



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Motivación y satisfacción laboral en operarios de una empresa
privada en la Provincia Constitucional del Callao 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORA:

Esquives Davila, Jennifer Estrellita (orcid.org/0000-0003-3450-5018)

ASESOR:

Dr. Damaso Flores, Jesús Liborio (orcid.org/0000-0002-0067-6479)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

CALLAO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi madre, hermanos y a mi pareja por brindarme su apoyo todo este tiempo, también, a mí misma por dar todo de mí para culminar esta investigación.

Agradecimiento

Quiero agradecer a mi asesor de tesis por su ayuda constante, y a mí por no rendirme.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población y muestra.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES.....	26

REFERENCIAS

ANEXOS

Índice de tablas

	Pág
Tabla 1. Distribución de la muestra según género y rango edad	13
Tabla 2. Niveles de Motivación laboral.....	20
Tabla 3. Niveles de Satisfacción Laboral	20
Tabla 4. Prueba de normalidad de Shapiro-Whilk de las variables	21
Tabla 5. Correlación entre Motivación laboral y Satisfacción Laboral	21
Tabla 6. Coeficiente de correlación de Spearman entre a Necesidad de Logro y Satisfacción Laboral.....	22
Tabla 7. Coeficiente de correlación de Spearman entre la Necesidad de Poder y Satisfacción Laboral.....	22
Tabla 8. Coeficiente de correlación de Spearman entre la Necesidad de Filiación y Satisfacción Laboral.....	22

Resumen

Este estudio, tuvo como finalidad establecer el vínculo entre la motivación y satisfacción laboral en operarios de una empresa privada en la Provincia Constitucional del Callao 2021. El estudio, fue de tipo básica, se clasifica descriptiva – correlacional y de diseño no experimental. La muestra fue de 200 trabajadores, a quienes se les mostró la escala de motivación laboral de Steers y Braunstein (1976) y la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall (1979). Los resultados obtenidos entre motivación y satisfacción laboral, indican una correlación positiva débil ($r= 0.371$) y significativa ($p=.000$). En cuanto a los objetivos específicos, se perciben los niveles y la frecuencia de motivación laboral, donde predomina el nivel medio con un 52.5%, y un 50.5% en el nivel medio en la variable satisfacción laboral. En cuanto la variable satisfacción laboral y necesidad de logro, indica un $r= 0.333$ y un $p= 0.000$, paralelamente satisfacción laboral y necesidad de poder se observa un $r= 0.228$ y un $p= 0.000$. Del mismo modo, se evidencia que la relación entre satisfacción laboral y necesidad de filiación es de un $r= 0.347$ y un $p= 0.000$. Esto quiere decir, que se aceptan las hipótesis del estudio, existiendo la relación estadísticamente significativa.

Palabras clave: Motivación laboral, Satisfacción laboral, Operarios.

Abstract

The purpose of this study was to establish the link between motivation and job satisfaction in workers of a private company in the Constitutional Province of Callao 2021. The study was of a basic type, it is classified descriptive - correlational and non-experimental design. The sample consisted of 200 workers, who were shown the Steers and Braunstein (1976) work motivation scale and the Warr, Cook y Wall (1979) job satisfaction scale. The results obtained between motivation and job satisfaction indicate a weak ($r= 0.371$) and significant ($p=.000$) positive correlation. Regarding the specific objectives, the levels and frequency of work motivation are perceived, where the average level predominates with 52.5%, and 50.5% in the average level in the job satisfaction variable. As for the variable job satisfaction and need for achievement, it indicates $r= 0.333$ and $p= 0.000$, while job satisfaction and need for power show $r= 0.228$ and $p= 0.000$. Similarly, it is evident that the relationship between job satisfaction and the need for affiliation is $r= 0.347$ and $p= 0.000$. This means that the hypotheses of the study are accepted, with a statistically significant relationship.

Keywords: Work motivation, Job satisfaction, Operators.

I. INTRODUCCIÓN

Durante algún tiempo la motivación y la satisfacción, se han visto como dos elementos esenciales en el ambiente de trabajo, viéndose de gran relevancia en las organizaciones, por ser este de carácter urgente en el mejoramiento de la producción, las cuales han traído consigo investigaciones que son de exigencia en el mundo laboral, en el recurso humano y su satisfacción en el campo empresarial. Visto que en la investigación realizada por Oxford Economics (2020), muestra que el 13% de los colaboradores en sus empresas no se sienten comprometidos con ellos, trayendo consigo diversas consecuencias, como la pérdida de talento.

Este siendo un factor de gran importancia, ya que esto es muy negativo para las empresas, pero las empleabilidades de series de estrategias para la retención de los empleados pueden traer consigo un cambio al entorno para que pueda dar los resultados esperados y la permanencia en la empresa (Camargo. 2013).

The Conference Board Economy Database (2021), muestra resultados de una baja en la producción laboral global del 2011 al 2019 de 1.7%. Así entendiéndose como una falla de las empresas privadas en cubrir las necesidades de sus colaboradores, y brindarles un ambiente adecuado en el cual puedan desenvolverse de manera óptima.

En el tratado de Versalles (1919), fue donde surge “La Organización Internacional del Trabajo”, siendo considerado un organismo que se especializa en la Organización de Naciones Unidas. Teniendo como la finalidad el impulsar la justicia en la sociedad, y los derechos humanos en el área de trabajo nacional e internacional.

En Perú, Samanez y Placencia (2017), hicieron una investigación en donde se muestran resultados de ambas variables, en donde los colaboradores son

influenciados por diversos factores del ambiente, en el cual hacen sus menesteres, no solo siendo este externo sino también de manera interna, trayendo resultados en los empleados de los cuales es en beneficio tanto de la empresa, como de ellos.

La importancia de la motivación y satisfacción laboral, surge porque una organización por sí sola no puede lograr los objetivos que se propone, por ende, es muy importante que los empleados se encuentren motivados para poder ejecutar su trabajo de manera eficaz, promoviendo el éxito de la organización a la que pertenece.

Es así como las personas que integran las empresas, son una herramienta importante para el éxito de la organización. Si la dirección ha realizado la gestión correcta, el uso de recursos puede promover activamente la realización de metas personales, y transformar las metas organizacionales en un buen desempeño de los empleados.

Según Herzberg (1968), indica dos factores que se pueden distinguir: factores de higiene (relacionados con el entorno que rodea a las personas, las cuales se basa en las condiciones laborales donde la empresa gestiona los métodos para el mejoramiento, y bienestar de los empleados; asimismo se presentan diferentes variables como el vínculo entre jefe y empleado, como se proyecta en la convivencia laboral, lo cual depende también de las buenas condiciones laborales, y seguridad laboral. Estos factores motivacionales se encuentran relacionados con la satisfacción de las personas, como el trabajo en sí, como estímulo positivo, reconocimiento profesional, desarrollo profesional, responsabilidad, oportunidades de crecimiento y autorrealización personal). Si no se cumple lo mencionado, los trabajadores presentarán dificultades al desempeñar su labor en diversas áreas.

Por ello, es que actualmente existe mucha información y experiencias de

formación continua sobre estos temas, pero son dirigidos a profesionales calificados. Sin embargo, no se tienen en cuenta a las personas con estudios incompletos o universitarios en curso, como lo son los operarios de almacén, hoy en día en el Callao, existen muchas empresas logísticas, las cuales se encargan de distribuir mercadería de empresas grandes a nivel nacional e internacional.

Frente a dicha situación, es fundamental orientar su trabajo y producción, los cuales representen una fuente más de ingreso, a la economía local y la exportación, es por ello, que la presente investigación se enfoca en el estudio de la motivación y satisfacción laboral en operarios de una empresa privada, como un elemento determinante en la permanencia de estas empresas, contribuyendo con el crecimiento industrial en el Perú. Ante lo expuesto, de acuerdo a lo antes mencionado se genera una interrogante: ¿Cuál es la relación entre la motivación y satisfacción laboral en operarios de una empresa privada en la Provincia Constitucional del Callao 2021?

En ese sentido, el interés metodológico de la investigación se basó en evidenciar la relación entre ambas variables: Motivación y satisfacción laboral en operarios de una empresa privada en la Provincia Constitucional del Callao 2021, lo cual permitió aportar nueva información para próximos investigadores puedan tener más conocimientos de las variables y puedan constatar los resultados, asimismo la justificación parte desde la base de la utilidad que puedan tener los resultados de la correlación de ambas variables, ya que basados en una muestra de operarios de una empresa privada, por ende los resultados podrán servir para conocer el nivel de motivación y satisfacción laboral que presenta dicha muestra.

Por último, la justificación social se presenta como una búsqueda de mejorar el bienestar de los operarios de una empresa privada.

De esta manera se determinó como objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los operarios de una empresa privada en la Provincia Constitucional del Callao 2021.

Asimismo, como objetivos específicos se determinó: a) Identificar el nivel de motivación laboral en los operarios de una empresa privada en la Provincia Constitucional del Callao 2021. b) Identificar el nivel de satisfacción laboral en los operarios de una empresa privada en la Provincia Constitucional del Callao 2021. c) Determinar la relación entre la dimensión necesidad de logro y satisfacción laboral en operarios de una empresa privada en la Provincia Constitucional del Callao 2021. d) Determinar la relación entre la dimensión necesidad de poder y satisfacción laboral en operarios de una empresa privada en la Provincia Constitucional del Callao 2021. e) Determinar la relación entre la dimensión necesidad de filiación y satisfacción laboral en operarios de una empresa privada de la Provincia Constitucional del Callao 2021.

De esta manera se determinó como hipótesis general: Existe correlación positiva y significativa entre motivación y satisfacción laboral en operarios de una empresa privada en la Provincia Constitucional del Callao 2021.

Asimismo, como hipótesis específicas se determinó: a) Existe correlación significativa y positiva entre la dimensión necesidad de logro y satisfacción laboral en operarios de una empresa privada en la Provincia Constitucional del Callao 2021. b) Existe correlación significativa y positiva entre la dimensión necesidad de poder y satisfacción laboral en operarios de una empresa privada en la Provincia Constitucional del Callao 2021. c) Existe correlación significativa y positiva entre

la dimensión necesidad de filiación y satisfacción laboral en operarios de una empresa privada en la Provincia Constitucional del Callao 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En primer lugar, se tienen como antecedentes nacionales:

Jave y Vásquez (2020). En su estudio sobre la motivación y la satisfacción laboral en los docentes en la institución educativa privada, la que se planifico como objetivo determinar la relación entre ambas variables. Basados en una muestra de 42 docentes, partiendo de un tipo de investigación de tipo no experimental de carácter descriptivo - correccional. De esta manera se evidenciaron una correlación directa y significativa entre las variables, obteniendo una correlación según las pruebas paramétricas de Pearson evidenciaron un ,71 obteniendo un resultado significativo sumado a la significancia que fue menor al ,05. Concluyendo que, se acepta la hipótesis alternativa la cual determina mayor motivación mejor es el nivel de satisfacción laboral en los docentes.

Castillejo y Salazar (2018). En su investigación basada en evidenciar correlación entre las variables en una muestra conformada de 21 docentes para esta investigación se basó bajo un enfoque cualitativo. Donde obtuvo adecuados resultados de manera descriptiva, categorizando la motivación y la satisfacción obteniendo un nivel alto de (65%) de motivación en los docentes, por otro lado, predomino un nivel promedio en lo que con lleva la satisfacción laboral(48%) en docentes. Por otra parte, según el coeficiente de relación de Rho de Sperman se evidencio un nivel de significancia ($P=.00$) entre ambas variables, por ende, se concluye que la motivación y la satisfacción laboral, presentan una relación positiva y directa entre ambas variables en la muestra de docente de lima metropolitana.

Almeida (2018). En su investigación sobre motivación laboral y satisfacción en los empleados de una empresa, la cual se planteó como objetivo realizar un análisis de la unión entre ambas variables. Utilizando una muestra de 50

empleados de un consorcio de supermercado, la investigación es de tipo descriptiva- correlacional de corte transversal siendo su principal propósito identificar las variables y analizar su relación entre ellas, para esto se utilizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman obteniendo una significancia de $P < .00$, por ende existe correlación entre ambas variables, de esta manera, se describe que mayor sea la motivación, mejor será la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Wong.

Marín y Placencia (2017) en su trabajo sobre la motivación y la satisfacción donde se utilizó Font Roja como instrumento. El cual fue aplicado a una muestra 136 trabajadores de una empresa privada, obteniendo resultados de la variable motivación laboral fue de 49.3%, los empleados presentaron niveles regulares de motivación. El 56.6%, de los niveles altos fueron relacionados con la variable: "Vínculos con el jefe" y "Vínculos con los compañeros de trabajo". De esta manera se evidencio una significancia según el Rho de Spearman fue de .336. aceptándose la hipótesis del autor por ende determino que existe relación entre ambas variables de esta manera que, a mayor grado de motivación, aumenta el nivel satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal.

Julca (2015) en su investigación planteó como objetivo identificar el vínculo entre La motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de la dirección regional de transporte y comunicaciones de Piura 2015, la cual tuvo como objetivo evidenciar el vínculo que existe entre motivación y satisfacción laboral, de esta manera se aplicó en una muestra de 65 trabajadores estructurado en tres partes: características sociodemográficas y macroeconómicas; la segunda parte sobre la variable motivación y la tercera sobre la variable satisfacción laboral. De esta manera se bajó el coeficiente de relación de Rho de Spearman una relación

significativa(Sig.>0.05) entre ambas variables.

Por otro lado, se tienen como antecedentes internacionales:

Rojas (2020). En su investigación tuvo como objetivo principal identificar la significancia entre el nivel de motivación y satisfacción laboral en los empleados de una empresa independiente, para ello se trabajó con la escala de motivación laboral (Steers y Braunstein 1976) y la escala de satisfacción SL-SPC. La cual se basó en una muestra de 130 empleados de ambos sexos, el diseño de la investigación fue de tipo no experimental cuantitativo de carácter descriptivo correlacional, donde se obtuvieron resultados de manera descriptiva indicando que la motivación personal presento predominancia en los niveles “bajo” y “muy bajo”, por otro lado la satisfacción laboral evidenció predominancia resultados “insatisfecho” y “muy insatisfecho” esto se pude contrastar con los niveles de tolerancia que existe en la empresa los cuales repercuten en los resultados. Por otro lado, se obtuvo una adecuada significancia entre ambas variables según el coeficiente de Pearson, lo cual indica una correlación muy débil entre la variable motivación personal y satisfacción.

Piedimonte y Depaula (2018) realizaron una investigación basada en motivación y valores en el trabajo en bomberos el cual tuvo como meta analizar la relación entre la motivación y los valores, de esta manera se utilizó una muestra 130, se basó en una metodología de tipo correlacional ,de tipo descriptivo transversal , lo cual se obtuvo resultados favorables entre las variables evidenciando una correlación entre sus dimensiones las cuales son: la regulación externa tuvo significancia positiva con la sub escala de reconocimiento social, esto quiere decir, más desean ser notados, mejor desempeño presentan asimismo. Se

obtuvo una relación entre la motivación intrínseca y los valores de altruismo, realización personal y aspiración económica; por ende, se describe que la variable motivación presenta adecuados niveles de significancia con la variable valores por el trabajo.

Sánchez (2018) en su investigación basada en evidenciar la significancia entre las variables motivación y satisfacción, la cual se basó en una muestra de 60 trabajadores , para esta investigación, se utilizó dos escalas una sobre motivación (León, 2017) y de satisfacción laboral, para ello el estudio es de tipo cuantitativo de naturaleza correlacional, asimismo se obtuvieron resultados estadísticamente significativos entre ambas variables según el coeficiente de Rho de Spearman obteniendo una significancia: ($p=.05$) los cual indica que existe una relación positiva y directa entre ambas variables.

Calderón y Jiménez (2017) en su investigación sobre la relación entre la motivación y satisfacción laboral en empleados de una empresa bananera de Bolivia, la cual se realizó, basados en una muestra de 50 empleados, para esto se utilizaron dos instrumentos con adecuados niveles de confiabilidad y validez. Por otra parte, se obtuvieron resultados estadísticamente significativos entre la motivación y satisfacción laboral a través del coeficiente: Pearson obteniendo una significancia de ($P=.00$), en conclusión, existe correlación entre ambas variables.

García (2017) basándonos en su investigación sobre la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral basados en una muestra de 255 empleados de la ciudad de México, para esto se administró la escala de clima organizacional de Brown y la de satisfacción laboral (S21). La investigación fue de tipo no experimental de corte cuantitativo de naturaleza descriptiva, obteniendo

resultados favorables de tipo descriptivo el cual se determinó basados en el coeficiente de relación P de Pearson, la cual asocio los seis factores de la variable (SL), con los seis factores de la variable (CO) evidenciando una significancia de ($p=.00$) lo cual indica que presentan una relación positiva y directa entre ambas variables, basados en la muestra de 255 empleados, la cual concluye que existe una adecuada correlación entre ambas variables estudiadas.

El desarrollo y evolución del concepto de motivación involucra diferentes disciplinas, existe un origen histórico, que es fundamental para el análisis de estas teorías. Este origen se remonta a la filosofía clásica como Sócrates, Platón o Aristóteles. Estos destacan la irracionalidad y la impulsividad de la motivación (Reeve, 2003), por otro lado, Robbins y Judge (2018), indican que la motivación se dirige a la satisfacción de las personas. Asimismo, quien lidera cuenta con habilidades de intervenir de manera positiva al personal induciendo un comportamiento positivo en los colaboradores, con la finalidad de tener un resultado significativo y cumplir con las metas de la organización.

Para Alderfer (1972) la motivación laboral, está compuesto por un proceso de gran notabilidad, desde la aparición de investigación como la gestión organizacional. Se ha desarrollado diferentes teorías en el lapso del tiempo que busca una clave concluyente en la motivación, esto considerado como profundidad desde el punto de vista de la psicología del trabajo. Inclusive, Bass (1997) destaca como nuevo liderazgo al señalar que es el compromiso del jefe transformador, resaltando la motivación, la madurez y la autoestima entre sus trabajadores. Siendo así, se reconoce que la motivación es importante para los empleados. El jefe que ejerce motivación al personal, coopera con las metas de una organización y colabora con el cumplimiento de estas. La motivación del jefe debe estar

fundamentada en la lealtad y la seguridad de los colaboradores al instante de tomar una decisión.

Rivera (2019) realizó un estudio con el fin de identificar desde el aspecto de la teoría de Herzberg del panorama monetario y no monetario, intervienen para que el personal se sienta satisfecho en las empresas; se aplicó un cuestionario de veinticinco preguntas y la población eran de diferentes empresas en Monterrey, México, donde al final se pudo descubrir que las retribuciones y los bonos ofrecen un rendimiento de motivación a favor, a pesar que los empleados se sienten más atraídos por los bonos salariales. (Herzberg,1968). Con lo ya mencionado, se podría concluir que las organizaciones hoy en día están en la obligación de contar con una mayor preocupación por innovar en las tácticas motivacionales, para que, por medio de incentivos, el personal sea más eficiente en la producción. (Torres, E. 2019)

Asimismo, existen una serie de factores que interfieren con el proceso de motivación y contribuyen a la satisfacción en el logro de los objetivos establecidos, ya sean individuales o grupales. Se destacan varios factores, entre ellos: (premisas de expectativas y recompensas por satisfacción laboral), (ambiente de trabajo positivo donde el personal se sienta cómodo), los resultados de satisfacción laboral cuando estos factores están instalados y motivados, pueden motivar a los empleados a tomar medidas para lograr las metas deseables. Cuando un empleado experimenta una emoción de logro de una meta, siente que la meta se ha logrado y encuentra otras necesidades que cumplir. (Robbins, 1996)

Cabe mencionar que, como factor fundamental en el desarrollo positivo de una organización, la motivación está estrechamente relacionada con la satisfacción laboral, las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo y el entorno laboral.

Cualquier empresa que mantenga motivados a sus empleados puede lograr una alta satisfacción del cliente. (Perilla, 1998)

La satisfacción laboral, acorde con Herzberg (1954), está definida por situaciones externas a las motivaciones del sujeto, ejemplos como, el trabajo diario, las directrices de una organización, así también, como puede ser definida como la higiene: rango en la empresa, sueldo, beneficios, etc. El balance de estos factores tanto internos como externos traen consigo una adecuada satisfacción en el área laboral. En síntesis, como una respuesta a la empresa de la perspectiva de la psique del colaborador viéndose en sus resultados (Aamodt, 2010).

La satisfacción laboral presenta factores que determinan algunos criterios y condiciones con las cuales los empleados podrían sentirse identificados, de esta manera el desarrollo de sus actividades favorecería, en la productividad de la empresa en consecuencia, se sugiere la existencia de dos factores: Los principales motivadores son las asociaciones con los empleados, los logros, el reconocimiento, los ascensos, los trabajos interesantes y las responsabilidades. Factores externos. política y gestión de la empresa, relaciones interpersonales, salarios, supervisión y condiciones laborales (León y Sepúlveda, 1979).

Así, la "satisfacción con el trabajo" y la "insatisfacción con el trabajo" pueden explicarse por diferentes factores. El primero se debe a factores intrínsecos y el segundo se debe a la falta de factores externos, que es bastante diferente a los demás. Los factores intrínsecos pueden satisfacer la "necesidad de desarrollo psicológico" y es más probable que conduzcan a la satisfacción laboral. Por lo tanto, el sujeto está interesado en ampliar sus conocimientos, desarrollar actividades creativas, afirmar su personalidad y lograr metas que solo pueden alcanzarse en un puesto con estas características. Sin embargo, solo si no ofrece

el potencial de desarrollo psicológico. Sentimientos de "insatisfacción" (Atalaya, 1995).

Según (Duarte, 2014) nos dice que los colaboradores requieren de desafíos en el trabajo, de esta manera podrá enfocarse en un objetivo planteándose hacia ello, esto enfocándolo y llenándolo de compromiso y satisfacción por lo que logrará trayendo esto consigo un reforzador de parte de la organización para conseguir igual o mejores resultados, aspectos en la organización como las condiciones del trabajo, apoyo recibido, que coincida con sus deberes, también que sus ideas o aportaciones se hagan llegar y sea visto como un elemento importante en la empresa y no solo alguien del resto.

Cabe resaltar que los siguientes factores cumplen con lo esperado referente a la satisfacción del personal la cual de manera progresiva genera un incremento a las actividades laborales con mayor progreso. (Duarte, 2014).

La satisfacción laboral no es necesariamente un estado emocional estático, pero puede cambiar con el tiempo (Andresen, Domsch y Cascorbi, 2007) En este sentido, distinguimos entre diferentes tipos de satisfacción laboral.

Satisfacción gradual en el trabajo: este puesto ofrece más de lo que los empleados esperaban inicialmente. Satisfacción laboral estable: el trabajo proporciona algo de lo que esperan los trabajadores. Satisfacción con la renuncia: los empleados no pueden aspirar a mucho en este trabajo. No solo la actitud de la empresa, sino también la actitud de los empleados es muy importante. especialmente cuando no está satisfecho con su trabajo.

Por último, la importancia de la satisfacción laboral, también puede ayudar a los empleados a saber qué los impulsa a dejar la empresa. Las organizaciones deben retener empleados talentosos para el crecimiento a largo plazo y el éxito

deseado. Camacaro (2010) Las organizaciones necesitan personas calificadas que puedan liderar a los nuevos integrantes del equipo. Uno de los principales problemas que enfrentan las organizaciones es el desgaste del personal. Aquellos que reciben un buen trato en el lugar de trabajo, tienen muchas oportunidades de ascenso, son muy apreciados por sus jefes y reciben un pago puntual no deben considerar dejar sus trabajos. Retener empleados talentosos definitivamente le dará a su organización una ventaja competitiva. (Pérez, 1997)

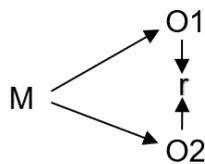
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

La investigación es de tipo básica. Zorrilla et al., 2018 indica que la investigación básica se centra en la aplicación de un método científico el busca generar conocimiento y ampliarlo. Asimismo, también la investigación se clasifica como descriptiva – correlacional ya que se encuentra orientada en evidenciar el nivel de relación entre dos variables (Sánchez et al., 2018).

Por otro lado, es de diseño no experimental según Ato et al. (2013). Indica que la variable no sufrirá ningún cambio y se mantendrá como se presenta y solo se trabajará en ella en su estado natural.

Siendo el diagrama de distribución el siguiente:



Donde:

M: Operarios de una Empresa Privada en la Provincia Constitucional Del Callao2021

O1: Escala de Motivación.

O2: Escala de Satisfacción

Laboral: Relación entre variables

3.2 Variables y operacionalización

La escala de Motivación creada por de Steers y Braunstein (1976) y adaptada al contexto nacional por Ventura (2018) está compuesta inicialmente por 13 ítems divididos en 3 factores, (F1 = Logro), (F2 = Poder) y (F3 = Afiliación) la escala es de tipo Likert, a partir de la adaptación se llegó a la conclusión de retirar los ítems 3 y 11, para obtener índices de ajuste más contundentes. Por otra parte, también se utilizó la escala a escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall (1979) y adaptada el contexto nacional por Paz y Pereda (2020), el cuál consta de 15 ítems dividido en dos dimensiones, (F1= Satisfacción Laboral Intrínseca) y (F2= Satisfacción Laboral Extrínseca) asimismo la escala es de tipo Likert y cuenta con una adecuada confiabilidad y validez, presentando unifactorialidad dentro del contexto nacional.

3.3 Población y Muestra.

La población se basa en 200 operarios de almacén, de ambos sexos, en el rango de edad de 18 a 50 años, esta información se obtuvo mediante el personal de RR.HH. de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., ubicada en la Provincia Constitucional Del Callao.

La muestra fue de tipo censal pues se seleccionó el 100% de la población al considerarla un número manejable. Lo que indica Ramírez (2017) la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

Tabla 1

Distribución de la muestra (n=200) según género y rango edad

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	101	50.5%
	Femenino	99	49.5%
	Total	200	100%
Edad	18-24	53	26.5%
	25-29	50	25.0%
	30 a 50	97	48.5%
	Total	200	100%

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La técnicas e instrumentos de recolección de datos es en principio cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información (Arias,2016). Se administrará la escala de Motivación y Satisfacción Laboral, la aplicación se dará de manera no presencial a través de las herramientas de recolección virtuales “*Google Forms*” y se compartirá a través de las diferentes redes sociales y correos electrónicos. Asimismo, luego se llevará acabo a realizar la exploración estadística de los resultados.

Ficha técnica 1:

Nombre : Escala de Motivación laboral

Autores : Steers y Braunstein (1976)

Adaptación peruana : Ventura (2018)

Administración : individual o colectiva

Tiempo : 10 minutos

Estructuración : 3 dimensiones - 13 Ítems

Calificación e interpretación

Esta escala cuenta con 15 Ítems, mide la motivación, basados en una escala tipo Likert de cinco niveles: Nunca (0), Casi nunca (1), De vez en cuando (2), A menudo (3) y Muy a menudo (4) y dividido por 3 factores:

- (Logro): 1; 4 ;7 ;10 ;13
- (Poder): 2; 5; 8 ;14
- (Filiación): 6; 9; 12; 15

A partir de la adaptación se llegó a la conclusión de retirar los ítems 3 y 11, para obtener índices de ajuste más contundentes.

Propiedades psicométricas del instrumento

La Escala de Motivación laboral adaptada al contexto nacional por Ventura (2018) evidencio adecuados índices de ajuste de Bondad donde se optó por eliminar los 3 y 11 de la escala original, para poder obtener mejores resultados y desempeño de medición para la muestra estudiada. Por otra parte, se obtuvo para el factor: (F1 Necesidad de logro: $\alpha = .87$), (F2 Necesidad de poder $\alpha = .87$), (F3 Necesidad de filiación $\alpha = .66$) mostró una confiabilidad adecuada basados en el coeficiente Alpha de cada una de los tres factores (Cohen et al.,1983) por consiguiente la escala presenta adecuadas propiedades psicométricas.

Propiedades psicométricas del piloto

Asimismo, se obtuvo las propiedades psicométricas de la escala de motivación laboral de Steers y Braunstein (1976) el cual se basó en una muestra de (n=50). Por ende, se obtuvieron valores según el análisis factorial confirmatorio donde, arrojaron los siguientes resultados del índice de bondad de ajuste: $\chi^2/gl = 2.1$, CFI = .87, TLI= .85, SRMR=. 069, RMSEA= .90 de esta manera se evidencio datos favorables para la muestra: según plantea Bentler & Bonnet (1980) por lo tanto este resultado se atribuye al tamaño muestra., Por último, se evidencia confiabilidad de la escala de motivación a través del coeficiente alfa y omega de McDonald; como se pudo obtener del modelo 1 los valores presentan mejores valores en sus tres dimensiones: F1 $\alpha = .903$, $\omega = .905$. F2 $\alpha = .789$, $\omega = .791$; F3 $\alpha = .727$, $\omega = .734$.

Los valores obtenidos evidencian un nivel apropiado de validez y confiabilidad como indica Campo y Oviedo (2008):

Ficha técnica 2:

Nombre : Escala de Satisfacción laboral

Autores : Warr, Cook y Wall (1979)

Adaptación peruana : Paz y Pereda (2020)

Administración : individual o colectiva

Tiempo : 10 minutos

Estructuración : 2 dimensiones - 15 Ítems

Calificación e interpretación

Esta escala cuenta con 15 Ítems, mide la satisfacción laboral, basados en una escala tipo Likert de cinco niveles: Nunca (0), Casi nunca (1), De vez en cuando (2),

A menudo (3) y Muy a menudo (4) y dividido por 2 factores:

- Satisfacción laboral intrínseca: 4, 9, 10, 11 y 12.
- Satisfacción laboral extrínseca: 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 13, 14 y 15

Asimismo, la adaptación determino que la escala de satisfacción laboral, para la población nacional, según los resultados obtenidos es más apropiado trabajar de manera unidimensional (F1: Bienestar emocional)

Propiedades psicométricas del instrumento

La Escala de Satisfacción laboral adaptada al contexto nacional por Paz y Pereda (2020) evidencio adecuados índices de ajuste de Bonda donde se optó por eliminar un factor de la escala original, para poder obtener mejores resultados y desempeño de medición para la muestra estudiada. De esta manera se trabajó con solo el factor: (F1 Bienestar emocional: $\alpha = .88$), esto se dio a través del (AFE), el cual se realizó el KMO (.91) y la prueba de esfericidad de Bartlett (0.00) lo cual mostro y una agrupación de manera unifactorial de los ítems, en conclusión, la escala cuenta con una adecuada confiabilidad y validez presentando unifactorialidad dentro del contexto nacional.

Propiedades Psicométricas del piloto

Asimismo, obtuvo las propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall (1979) adaptada por Paz y Pereda (2020) el cual se basó en una muestra de (n=116). Por ende, se obtuvieron valores según el análisis factorial confirmatorio donde, arrojaron los siguientes resultados del índice de bondad de ajuste: $\chi^2/gl = 4.1$, CFI = .755, TLI= .714, SRMR=. 087, RMSEA= .165 por ende se evidencio datos poco favorables para la muestra: según plantea Bentler & Bonnet (1980) por lo tanto este resultado se atribuye al tamaño

muestra., Por último, se evidencia confiabilidad de la escala de satisfacción a través del coeficiente alfa y omega de McDonald; como se pudo obtener una adecuada confiabilidad de la escala de satisfacción a través del coeficiente alfa y omega de McDonald; como se pudo obtener del modelo 1 los valores presentan mejores valores en sus tres dimensiones: F1 $\alpha = .871$, $\omega = .872$. F2 $\alpha = .888$, $\omega = .891$. Los valores obtenidos evidencian un nivel apropiado de validez y confiabilidad como indica Campo y Oviedo (2008)

3.5 Procedimiento

En primera instancia se seleccionó los instrumentos a utilizar, los cuales son escala de motivación laboral y la escala de satisfacción laboral, se conectó con los autores de ambas pruebas, así también, con los responsables de la adaptación en Perú. Para iniciar con el uso correspondiente de estas, se envió el consentimiento informado y la autorización de la misma por medio de correos electrónicos.

Posterior a ello, se contactó con la coordinadora de RR.HH. de la empresa “Servicios Logísticos F&B S.A.C.”, con el fin de enviarle la investigación correspondiente. Luego de la respuesta vía telefónica, así mismo se continuo con el envío de la carta de autorización, a través de correo electrónico para obtener la firma del gerente general. Seguidamente, se envió los enlaces de los cuestionarios (Escala de motivación y escala de satisfacción) vía redes sociales de WhatsApp para su conocimiento y llenado de datos a través de formularios de Google. Una vez completada la recolección de datos, se utilizó la hoja de cálculo de Microsoft Excel 2013 para la realización de la matriz de base de datos, en el cual se extrajo todas las respuestas de los operarios de almacén, para ser procesados mediante métodos estadísticos planteados.

La aplicación de los cuestionarios se realizó de manera independiente a los

operarios almacén quienes colaboraron voluntariamente. Es muy importante resaltar la estricta confidencialidad en los datos brindados de los jornaleros con el fin de hacer frente a las falsificaciones de las respuestas.

3.6 Método de Análisis de Datos

Para el análisis de datos se estableció una matriz con el programa Excel, la cual se introdujo en el software estadístico IBM SPSS v25 para el análisis descriptivo e inferencial.

Para el análisis descriptivo se alcanzó la distribución de datos para las variables y sus dimensiones, también se empleó la prueba de normalidad de Shapiro-Whilk estableciendo el uso de pruebas no paramétricas, la distribución no se encajó a la normalidad, por ello se usó el estadístico Rho Spearman para el análisis de la correlación entre las variables. Así también, determinó el Alfa de Cronbach para la consistencia interna de este estudio.

3.7 Aspectos éticos

El presente estudio de investigación se efectuó siguiendo el código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo, que a través de la resolución N° 0262-2020UCV indica que los alumnos que realizan investigación a cumplir los estándares de rigor científica y proteger los intereses de quienes participen sobre en el estudio. (UCV, 2020).

Para la recolección de los datos de cada participante, se indico acerca de los objetivos dentro del formulario realizado, en el cual se incluyó el consentimiento informado, además de mencionar la confidencialidad de los datos registrados. (Consejo Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación Tecnológica [Concytec], 2019).

Asimismo se hizo una búsqueda de los conocimientos obtenidos a través del profesional de psicología en formación, se tomaron los criterios éticos que acepta el Colegio de Psicólogos del Perú, que indica que todo acto de beneficio propio que menosprecie la ética o vulnere los principios de la ciencia deberá ser sancionado según código de ética de esta institución, ya que todos los profesionales de esta carrera deben tener como criterio al realizar una investigación, obviar riesgos en los participantes y obtener la prevalencia de la salud emocional frente a los intereses de la ciencia o sociedad, y certificando que es compromiso del investigador apoyar los derechos de los participantes del estudio (CPsP. 2017).

Por otro lado, se tomaron en cuenta las regulaciones, normas y técnicas sugeridas por la Asociación Americana de Psicología, para las autorías, citas y referencias que se tuvo en cuenta durante todo el curso del estudio (APA, 2020).

Para terminar, se mantiene con los lineamientos que incluyen en el acuerdo de Helsinki, donde es de suma relevancia el respeto por la persona, su derecho a la autodeterminación y a tomar decisiones (Asociación Médica Mundial [AAM], 2017).

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Niveles de Motivación laboral

Niveles de Motivación Laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	51	25.5%
Medio	105	52.5%
Alto	44	22.0%
Total	200	100.0%

En la tabla N°2 se puede observar los niveles y la frecuencia de la variable motivación laboral, donde un 25.5% muestra un nivel bajo de motivación laboral, un 52.5% evidencia un nivel medio de motivación laboral y el 22% un nivel alto de motivación laboral.

Tabla 3

Niveles de Satisfacción Laboral

Niveles de Satisfacción Laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	50	25.0 %
Medio	101	50.5%
Alto	49	24.5%
Total	200	100.0

En la tabla N°3, se percibe los niveles y la frecuencia de la variable satisfacción laboral, donde un 25% indica un nivel bajo de satisfacción laboral, un 50.5% un nivel medio de satisfacción laboral y un 24.5% un nivel alto de satisfacción laboral.

Tabla 4*Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de las variables*

Variabes	n	S-W	p
Motivación Laboral	200	.951	,000
Satisfacción Laboral	200	.894	,000

Nota. n= tamaño de muestra; S-W=Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk; p = nivel de significancia

En la tabla N°4, se toma en cuenta la prueba de normalidad de Shapiro – Wilk puesto que actualmente es considerada como la prueba con mayor potencia estadística y que demuestra mayor ajuste en cualquier tipo de distribución y tamaños muestrales. (Mohd y Bee, 2011). Se percibe que tanto para Motivación Laboral como para Satisfacción Laboral el nivel de significancia es menor al nivel crítico ($p > 0.05$); se concluye que no existe la normalidad de los datos para ambas variables en el estudio. Por ello, se determina la correlación entre las variables con la prueba no paramétrica Rho Spearman.

Tabla 5*Correlación entre Motivación laboral y Satisfacción Laboral*

		Motivación Laboral
Satisfacción Laboral	rho	,371**
	p	.000
	n	200

Nota. rho= Coeficiente de correlación de Spearman; p= nivel de significancia; n= tamaño de muestra

En la tabla N°5, se puede evidenciar la correlación positiva débil ($r=.371$) y significativa ($p=.000$) entre motivación laboral y satisfacción laboral, esto basado en la clasificación de coeficientes de correlación para la interpretación realizada por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018). Es decir, que mientras mayor motivación laboral mayor será la satisfacción laboral que presenten los operarios de almacén.

Tabla 6

Correlación de Spearman entre a Necesidad de Logro y Satisfacción Laboral

		Satisfacción Laboral
Necesidad de Logro	rho	,333**
	p	.000
	n	200

Nota. rho= Coeficiente de correlación de Spearman; p= nivel de significancia; n= tamaño de muestra

En la tabla 6, se puede reflejar la correlación positiva débil ($r=.333$) y significativa ($p=.000$) entre la necesidad de logro y satisfacción laboral. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Es decir que mientras mayor sea la necesidad de logro mayor será la satisfacción laboral.

Tabla 7

Correlación de Spearman entre la Necesidad de Poder y Satisfacción Laboral

		Satisfacción Laboral
Necesidad de Poder	rho	,228**
	p	.001
	n	200

Nota: rho= Coeficiente de correlación de Spearman; p= nivel de significancia; n= tamaño de muestra

En la tabla N°7, se puede observar la correlación positiva débil ($r=.228$) y significativa ($p=.001$) entre la necesidad de poder y satisfacción laboral. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Es decir que mientras mayor sea la necesidad de poder mayor será la satisfacción laboral.

Tabla 8

Correlación de Spearman entre la Necesidad de Filiación y Satisfacción Laboral

		Satisfacción Laboral
Necesidad de Filiación	rho	,347**
	p	.000
	n	200

Nota. rho= Coeficiente de correlación de Spearman; p= nivel de significancia; n= tamaño de muestra

En la tabla N°8, se puede reflejar la correlación positiva débil ($r=.347$) y significativa ($p=.000$) entre la necesidad de filiación y satisfacción laboral (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Es decir que mientras mayor sea la necesidad de filiación mayor será la satisfacción laboral.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio determina la relación que existe entre motivación y satisfacción laboral en operarios de una empresa privada en la Provincia Constitucional del Callao 2021, los resultados indican que la motivación laboral en esta muestra de 200 operarios predomina el nivel medio con un 52.5% del total, asimismo, en cuanto a la satisfacción laboral se evidencia que la predominancia es el nivel medio, aunque con un 50.5% del total de la muestra. Por otro lado, la correlación entre las dimensiones de motivación laboral y la variable satisfacción laboral, muestran que existe relación positiva débil y significativa.

Marín y Placencia (2017) indican que la motivación laboral no es absoluta, lo cual coincide con los resultados expuestos en esta investigación, además de ello, Robbins y Judge (2018) indican que la motivación de los trabajadores influye de la capacidad de la empresa de mantener implicados a los trabajadores a través de una buena planificación para ofrecer el máximo rendimiento y conseguir las metas.

Del mismo modo, Castillejo y Salazar (2018) mencionan que la satisfacción laboral reflejada en los trabajadores no llega a un nivel alto, por esta razón la productividad que tienen en sus funciones dentro su lugar de trabajo es mediamente buena, lo cual coinciden con los valores que se presentan en este estudio. La satisfacción laboral es una respuesta a la empresa de la perspectiva de la psique del colaborador viéndose en sus resultados. (Aamodt, 2010)

En lo que refiere a la relación entre la motivación y la satisfacción laboral, se determina la correlación entre las variables con la prueba no paramétrica Rho Spearman, es decir el nivel de motivación laboral, influye en el nivel de satisfacción laboral del operario de almacén, en lo que concuerda con la

investigación de Jave y Vásquez (2020). De esta manera este estudio coincide con los autores quienes indican que la motivación está estrechamente relacionada con la satisfacción laboral, las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo y el entorno laboral. Cualquier empresa que mantenga motivados a sus empleados puede lograr una alta satisfacción del cliente (Perilla, 1998). Por ello, este estudio ha encontrado que a mayor motivación mejor es el nivel de satisfacción para los trabajadores.

Respecto a la dimensión necesidad de logro y la variable satisfacción laboral indicó una correlación positiva débil ($r=.333$) y significativa ($p=.000$), es decir que mientras mayor sea la necesidad de logro mayor será la satisfacción laboral. Dicha información, concuerda con la investigación de Piedimonte, y Depaula (2018), donde evidenciaron una correlación significativa en la necesidad de logro lo que quiere decir, que mientras más desean ser notados, mejor desempeño presenta.

Por otro lado, la dimensión necesidad de poder y la variable satisfacción laboral, se evidencio una correlación positiva débil ($r=.228$) y significativa ($p=.001$). Es decir que mientras mayor sea la necesidad de poder mayor será la satisfacción laboral. Dicha información, coincide con Piedimonte, y Depaula (2018), donde evidenciaron una correlación positiva y significativa en la necesidad de poder, lo que refiere que mientras más valorados se sientan los operarios de almacén, mayor será su satisfacción.

Finalmente, la variable satisfacción laboral y la dimensión necesidad de filiación se evidenció la correlación positiva débil ($r=.347$) y significativa ($p=.000$). Es decir que mientras mayor sea la necesidad de filiación mayor será la satisfacción laboral. Esta investigación, concuerda con el estudio de Piedimonte,

y Depaula (2018), donde mostraron una correlación positiva y significativa en la necesidad de filiación, refiriendo que es de suma importancia la relación que tiene la empresa logística con el personal operativo.

No obstante, es importante mencionar que al ser esta una investigación no experimental, correlacional y descriptiva, solo se limita a brindar información acerca de la relación que existe entre motivación y satisfacción laboral. Además de ello, el tamaño de muestra está compuesta por 200 trabajadores, la cual imposibilita generalizar estos resultados en el área de producción.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se encontró evidencia para aceptar la hipótesis, teniendo una correlación de ($r=.371$). Se da como conclusión que existe relación estadísticamente significativa entre las variables motivación y satisfacción laboral en operarios de una empresa privada, Callao 2021.

Segunda: Se encontró evidencia para aceptar la hipótesis, teniendo una correlación de ($r=.371$). Se da como conclusión que existe relación estadísticamente significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión necesidad de logro en los operarios de una empresa privada, Callao 2021.

Tercera: Se encontró evidencia para aceptar la hipótesis, teniendo una correlación de ($r=.228$). Se da como conclusión que existe relación estadísticamente significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión necesidad de poder en los operarios de una empresa privada, Callao 2021.

Cuarta: Se encontró evidencia para aceptar la hipótesis, teniendo una correlación de ($r=.347$). Se da como conclusión que existe relación estadísticamente significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión necesidad de filiación en los operarios de una empresa privada, Callao 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda incrementar la motivación laboral mediante el establecimiento de metas realistas y promocionando el reconocimiento de los operarios de almacén para el mejoramiento de la productividad en la empresa.

Segunda: Se recomienda incrementar el tamaño de la muestra en donde se incorpore los operarios del sector producción de las empresas que radiquen en la provincia Constitucional del Callao, con el propósito de lograr generalizar los resultados expuestos.

Tercera: En futuras investigaciones se sugiere complementar el estudio por medio de la validez de criterio.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/ organizacional*. Un enfoque aplicado. Cengage Learning Editores.
- Alderfer, S. (1972). *Teorías de motivación; teoría de jerarquía de Alderfer*.
- Almeida, K. (2018). *Motivación laboral y satisfacción en los trabajadores de la empresa Wong S.A.* Lima-2016. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú].
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/490>
- Atalaya, M. (2018). *Satisfacción laboral y síndrome Burnout en trabajadores administrativos de una universidad estatal*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/9456/Atalaya_pm.pdf?sequence=3
- Berardi, A. (2015). *Motivación laboral y engagement*. [Archivo PDF].
http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1
- Boston, F. (2016). *The Beacon*. MA: Harvard Business Review.
- Calderón, J. y Jiménez, L. (2017). *Motivación y satisfacción laboral en la empresa "Joe Banana" de la ciudad de La Paz* [Tesis de Doctorado, Universidad Mayor de San Andrés].
<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/11201>
- Camacaro, P. (2010). *Abordaje Conceptual de calidad de vida en el trabajo*. [Archivo PDF]. https://www.researchgate.net/profile/Pedro-Camacaro/publication/46562438_ABORDAJE_CONCEPTUAL_DE_CALID

AD_DE_VIDA_EN_EL_TRABAJO/links/00463521e60ec96b54000000/ABORDAJE-CONCEPTUAL-DE-CALIDAD-DE-VIDA-EN-EL-TRABAJO.pdf

Camargo, V. (2013). *Como retener a los profesionales jóvenes en las empresas.*

[Archivo PDF].

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10045/CamargoParedesVivianadelPilar2013.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Castillejo, D. y Salazar, A. (2018). *Motivación y satisfacción laboral en docentes de*

colegios nacionales en la zona Centro Norte de Lima Metropolitana. [Tesis

de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola].

[https://repositorio.usil.edu.pe/bitstreams/067a12fb-e355-4223-8a05-](https://repositorio.usil.edu.pe/bitstreams/067a12fb-e355-4223-8a05-f2ecf960a902/download)

[f2ecf960a902/download](https://repositorio.usil.edu.pe/bitstreams/067a12fb-e355-4223-8a05-f2ecf960a902/download)

Duarte, S., Aguirre, J. y Jarquín, G. (2014). Factores que influyen en la satisfacción

laboral de los empleados de la empresa Adara S.A. *Revista Electrónica de*

Investigación en Ciencias Económicas, 2(4), 20-33.

<https://doi.org/10.5377/reice.v2i4.1723>

Hernández, V. Quintana, L., Mederos, R., Guedes, R. y García, B. (2009).

Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del

servicio. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 38(1).

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572009000100007)

[65572009000100007](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572009000100007)

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las*

rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc

Graw Hill Education, Año de edición: 2018

Herzberg, F. (1954). *Work of the Nature of Man, Cleveland: The World of Publishing*

Company.

Herzberg, F. (1968). *One more time: How do you motivate employees.* Vol. 65.

Jave, C. y Vásquez, A. (2020). *Motivación y satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada "Cabrera".* [Tesis de Maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo].
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1241>

Julca García, E. (2015). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la dirección regional de transporte y comunicaciones de piura 2015-* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Piura]
<https://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/301>

León, F. y Sepúlveda V. (1979). Satisfacciones e insatisfacciones herzbergianas en el trabajo. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 11(1), 93-113.
<https://www.redalyc.org/pdf/805/80501106.pdf>

Marín, H. y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x2017000400008&script=sci_abstract

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

Mohd, N. y Bee, Y. (2011). Power comparisons of shapiro-wilk, kolmogorovsmirnov, lilliefors and anderson-darling tests. *Journal of statistical modeling and analytics*, 2(1), 21-33.

- Muntané, J., Ourlin, J., Domergue, J. y Maurel, P. (1995). *Differential effects of cytokines on the inducible expression of CYP1A1, CYP1A2, and CYP3A4 in human hepatocytes in primary culture. Hepatology*, 22(4), 1143-1153.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/7557864/>
- Oxford Economics (2020). *Workforce 2020. The Looming Talent Crisis*.
- Palma, S. (1999). Elaboración y Validación de Escala CL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 9(1), 27-34.
- Paz, E. y Pereda, A. (2020). *Propiedades psicométricas de la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall en una empresa privada*, Lima 2020. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51078>
- Pérez, J. (1997). *Motivación y Satisfacción Laboral: Retrospectiva sobre sus formas de análisis*. [Archivo PDF]
http://www.reis.cis.es/REISWeb/PDF/REIS_080_08.pdf
- Perilla, D. (1998). David C. McClelland. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 30(3), 529-532. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80530309>
- Reeve, J. (2003): *Motivación y emoción*. *Persona*, 6(1), 227-229.
- Rivera, A., Morales, B., Resto, E. y Vega, A. (2019). El líder y la motivación en la organización. *Hispanic Educational Technology Services*, 10(1).
<https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA607713213&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=&p=AONE&sw=w&userGroupName=anon%7E7221924>
- Robbins, S. (1987). *Comportamiento organizacional*. México: D. F. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

- Robbins, S. y Coulter, M. *Administración. México: Prentice-HallHispanoamericana, S.A., 1996.*
- Rojas, A. (2020). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Megacentro Boutique Zoily EIRL, 2020.* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62783/Rojas_GAK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, M. y García, M. (2017). *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Scientia Et Technica, 22(2), 161-166.* <https://doi.org/10.22517/23447214.11471>
- Steers, R. & Braunstein, D. (1976). A behaviorally-based measure of manifest needs in work settings. *Journal of Vocational Behavior, 9(2), 251–266.* [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(76\)90083-X](https://doi.org/10.1016/0001-8791(76)90083-X)
- Warr, P., Cook, J., y Wall, T. (1979). *Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being.* *Journal of Occupational Psychology, 52, 129–148.* <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>

Anexo 2:

Tabla de operacionalización de las variables:

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Motivación Laboral	Alderfer, (1972) la motivación laboral está compuesto por un proceso de gran notabilidad, desde la aparición de investigación como la gestión organizacional. Se ha desarrollado diferentes teorías en el lapso del tiempo que busca una clave concluyente en la motivación, esto considerado como profundidad desde el punto de vista de la psicología del trabajo.	La escala de Motivación fue creada por de Steers y Braunstein en el año de 1976, es un instrumento que cuenta con 15 ítems, divididos en 3 factores, sin embargo, para la adaptación que realizo: Ventura (2018) los ítems 3 y 11 fueron retirados	Necesidad de logro	Satisfacción personal	1,4,7 10,13	Escala tipo Likert
			Necesidad de poder	Autorrealización		
				Oportunidades de crecimiento	2, 3, 5, 8, 11, 14	
			Necesidad de filiación	Políticas organizacionales Responsabilidad sobre otras personas Condiciones físicas y ambientales	6, 9, 12, 15	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Satisfacción laboral	Según Lock (1976) menciona que la satisfacción laboral “[Es] un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. Por ello, la experiencia laboral de los empleados puede percibir subjetivamente estados emocionales positivos. Asimismo, la satisfacción laboral dependerá del reconocimiento que se le brinda al trabajador, ya que es de gran valor que el colaborador cumpla con su ideal. Y de esa manera, creará sentimientos positivos, fortaleciendo un lazo de lealtad hacia su trabajo.	Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall; la cual consta de 15 ítems que están agrupados en dos dimensiones, la satisfacción extrínseca y la satisfacción intrínseca, adaptado el contexto nacional por, Paz y Pereda (2020) encontrando en sus resultados una dimensionalidad	Bienestar emocional	Desarrollo personal Motivación Relaciones interpersonales Sueldo Ambiente laboral Ergonomía	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 10, 11, 12, 13 ,14 ,15	Escala tipo Likert

Anexo 3:

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL (Steers y Braunstein, 1976)
Adaptación peruana (Ventura, 2018)

Apellidos Nombre: _____ Fecha: _

Edad: _____ Sexo: M F

Estado Civil: _____

Grupo Ocupacional: _

Grado de Instrucción: _____

TD: Totalmente en Desacuerdo

D: En desacuerdo

AV: Algunas Veces

A: De Acuerdo

TA: Totalmente De acuerdo

N°	Ítem	TD	D	AV	A	TA
1	Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el Trabajo					
2	Me gusta competir y ganar					
4	Me gustan los retos difíciles					
5	Me gusta llevar el mando					
6	Me gusta agradar a otros					
7	Deseo saber cómo voy progresando al terminar las Tareas					
8	Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo.					
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo					
10	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas					
12	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones					
13	Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil.					
14	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor					
15	Me gusta más trabajar con otras personas que sólo.					

**ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (Warr, Cook y Wall, 1979)
Adaptación peruana (Paz y Pereda, 2020)**

INSTRUCCIONES:

A continuación, hay algunas afirmaciones respecto a los sentimientos que le provocan en el trabajo. Marque con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente.

Ítems	Muy satisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho, Ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Condiciones físicas del trabajo							
Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
Tus compañeros de trabajo							
Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
Tu superior inmediato							
Responsabilidad que se te ha asignado							
Tu sueldo							
La posibilidad de utilizar tus capacidades							
Relación entre dirección y trabajadores en tu empresa							
Tus posibilidades de crecer profesionalmente							

En modo en que tu empresa está gestionada							
La atención que se presta a las sugerencias que haces							
Tu horario de trabajo							
La variedad de tareas que realizas							
Tu estabilidad en el empleo							

Motivación y satisfacción laboral

Estimado(a) participante:

Le saluda Jennifer Esquives, estudiante de psicología de la Universidad César Vallejo, actualmente me encuentro realizando una investigación para obtener el grado de Licenciada en Psicología 📖



esquivesdavila08@gmail.com (no compartidos)

[Cambiar de cuenta](#)



*Obligatorio

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La participación es estrictamente voluntaria, los datos recogidos serán tratados confidencialmente y utilizados únicamente para fines académicos. Si tiene alguna duda puede comunicarse con mi asesor de tesis Mg. Jesús Damaso jdamasof@ucvvirtual.edu.pe o en todo caso mi correo jesquivesd@ucvvirtual.edu.pe

¿Acepta participar voluntariamente en la investigación? *

si

Edad *

Tu respuesta

DNI *

Tu respuesta

Sexo *

Masculino

Femenino

Link de formulario de Google:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdQU5y1CcKHOTQfY0uBf-wVhmtvM4FYNRLIZkO0JI9_MbWcQA/viewform

Anexo 4.

FICHA DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Empresa: Servicios Logísticos F&B S.A.C.		
DNI:		
Edad:	Sexo:	Grado de instrucción:
Domicilio:		

Anexo 5.



"Año del Bicentenario"

Los Olivos, 03 de mayo de 2021

CARTA INV. N°402-2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.

Cristhian Nima Jabo

GERENTE GENERAL

Servicios Logísticos F&B S.A.C.

AA.HH. Juan Pablo II Pj C Mz B Lt 22

Callao, Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **ESQUIVES DAVILA JENNIFER ESTRELLITA**, estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



MBA Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora de la E.P. de Psicología
UCV – Lima Norte

Anexo 7 y 8.

"Año del Bicentenario"

Los Olivos, 03 de mayo de 2021

CARTA INV. N°402-2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Cristhian Nima Jabo
GERENTE GENERAL
Servicios Logísticos F&B S.A.C.
AA.HH. Juan Pablo II Pj C Mz B Lt 22 Callao,

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **ESQUIVES DAVILA JENNIFER ESTRELLITA**, estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



MBA Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora de la E.P. de Psicología
UCV – Lima Norte


De Da Piedad Sorjines Durneth
RR.HH.
SERVICIOS LOGÍSTICOS F&B SAC

Anexo 9.



CARTA INV. -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Lima, de Junio del 2021

Autor:

.....
Presente.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar la autorización de utilizar la adaptación de la prueba -escala de satisfacción laboral de ~~Warr~~, Cook y Wall para la Srta. **Jennifer Esquivel Dávila**, con DNI 76154113, estudiante de Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo; con código de matrícula N.º 6700291842, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "**Motivación y Satisfacción laboral en Operarios de una Empresa Privada en la Provincia Constitucional Del Callao 2021**". Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, proporcionándole una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para solo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



MRA Melisa Sevilla Gamboa

Anexo 10.

CARTA INV. -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Lima, 15 de Junio del 2021

Autoras:

- **Psí. Paz Pacheco, Erika Tatiana**
- **Psí. Pereda Rojas, Andrea Carolina**

Presente.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar la autorización de utilizar la adaptación de la prueba escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall para la Srta. **Jennifer Esquivel Dávila**, con DNI 76154113, estudiante de Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo; con código de matrícula N. ° 6700291842, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"Motivación y Satisfacción laboral en Operarios de una Empresa Privada en la Provincia Constitucional Del Callao 2021"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, proporcionándole una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para solo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


Psí. Paz Pacheco, Erika Tatiana


Psí. Pereda Rojas, Andrea Carolina

Anexo 11.

The screenshot displays a Gmail interface with the following elements:

- Header:** Gmail logo, search bar with "Buscar correo", and user profile "UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO" with initials "J".
- Left Sidebar:** "Redactar" button, "Recibidos" (440), "Destacados", "Pospuestos", "Enviados", "Borradores" (1), "Más", "Meet" section with "Nueva reunión" and "Mis reuniones", and "Hangouts" section with "JENNIFER EST".
- Toolbar:** Navigation icons (back, forward, archive, trash, mute, snooze, reply, reply all, forward) and "2 de 447" indicator.
- Email Content:**
 - Sender:** JENNIFER ESTRELLITA ESQUIVES DAVILA (mar, 15 jun 9:59 (hace 2 días)).
 - Subject:** Request (Externo, Recibidos x).
 - Body:** "Hello Mr. Toby Wall My name is Jennifer Esquives Dávila, I'm from Peru, I'm student off psicology, for this reason, I need to use your overall job satisfaction."
 - Reply:** Toby Wall (mié, 16 jun 14:26 (hace 1 día)).
 - Reply Body:** "Hi Jennifer, You are welcome to use the scale. All the best for your studies. Toby Wall"
 - Reply Buttons:** "Thanks a lot.", "Thank you for your response.", "Thank you!"
 - Action Buttons:** "Responder", "Reenviar"
- Bottom:** "No hay chats recientes. Iniciar uno nuevo" and a chat header with a person icon and a plus sign.

Redactar

Recibidos 440

- Destacados
- Pospuestos
- Enviados
- Borradores 1
- Más

Meet

- Nueva reunión
- Mis reuniones

Hangouts

JENNIFER EST +

No hay chats recientes
Iniciar uno nuevo



6 de 447

Request Externo Recibidos x



JENNIFER ESTRELLITA ESQUIVES DAVILA

mar, 15 jun 9:58 (hace 2 días)

Hello Mr. Peter Warr My name is Jennifer Esquives Dávila, I'm from Peru, I'm student off psicology, for this reason, I need to use your overall job satisfaction



Peter Warr

mar, 15 jun 11:49 (hace 2 días)

para mí

Traducir mensaje

Desactivar para: inglés

Thanks for your interest. Permission is granted.

Peter Warr

> On 15 Jun 2021, at 15:58, JENNIFER ESTRELLITA ESQUIVES DAVILA <jesquivesd@ucvvirtual.edu.pe> wrote:

>
>
>
...

Thanks a lot.

Thank you!

Noted with thanks.



+ Redactar

- 📧 Recibidos 440
- ★ Destacados
- 🕒 Pospuestos
- ▶ Enviados
- 🗑 Borradores 1
- ▼ Más

Meet

- 📺 Nueva reunión
- 📅 Mis reuniones

Hangouts

J JENNIFER EST +

No hay chats recientes
[Iniciar uno nuevo](#)



1 de 448 < >



Andrea Pereda
para Fabiana, mí

📧 11:56 (hace 9 horas) ☆ ↶ ⋮

Buenos días Estrella, te envío el consentimiento firmado por parte de ambas. Esperamos que te vaya increíble en tu proyecto.

Saludos cordiales,

Erika Paz
Andrea Pereda



JENNIFER ESTRELLITA ESQUIVES DAVILA
para Andrea, Fabiana

📧 21:48 (hace 0 minutos) ☆ ↶ ⋮

MUCHAS GRACIAS.



Anexo 12:

Resultados Psicométricos de la escala de Motivación:

En la tabla 1 podemos evidenciar el análisis estadístico de la escala de motivación donde se describió de manera estadística los ítems, asimismo la media más baja le concierne al ítem 11 (M= 2.75) y la media más alta corresponde al ítem 13 (M=4.26). Con respecto a la asimetría y curtosis podemos evidenciar, que los valores se encuentran en un rango de ± 2 , como indica Álvarez, et al. (2006) lo cual indica que presentan una normalidad atípica, pese a ello los resultados se mantienen dentro de los esperado.

Tabla 1

<i>Análisis de los estadísticos de distribución univariada</i>						
	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>Asimetría</i>	<i>r.c</i>	<i>Curtosis</i>	<i>r.c</i>
ITEM1	4.17	1.139	-1.564	0.226	1.853	0.447
ITEM2	3.80	1.179	-0.682	0.226	-0.491	0.447
ITEM3	3.17	1.123	-0.182	0.226	-0.303	0.447
ITEM4	4.04	1.055	-1.184	0.226	1.110	0.447
ITEM5	3.45	1.019	-0.197	0.226	-0.118	0.447
ITEM6	3.44	1.208	-0.367	0.226	-0.699	0.447
ITEM7	4.06	1.149	-1.497	0.226	1.655	0.447
ITEM8	3.33	1.082	-0.186	0.226	-0.353	0.447
ITEM9	3.77	1.142	-0.568	0.226	-0.577	0.447
ITEM10	3.93	1.137	-1.173	0.226	0.733	0.447
ITEM11	2.75	1.227	0.264	0.226	-0.829	0.447
ITEM12	3.44	1.149	-0.619	0.226	-0.288	0.447
ITEM13	4.26	1.027	-1.535	0.226	1.983	0.447
ITEM14	3.62	1.056	-0.543	0.226	-0.285	0.447
ITEM15	3.61	1.160	-0.526	0.226	-0.306	0.447

Nota. M: media. DE: desviación estándar. r.c: ratio critico o puntuación Z

En la tabla 2 se analizó el M1, de la Escala ansiedad de motivación basándonos en la estructura interna, donde se utilizó el análisis factorial confirmatorio, el cual se direcciona en obtener evidencias de validez, de esta manera, se obtuvieron los siguientes valores de índice de bondad de ajuste: $\chi^2/gl = 2.1$, CFI = .87, TLI = .85, SRMR = .069, RMSEA = .090 de esta manera se evidencian datos favorables para la muestra: según plantea Bentler & Bonnet (1980) por lo tanto el resultado es el más idóneo para los objetivos de la muestra.

Tabla 2. Índice de bondad de ajuste de la escala de motivación

	χ^2	gl	χ^2/gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA IC 90%	
								Inferior	Superior
M1 (15 ítems)	190	90	2.1	.876	.856	.069	.090	.00	.00

En la tabla 3, se evidencia confiabilidad de la escala de motivación a través del coeficiente alfa y omega de McDonald; como se pudo obtener del modelo 1 los valores presentan mejores valores en sus tres dimensiones: F1 $\alpha = .903$, $\omega = .905$. F2 $\alpha = .789$, $\omega = .791$; F3 $\alpha = .727$, $\omega = .734$. Los valores obtenidos evidencian un nivel apropiado de validez y confiabilidad como indica Campo y Oviedo (2008)

Tabla 3. Confiabilidad

	M	D	A	ω
ITEM 1	4.17	1.14		
ITEM 4	4.04	1.05	0.903	0.905
ITEM 7	3.93	1.14		
ITEM 10	4.26	1.03		
ITEM 13	4.06	1.15		
ITEM 2	3.8	1.18		
ITEM 5	3.45	1.02	0.789	0.791
ITEM 8	3.33	1.08		
ITEM 14	3.62	1.06		
ITEM 6	3.44	1.21		
ITEM 9	3.77	1.14	0.727	0.734
ITEM12	3.44	1.15		
ITEM15	3.61	1.16		

Resultados Psicométricos de la escala de Satisfacción:

En la tabla 4 podemos evidenciar el análisis estadístico de la escala de satisfacción donde se describió de manera estadística los ítems, asimismo la media más baja le concierne al ítem 7 (M= 4.61) y la media más alta corresponde al ítem 6 (M=5.24). Con respecto a la asimetría y curtosis podemos evidenciar, que los valores se encuentran en un rango de ± 2 , como indica Álvarez, et al. (2006) lo cual indica que presentan una normalidad atípica, pese a ello los resultados se mantienen dentro de los esperado.

Tabla 4

<i>Análisis de los estadísticos de distribución univariada</i>						
	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>Asimetría</i>	<i>r.c</i>	<i>Curtosis</i>	<i>r.c</i>
ITEM1	4.63	1.917	-1.132	0.226	-0.365	0.447
ITEM2	4.76	1.824	-1.282	0.226	0.080	0.447
ITEM3	5.06	1.563	-1.771	0.226	1.957	0.447
ITEM4	4.95	1.643	-1.413	0.226	0.591	0.447
ITEM5	4.95	1.538	-1.545	0.226	1.324	0.447
ITEM6	5.24	1.576	-2.081	0.226	2.814	0.447
ITEM7	4.61	1.491	-0.902	0.226	-0.424	0.447
ITEM8	4.92	1.702	-1.505	0.226	0.843	0.447
ITEM9	4.80	1.697	-1.368	0.226	0.519	0.447
ITEM10	4.84	1.829	-1.385	0.226	0.242	0.447
ITEM11	4.88	1.676	-1.374	0.226	0.504	0.447
ITEM12	4.98	1.469	-1.592	0.226	1.667	0.447
ITEM13	5.02	1.550	-1.640	0.226	1.506	0.447
ITEM14	5.11	1.479	-1.819	0.226	2.250	0.447
ITEM15	4.97	1.616	-1.591	0.226	1.306	0.447

Nota. M: media. DE: desviación estándar. r.c: ratio crítico o puntuación Z

En la tabla 5 se analizó el M1, de la escala de satisfacción basándonos en la estructura interna, donde se utilizó el análisis factorial confirmatorio, el cual se direcciona en obtener evidencias de validez, de esta manera, se obtuvieron los siguientes valores de índice de bondad de ajuste: $\chi^2/gf = 4.1$, CFI = .755, TLI = .714, SRMR = .087, RMSEA = .165 por ende se evidencio datos poco favorables para la muestra: según plantea Bentler & Bonnet (1980)

Tabla 5. Índice de bondad de ajuste de la escala de motivación

	χ^2	gl	χ^2/gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA IC 90%	
								Inferior	Superior
M1 (15 ítems)	372	90	4.1	.755	.714	.087	.165	.00	.00

En la tabla 6, se evidencia confiabilidad de la escala de satisfacción a través del coeficiente alfa y omega de McDonald; como se pudo obtener del modelo 1 los valores presentan mejores valores en sus tres dimensiones: F1 $\alpha = .871$, $\omega = .872$. F2 $\alpha = .888$, $\omega = .891$. Los valores obtenidos evidencian un nivel apropiado de validez y confiabilidad como indica Campo y Oviedo (2008)

Tabla 6. Confiabilidad

	M	D	A	ω
ITEM 4	4.95	1.64		
ITEM 9	4.8	1.7	0.871	0.872
ITEM 10	4.84	1.83		
ITEM 11	4.88	1.68		
ITEM 12	4.98	1.47		
ITEM 1	3.8	1.18		
ITEM 2	3.45	1.02		
ITEM 3	3.33	1.08		
ITEM 5	3.62	1.06	0.888	0.891
ITEM 7	3.44	1.21		
ITEM 13	3.77	1.14		
ITEM114	3.44	1.15		
ITEM15	3.61	1.16		

Anexo 13.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg.: Edwin Castro chirinos

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la escuela profesional de psicología de la UCV, campus Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciada en Psicología. El título del trabajo de investigación es: "Motivación y Satisfacción laboral en Operarios de una Empresa Privada en la Provincia Constitucional Del Callao 2021" y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente.

JENNIFER ESTRELLITA ESQUIVES DAVILA
76154113
jesquivesd@ucvvirtual.pe
943352377

Definiciones conceptuales de la variable y sus dimensiones

I. Variable: Motivación Laboral

Alderfer, (1972) la motivación laboral está compuesto por un proceso de gran notabilidad, desde la aparición de investigación como la gestión organizacional. Se ha desarrollado diferentes teorías en el lapso del tiempo que busca una clave concluyente en la motivación, esto considerado como profundidad desde el punto de vista de la psicología del trabajo.

Dimensión:

3 dimensiones

Indicadores: Necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de filiación.

II. Variable: Satisfacción laboral

Según Lock (1976) menciona que la satisfacción laboral “Es un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. Por ello, la experiencia laboral de los empleados puede percibir subjetivamente estados emocionales positivos. Asimismo, la satisfacción laboral dependerá del reconocimiento que se le brinda al trabajador, ya que es de gran valor que el colaborador cumpla con su ideal. Y de esa manera, creará sentimientos positivos, fortaleciendo un lazo de lealtad hacia su trabajo.

Dimensión:

Unidimensional

Indicadores: Bienestar emocional

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Motivación Laboral

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Necesidad de logro		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo	X						
4	Me gustan los retos difíciles	X						
7	Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas	X						
10	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas	X						
13	Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil	X						

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Necesidad de poder		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
2	Me gusta competir y ganar	X						
5	Me gusta llevar el mando	X						
8	Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que	X						

	estoy muy en desacuerdo							
14	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor	X						

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Necesidad de filiación							
6	Me gusta agradar a otros	X						
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo	X						
12	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones	X						
15	Me gusta más trabajar con otras personas que sólo	X						

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL

Observaciones: Ninguna observación_____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
 No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mag. Edwin Eugenio Castro Chirinos

DNI: 08077390

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Especialidad	Periodo formativo
-------------	--------------	-------------------

Universidad César Vallejo	Psicólogo Organizacional	27 años
---------------------------	--------------------------	---------

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. Peruana Cayetano Heredia	Asesor	Lima	2017-2019	Asesor de Tesis
02	Universidad Autónoma del Perú	Docente-Asesor	Lima	2018-2021	Docente. Asesor
03	Universidad San Martín de Porres	Docente-Asesor	Lima	2014-2020	Docente- Investigador

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CPsP 1024

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Satisfacción Laboral

“Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall”

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Unidimensional - Bienestar emocional								
1	Condiciones físicas del trabajo	X						
2	Libertad para elegir tu propio método de trabajo	X						
3	Tus compañeros de trabajo	X						
4	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho	X						
5	Tu superior inmediato	X						
6	Responsabilidad que se te ha asignado	X						
7	Tu sueldo	X						
8	La posibilidad de utilizar tu capacidad	X						
9	Relación entre dirección y trabajadores en tu empresa	X						
10	Tus posibilidades de crecer profesionalmente	X						
11	En modo en que tu empresa está gestionada	X						

12	La atención que se presta a las sugerencias que haces	X						
13	Tu horario de trabajo	X						
14	La variedad de tareas que realizas	X						
15	Tu estabilidad en el empleo	X						

ERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL de Warr, Cook y Wall

Observaciones: Ninguna observación. _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
 No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mag. Edwin Eugenio Castro Chirinos

DNI: 08077390

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Especialidad	Periodo formativo
Universidad César Vallejo	Psicologo Organizacional	27 años

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. Peruana Cayetano Heredia	Asesor	Lima	2017-2019	Asesor de Tesis
02	Universidad Autonoma del Perú	Docente-Asesor	Lima	2018-2021	Docente. Asesor
03	Universidad San Martin de Porres	Docente-Asesor	Lima	2014-2020	Docente- Investigador

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CPs.P 1024

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Motivación Laboral

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo	X		X		X		
4	Me gustan los retos difíciles	X		X		X		
7	Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas	X		X		X		
10	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas	X		X		X		
13	Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias/Observaciones
----	---------------------	--------------------------	-------------------------	-----------------------	---------------------------

Necesidad de poder		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
2	Me gusta competir y ganar	X		X		X		
5	Me gusta llevar el mando	X		X		X		
8	Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo	X		X		X		
14	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Necesidad de filiación		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Me gusta agradar a otros	X		X		X		
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
12	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones	X		X		X		
15	Me gusta más trabajar con otras personas que sólo	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN
LABORAL**

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Castro García Julio Cesar

DNI: 08031366

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Especialidad	Periodo formativo
Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Psicología	1981 – 1986
Universidad Nacional Federico Villarreal	Psicología Organizacional	2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Lima Norte	2017	Docente – Jurado - Asesor
02	Universidad Científica del Sur	Docente	Lima Sur	2016	Docente – Jurado - Asesor
03	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Docente	Lima	1990	Docente – Jurado - Asesor

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Julio Cesar Castro Garcia
PSICOLOGO
C.P.E.P 2283

Firma y Sello

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Satisfacción Laboral “Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall”

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Unidimensional - Bienestar emocional								
1	Condiciones físicas del trabajo	X		X		X		
2	Libertad para elegir tu propio método de trabajo	X		X		X		
3	Tus compañeros de trabajo	X		X		X		
4	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho	X		X		X		
5	Tu superior inmediato	X		X		X		
6	Responsabilidad que se te ha asignado	X		X		X		
7	Tu sueldo	X		X		X		
8	La posibilidad de utilizar tus capacidad	X		X		X		
9	Relación entre dirección y trabajadores en tu empresa	X		X		X		
10	Tus posibilidades de crecer profesionalmente	X		X		X		
11	En modo en que tu empresa está gestionada	X		X		X		
12	La atención que se presta a las sugerencias que haces	X		X		X		

13	Tu horario de trabajo	X		X		X		
14	La variedad de tareas que realizas	X		X		X		
15	Tu estabilidad en el empleo	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE
SATISFACCIÓN LABORAL de Warr, Cook y Wall**

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Castro Garcia Julio Cesar

DNI: 08031366

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Especialidad	Periodo formativo
Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Psicología	1981 – 1986
Universidad Nacional Federico Villarreal	Psicología Organizacional	2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Lima Norte	2017	Docente – Jurado - Asesor
02	Universidad Científica del Sur	Docente	Lima Sur	2016	Docente – Jurado - Asesor
03	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Docente	Lima	1990	Docente – Jurado - Asesor

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Julio Cesar Castro Garcia
PSICOLOGO
C.Ps.P. 2283

Firma y Sello



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DAMASO FLORES JESUS LIBORIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN OPERARIOS DE UNA EMPRESA PRIVADA EN LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO 2021", cuyo autor es ESQUIVES DAVILA JENNIFER ESTRELLITA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

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 vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 03 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DAMASO FLORES JESUS LIBORIO DNI: 43302973 ORCID: 0000-0002-0067-6479	Firmado electrónicamente por: JDAMASOF el 07-01- 2022 09:54:24

Código documento Trilce: TRI - 0250511