



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“La motivación extrínseca y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de Lima - 2017.”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

RAMIREZ VALLE, LESLIE JANNETH

ASESOR

Dr. DÍAZ SAUCEDO, ANTONIO

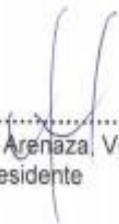
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

2017

PAGINA DE JURADO



.....
Dr. Dávila Arenáza, Víctor
Presidente



.....
Dr. Braz Saucedo, Antonio
Secretario



.....
Dr. Fernández Saucedo, Narciso
Vocal

DEDICATORIA

La elaboración de esta Tesis está dedicada a mis padres por el apoyo incondicional que me brindan día a día, a mi madre Clorinda Valle Guivin, y mi padre Roberto Ramirez Collazos por creer y confiar en cada una de mis decisiones, por su constante apoyo en estos años de estudio.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme un nuevo día para seguir adelante como futura profesional y mostrarme el camino de la sabiduría. Agradezco también a los docentes de teoría que estuvieron guiando todo mi proceso de aprendizaje durante mis años de estudio; en especial a mi asesor el Dr. Antonio Díaz Saucedo por cada una de sus enseñanzas.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Leslie, Ramirez Valle con DNI N° 72701364, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico profesional de administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 01 de Diciembre del 2017



Leslie Janneth Ramirez Valle

PRESENTACIÓN

Señores miembros

Del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “La motivación extrínseca y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de lima – 2017”.

La misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en administración.

Ramirez Valle, Leslie Janneth

ÍNDICE

	Pág.
PÁGINA DEL JURADO	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA	¡Error! Marcador no definido.
AGRADECIMIENTOS	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	¡Error! Marcador no definido.
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad problemática	2
1.2. Trabajos previos	3
1.2.1. Internacionales	4
1.2.1. Nacionales	5
1.3. Teorías relacionadas al tema	7
1.3.1. Motivación Extrínseca	7
1.3.1.4 Teorías relacionadas al tema	9
1.3.1.4.1 Teoría de Maslow	9
1.3.2. Satisfacción laboral	13
1.3.2.1. Definición	13
1.3.2.2. Beneficios de la Satisfacción	13
1.3.2.3 Satisfacción laboral y Desempeño	14
1.3.2.4 Tipos de satisfacción laboral	15
1.3.2.5. Teorías de la Satisfacción Laboral	15
1.3.2.7.4. Productividad	17
1.4. Formulación del problema	17
1.4.1. Problema general	17
1.4.2. Problemas específicos	17
1.5. Justificación del estudio	18

1.6. Hipótesis	18
1.6.1. Hipótesis general	18
1.6.2. Hipótesis específicas	18
1.7. Objetivo	19
1.7.1. Objetivo general	19
1.7.2. Objetivos específicos	19
II. METODOLOGÍA	20
2.1. Diseño de investigación	21
2.1.1. Tipo	21
2.1.2. Nivel	21
2.1.3. Diseño	21
2.2. Variables, operacionalización	21
2.2.1. Variables	21
2.2.1.1. Variable Independiente: Motivación extrínseca	21
2.2.1.2. Variable Dependiente: Satisfacción Laboral	21
2.2.2. Operacionalización	22
2.3. Población y muestra	23
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	23
2.4.1. Técnicas de recolección de datos	23
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos	23
2.4.3. Validez	23
2.4.4. Confiabilidad	24
2.5. Método de análisis de datos	25
2.6. Aspectos éticos	25
III. RESULTADOS	27
3.1. Análisis y presentación de los datos descriptivos por dimensiones	28
3.1.1. Motivación Extrínseca	28
3.1.2.1 Satisfacción Laboral	32
3.2. Prueba de hipótesis de trabajo	36
3.2.1. Prueba de relación	36
3.2.2. Prueba de regresión lineal	38
IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	47
V. CONCLUSIONES	51

VI. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
ANEXOS	59

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla N° 01: Operacionalización de variables</i>	22
<i>Tabla N° 02: Juicio de expertos</i>	23
<i>Tabla N° 03: Alfa de Cronbach</i>	24
<i>Tabla N° 04: Estadística de fiabilidad</i>	24
<i>Tabla N° 05: Coeficiente del alfa de Cronbach</i>	25
<i>Tabla N° 06: Motivación Extrínseca</i>	27
<i>Tabla N° 07: Recompensa Laboral</i>	28
<i>Tabla N° 08: Salario</i>	29
<i>Tabla N° 09: Bono</i>	30
<i>Tabla N° 10: Satisfacción Laboral</i>	31
<i>Tabla N° 11: Condiciones de Trabajo</i>	32
<i>Tabla N° 12: Reconocimiento</i>	33
<i>Tabla N° 13: Estabilidad Laboral</i>	34
<i>Tabla N° 14: Correlación entre Motivación extrínseca y Satisfacción Laboral</i>	35
<i>Tabla N° 15: Correlación entre recompensa laboral y reconocimiento</i>	36
<i>Tabla N° 16: Correlación entre bono y estabilidad laboral</i>	37
<i>Tabla N° 17: Resumen del modelo (HG)</i>	38
<i>Tabla N° 18: ANOVA^a (HG)</i>	39
<i>Tabla N° 19: Coeficientes (HG)</i>	39
<i>Tabla N° 20: Coeficientes por dimensiones</i>	41
<i>Tabla N° 21: Resumen del modelo (HE1)</i>	42
<i>Tabla N° 22: ANOVA^a (HE1)</i>	43

<i>Tabla N° 23: Coeficientes (HE1)</i>	43
<i>Tabla N° 24: Resumen del modelo (HE2)</i>	44
<i>Tabla N° 25: ANOVA^a (HE2)</i>	45
<i>Tabla N° 26: Coeficientes (HE2)</i>	45

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura N° 01: Motivación Extrínseca</i>	27
<i>Figura N° 02: Recompensa Laboral</i>	28
<i>Figura N° 03: Salario</i>	29
<i>Figura N° 04: Bono</i>	30
<i>Figura N° 05: Satisfacción Laboral</i>	31
<i>Figura N° 06: Condición de Trabajo</i>	32
<i>Figura N° 07: Reconocimiento</i>	33
<i>Figura N° 08: Estabilidad laboral</i>	34
<i>Figura N° 09: Gráfico de regresión lineal HG</i>	40

RESUMEN

La investigación titulada “La motivación extrínseca y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de Lima - 2017”, tuvo como objetivo Determinar la influencia de la motivación extrínseca en satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L cercado de lima – 2017. La investigación realizada fue de Tipo Observacional y Aplicativo, con un diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 50 colaboradores de la Empresa, y la muestra fue de 50. Se utilizó un cuestionario, conformado por 20 preguntas dirigidas de acuerdo a las 6 dimensiones y se utilizó como técnica la encuesta. Los resultados nos demuestran que en la variable independiente Motivación extrínseca, de un total de 50 encuestados, 31 colaboradores que representan el (62%) indicaron que casi siempre es importante La Motivación Extrínseca dentro de la empresa Termil S.R.L, Por otro lado 2 colaboradores que representan el (4%) afirman que siempre es importante la motivación extrínseca dentro de la empresa Termil S.R.L.

Palabras claves: Motivación Extrínseca, Satisfacción Laboral, Recompensas.

ABSTRACT

The research entitled "Extrinsic motivation and its influence on the job satisfaction of the employees of Termil Editores SRL, Cercado de Lima - 2017", aimed to determine the influence of extrinsic motivation on job satisfaction of the employees of Termil Editores SRL fenced de Lima - 2017. The research was Observational and Application Type, with a non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 50 employees of the Company, and the sample was 50. A questionnaire was used, consisting of 20 questions directed according to the six dimensions and the survey was used as a technique. The results show that in the independent variable Extrinsic Motivation, of a total of 50 respondents, 31 collaborators representing the (62%) indicated that Extrinsic Motivation is almost always important within the company Termil SRL, on the other hand 2 collaborators who represent the (4%) state that extrinsic motivation is always important within the company Termil S.R.L,

Keywords: Extrinsic Motivation, Job Satisfaction, Working Conditions, Rewards

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad la motivación extrínseca es el factor fundamental y esencial dentro de una empresa debido a que necesitan tener trabajadores motivados con lo que hacen para que así el empleador y el colaborador puedan llegar a su meta y tener ambos un mismo objetivo en común. Por ello, lograr que los trabajadores de una organización estén motivados es una tarea constante y conjunta ya que se necesita de compromiso de ambas partes. De esta manera, las empresas que usan técnicas de motivación deben crear un vínculo estrecho para que sus trabajadores se encuentren motivados y estén comprometidos con lo que hacen.

En los trabajadores el sentirse motivados es un factor principal ya que influye en su rendimiento laboral y la manera de cómo se desempeñan dentro de una empresa, el sentirse motivado trae consecuencias positivas, De manera que los colaboradores pueden desempeñarse de manera asertiva y correcta, en la actualidad los jefes de Área son los encargados de que sus empleados se encuentren conformes y satisfechos con la función que realizan. Es necesario que se sientan comprometidos en la labor que viene desempeñando y puedan ser retribuidos de alguna u otra manera para que se sientan competentes y útiles. Así la empresa obtiene mejores resultados y fideliza a sus trabajadores.

En España resaltan la importancia de la motivación y los incentivos hacia los trabajadores como pieza fundamental para desarrollar un buen desempeño tanto físico como mental en las diferentes áreas que se desempeñen. Es por ello que en el 2013 decidieron realizar el proceso de motivación hacia sus trabajadores con el deseo de alcanzar un objetivo y encontrar el beneficio de sí mismo; a través, de premios informales como: Elogios, reconocimiento profesional, premios de bajo costo y fiestas.

En Chile La satisfacción laboral cumple un rol importante dentro de la empresa puesto que los salarios y las relaciones interpersonales influyen de manera directa; así mismo, las condiciones de trabajo que brinda cada organización hacen que sus empleados se sientan conformes y satisfechos. Uno de los motivos principales por los cuales los trabajadores se sienten a gusto con lo que hacen es que crean en el trabajo que realizan y es de suma importancia. De tal manera que

independientemente sean contribuidos e incentivados de manera personal con respecto a cómo se van desempeñando.

Algunas empresas en el Perú utilizan la satisfacción de laboral con el fin de evaluar a sus trabajadores y ver como se sienten dentro de su organización. Respecto a la relación entre satisfacción laboral y motivación en investigaciones.

La insatisfacción laboral puede definirse de muchas maneras una de ella puede ser la incomodidad que presenta el trabajador en su centro de labores, la insatisfacción laboral es de suma importancia debido a que repercute de forma negativa en diferentes aspectos como el comportamiento laboral, actitudes negativas hacia el trabajo, desmotivación, ansiedad y stress. Estos factores influyen de manera personal al desempeño que realiza el trabajador puesto que si no está satisfecho con el trabajo que realiza y no se siente motivado no va poder tener un buen desempeño.

Debido a esta problemática de insatisfacción que se da en muchas empresas es que realizo este tema de investigación ya que en mi experiencia pre profesional pude observar que la empresa no motiva a los trabajadores y no cuentan con incentivos que hacen que ellos estén satisfechos en sus labores.

Ante esta problemática presentada respecto a la motivación extrínseca y satisfacción laboral es que se da el siguiente estudio.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacionales

Fuentes (2012) en su tesis titulada *“Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango,”* realizada en Guatemala. Para optar el grado de Licenciada en Psicología Organizacional en la Universidad Rafael Landívar. Tuvo como objetivo principal fue establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad, realizó un estudio descriptivo en donde evaluó al personal a través de una encuesta tipo escala de Likert, Se concluye que la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo y las condiciones generales dentro de la Delegación de Recursos Humanos son indicadores que influyen para que los trabajadores estén satisfechos.

García (2012) en su investigación titulada, *“La Motivación Laboral Estudio Descriptivo de Algunas Variables”*, realizada en España. Para optar el grado de licenciado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la Universidad de Valladolid. Tuvo como objetivo principal confirmar algunos de los elementos motivadores en el ámbito laboral, utilizo una metodología no experimental. En conclusión, en esta tesis se obtuvo que el 60% de las personas entrevistadas optaba por reconocimiento y remuneración económica, el 30 % las relaciones interpersonales y remuneración, y el 10% al reconocimiento y la disposición de recursos.

Cruz, Pérez y Trevilla (2009) en su investigación titulada. *“Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro.”* Realizada en España, para optar el grado de licenciado en administración de la universidad de Valladolid Cuyo objetivo principal fue satisfacer las necesidades y mejorar la calidad de vida de las personas, para ello realizaron un estudio cuantitativo, con una muestra de 270 personas. Se evaluaron las dos variables, siendo la más resaltante la motivación extrínseca la cual se midió a través de un instrumento formado por cuatro ítems: percepción de complementos por gastos vinculados a la actividad realizada, estabilidad en el empleo - estabilidad, reconocimiento organizativo y promoción, los resultados que se hallaron en esa investigación fueron que el 40% de las personas necesitan conocer los beneficios que obtendrán para desempeñarse adecuadamente, el 50%

mantiene una motivación extrínseca y el 10% lo complementa con la motivación intrínseca.

Fernández (2014) realizó su tesis titulada, *“Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas”*. Realizada en México, para optar el grado de Magister en Administración en el Instituto Politécnico Nacional. Tuvo como objetivo principal establecer la influencia de la motivación dada por los factores intrínsecos y los factores extrínsecos, se realizó una investigación no probabilística en el cual se utilizó para su evaluación 50 personas, Los resultados obtenidos fueron que el 56.90% de las personas de la muestra manifiestan motivación alta (27 individuos) y el 43.10% presentan motivación muy alta (23 individuos). Se evaluó la motivación extrínseca para obtener resultados entre la motivación y la satisfacción laboral del cual se halló que el 62.07% de las personas manifiesta motivación alta (31 personas), el 37.93% de los sujetos presentan motivación muy alta (19 personas). Se concluyó que la motivación y satisfacción laboral puede ser evaluado mediante la observación de sus colaboradores mientras realizan sus actividades.

1.2.1. Nacionales

Zapata (2015) En su investigación titulada *“Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014”*.relizada en Perú, para optar el grado de licenciado en administración de la Universidad Privada Antenor Orrego tuvo como objetivo principal establecer la influencia que existe entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. La tesis presento un diseño descriptivo de corte transversal con una población de 80 trabajadores de la empresa. Llegaron a la conclusión de que existe un nivel medio de satisfacción laboral de los colaboradores además ellos consideraron que no son reconocidos por su desempeño, y que la empresa solo los capacita de manera limitada para realizar su trabajo y existe insatisfacción respecto a sus remuneraciones en relación a las responsabilidades encomendadas.

Oscoco (2015) En su tesis cuyo tema fue “*Determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización*”, realizada en Perú, para optar el grado de Magister en gestión estratégica del factor humano de la universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Tuvo como objetivo principal determinar cuál es la relación entre la Responsabilidad Social y la Satisfacción Laboral en una organización. El tipo de investigación tiene un estudio No Probabilístico-Intencional, descriptivo, comparativo de corte transversal, su población estuvo conformada por 333 trabajadores y la muestra estuvo compuesta por 20 colaboradores de la empresa Termoencogibles. Llegando a la conclusión de que Sí existen relación entre la responsabilidad social que favorece a la satisfacción laboral, debido a que la implementación de programas que desarrollaron aumentan los índices de satisfacción en los trabajadores.

Acero y Montes (2014), en su investigación titulada, “*Estilos gerenciales y satisfacción laboral en la dirección universitaria de logística de la universidad nacional de Huancavelica periodo 2014*”, realizada en Perú, para optar el título profesional de licenciado en Administración de Empresas en la Universidad Nacional de Huancavelica. Tuvo como objetivo principal establecer cómo se relacionan los Estilos Gerenciales con la Satisfacción Laboral. El tipo de investigación que utilizaron fue No Experimental, de Corte Transversal, de diseño correlacional y su población a evaluar fue un total de 15 trabajadores utilizando como instrumento la encuesta tipo escala Likert. Llegando a la conclusión de que no existe relación entre variables

Alfaro (2012) en su investigación titulada “*Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*” en el año 2012, realizada en Perú. Para optar por el grado de Magister en Administración de Empresas en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Tuvo como objetivo principal aportar indicios sobre la situación de la satisfacción laboral en la muestra de municipalidades y proponer explicaciones que permitan entenderlos y mejorarlos. El tipo de investigación fue descriptivo y correlacional ya que se determinará el nivel de satisfacción laboral y el grado de relación que existe las variables. Se concluye que la satisfacción laboral tiene relación con el desempeño, el clima organizacional, el tiempo de servicio, el puesto laboral y el género; pero no se ha encontrado un

patrón uniforme con respecto a la edad cronológica. Es por ello que para la presente investigación se decidió analizar la relación con el tiempo de servicio, el género y la condición laboral, que es una clasificación utilizada en los Municipios.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Motivación Extrínseca

1.3.1.1. Definición

Para Martin (2009) La motivación extrínseca es considerada como un conjunto de recompensas como: pago de salarios, incentivos, o méritos directos. Que son ganados por el desempeño de sus trabajadores, así como los pagos en especie o formación profesional que son pagadas a cambio de su desempeño laboral. Es por ello que la motivación es necesaria para lograr que los trabajadores lleven a cabo tareas que son valiosas para la organización. Por lo tanto, si los colaboradores se encuentran de acuerdo con las recompensas que les brinda su organización queda comprobado que van a desempeñarse de manera correcta en sus funciones y se van a sentir motivados y capaces de asumir responsabilidades en su puesto o área asignada ya que se encuentran motivados extrínsecamente y eso se ve reflejado en su trabajo. (p. 192).

Por otro lado Maquilón y Hernández (2011) definen que:

La motivación extrínseca es un conjunto de recompensas que parten directamente desde la ejecución de las tareas del empleado hacia su empleador. Esto conduce a que se pueda manejar de manera favorable las emociones que influyen en la motivación extrínseca hacia las tareas. (p. 8).

Lo dicho por Ryan y Deci es afirmado por Cárdenas (2009, p.40) nos dice que:

El fin ya no está en la satisfacción personal o en el disfrute de la actividad en sí, sino que se espera una recompensa exterior. La motivación extrínseca puede darse de forma autónoma o no autónoma, según la capacidad de elección que tenga el individuo, pues hay actividades motivadas extrínsecamente que pueden darse como consecuencia del control externo.

1.3.1.2. Diferencia entre la Motivación Intrínseca y Extrínseca

La motivación intrínseca es la esencia y base fundamental que sale de nosotros mismos; esto se ve reflejado cuando hacemos todas aquellas actividades que nos gusta y sentimos atraídos personalmente es por ello que nos resulta bastante fácil, ya que ponemos esfuerzo y sacrificio por conseguir una satisfacción propia. En cambio la motivación extrínseca proviene del exterior, puesto que toda actividad o trabajo realizado es con un objetivo claro como el ser recompensados o contribuidos de alguna manera. Por consecuencia entenderíamos que no es solo para sentirnos satisfechos con nosotros mismos sino buscar de alguna manera un reconocimiento exterior.

Para Febles (2016), la relación que existe entre la motivación extrínseca es la siguiente:

En la actualidad muy pocas empresas cercioran que sus colaboradores se encuentren motivados es por ello que el grado de determinación influye de manera fundamental en las personas, la conducta enfatiza la importancia de la motivación extrínseca incluyendo los incentivos de manera externa, Así mismo en la motivación Intrínseca las personas realizan actividades por el gusto de hacerlas, independientemente de si obtienen un reconocimiento o no. (p. 33-34)

Por otro lado castillo (2014) nos indica que:

La motivación extrínseca tiene cuatro tipos de reguladores comportamentales: La regulación externa, que implica el desarrollo de actividades o comportamiento que son controlados por fuentes externas; por ejemplo, refuerzos materiales u obligaciones impuestas por otras personas; la regulación introyectada, que se refiere a conductas un tanto más interiorizadas pero que todavía no llegan a ser auto determinadas por lo que la fuerza externa de control es reemplazada por una interna. (p.8)

1.3.1.3. Fases de la Motivación Extrinseca

Manene (2012, p.55) nos menciona y definen estas necesidades:

- Remuneración: En su mayoría el empleado tiene sólo necesidades económicas que cubrir, es decir, busca tener una correcta retribución acorde con su puesto de trabajo. Es importante que esta consideración sea compartida por parte del empleado y la empresa. Así mismo Hay que considerar que algunos empleados se quedan en este nivel, ya que tienen necesidad básicamente cubrir. Por ello en el caso de que la persona perciba que la remuneración que tiene es asegurada e independientemente del esfuerzo, puede provocar una disminución del rendimiento y a su vez de su vez que no se encuentren motivados.
- Crecimiento Personal: Es para aquellas personas que aparte de las necesidades económicas, valoran el crecimiento personal, así como disponer de planes de carrera, retos nuevos, incorporación de conocimientos nuevos (formación, nuevas experiencias, tareas diferentes, etc), y por supuesto posibilidades de crecimiento dentro de la empresa.
- Vinculación con la compañía: se refleja en el grupo de personas que desean vincularse con la organización de las que forman parte. Estos colaboradores necesitan compartir objetivos, misión, y otros aspectos trascendentales, con la organización a que pertenecen. Para ellos debemos disponer de una buena comunicación de los objetivos a conseguir, compartir la definición del futuro de la empresa, etc. Si este colectivo no percibe que forman parte del proyecto empresarial intentarán localizar otro proyecto en otra parte, o acabarán desmotivados, siendo éstos los miembros con mayor potencial de la empresa.

1.3.1.4 Teorías relacionadas al tema

1.3.1.4.1 Teoría de Maslow

Manene (2012, p.76-77) afirma la teoría de la Pirámide de Maslow basada en una jerarquía con respecto a las necesidades que las personas necesitamos cubrir. Maslow indica que hay que satisfacer las necesidades básicas. El concepto de jerarquía de necesidades de Maslow, es planteado dentro de su teoría de la personalidad, ya que muestra una serie de necesidades que se encuentran organizadas de forma estructural (como una pirámide):

Siendo mayor la necesidad de la Autorrealización, en la cual todo individuo tiene el derecho de alcanzar sus metas y objetivos trazados, dicha Teoría nos menciona que la mayor satisfacción se obtiene a través del reconocimiento y el éxito.

1.3.1.4.2 Teoría bifactorial de Herzberg

David (2010, p.32-33) afirma que la teoría de Herzberg basa su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo (enfoque orientado hacia el exterior). Herzberg sugirió la enfatización de motivadores, aquellos factores que aumentan la satisfacción con el puesto.

En la vida de la organización la falta de cobertura de los factores higiénicos provocará la insatisfacción de sus miembros, impidiendo a los mismos permanecer en un estado de motivación debido a su preocupación por satisfacer necesidades de este tipo.

Es por ello que la persona para que pueda sentirse bien y a gusto dentro de una organización, es importante que la Empresa se preocupe en generar ciertas motivaciones como, por ejemplo: Incentivo salarial, Bonos adicionales, reconocimiento laboral, etc.

1.3.1.4.3 Teoría de la existencia, relación y progreso (ERG) de Alderfer

Gonzales (2007, p.120-123) afirma que La teoría ERG no representa solo la forma distinta de agrupar las necesidades consideradas por Maslow, ya que se diferencian de la teoría de este último en los siguientes aspectos:

- La Teoría ERG no considera una estructura rígida de necesidades, en donde debe seguirse un orden correlativo para su satisfacción.
- En contraposición a Maslow, quien considera que las personas permanecen en un determinado nivel de necesidades hasta tanto sean satisfechas. esta teoría considera que si el individuo no logra satisfacer una necesidad de orden superior aparece una necesidad de orden inferior (frustración-regresión)
- Pueden operar al mismo tiempo varias necesidades.

1.3.1.4.4 Teoría de las tres necesidades de McClelland

McClelland redujo a tres estas necesidades que son:

1. **Necesidad de logro:** Hace referencia sobre el Impulso de sobresalir, de luchar por tener éxito. Esta clasificación agrupa a aquellas personas que anteponen en su accionar el éxito en sí mismo a los premios, buscan situaciones en las cuales puedan asumir responsabilidades y les disgusta el logro de méritos por azar.
2. **Necesidad de poder:** indica que las personas que la poseen disfrutan de la investidura de “jefe”, tratan de influir en los demás y se preocupan más por lograr influencia que por su propio rendimiento.
3. **Necesidad de afiliación:** Es el deseo de establecer relaciones interpersonales. Quienes la poseen prefieren situaciones de cooperación a las de competencia, destacándose las primeras por un alto grado de colaboración.

1.3.1.5 Dimensiones

1.3.1.5.1. Recompensas Laborales

Ruballos, Vasques, et.al (2011) nos dice que Las Recompensas están diseñadas para motivar a los empleados a esforzarse más a fin de concluir las tareas que se han propuesto. Es por ello que los Sistemas de Recompensas y la participación de utilidades constituyen a enfoques que impulsan logros específicos, además establecen estímulos basados en el desempeño y no en las horas que han laborado. (p.10)

1.3.1.5.2. Salario

Sandoval (2009) refiere que el salario es la retribución que recibe el empleado por prestar sus servicios, en este sentido lo son: sueldo, sobresueldos, bonificaciones, descansos obligatorios, porcentajes en ventas, comisiones. (p.39)

1.3.1.5.3. Incentivos

Satey (2014) define a los incentivos como un estímulo que establece u otorga el empleador, con la finalidad de que sus trabajadores ya sean individualmente

o como miembros de un equipo, eleven sus niveles de producción en la empresa o mejoren los estándares de desempeño laboral. (p.12)

1.3.1.6. Indicadores

1.3.1.6.1 Ascenso

Según Fernández (2011, p.4) el ascenso Ocurre cuando se cambia a un empleado a una posición mejor pagada, con mayores responsabilidades y a nivel más alto. Constituye una de las circunstancias más importantes de la historia laboral de un empleado. Por lo general al promover a un empleado se le concede un reconocimiento del desempeño anterior y del potencial a futuro.

1.3.1.6.2. Estimulo

Ramos (2014, p.50) Nos dice que Destacar los logros y reconocer cuando alguien realiza un buen trabajo; no cuesta nada y puede significar mucho. Hará que el trabajador sienta que su esfuerzo merece la pena, que es parte importante de la empresa y servirá para que continúe trabajando para ayudar al éxito de la compañía.

1.3.1.6.3. Retribución

Cortes (2009, p.21) nos indica que la organización tiene que optimizar los contenidos retributivos, de las relaciones laborales, en beneficio de sus empleados, para contribuir a su realización personal y desarrollo social.

1.3.1.6.4. Sueldo

Según Flores (2007, p.58) Para que los sueldos sean motivadores eficaces, los trabajadores deben recibir con independencia de los puestos que ocupen, una remuneración que refleje su desempeño individual, es decir, la forma de asegurarse de que el dinero tiene significado como recompensa para el logro es basar la compensación tanto como sea posible en su desempeño laboral. Ello implica para la organización tener una política remunerativa diferencial.

1.3.1.6.5. Incentivos

Satey (2014, p.2) afirma que Un buen ambiente laboral, con un sistema de incentivos que fomente el compromiso y el sentido de pertenencia de los trabajadores, será siempre una ventaja competitiva para cualquier organización,

pues la productividad y el desempeño eficiente de los empleados, tiene una relación directa con el ambiente que los rodea.

1.3.2. Satisfacción laboral

1.3.2.1. Definición

Alfaro, leyton, et. al (2012) En el campo organizacional, una actitud se define como los sentimientos y las creencias que determinan en gran parte la forma en que los empleados perciben su ambiente, su compromiso con las acciones que se pretenden y, en última instancia, su comportamiento la satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional. (p.22-23)

Por otro lado, Guevara (2010) nos indica que la satisfacción es una perspectiva favorable o desfavorable que los empleados tienen en su trabajo. Expresa el grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas respecto al empleo y las recompensas que éste le ofrece". (p. 12)

Por su parte, Ríos (2014) sostiene que

La satisfacción laboral es un aspecto que determina en gran medida el éxito o fracaso de una organización, pues es el recurso humano quien hace posible las actividades laborales y por ello es importante que se valore el esfuerzo generado por cada empleado. (p.11)

1.3.2.2. Beneficios de la Satisfacción

García (2014, pp.33-34) nos dice que Un mejor desempeño generalmente produce recompensas económicas, sociales y psicológicas más elevadas. Si estas recompensas se perciben justas, entonces se desarrolla una mayor satisfacción laboral:

- **Satisfacción general en el trabajo:** proporciona a la empresa un índice de los niveles generales de satisfacción en la organización, indicando las áreas específicas de insatisfacción en las cuales hay que realizar mejoras en la empresa.

- **Detección de facultades de capacitación:** por lo general, ofrecen a los encuestados la oportunidad de comentar cómo creen que el mando superior desempeña algunos aspectos de su función, y si este es apto o no para el cargo que desempeña.
- **Comunicación:** la comunicación ascendente, desde el escalón más bajo como subordinado o empleado, hasta el director general, es especialmente fructífera cuando se alienta al empleado a comentar sobre lo que piensan, incentivándoles a su participación comunicativa.
- **Planificación de cambios:** son útiles para evaluar las reacciones del empleado a los cambios importantes de políticas y programas de trabajo, y ver si este se adapta con facilidad. Especialmente en la actualidad es importante detectar cuáles son los trabajadores flexibles, con facilidad para adaptación a cambios bruscos en la empresa.
- **Mejora de las actitudes:** para algunos la encuesta representa un desahogo emocional, una oportunidad de “expresar libremente sus quejas”. Para otros, es interpretada como una expresión del interés que tiene la empresa en el bienestar del empleado, lo cual ofrece una razón para sentirse mejor hacia la organización.

1.3.2.3 Satisfacción laboral y Desempeño

Prado (2014) indica que Los empleados satisfechos pueden tener una productividad alta, media o baja, y tienden a continuar con el nivel que anteriormente les produjo satisfacción. Sin embargo, el alto desempeño contribuye a una alta satisfacción en el empleo. Un mejor desempeño generalmente produce recompensas económicas, sociales y psicológicas más elevadas. Si estas recompensas se perciben equitativas y justas, entonces se desarrolla una mayor satisfacción, porque los empleados creen que están recibiendo la recompensa apropiada a su desempeño. (p.44)

1.3.2.4 Tipos de satisfacción laboral

Dasa (2007, p.35) define que Las personas que trabajan en las organizaciones lo hacen en función de ciertas expectativas y resultados, están dispuestos a dedicarse al trabajo y a cumplir las metas y objetivos de la organización, si ésta le reporta algún beneficio significativo por su esfuerzo y dedicación:

Primero: Satisfacción Progresiva. Donde la persona se siente satisfecha con el trabajo. Al incrementar el nivel de aspiración, una persona trata de alcanzar un nivel de satisfacción mayor. Por tanto la “insatisfacción creativa”, en cuanto a ciertos aspectos de la satisfacción laboral, puede ser parte integral de esta forma.

Segundo: Satisfacción Estable. Donde la persona se siente satisfecha con el puesto, pero está motivada a mantener el nivel de aspiración y el estado placentero de satisfacción. Un incremento en el nivel de aspiración se concentra en otras áreas de la vida debido a que hay pocos incentivos laborales.

Tercero: Satisfacción Conformista. Donde la persona siente satisfacción laboral indistinta y disminuye el nivel de aspiración con el fin de adaptar los aspectos negativos de la situación laboral a un nivel inferior. Al disminuir el nivel de aspiración, la persona es capaz de alcanzar nuevamente un estado positivo de satisfacción.

1.3.2.5. Teorías de la Satisfacción Laboral

Alfaro, Leyton, et. al (2012, pp. 23-24) refiere a las teorías de la satisfacción laboral como base fundamental de las organizaciones entre ellas hace referencia:

- Teoría de Higiene-Motivacional.

(Herzberg, 1968) nos dice que los factores ausentes, que son fuente de insatisfacción, se catalogan como factores de higiene y son extrínsecos al trabajo (políticas de la compañía y administración, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones laborales, salario, estatus y seguridad).

- Teoría del Ajuste en el trabajo.

(Dawes, 1994) afirma que El grado de satisfacción e insatisfacción son vistos como predictores de la probabilidad de que una persona vaya a permanecer en su puesto de trabajo, logre tener éxito en este y reciba los reconocimientos esperados.

- Teoría de la discrepancia.

(Locke, 1968) Indica que Cada experiencia de satisfacción o insatisfacción laboral es el resultado de un juicio dual: el grado de la discrepancia valor-percepción y la importancia relativa del valor para el individuo

1.3.2.6. Dimensiones

1.3.2.6.1. Condiciones de Trabajo

Arratia (2010) nos dice que las condiciones de trabajo como una serie de características complejas y dinámicas que cambian y se reestructuran en la composición del espacio. (p.12)

1.3.2.6.2. Reconocimiento

Perez (2014) Define el reconocimiento como la acción de distinguir a un sujeto o una cosa entre los demás. Dicho reconocimiento se logra a partir del análisis de las características propias de la persona o el objeto. (p.16)

1.3.2.6.3. Estabilidad Laboral

Arce (2006) define la estabilidad laboral como pieza fundamental de la organización puesto que genera una autonomía concreta por parte del trabajador, es así como puede generarse un buen ambiente de trabajo y un rendimiento eficaz. (p.5)

1.3.2.7. Indicadores

1.3.2.7.1. Infraestructura

Vargas (2010, p.19) Afirma que, el ambiente interno y la infraestructura de la organización influye en el comportamiento de los individuos y que estas influencias dependen y de la aceptación de las restricciones sociales y culturales.

1.3.2.7.2. Tecnología

Quinter (2006, p .51) nos dice que, las tecnologías de información como factor de competitividad son un factor fundamental en las empresas de servicios de telecomunicaciones, paseándose por el origen, desarrollo, usos, e importancia, y el impacto de éstas en la gerencia, a través de un estudio exhaustivo de todos los elementos relacionados con éstas tales como: la globalización de mercados y sus incidencia en el mundo de la competitividad, principales tesis sobre competitividad basadas en el uso de tecnologías de información

1.3.2.7.3. Motivación

Garcia (2012, p.6) nos afirma que, las motivaciones son muy diversas, existen tantas motivaciones como personas o situaciones concretas. La motivación de un trabajador puede ir desde obtener una retribución económica para cubrir sus necesidades básicas y las de las personas que puedan estar a su cargo, hasta la búsqueda del reconocimiento y prestigio social. Además, los elementos motivadores de los trabajadores van evolucionando a lo largo del tiempo según el trabajador va cubriendo sus necesidades y deseos.

1.3.2.7.4. Productividad

Cardozo (2015, p.28) menciona que la Productividad es la relación entre los productos logrados y los insumos que fueron utilizados o los factores de la producción que intervinieron.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

- ¿Cómo influye la motivación extrínseca en la satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L cercado de lima – 2017?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Cómo influyen las recompensas laborales en el reconocimiento de los colaboradores de Termil Editores S.R.L cercado de lima – 2017.
- ¿Cómo influyen los bonos en la estabilidad laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L cercado de lima – 2017

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación es importante porque aborda los temas de motivación extrínseca y satisfacción laboral en los colaboradores, el cual se viene dando en la actualidad por algunas empresas para obtener mejor rendimiento y así estos estén motivados para aportar nuevas ideas para el crecimiento del trabajo en conjunto, sin embargo se observa que cuando el personal no está motivado en su jornada laboral este no cumple los requerimientos de la empresa por lo que hay un déficit de crecimiento y productividad.

Por ello; este estudio tiene trascendencia social debido a que los resultados hallados beneficiaran al crecimiento de la empresa y así se pueden insertar estrategias en beneficio del crecimiento laboral.

La presente investigación también tiene importancia práctica debido a que los resultados permitirán conocer a través de los instrumentos la relación entre la motivación extrínseca y la satisfacción de los colaboradores. Se pretende proponer una estrategia, para mejorar el trato del jefe inmediato con los trabajadores y así obtener un crecimiento en conjunto con el personal y el desempeño laboral; disminuyendo la carga que pueda generar en ellos para desempeñarse de manera satisfactoria.

Finalmente, esta presente investigación tiene una importancia legal y metodológica ya que se cuenta con métodos, procedimientos, técnicas, teorías e instrumentos de recolección de datos que se utilizan en el estudio que demuestran la validez y confiabilidad de cada una de las variables. A su vez, esta investigación podrá ser empleada en otros trabajos de investigación para mejorar las variables de estudio.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

- La motivación extrínseca influye significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L cercado de lima – 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

- Las recompensas laborales influyen significativamente el reconocimiento de los colaboradores de Termil Editores S.R.L cercado de lima – 2017.
- Los bonos influyen significativamente en la estabilidad laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L cercado de lima – 2017.

1.7. Objetivo

1.7.1. Objetivo general

- Determinar la influencia de la motivación extrínseca en satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L cercado de lima – 2017

1.7.2. Objetivos específicos

- ¿Determinar la influencia de las recompensas laborales en el reconocimiento de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, cercado de lima -2017?
- ¿Determinar la influencia de los bonos en la estabilidad laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, cercado de lima-2017?

II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

2.1.1. Tipo

Esta presente investigación será de tipo aplicada, ya que busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos para el desarrollo de esta investigación.

2.1.2. Nivel

Esta presente investigación tendrá un nivel explicativa o causal, ya que se quiere determinar el nivel causa-efecto entre ambas variables

2.1.3. Diseño

Esta presente investigación tiene un diseño no experimental ya que nos limitaremos a observar el comportamiento de las variables en su contexto natural y será de corte transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

2.2.1.1. Variable Independiente: Motivación extrínseca

Martin, Trevilla (2009). Define a la motivación extrínseca como los conjuntos de recompensas monetarias, pagos de salario, incentivos o méritos, Esta motivación es necesaria para lograr que los trabajadores lleven a cabo tareas que son valiosas para la organización (p.8)

2.2.1.2. Variable Dependiente: Satisfacción Laboral

Arnedo, Castillo (2010) nos dice que La satisfacción laboral se mide en la actualidad a partir de elementos distintivos en la empresa: las condiciones físicas del entorno de trabajo, el reconocimiento por parte de los demás, y la estabilidad que ofrece la empresa cuando sea necesario según la posibilidad de desarrollo (p.16-17)

2.2.2. Operacionalización

Tabla N° 01: Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Item		Instrumento	Escala de Medición
			Ubicación de la pregunta en cuestionario	N° de preguntas		
Variable Independiente: Motivación Extrínseca	Recompensa	Ascenso	1, 2	2	Cuestionario de Likert	Ordinal - Razón
		Estimulo	3, 4, 5	3		
		Retribución	6, 7	2		
	Salario	Sueldo	8, 9	2		
	Incentivo	Bonos	10, 11, 12	3		
Variable Dependiente: Satisfacción Laboral	Condiciones de Trabajo	Infraestructura	13, 14	2		
		Tecnología	15, 16	2		
	Reconocimiento	Motivación	17, 18	2		
	Estabilidad Laboral	Productividad	19, 20	2		
				20		

2.3. Población y muestra

En la presente Investigación, tendremos como población a los colaboradores de la empresa Termil Editores S.R.L que son un total de 50 colaboradores.

La muestra es igual a la población, es decir son 50 colaboradores, por tanto, se utilizará el muestreo no probabilístico.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica que se utilizara en esta investigación se denomina técnica de la encuesta, la cual ayudo a recoger información a través de las respuestas que otorgan los colaboradores de la empresa en estudio.

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación, se utilizará un cuestionario que consta de 20 preguntas, con el fin de llevar a cabo la técnica de la encuesta en los colaboradores de la empresa en estudio. El Instrumento está dividido en 12 preguntas para la variable independiente y 08 preguntas para la variable dependiente.

2.4.3. Validez

Se llevó a cabo para la investigación a un juicio de expertos, para lo cual se apeló a la aprobación de 3 Docentes de reconocido trayecto en la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo, como son:

Tabla N° 02: Juicio de Expertos

Experto	Grado	Opinión
Rosales Domínguez, Edith Geobana	Magister	Si cumple
Costilla Castillo Pedro	Doctor	Si cumple
Aliaga Correa David Fernando	Magister	Si cumple

2.4.4. Confiabilidad

Hernández et al. (2010) nos dice que “la confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales, es decir, que en diferentes circunstancias y considerando que el factor tiempo no influya, una persona debería responder lo mismo a las mismas preguntas” (p. 200). En la presente investigación se aplicó una prueba piloto considerando a 50 trabajadores, con un total de 20 preguntas. Con la finalidad de medir la confiabilidad del cuestionario a través del Alfa de Cronbach.

Tabla N° 03: Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Tabla N° 04: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	20

Fuente: Mediante el SPSS y análisis de datos.

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de cronbach:

Tabla N° 05: Coeficientes de alfa de Cronbach

Coeficiente alfa > 9	Es excelente
Coeficiente alfa > 8	Es bueno
Coeficiente alfa > 7	Es aceptable
Coeficiente alfa > 6	Es cuestionable
Coeficiente alfa > 5	Es pobre
Coeficiente alfa < 5	Es inaceptable

Interpretación:

Si el coeficiente de Alfa de Cronbach muestra un valor cercano a 1.00 y superior a 0.80, se considera que el instrumento evaluado fue confiable y presenta una fiabilidad excelente. En esta ocasión el coeficiente obtenido fue de 0.915 lo cual refleja que el instrumento cuenta con una alta confiabilidad.

2.5. Método de análisis de datos

El método de análisis de datos es hipotético – deductivo Se utilizó el método cuantitativo y se hará uso de la estadística descriptiva mediante la presentación de tablas, figuras e interpretaciones y también usaremos la estadística inferencial, mediante la cual se llevará a cabo la generalización de resultados con la que se contrastará las hipótesis.

Para analizar con mayor precisión, nuestros datos serán sometidos al programa estadístico SPSS, versión 21.

2.6. Aspectos éticos

El proyecto de investigación estudio la Motivación Extrínseca y Satisfacción Laboral de los colaboradores sin trasgredir las normas éticas de la sociedad, cumpliendo con la veracidad de la información, respetando los resultados obtenidos, así como la propiedad intelectual, evitando generar alguna incomodidad por la información que brindan. Los fines de este trabajo son educativos y científicos Es decir deber estar orientados a identificar causas de los problemas y dar una solución científica al problema a investigar. Ninguna investigación debe ir en contra de los preceptos éticos y morales.

III. RESULTADOS

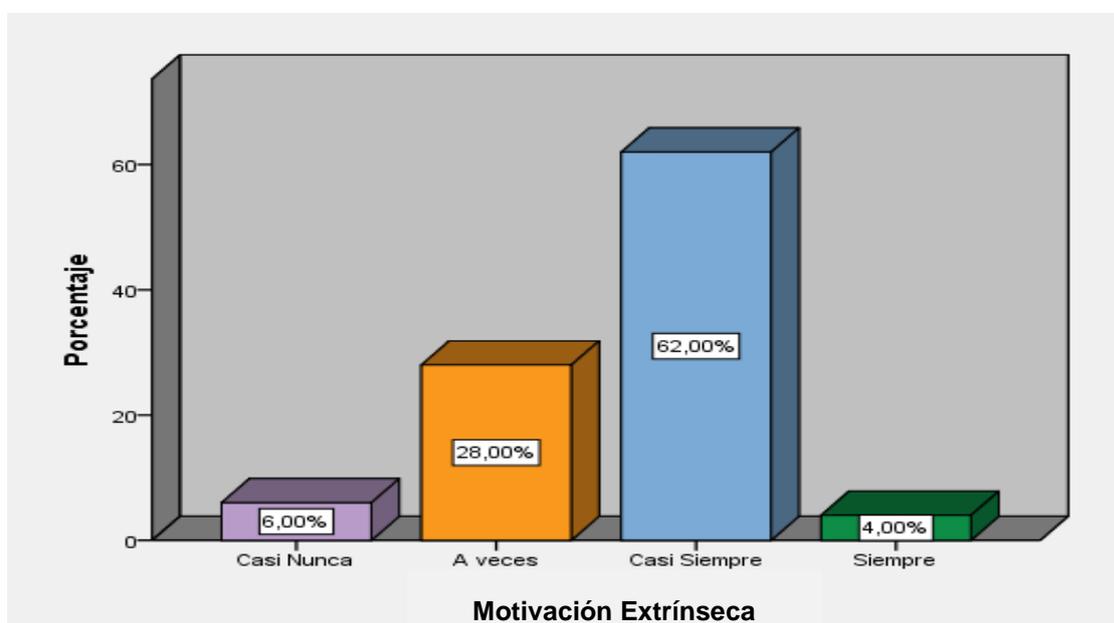
3.1. Análisis y presentación de los datos descriptivos por dimensiones

3.1.1. Motivación Extrínseca

Tabla N° 06: Motivación Extrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	3	6,0	6,0	6,0
	A veces	14	28,0	28,0	34,0
	Casi Siempre	31	62,0	62,0	96,0
	Siempre	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura N°01: Motivación Extrínseca



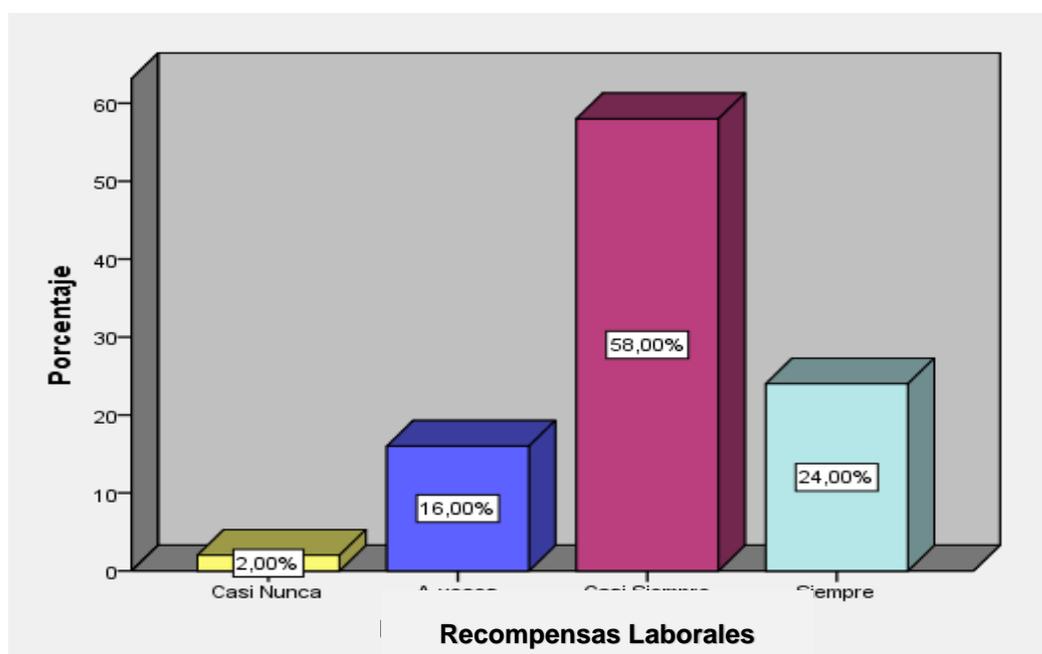
Interpretación: En la variable independiente Motivación extrínseca, de un total de 50 encuestados, 31 colaboradores que representan el (62%) indicaron que casi siempre es importante La Motivación Extrínseca dentro de la empresa Termil S.R.L, mientras que 14 colaboradores que representan el (28%) indicaron que a veces es importante la motivación extrínseca dentro de Termil S.R.L, así mismo 3 colaboradores que presentan el (6%) indicaron que casi nunca la Motivación extrínseca se ve reflejado dentro de la empresa, Por otro lado 2 colaboradores que representan el (4%) afirman que siempre es importante la motivación extrínseca dentro de la empresa Termil S.R.L.

3.1.1.1. Recompensa

Tabla N° 07: Recompensas Laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	A veces	8	16,0	16,0	18,0
	Casi Siempre	29	58,0	58,0	76,0
	Siempre	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura N°02: Recompensas Laborales



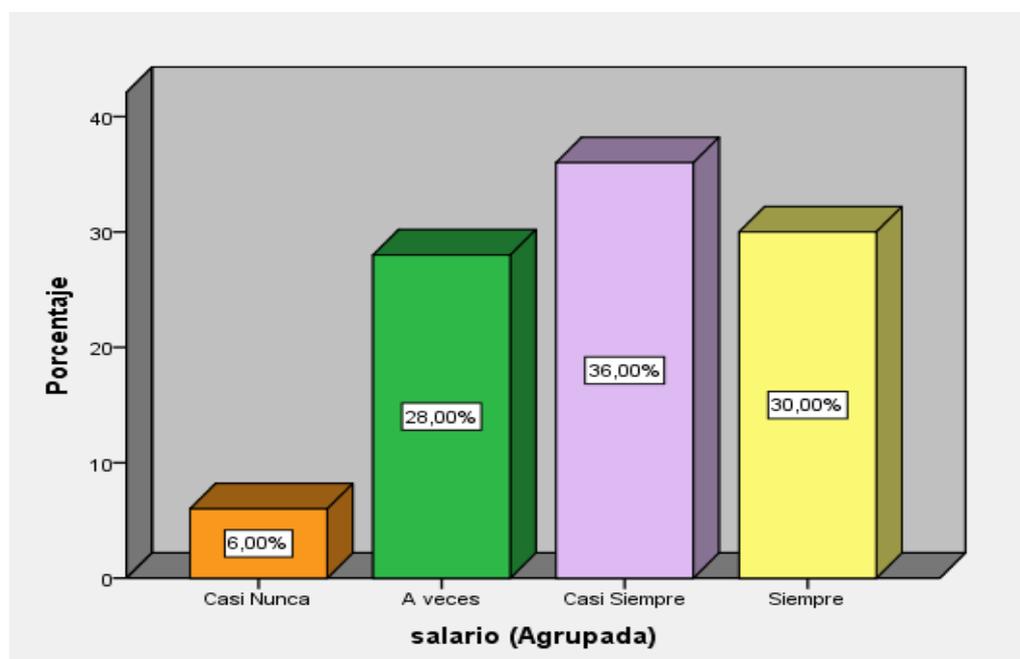
Interpretación: En la dimensión de recompensas laborales, dentro de la variable independiente, de un total de 50 encuestados, 29 colaboradores que representan el (58%) indicaron que casi siempre son favorables las recompensas laborales dentro la empresa Termil S.R.L, mientras que 12 colaboradores que representan el (24%) respondieron que siempre son favorables las recompensas laborales dentro de la empresa Termil S.R.L. Por otro lado, 8 colaboradores que representan el (16%) indicaron que solo a veces es favorable y solo 1 persona que representa el (2%) respondió que casi nunca son favorables las recompensas laborales dentro de la empresa Termil S.R.L.

3.1.1.2. Salario

Tabla Nº 08: Salario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	3	6,0	6,0	6,0
	A veces	14	28,0	28,0	34,0
	Casi Siempre	18	36,0	36,0	70,0
	Siempre	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura Nº 03: Salario



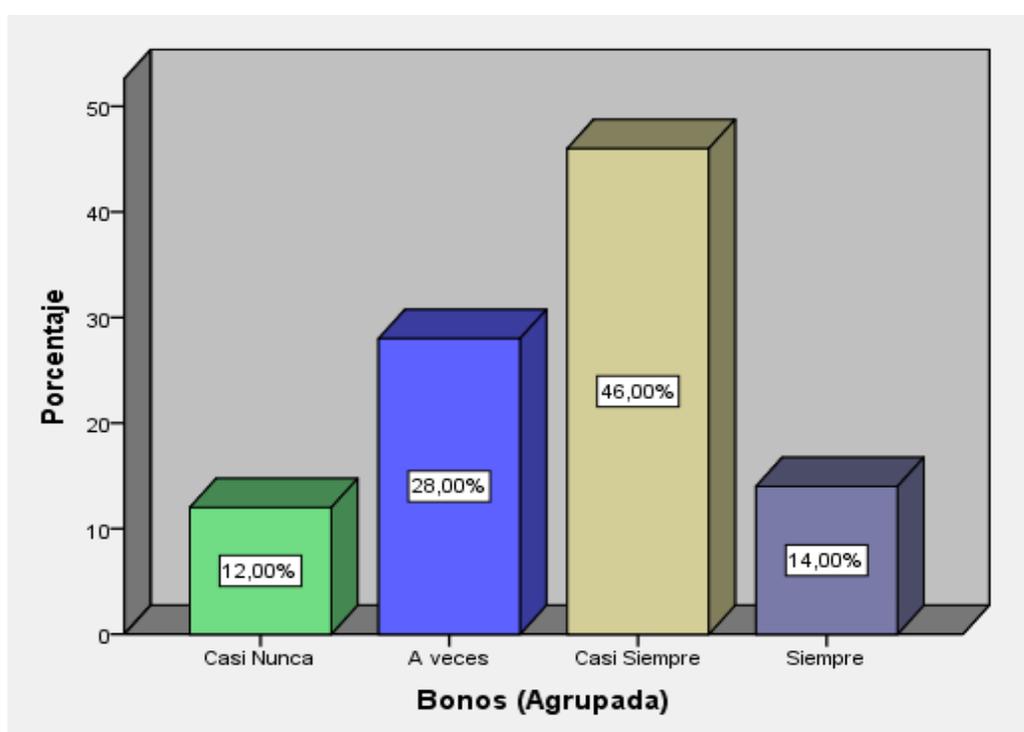
Interpretación: En la dimensión salario, dentro de la variable independiente, de un total de 50 encuestados, 18 colaboradores que representan el (36%) indicaron que casi siempre es importante el salario, mientras que 15 colaboradores que representan el (30%) indicaron que siempre es importante el salario dentro de la empresa Termil S.R.L. Por otro lado, 14 colaboradores que representan el (28%) indicaron que solo a veces es importante y solo 3 colaboradores que representan el (6%) respondieron que casi nunca es importante el salario dentro de la empresa Termil S.R.L.

3.1.1.3. Bonos

Tabla Nº 9: Bonos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	6	12,0	12,0	12,0
	A veces	14	28,0	28,0	40,0
	Casi Siempre	23	46,0	46,0	86,0
	Siempre	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura Nº 04: Bonos



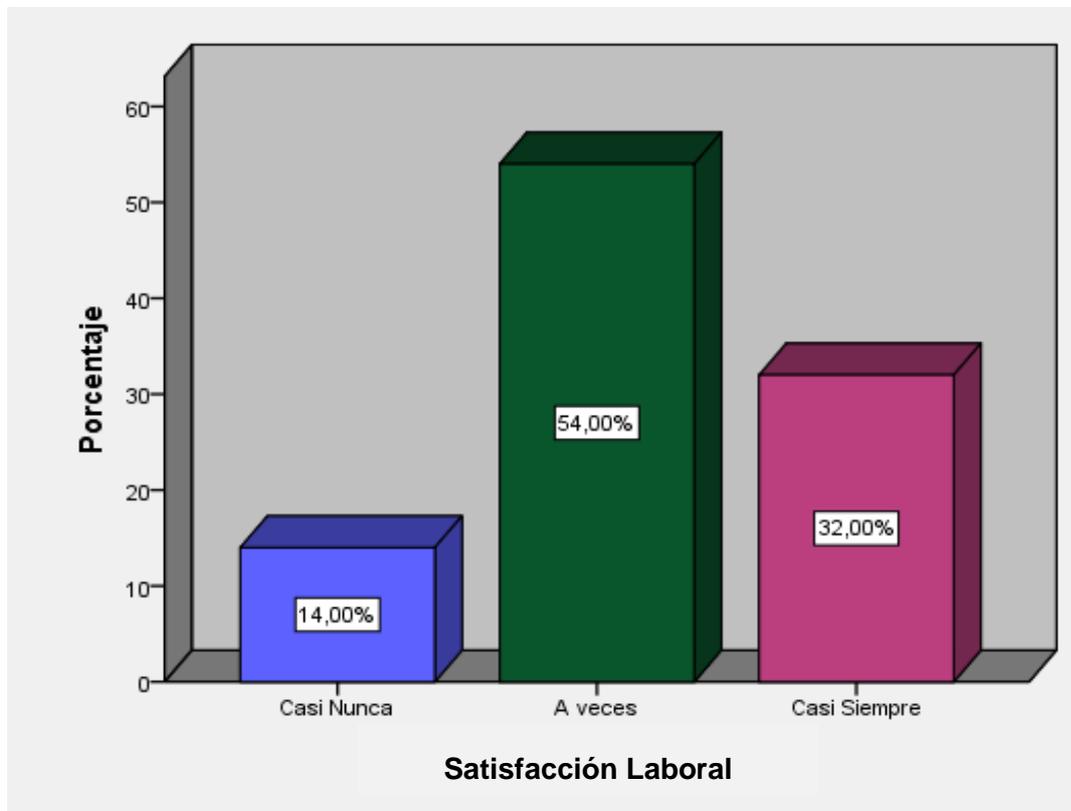
Interpretación: En la dimensión bonos, dentro de la variable independiente, de un total de 50 encuestados, 23 colaboradores que representan el (46%) indicaron que casi siempre son importantes los bonos dentro de la empresa Termil S.R.L, mientras que 14 colaboradores que representan el (28%) respondieron que a veces son importantes los bonos. Por otro lado, 7 colaboradores que representan el (14%) indicaron que siempre son importantes los bonos dentro de la empresa Termil S.R.L, solo 6 colaboradores que representan el (12%) indicaron que casi nunca los bonos son importantes.

3.1.2.1 Satisfacción Laboral

Tabla N° 10: Satisfacción Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	7	14,0	14,0	14,0
	A veces	27	54,0	54,0	68,0
	Casi Siempre	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura N° 05: Satisfacción Laboral



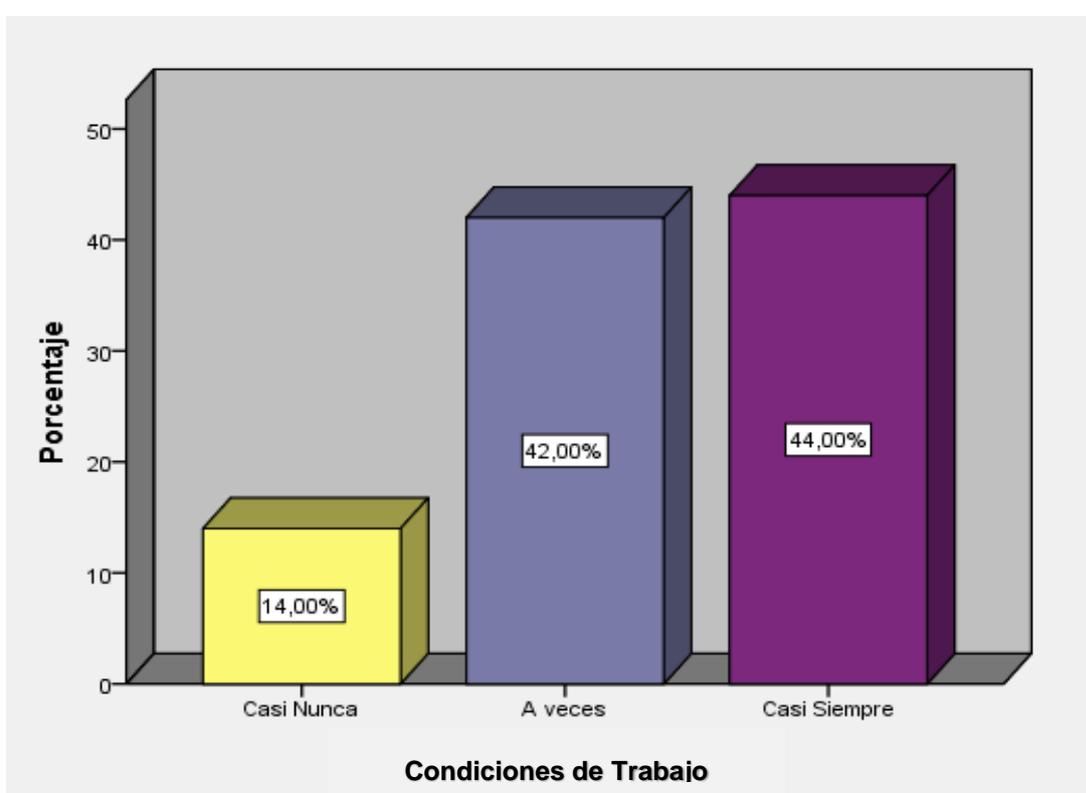
Interpretación: En la variable dependiente Satisfacción Laboral, de un total de 50 encuestados, 27 colaboradores que representan el (54%) indicaron que a veces es importante la satisfacción laboral dentro de la empresa Termil S.R.L, mientras que 16 colaboradores que representan el (32%) indicaron que que casi siempre es importante la satisfacción laboral. por otro lado, 7 personas que representan el (14%) indicaron que casi siempre es importante la satisfacción laboral dentro de la empresa Termil S.R.L.

3.1.2.1. Condiciones de Trabajo

Tabla N° 11: Condiciones de Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	7	14,0	14,0	14,0
	A veces	21	42,0	42,0	56,0
	Casi Siempre	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura N° 06: Condiciones de Trabajo



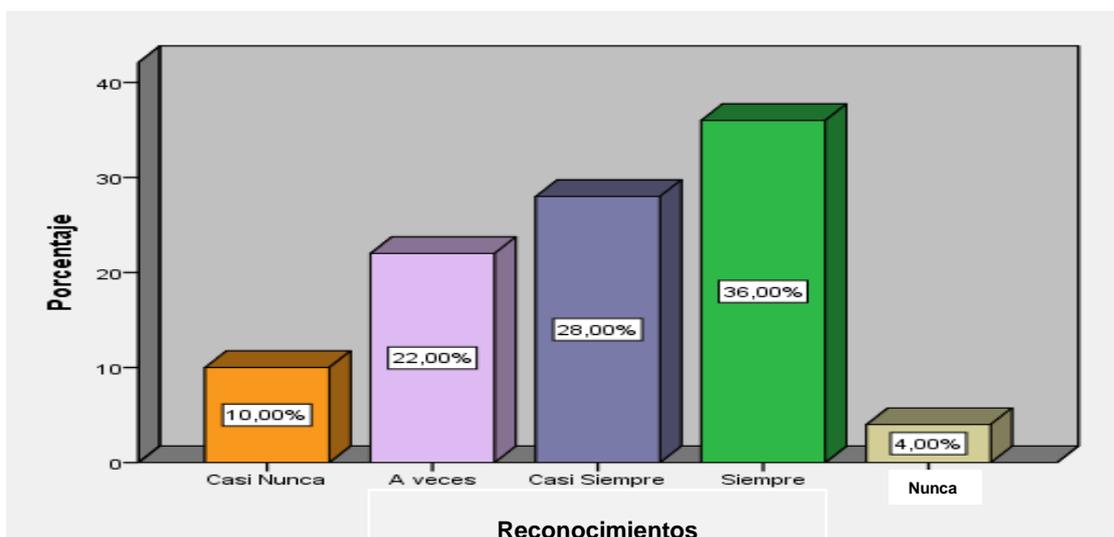
Interpretación: En la dimensión condiciones de trabajo, dentro de la variable dependiente, de un total de 50 encuestados, 22 colaboradores que representan el (84%) indicaron que casi siempre son importantes las condiciones de trabajo dentro de la empresa Termil S.R.L, mientras que 21 colaboradores que representan el (42%) respondieron que a veces son importantes las condiciones de trabajo. Por otro lado, 7 colaboradores que representan el (14%) indicaron que casi nunca son importantes las condiciones de trabajo dentro de la empresa Termil S.R.L.

3.1.2.2. Reconocimientos

Tablas Nº 12: Reconocimientos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	5	10,0	10,0	10,0
	A veces	11	22,0	22,0	32,0
	Casi Siempre	14	28,0	28,0	60,0
	Siempre	18	36,0	36,0	96,0
	Nunca	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura Nº 07: Reconocimientos



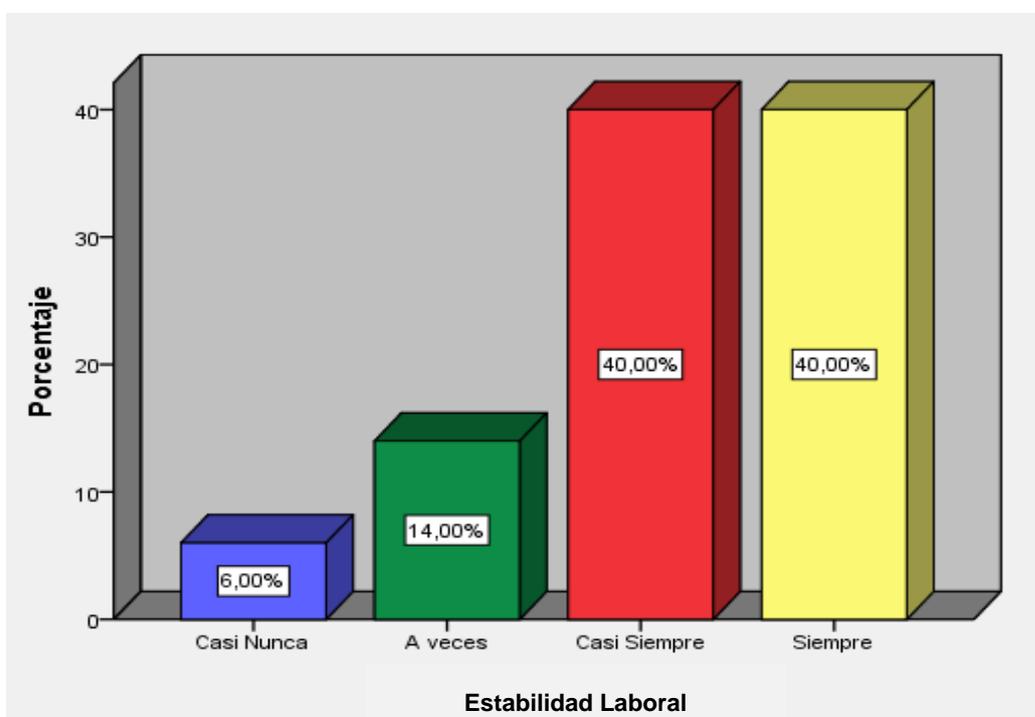
Interpretación: En la dimensión de reconocimientos, dentro de la variable dependiente, de un total de 50 encuestados, 18 colaboradores que representan el (36%) indicaron que siempre es importantes los reconocimientos dentro de la empresa Termil S.R.L, mientras que 14 colaboradores que representan el (28%) indicaron que casi siempre son importantes los reconocimientos. Así mismo, 11 colaboradores que representan el (22%) respondieron que a veces son importantes los reconocimientos dentro de la empresa Termil S.R.L. Por otro lado, 5 colaboradores que representan el (10%) indicaron que casi nunca los reconocimientos son importantes y solo 2 colaboradores que representan el (4%) respondieron que nunca son importantes los reconocimientos dentro de la empresa Termil S.R.L.

3.1.2.3. Estabilidad Laboral

Tabla N° 13: Estabilidad Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	3	6,0	6,0
	A veces	7	14,0	20,0
	Casi Siempre	20	40,0	60,0
	Siempre	20	40,0	100,0
	Total	50	100,0	

Figura N° 08: Estabilidad Laboral



Interpretación: En la dimensión estabilidad laboral, dentro de la variable dependiente, de un total de 50 encuestados, 20 colaboradores que representan el (40%) indicaron que casi siempre y siempre es importante la estabilidad laboral dentro de la empresa Termil S.R.L, mientras que 7 colaboradores que representan el (14%) respondieron que a veces es importante la estabilidad laboral dentro de la empresa Termil S.R.L. Por otro, 3 colaboradores que representan el (6%) indicaron que casi nunca es importante la estabilidad laboral dentro de la empresa Termil S.R.L.

3.2. Prueba de hipótesis de trabajo

3.2.1. Prueba de relación

3.2.1.1. Hipótesis general

HG: La motivación extrínseca se relaciona en la satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de Lima – 2017.

Hipótesis Nula (Ho): La motivación extrínseca no está relacionado en la satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de Lima – 2017

Hipótesis Alternativa (H1): La motivación extrínseca está relacionada en la satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de Lima – 2017

Nivel de significancia: 5% Nivel de aceptación: 95% Z= 1.96

Regla de decisión

- a) Si $\alpha < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).
- b) Si $\alpha > 0,05$ se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alternativa (H1).

Tabla 14: Correlación entre la motivación extrínseca y satisfacción laboral

		Motivación Extrínseca	Satisfacción Laboral
Motivación Extrínseca	Correlación de Pearson	1	,710**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,710**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

Interpretación: El resultado del coeficiente de correlación de Pearson es igual a 0,710; y a su vez señala que el nivel de significancia (sig=0.000) es menor que el p valor (0.05), se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1). Por ende, La motivación extrínseca está relacionado en la satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de Lima – 2017.

3.2.1.2. Hipótesis específica 1

HE1: Las recompensas laborales se relacionan con el reconocimiento de los colaboradores de Termil Editores S.R.L cercado de lima – 2017.

Hipótesis Nula (Ho): Las recompensas laborales no están relacionadas en el reconocimiento de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de Lima – 2017

Hipótesis Alternativa (H1): Las recompensas laborales están relacionadas en el reconocimiento de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de Lima – 2017

Nivel de significancia: 5% Nivel de aceptación: 95% Z= 1.96

Regla de decisión

a) Si $\alpha < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).

b) Si $\alpha > 0,05$ se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alternativa (H1).

Tabla 15: Correlación entre recompensas laborales y reconocimiento

		Recompensas Laborales	Reconocimiento
Recompensas Laborales	Correlación de Pearson	1	,459**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	50	50
Reconocimiento	Correlación de Pearson	,459**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	50	50

Interpretación: El resultado del coeficiente de correlación de Pearson es igual a 0,459; y a su vez señala que el nivel de significancia (sig=0.001) es menor que el p valor (0.05), se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1). Por ende, Las recompensas laborales están relacionadas en el reconocimiento de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de Lima – 2017.

3.2.1.3. Hipótesis específica 2

HE2: Los bonos se relacionan en la estabilidad laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L cercado de lima – 2017.

Hipótesis Nula (Ho): Los bonos no están relacionados en la estabilidad laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de Lima – 2017

Hipótesis Alternativa (H1): Los bonos están relacionados en la estabilidad laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de Lima – 2017

Nivel de significancia: 5% Nivel de aceptación: 95% Z= 1.96

Regla de decisión

a) Si $\alpha < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).

b) Si $\alpha > 0,05$ se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alternativa (H1).

Tabla 16: Correlación entre bonos y estabilidad laboral

		Bonos	Estabilidad Laboral
Bonos	Correlación de Pearson	1	-,167
	Sig. (bilateral)		,246
	N	50	50
Estabilidad Laboral	Correlación de Pearson	-,167	1
	Sig. (bilateral)	,246	
	N	50	50

Interpretación: El resultado del coeficiente de correlación de Pearson es igual a 0,-167; y a su vez señala que el nivel de significancia (sig=0.246) es menor que el p valor (0.05), se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1). Por ende, Los bonos están relacionados en la estabilidad laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de Lima – 2017.

3.2.2. Prueba de regresión lineal

3.2.2.1. Hipótesis general

HG: La motivación extrínseca influye significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de Lima – 2017.

Hipótesis Nula (Ho): La motivación extrínseca no influye significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de Lima – 2017

Hipótesis Alternativa (H1): La motivación extrínseca si influye significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de Lima – 2017

Tabla 17: Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,710 ^a	,505	,494	,470

Interpretación: en la tabla N° 17 podemos observar que el coeficiente R de Pearson es 0,710, el mismo que es igual al coeficiente de correlación de Pearson de la tabla N° 14.

Por otro lado observamos que el R cuadrado tiene un valor de 50,5% esto indica que el comportamiento del consumidor está cambiando en dicho porcentaje por acción de la calidad del servicio.

3.2.2.1.1. Prueba Anova para la hipótesis general (HG)

Nivel de significancia: 5% Nivel de aceptación: 95% Z= 1.96

Regla de decisión

- a) Si $\alpha < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).
- b) Si $\alpha > 0,05$ se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alternativa (H1).

Tabla 18: ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	10,793	1	10,793	48,931	,000 ^b
	Residuo	10,587	48	,221		
	Total	21,380	49			

Interpretación: En la tabla N° 18 el estadístico F de Fisher es de 48,931 este valor se ubica en la zona de rechazo de la hipótesis nula, a su vez se tiene que el nivel de significancia (sig.) es de 0,00 es menos que el valor p (0,05) y por la regla de decisión se rechaza la Ho y se acepta la H1 por lo tanto podemos afirmar que **La motivación extrínseca influye significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de Lima – 2017.**

3.2.2.1.2. Determinación de la ecuación de regresión lineal simple

Tabla 19: Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	,602	,374		1,608	,114
	Motivación Extrínseca	,708	,101	,710	6,995	,000

Interpretación: En la tabla N° 19 se tiene:

El coeficiente B0 es de 0,602 y el coeficiente B1: 0,708 por lo tanto la ecuación de la recta es: $Y=B0 + B1.X$; luego reemplazando valores se tiene Calidad de servicio $Y= 0,602 + 0,708.X$; luego reemplazando nuestras variables en dicha ecuación se tiene:

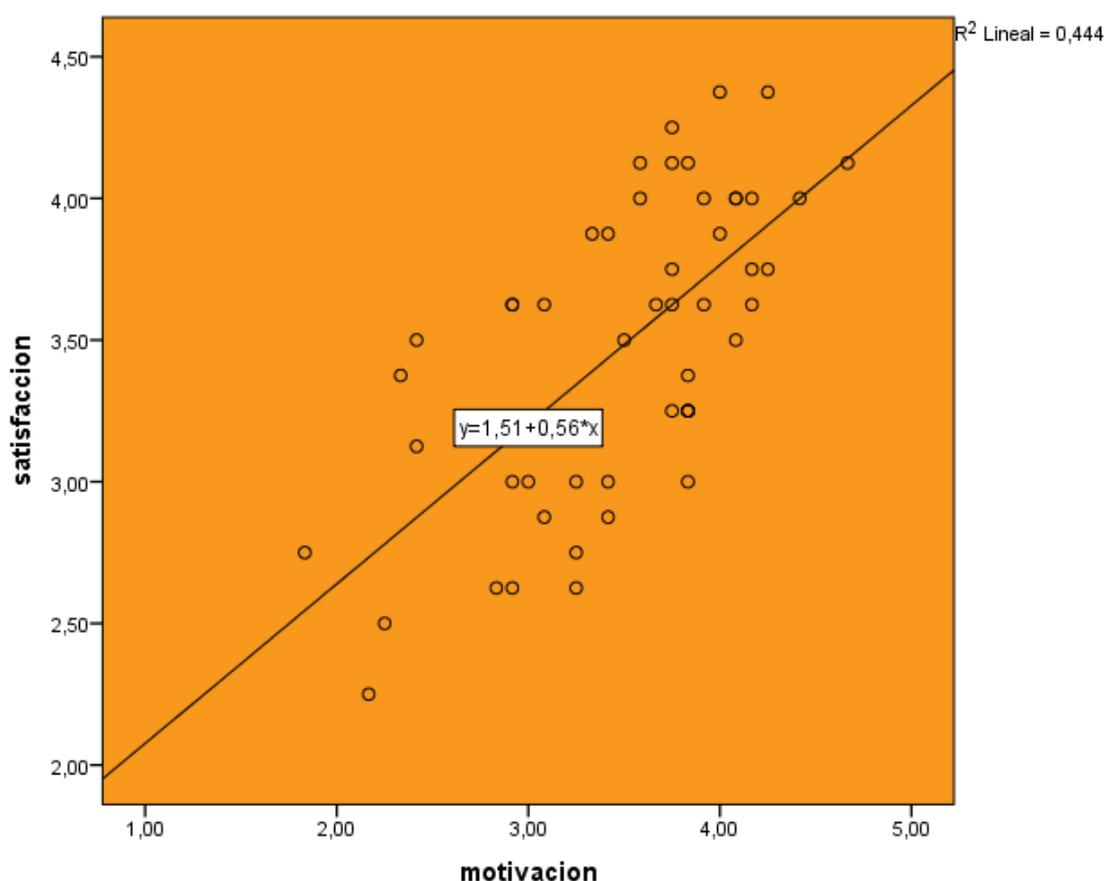
$$\text{Satisfacción Laboral} = 0,602 + 0,708 (\text{Motivación Extrínseca})$$

Así mismo el coeficiente estandarizado de beta que es 0,710 nos indica que la intensidad o fuerza las variables es muy baja.

También el estadístico t de student que es 6,995 nos indica que este valor se encuentra dentro de la zona de rechazo de la Ho; así mismo su nivel de significancia es de 0,000 nos muestra que se confirma la H1 planteada en esta investigación.

Por ende, podemos afirmar que **la motivación extrínseca influye significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de Termil editores S.R.L, Cercado de Lima – 2017**

Figura N° 09: Gráfico de regresión lineal de la HG



3.2. de las dimensiones

Tabla N° 20: Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
		B	Error estándar	Beta	t	
1	(Constante)	,398	,448		,888	,379
	Recompensas Laborales	,234	,117	,248	2,001	,051
	salario	,251	,083	,346	3,025	,004
	Bonos	,237	,096	,314	2,453	,018

Interpretación: En la tabla N° 20 de coeficientes se tiene:

El coeficiente B_0 es de 0,398 B_1 es 0,234; el B_2 es de 0,251 y B_3 es de 0,237, por lo tanto la ecuación de la recta es: $Y = B_0 + B_1.X + B_2.X + B_3.X$, reemplazando valores se tiene:

$Y = 0,398 + 0,234.X + 0,251.X + 0,237.X$; luego reemplazando nuestras dimensiones en dicha ecuación se tiene:

Satisfacción Laboral = 0,398 + 0,234 (Recompensas Laborales) + 0,251 (Salario) + 0,237 (Bonos).

Asimismo se puede observar que el salario influye en un 30% para que cambie la satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, cercado de lima – 2017.

Por otro lado, los bonos influyen en un 2,37% para que cambie satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, cercado de lima – 2017. Es decir, para poder aumentar la satisfacción laboral de los colaboradores se de incentivarlos a través de bonos de productividad en base al esfuerzo y trabajo constante.

3.2.2.2. Hipótesis específica 1

HE1: Las recompensas laborales influyen significativamente en el reconocimiento de los colaboradores de Termil Editores S.R.L cercado de lima – 2017.

Hipótesis Nula (H_0): Las recompensas laborales no influyen significativamente en el reconocimiento de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de Lima – 2017

Hipótesis Alternativa (H_1): Las recompensas laborales si influyen significativamente en el reconocimiento de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de Lima – 2017.

Tabla N° 21: Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,459 ^a	,211	,195	,968

Interpretación: En la tabla N° 21 podemos observar que el coeficiente R de Pearson es 0,459, el mismo que es igual al coeficiente de correlación de Pearson de la tabla N° 15.

Por otro lado observamos que el R cuadrado tiene un valor de 21,1% esto indica que el comportamiento del consumidor está cambiando en dicho porcentaje por acción de la calidad del servicio.

3.2.2.2.1. Prueba Anova para la hipótesis específica 1 (HE1)

Nivel de significancia: 5% Nivel de aceptación: 95% Z= 1.96

Regla de decisión

- a) Si $\alpha < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).
- b) Si $\alpha > 0,05$ se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alternativa (H1).

Tabla 22: ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	12,025	1	12,025	12,840	,001 ^b
Residuo	44,955	48	,937		
Total	56,980	49			

Interpretación: En la tabla N° 22 el estadístico F de Fisher es de 12,840 este valor se ubica en la hipótesis nula, a su vez se tiene que el nivel de significancia (sig.) es de 0,01 es menos que el valor p (0,05) y por la regla de decisión se rechaza la Ho y se acepta la H1 por lo tanto podemos afirmar que **La motivación extrínseca influye significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de Lima – 2017**

Tabla 23: Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
		B	Error estándar	Beta	t	
1	(Constante)	1,156	,811		1,425	,161
	Recompensas Laborales	,709	,198	,459	3,583	,001

Interpretación: En la tabla N° 23 de coeficiente se tiene:

El coeficiente B0 es de 1,156 y el coeficiente B1: 0,709; por lo tanto la ecuación de la recta es: $Y=B0 + B1.X$; reemplazando valores, se tiene $Y= 1,156 + 0,709.x$; luego reemplazando nuestras variables en dicha ecuación se tiene:

$$\text{Reconocimiento} = 1,156 + 0,709 (\text{Recompensas Laborales})$$

Así mismo el coeficiente estandarizado de beta que es 0,459 nos indica que la intensidad o fuerza las variables es muy baja.

También el estadístico t de student que es 1,425 nos indica que este valor se encuentra dentro de la zona de rechazo de la Ho; así mismo su nivel de significancia es de 0,161 nos muestra que se confirma la H1 planteada en esta investigación.

3.2.2.3. Hipótesis específica 2

HE1: Los bonos influyen significativamente en estabilidad laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L cercado de lima – 2017.

Hipótesis Nula (Ho): Los bonos no influyen significativamente en la estabilidad laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de Lima – 2017

Hipótesis Alternativa (H1): Los bonos si influyen significativamente en la estabilidad laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de Lima – 2017.

Tabla N° 24: Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
--------	---	------------	---------------------	---------------------------------

1	,167 ^a	,028	,008	,877
---	-------------------	------	------	------

Interpretación: En el tabla N° 24 podemos observar que el coeficiente R de Pearson es 0,167, el mismo que es igual al coeficiente de correlación de Pearson obtenida en la tabla N° 16.

Por otro lado, observamos que el R cuadrado tiene un valor de 0.008% esto indica que la estabilidad laboral está cambiando en dicho porcentaje por acción de los bonos.

3.2.2.3.1. Prueba Anova para la hipótesis específica 1 (HE2)

Nivel de significancia: 5% Nivel de aceptación: 95% Z= 1.96

Regla de decisión

- a) Si $\alpha < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1)
- b) Si $\alpha > 0,05$ se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H_1)

Tabla N° 25: ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	1,064	1	1,064	1,382	,246 ^b
Residuo	36,956	48	,770		
Total	38,020	49			

Interpretación: En la tabla N° 25 el estadístico F de Fisher es de 1,382 este valor se ubica en la hipótesis nula, a su vez se tiene que el nivel de significancia (sig.) es de 0,246 es mayor que el valor p (0,05) y por la regla de decisión se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 por lo tanto podemos afirmar que **Los bonos influye significativamente en la estabilidad laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de Lima – 2017**

3.2.2.2.2. Determinación de la ecuación de regresión lineal simple

Tabla N° 26: Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	4,747	,531		8,933	,000
	Bonos	-,168	,143	-,167	-1,176	,246

Interpretación: En la tabla N° 26 de coeficiente se tiene:

El coeficiente B0 es de 4,747 y el coeficiente B1: -0,168; por lo tanto la ecuación de la recta es: $Y=B0 + B1.X$; reemplazando valores, se tiene $Y= 4,747 + -0,168.x$; luego reemplazando nuestras variables en dicha ecuación se tiene:

$$\text{Estabilidad Laboral} = 4,747 + -0,168 (\text{Bonos})$$

Así mismo el coeficiente estandarizado de beta que es -0,167 nos indica que la intensidad o fuerza las variables es muy baja.

También el estadístico t de student que es 1,176 nos indica que este valor se encuentra dentro de la zona de rechazo de la Ho; así mismo su nivel de significancia es de 0,000 nos muestra que se confirma la H1 planteada en esta investigación.

Por ende, podemos afirmar que **los bonos si influyen significativamente en la estabilidad laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de Lima – 2017**

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Discusión por objetivos

La presente investigación tuvo como objetivo general Determinar la influencia de la motivación extrínseca en satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L cercado de lima – 2017. Así mismo los objetivos específicos fueron Identificar la influencia de la motivación extrínseca en el desempeño de los colaboradores de Termil Editores S.R.L cercado de lima – 2017.

Asimismo, la investigación tiene una semejanza con la realizada por Martin Cruz N., Martin Pérez V., y Trevilla Cantero C. en su tesis ***“Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento en una organización sin fines de lucro”***. (Tesis para obtener el título de licenciado en administración de empresas de la Universidad de Valladolid). Tiene como objetivo principal satisfacer las necesidades y mejorar la calidad de vida de las personas a través de la estabilidad, reconocimiento organizativo y promoción.

4.2. Discusión por metodología

El método de la presente investigación es el hipotético-deductivo durante el cual se formulan hipótesis para luego someterlas a estudios y conocer su aprobación. El tipo de investigación es aplicada de nivel descriptivo- correlacional. Así mismo el diseño es no experimental de corte transversal ya que la recolección de los datos se hizo en un momento determinado.

Para obtener los resultados, la técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta, siendo 50 personas que laboran en la empresa Termil Editores S.R.L. Para la muestra de considero la totalidad de la población, debido al método de muestreo no probabilístico y se aplicó un muestreo por conveniencia.

Dicha metodología concuerda con la tesis de Acero y Montes (2014), en su investigación titulada, ***“Estilos gerenciales y satisfacción laboral en la dirección universitaria de logística de la universidad nacional de Huancavelica periodo 2014”***, realizada en Perú, para optar el título profesional de licenciado en Administración de Empresas en la Universidad Nacional de Huancavelica. Tuvo como objetivo principal establecer cómo se relacionan los Estilos Gerenciales con la Satisfacción Laboral. El tipo de investigación que utilizaron fue No Experimental,

de Corte Transversal, de diseño correlacional. Utilizando como instrumento la encuesta tipo escala Likert.

4.3. Discusión por resultados

Basándonos en los resultados obtenidos en la parte estadística de nuestra investigación se comprueba que la Motivación Extrínseca tiene influencia en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L. Se podría determinar a su vez, que, si los colaboradores de Termil Editores S.R.L desean aplicar alguna estrategia de motivación extrínseca, estas influirán significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores.

Esto también es coherente con los resultados Zapata (2015), En su investigación titulada “*Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014*”, tuvo como conclusión de que existe un nivel medio de satisfacción laboral de los colaboradores además ellos consideraron que no son reconocidos por su desempeño, y que la empresa solo los capacita de manera limitada para realizar su trabajo y existe insatisfacción respecto a sus remuneraciones en relación a las responsabilidades encomendadas.

4.4. Discusión por conclusiones

Podemos decir entonces, que la Motivación Extrínseca es imprescindible para aumentar la Satisfacción Laboral de los colaboradores en cualquier empresa u organización, sea grande, pyme o mype o se dedique a cualquier rubro, esto lo vemos reflejado en la investigación realizada por **Alfaro (2012)**, en su investigación titulada “*Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*” Se concluye que la satisfacción laboral tiene relación con el desempeño, el clima organizacional, el tiempo de servicio, el puesto laboral y el género; pero no se ha encontrado un patrón uniforme con respecto a la edad cronológica. Es por ello que para la presente investigación se decidió analizar la relación con el tiempo de servicio, el género y la condición laboral, que es una clasificación utilizada en los Municipios

V. CONCLUSIONES

Primera: Esta presente investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia entre motivación extrínseca en satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L cercado de lima – 2017. Para lograr ello se planteó nuestra hipótesis general y con la contrastación de hipótesis se pudo lograr nuestro objetivo general. Por lo tanto se concluye que La motivación extrínseca influye significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L cercado de lima – 2017.

Segunda: Por otro lado se planteó como objetivo específico 1, determinar la influencia de las recompensas laborales y el reconocimiento. Para lograr ello se planteó nuestra hipótesis específica 1 y con la contrastación de hipótesis se pudo lograr nuestro objetivo específico 1. Por lo tanto se concluye que Las recompensas laborales influye significativamente en los colaboradores de Termil Editores S.R.L cercado de lima – 2017.

Tercera: Por último, se planteó como objetivo específico 2, Determinar la influencia de Los bonos en la estabilidad laboral. Para ello se planteó nuestra hipótesis específica 2 y con la contrastación de hipótesis se pudo lograr nuestro objetivo específico 2. Por lo tanto se concluye que los bonos influyen significativamente en la estabilidad laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L cercado de lima – 2017.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Dentro de los resultados, se recomienda que los colaboradores de Termil Editores S.R.L consideren que la motivación extrínseca es muy importante dentro de la empresa Termil Editores S.R.L

Segunda: Se recomienda realizar estudios de investigación para poder ampliar la información obtenida como: La influencia de las recompensas laborales y el reconocimiento, la influencia de Los bonos en la estabilidad laboral y sobre todo profundizar la importancia de la motivación extrínseca, no solamente en esta empresa sino en todas las empresas.

Tercera: Se recomienda realizar un estudio de investigación dirigido a las Empresas o Centros laborales, en la cual se investigue si se hace valer la importancia de la Motivación Extrínseca. Y sobre todo si se produce una satisfacción positiva con respecto a la labor de los que colaboradores de dicha Empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Acero y Montes (2014) *"Estilos gerenciales y satisfacción laboral en la dirección universitaria de logística de la universidad nacional de Huancavelica periodo 2014"*. (Tesis para optar el grado de licenciado). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.
2. Alfaro (2012) en su investigación titulada *"Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades"*. (Para optar por el grado de Magister). Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
3. Arnedo, Castillo (2010) *"Satisfacción laboral y su influencia en el clima organizacional, del personal del área administrativa de empresa eléctrica municipal, ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango"*. (Tesis Para optar el grado de Licenciado) Guatemala.
4. Cruz, Pérez y Trevilla (2009) *"Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro"*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17413043009>
5. Febles (2016) La relación entre los niveles de motivación extrínseca e intrínseca de los docentes y la percepción del liderazgo transformativos de los directores de las escuelas públicas del distrito escolar de Ponce, Puerto Rico. Recuperado de: <http://ponce.inter.edu/cai/tesis/mifebles/index.pdf>
6. Fernández (2014) *"Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas"*. Recuperado de <http://148.204.210.201/tesis/1392852540281TesisMAOmarA.pdf>
7. Fuentes (2012) *"Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango"*. (Tesis Para optar el grado de Licenciada). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.

8. García (2012) *“La Motivación Laboral Estudio Descriptivo de Algunas Variables”*. (Tesis Para optar el grado de licenciado). Universidad de Valladolid, España.
9. Gastañaduy (2009) Motivación Intrínseca, Extrínseca y Bienestar Psicológico en Trabajadores Remunerados y Voluntarios. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5012/GAS_TANADUY_FIESTAS_KARLA_MOTIVACION_VOLUNTARIOS.pdf?sequence=1
10. Gonzales (2007) Teoría de las tres necesidades de McClelland.
11. Hernández et al. (2010) Metodologías de la investigación 5ta edición. Recuperado: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
12. Manene (2012) Teoría de Maslow. una perspectiva educativa 8 ed.
13. Maquilón y Hernández (2011) Influencia de la motivación en el rendimiento académico de los estudiantes de formación profesional. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2170/217017192007.pdf>
14. Martín (2009) Modelo para la motivación del personal de una empresa constructora en la república de honduras. Recuperado de. https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/51738/MEMORIA_Trabajo%20Fin%20de%20M%C3%A1ster%2C%20Modelo%20Motivacional%20%28Cello%2C%20Marjorie%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
15. Oscco (2015) *“Determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización”*. (Tesis para optar el grado de Magister). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.
Pearson educación, México Df.
16. Prado (2014) Satisfacción Laboral y Salario Emocional. Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/cs-rocco_m/pdfAmont/cs-rocco_m.pdf

17. Ruballos, Vasques, et.al (2011) Motivación laboral y compensaciones: Una investigación de orientación teórica. Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2006/bedodo_v/sources/bedodo_v.pdf
18. Sandoval (2009) Propuesta de una estructura de sueldos y salarios para la empresa Finamerica S.A.(Tesis Para optar el grado de Licenciado) recuperado <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/3257/T11.09%20S57p.pdf?sequence=1>
19. Satey (2014) “Incentivos laborales y clima organizacional” (estudio realizado con el personal de la delegación de recursos humanos del organismo judicial). (Tesis Para optar el grado de Licenciado) recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Satey-Elcira.pdf>
20. Zapata (2015) “*Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014*”. (Tesis para optar el grado de licenciado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

ANEXOS

Cuestionario sobre la Motivación extrínseca y Satisfacción laboral

. **Objetivo:** El presente cuestionario tiene como objetivo recoger información, conocer su opinión y poder determinar cómo influye La motivación extrínseca y la satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L cercado de lima – 2017.

Instrucciones: Leer cuidadosamente la pregunta y marque con un aspa (x) la respuesta que usted cree conveniente.

Alternativas

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Preguntas		1	2	3	4	5
1	Considera que ¿los ascensos que se dan en la empresa son por mérito propio?					
2	Cree usted ¿Que los ascensos son favorables para tener una línea de carrera?					
3	Cree usted ¿Que el estímulo laboral se da a través del trato que tienen los jefes hacia sus trabajadores?					
4	Considera usted ¿Qué su centro de labores ofrece recompensas y los incentiva a desempeñarse correctamente?					
5	Considera usted ¿Que la empresa se siente identificado con sus trabajadores?					
6	Considera usted ¿que el cumplimiento de metas en el trabajador tiene retribución por parte de la empresa?					
7	Considera usted ¿Que la empresa le retribuye lo necesario por realizar su trabajo?					
8	Considera usted ¿Que el sueldo que recibe esta en base a las funciones que realiza?					
9	Considera usted ¿Que el sueldo motiva a los trabajadores a desempeñarse bien en sus labores?					
10	Considera usted ¿Que la empresa le brinda bonificaciones mensuales?					
11	Considera usted ¿Que la empresa le brinda bonos en fechas festivas?					
12	¿Usted está de acuerdo con las bonificaciones de la empresa?					
13	Cree usted ¿Que la infraestructura de la empresa es adecuada para cada área de trabajo?					
14	Considera usted ¿Que la mejora en la infraestructura de la empresa favorece el desempeño operativo?					
15	Cree usted ¿Que la empresa frecuentemente se actualiza a los avances tecnológicos?					
16	Usted considera ¿Que los medios tecnológicos que proporciona la empresa son los adecuados?					
17	Considera usted que el reconocimiento es un factor importante para sentirse motivado?					
18	Considera usted que la empresa reconoce su trabajo?					
19	Considera usted ¿Que la productividad que genera el trabajador son contribuidas?					
20	Considera usted ¿Que La productividad del personal se ve reflejado en base al pago del trabajador?					

TÍTULO de la investigación: LA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE TELMA ELECTRONES S.R.L. CERCADO DE UMA - 2017
 Apellidos y nombres del Investigador: Leslie Janneth Ramirez Vialo
 Apellidos y nombres del experto: ALLAN GARCIA DEJUAN FERNANDEZ HERRERA

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO	
						SI CUMPLE	NO CUMPLE OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Motivación Extrínseca	Recompensas	Aterceno	Considera usted que los ascensos que se dan en la empresa son por mérito técnico? Cree usted que los ascensos son favorables para tener una línea de carrera de trabajadores? Considera usted que su centro de labores ofrece recompensas y los incentiva a desempeñarse correctamente? Considera usted que la empresa se alinea identificado con sus trabajadores? Considera usted que el cumplimiento de metas en el trabajador tiene repercusión por parte de la empresa? Considera usted que la empresa le retribuye lo necesario por realizar su trabajo?	1. Totalmente en Desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De Acuerdo 5. Totalmente de Acuerdo	/		
		Estímulo					
		Retribución					
	Salario	sueldo	Considera usted que el sueldo que recibe esta en base a las funciones que realiza? Considera usted que el sueldo motiva a los trabajadores a desempeñarse bien en sus labores? Considera usted que la empresa le brinda bonificaciones mensuales? Considera usted que la empresa le brinda bonos en fechas festivas? ¿Usted está de acuerdo con las bonificaciones de la empresa?	/			
		Incentivos	Bonos				
		Condiciones de trabajo	Infraestructura				
Satisfacción Laboral	Reconocimiento	Tecnología	Considera usted que la infraestructura de la empresa es adecuada para cada área de trabajo? Considera usted que la mejora en la infraestructura de la empresa favorece el desempeño operativo? Cree usted que la empresa frecuentemente se actualiza a los avances tecnológicos? Usted considera que los medios tecnológicos que proporciona la empresa son los adecuados?	/			
		Motivación	Considera usted que un factor importante para sentirse motivados es reconocimiento? Considera usted que la empresa reconoce a por su trabajo a sus trabajadores? Considera usted que la productividad que genera el trabajador son contribuidas? Considera usted que la productividad del personal se ve reflejado en base al pago del trabajador?				
	Estabilidad Laboral	Productividad		/			
Firma del experto		 Fecha: <u>23-06-2017</u>					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo se procesan, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS
 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: LA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE TERMIUM EDITORES S.R.L. CERCADO DE LIMA - 2017

Apellidos y nombres del investigador: Leslie Janneth Ramirez Valle
 Apellidos y nombres del experto: Dr. CONCHA CASILLO PEDRA

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO	
			ITEM / PREGUNTA	SI CUMPLE		NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Motivación Extrínseca	Recompensas	Ascenso	Considera usted ¿los ascensos que se dan en la empresa son por mérito propio?	/			
			Considera usted ¿Que los ascensos son favorables para tener una línea de carrera?	/			
	Estímulo	Estímulo	Considera usted ¿Que el estímulo laboral se da a través del trato que tienen los jefes hacia sus trabajadores?	/			
			Considera usted ¿Que su centro de labores ofrece recompensas y los incentiva a desempeñarse correctamente?	/			
Retribución	Retribución	Considera usted ¿Que la empresa se siente identificado con sus trabajadores?	/				
		Considera usted ¿Que el cumplimiento de metas en el trabajador tiene retribución por parte de la empresa?	/				
Salario	Salario	sueldo	Considera usted ¿Que la empresa le retribuye lo necesario por realizar su trabajo?	/			
			Considera usted ¿Que el sueldo que recibe esta en base a las funciones que realiza?	/			
			Considera usted ¿Que el sueldo motiva a los trabajadores a desempeñarse bien en sus labores?	/			
			Considera usted ¿Que el sueldo motiva a los trabajadores a desempeñarse bien en sus labores?	/			
Incentivos	Bonos	Considera usted ¿Que la empresa le brinda bonificaciones mensuales?	/				
		Considera usted ¿Que la empresa le brinda bonos en fechas festivas?	/				
Condiciones de trabajo	Infraestructura	¿Usted está de acuerdo con las bonificaciones de la empresa?	/				
		Cree usted ¿Que la infraestructura de la empresa es adecuada para cada área de trabajo?	/				
Satisfacción Laboral	Tecnología	Considera usted ¿Que la mejora en la infraestructura de la empresa favorece el desempeño operativo?	/				
		Cree usted ¿Que la empresa frecuentemente se actualiza a los avances tecnológicos?	/				
Reconocimiento	Motivación	Usted considera ¿Que los medios tecnológicos que proporciona la empresa son los adecuados?	/				
		Considera usted ¿un factor importante para sentirse motivados es reconocimiento?	/				
Estabilidad Laboral	Productividad	Considera usted que la empresa reconoce a por su trabajo a sus trabajadores?	/				
		Considera usted ¿Que la productividad que genera el trabajador son continuadas?	/				
Firma del experto							
			Fecha: <u>20/01/17</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Título de la investigación: LA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE TERNIL EDITORES S.R.L. CERCADO DE LIMA - 2017
 Apellidos y nombres del investigador: Leslie Janeeth Ramirez Yallo
 Apellidos y nombres del experto: Rosales Dominguez Edelmir Geobana

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
									OPINION DEL EXPERTO
Motivación Extrínseca	Recompensas	Ascenso		1. Considera que ¿los ascensos que se dan en la empresa son por mérito propio?		/			
				2. Cree usted ¿Que los ascensos son favorables para tener una línea de carrera?					
				3. Cree usted ¿Que el estímulo laboral se da a través del trato que tienen los jefes hacia sus trabajadores?					
	Recompensas	Estímulo		4. Considera usted ¿Qué su centro de labores ofrece recompensas y los incentiva a desempeñarse correctamente?		/			
				5. Considera usted ¿Que la empresa se siente identificado con sus trabajadores?					
				6. Considera usted ¿que el cumplimiento de metas en el trabajador tiene retribución por parte de la empresa?					
Salario	Retribución		7. Considera usted ¿Que la empresa le retribuye lo necesario por realizar su trabajo?		/				
			8. Considera usted ¿Que el sueldo que recibe esta en base a las funciones que realiza?						
			9. Considera usted ¿Que el sueldo motiva a los trabajadores a desempeñarse bien en sus labores?						
Incentivos	sueldo		10. Considera usted ¿Que la empresa le brinda bonificaciones mensuales?		/				
			11. Considera usted ¿Que la empresa le brinda bonos en fechas festivas?						
			12. ¿Usted está de acuerdo con las bonificaciones de la empresa?						
Condiciones de trabajo	Infraestructura		13. Cree usted ¿Que la infraestructura de la empresa es adecuada para cada área de trabajo?		/				
			14. Considera usted ¿Que la mejora en la infraestructura de la empresa favorece el desempeño operativo?						
			15. Cree usted ¿Que la empresa frecuentemente se actualiza a los avances tecnológicos?						
Satisfacción Laboral	Tecnología		16. Usted considera ¿Que los medios tecnológicos que proporciona la empresa son los adecuados?		/				
			17. Considera usted ¿un factor importante para sentirse motivados es reconocimiento?						
			18. Considera usted que la empresa reconoce a por su trabajo a sus trabajadores?						
Reconocimiento	Motivación		19. Considera usted ¿Que la productividad que genera el trabajador son contribudas?		/				
			20. Considera usted ¿Que La productividad del personal se ve reflejado en base al pago del trabajador?						
			21. Considera usted ¿Que La productividad del personal se ve reflejado en base al pago del trabajador?						

Firma del experto: 
 Fecha: 23-6-17

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“La motivación extrínseca y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de Lima - 2017.”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA

RAMIREZ VALLE, LESLIE JANNETH

ASESOR

Dr. DÍAZ SAUCEDO, ANTONIO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

2017



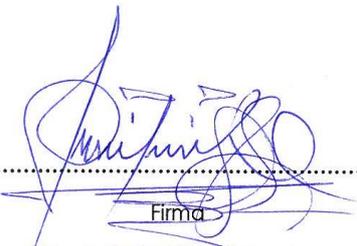
 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Dr. Antonio Díaz Saucedo, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor de la tesis titulada "La motivación extrínseca y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de lima - 2017" de la estudiante Leslie Janneth Ramirez Valle, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



Lima, 20 de septiembre del 2018



 Firma
 Dr. Antonio Díaz Saucedo

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Leslie Janneth Ramirez Valle, identificada con DNI N° 72701364,

egresada de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "La motivación extrínseca y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de lima - 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....





 FIRMA

DNI: 72701364

FECHA: 20 de setiembre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"La motivación extrínseca y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L., Cercado de Lima - 2017"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

RAMIREZ VALLE, Leslie Janneth

ASESOR

Dr. DIAZ SAUCEDO, Antonio

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA - PERÚ

2017



Resumen de coincidencias X

16 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias		
1	es.slideshare.net Fuente de Internet	1 % >
2	biblioteca.unitecnologi... Fuente de Internet	1 % >
3	www.eumed.net Fuente de Internet	1 % >
4	airam-lop-vaz.blogspot... Fuente de Internet	1 % >
5	biblio3.url.edu.gt Fuente de Internet	1 % >
6	Entregado a Universida... Tabla del contenido	1 % >

Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES/INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL:</p> <p>¿Cómo influye la motivación extrínseca en la satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, cercado de lima-2017?</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>1.- ¿Cómo influyen las recompensas laborales en el reconocimiento de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, cercado de lima -2017?</p> <p>2.- ¿Cómo influyen los bonos en la estabilidad laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, cercado de lima-2017?</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar la influencia de la motivación extrínseca en la satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L cercado de lima – 2017</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>1.- ¿Determinar la influencia de las recompensas laborales en el reconocimiento de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, cercado de lima -2017?</p> <p>2.- ¿Determinar la influencia de los bonos en la estabilidad laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, cercado de lima-2017?</p>	<p>GENERAL</p> <p>¿La motivación extrínseca influye significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L cercado de lima – 2017?</p> <p>ESPECIFICOS:</p> <p>1.- ¿Las recompensas laborales influyen significativamente el reconocimiento de los colaboradores de Termil Editores S.R.L cercado de lima – 2017?</p> <p>2.- ¿Los bonos influyen significativamente en la estabilidad laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L cercado de lima – 2017?</p>	<p>Variable 1</p> <p>Motivación Extrínseca</p>	<p>Recompensas Laborales</p> <p>Salario</p> <p>Bonos</p> <p>Ascenso</p> <p>Estimulo</p> <p>Retribucion</p> <p>Sueldo</p> <p>Incentivos</p>	<p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:</p> <p>No experimental transversal</p> <p>TIPO DE LA INVESTIGACIÓN:</p> <p>Aplicada</p> <p>NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN:</p> <p>Hipotético- Deductivo</p> <p>POBLACIÓN:</p> <p>50 colaboradores de Termil Editores S.R.L</p> <p>MUESTRA:</p> <p>Toda la población (50trabajadores)</p> <p>TÉCNICA DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN:</p> <p>Programa estadístico SPSS 20</p>
			<p>Variable 2</p> <p>Satisfacción Laboral</p>	<p>Condiciones de Trabajo</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Estabilidad Laboral</p> <p>Infraestructura</p> <p>Tecnologia</p> <p>Motivacion</p> <p>Productividad</p>	