ADQUIERO UN CONOCIMIENTO, CONSIDERO QUE CONTRIBUYE A MEJORAR MI CAPACIDAD LABORAL					
17	AL CULMINAR UNA TAREA, CONSIDERO POSEER UN TOTAL DOMINIO DE LA MISMA					
18	MI OPTIMISMO ES RELEVANTE CUANDO SÉ QUE ELEVO MI NIVEL DE CONOCIMIENTO					
19	CONSIDERO LA NECESIDAD DE TRABAJAR BIEN, COMO UNA AUTORREALIZACIÓN PERSONAL					
20	SIENTO QUE CUANDO CULMINO MI LABOR DIARIA APORTO A MI ORGANIZACIÓN.					

CALIFICACIÓN DEL TEST DE MOTIVACIÓN LABORAL

El presente instrumento está elaborado bajo la teoría de Teoría de McClelland (1989) Sostiene que la motivación es el resultado de una asociación afectiva que se manifiesta como conducta intencionada. De este modo existen tres dimensiones: La motivación de logro, la motivación de poder y la motivación de afiliación.

La calificación por Ítems es del siguiente modo:

Frecuentemente:	5 puntos
A veces:	4 puntos
Neutro:	3 puntos
Casi nunca:	2 puntos
Nunca:	1 punto

INTERPRETACIÓN: Para interpretar los puntajes en las Escalas Parciales de motivación laboral, utilice los siguientes criterios:

01 – 05 puntos	Muy baja motivación
06 – 10 puntos	Baja motivación
11 – 15 puntos	Alta motivación
16 – 20 puntos	Muy alta motivación

Para interpretar los puntajes en la Escala Completa de motivación laboral, utilice los siguientes criterios:

01 – 25 puntos	Muy baja motivación
26 – 50 puntos	Baja motivación
51 – 75 puntos	Alta motivación
76 – 100 puntos	Muy alta motivación

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Sonia Palma Carrillo (2012)

INSTRUCCIONES: A continuación, una serie de opiniones vinculadas al trabajo y mostrar actividades en la misma. Le agradecemos responda su opinión marcando con un aspa (X) en columna que considere mejor su punto de vista. Solo deberá marcar una alternativa. No hay respuestas malas ni buenas.

Totalmente de acuerdo = **TA** **5**
De acuerdo = **DA** **4**
Indeciso = **I** **3**
En desacuerdo = **ED** **2**
Total, desacuerdo = **TD** **1**

Nº	OPINIÓN	TA	DA	I	ED	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	El ambiente donde trabajo es confortable.					
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
4	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente					
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
6	Mi sueldo es muy bueno en relación a la labor que realizo					
7	Me siento bien con lo que gano.					
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
10	Siento que en mi trabajo son muy justos tanto en los pagos como en atenciones.					
11	Siento que recibo de parte de mi Institución u buen trato					
12	La sensación que tengo de mi trabajo es que no me están explotando.					
13	No me disgusta mi horario.					
14	El horario de trabajo me resulta muy cómodo.					
15	Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					

Nº	OPINIÓN	TA	DA	I	ED	TD
16	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
17	Prefiero no tomar distancias de las personas con quienes trabajo.					
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
19	En el trabajo siempre procuramos ser muy empáticos y colaboradores					
20	Llevarse bien con todos los que trabajas es una condición que ayuda mucho					
21	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
22	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente					
23	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
24	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
25	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
26	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.					
27	Las tareas que realizo las percibo como algo muy importante					
28	Me siento realmente útil con la labor que hago.					
29	Mi trabajo no me aburre					
30	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
31	Los jefes son comprensivos.					
32	Es grata la disposición de los jefes cuando les pido un permiso de carácter personal					
33	La relación que tengo con mis superiores es cordial					
34	El jefe inmediato es como un puente entre los demás jefes y genera confianza					
35	La relación entre los jefes es de los mejor					

PROTOCOLO DE CALIFICACIÓN DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Sonia Palma Carrillo (2012)

La calificación de la presente escala se realiza considerando lo siguiente:

- Totalmente de acuerdo (TA) 5 puntos
- De acuerdo (DA) 4 puntos
- Indeciso (I) 3 puntos
- En desacuerdo (ED) 2 puntos
- Totalmente en desacuerdo (TD) 1 punto

De este modo el puntaje final es:

PUNTAJE GLOBAL
De 136 a 175: Alta satisfacción laboral
De 91 a 135 : Parcial satisfacción laboral
De 46 a 90 : Parcial insatisfacción laboral
De 01 a 45 : Alta insatisfacción laboral

PUNTAJE POR DIMENSIÓN
De 19 – 25 : Alta satisfacción laboral
De 13 – 18 : Parcial satisfacción laboral
De 06 – 12 : Parcial insatisfacción laboral
De 01 – 06 : Alta insatisfacción laboral

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD, ALFA DE CROMBACH

El cuestionario se aplicó como encuesta piloto a 20 trabajadores estables con dos meses de anticipación a la aplicación propiamente dicha.

El Instrumento de medición: escala general de satisfacción laboral

Se calcula el índice de consistencia interna alfa de Cronbach para el global de los ítems. Los datos recogidos se procesaron en SPSS versión 23.0

Las fórmulas empleadas para los cálculos fue las siguiente

Coefficiente de Confiabilidad según la Fórmula de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \left[\frac{m}{m - 1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2_{\Sigma x_t}} \right]$$

Dónde: m: Número de Ítems

$\sigma^2_{\Sigma x_t}$: Varianza del Test

A continuación, se presentan los resultados del análisis de fiabilidad del cuestionar

FIABILIDAD DE LA VERSIÓN PILOTO

PILOTO		
	Alfa de Cronbach	0.943
Instrumento de	Nº de Ítems	35
Satisfacción Laboral	Nº de Casos	20

1: Total desacuerdo; 2: En desacuerdo; 3: Indeciso; 4: De acuerdo; 5: Totalmente de acuerdo

RESULTADOS

Como se puede observar nuestro valor calculado para el instrumento de medición nos da coeficientes de 0.943 (Alfa de Cronbach) muy satisfactorio, por ello se determina que son **CONFIABLES**.

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	3.358	2.467	4.400	1.933	1.784	.255	40

Discriminación estadística con trabajadores administrativos (VALIDEZ)

Estadísticas de total de elemento

N° DE ITEMS	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
IT_1	127.8000	542.743	.474	.942
IT_2	128.7333	545.210	.557	.942
IT_3	127.8000	555.743	.299	.944
IT_4	128.6000	548.971	.372	.943
IT_5	128.4667	548.838	.644	.941
IT_6	128.2000	536.314	.560	.942
IT_7	127.8667	539.695	.557	.942
IT_8	128.4667	533.981	.874	.940
IT_9	127.2667	562.210	.140	.945
IT_10	128.5333	553.124	.402	.943
IT_11	126.9333	547.495	.470	.942
IT_12	128.0000	517.429	.825	.939
IT_13	128.6000	533.686	.838	.940
IT_14	127.8000	529.171	.683	.941
IT_15	127.4000	555.971	.264	.944
IT_16	128.2000	514.600	.865	.939
IT_17	128.0000	556.000	.393	.943
IT_18	127.9333	547.638	.548	.942
IT_19	128.8667	556.124	.633	.942
IT_20	127.4667	528.695	.861	.939

Estadísticas de total de elemento

N° DE ITEMS	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
IT_21	128.6000	542.114	.703	.941
IT_22	127.7333	531.210	.761	.940
IT_23	127.4000	539.543	.650	.941
IT_24	128.3333	539.238	.812	.940
IT_25	127.7333	540.210	.669	.941
IT_26	128.1333	546.124	.429	.943
IT_27	127.6000	519.257	.743	.940
IT_28	127.5333	525.124	.659	.941
IT_29	128.8000	564.314	.295	.943
IT_30	127.7333	554.067	.312	.944
IT_31	128.6667	557.524	.477	.942
IT_32	127.4000	542.829	.685	.941
IT_33	128.3333	536.381	.743	.940
IT_34	128.3333	551.238	.387	.943
IT_35	128.1333	547.124	.464	.942

Discriminación Estadística de los ítems (VALIDEZ)

Como se puede observar nuestro valor calculado para los ítems – total cada del instrumento de escala de, los coeficientes de (Alfa de Cronbach) es $\alpha > 0.700$, eso quiere decir que todos los ítems con la que se estructuró el instrumento son **CONFIABLES**.

