

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE MEDICINA

ESCUELA DE PSICOLOGÍA



**MOTIVACIÓN PERSONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
COLABORADORES DE UNA EMPRESA PROCESADORA DE
ALIMENTOS DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE, AGOSTO –
DICIEMBRE, 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTORES

BRIAN GUSTAVO VALDIVIEZO SIR

LILIANA DALESKA VERA RUIZ

ASESOR

VÍCTOR RICARDO ALVITRES CASTILLO

<https://orcid.org/0000-0002-0681-2830>

Chiclayo, 2020

**MOTIVACIÓN PERSONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA
PROCESADORA DE ALIMENTOS DE LA REGIÓN
LAMBAYEQUE, AGOSTO – DICIEMBRE, 2017**

PRESENTADA POR:

**BRIAN GUSTAVO VALDIVIEZO SIR
LILIANA DALESKA VERA RUIZ**

A la Facultad de Medicina de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

APROBADA POR:

Rony Edinson Prada Chapoñan
PRESIDENTE

Estela Marcelo Ascencio
SECRETARIO

Víctor Ricardo Alvitres Castillo
ASESOR

Índice

Resumen	4
Introducción	6
Marco Referencial	9
Antecedentes	9
Marco teórico	11
<i>Motivación personal</i>	14
<i>Satisfacción laboral</i>	13
<i>Factores empresariales</i>	15
<i>Variables y definición operacional</i>	21
Método	22
Diseño	22
Población	22
Procedimientos	22
Instrumentos	23
Aspectos éticos	24
Procesamiento y análisis de datos	24
Resultados	26
Discusión	32
Conclusiones	40
Recomendaciones	41
Referencias Bibliográficas.....	42
Apéndices	47

Resumen

La industria de procesadoras de alimentos ha sufrido en las últimas décadas los efectos de la falta de financiamiento para la renovación de equipos lo que no ha permitido la modernización en este campo. En la empresa de Lambayeque, donde se realizó la presente investigación, estas dificultades han sido superadas, adaptándose para un mayor abastecimiento y producción; sin embargo, se ha visualizado resultados negativos en el capital humano, reflejándose en un mal clima laboral según la evaluación realizada por el área de recursos humanos. A pesar de superar las dificultades tecnológicas, siguen sosteniendo una insuficiente gestión y, por tanto, baja satisfacción laboral y motivación personal. El objetivo general fue estimar la fuerza de correlación y niveles de motivación personal y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa procesadora de alimentos de Lambayeque, agosto a diciembre – 2017. El diseño fue no experimental y de tipo descriptivo en 130 colaboradores de ambos sexos, pertenecientes al régimen laboral general y con práctica contractual de plazo fijo e indeterminado; en puestos administrativos, producción, almacén y créditos. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Motivación de Steers y Braunstein y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, a lo que se determinó su validez y confiabilidad. Los resultados en la motivación personal tuvieron una tendencia a niveles “bajo” y “muy bajo” al igual que en satisfacción laboral con “insatisfecho” y “muy insatisfecho”; esto debido a las dificultades en sus políticas de gestión de personas y canales de comunicación. Finalmente, se concluyó que las variables motivación personal y satisfacción muestran una fuerza de correlación muy débil.

Palabras clave: Motivación, satisfacción, correlación, niveles.

Abstract

The food processing industry has suffered in recent decades from the lack of financing for equipment renovation, which has not allowed modernization in this field. At the Lambayeque company, where this research was carried out, these difficulties have been overcome, adapting for greater supply and production; however, negative results have been visualized in human capital, reflecting in a bad working climate according to the evaluation carried out by the human resources area. Despite overcoming technological difficulties, they continue to maintain insufficient management and, therefore, low job satisfaction and personal motivation. The general objective was to estimate the correlation strength and levels of personal motivation and job satisfaction in collaborators of a food processing company in Lambayeque, August to December - 2017. The design was non-experimental and descriptive in 130 collaborators of both sexes, belonging to the general labor regime and with contractual practice of fixed and indeterminate term; in administrative, production, warehouse and credit positions. The instruments used were the Steers and Braunstein Motivation Scale and the SL-SPC Job Satisfaction Scale, to which their validity and reliability were determined. The results in personal motivation tended to levels "low" and "very low" as well as in job satisfaction with "unsatisfied" and "very unsatisfied"; this due to the difficulties in its people management policies and communication channels. Finally, it was concluded that the variables personal motivation and satisfaction show a very weak correlation force.

Keywords: Motivation, satisfaction, correlation, levels.

Motivación personal y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa procesadora de alimentos de Lambayeque, agosto-diciembre del 2017

No hay empresa que esté protegida del impacto de la globalización y del creciente campo de acción de la competencia mundial, lo cual está forzando a la continua evaluación del área de recursos humanos que pueda ayudar en el acelerado ritmo de ésta (Chamorro & Tato, 2005). Por los constantes cambios, los colaboradores presentan insatisfacción y desmotivación en el trabajo por causa del no equipamiento de recursos humanos para dar soporte a los cambio interculturales e intergeneracionales, lo que genera bajo compromiso, bajo rendimiento y alta accidentabilidad en el trabajo producto de escasas condiciones laborales; que a pesar de la existencia de políticas nacionales e internacionales que regulan la normatividad de las mismas, estas siguen siendo ignoradas. Flores, Abreu y Badii (2008) reconocen esto, indicando que detrás de una excesiva rotación laboral se oculta la desmotivación, el descontento, la insatisfacción laboral y esto a su vez está influenciado por un conjunto de aspectos vinculados en muchos casos a una insuficiente gestión de los recursos humanos.

La satisfacción laboral ayuda a captar, retener el talento humano, establecer un clima laboral saludable, motivar a las personas, lograr compromiso en los colaboradores y generar fidelización con la empresa. Es importante tener en cuenta que la satisfacción laboral se trata de la actitud de las personas frente a su función en la organización; por tanto, está muy relacionada con el posterior comportamiento y motivación que influye en la toma de decisiones de las personas (Beltrán & Palomino, 2014).

La industria de procesadoras de alimentos ha sufrido en las últimas décadas los efectos de la falta de financiamiento para la renovación y/o adquisición de modernos equipos y la falta de poder adquisitivo que no ha permitido la modernización en este campo (Najar & Alvarez, 2007). En la empresa de investigación de Lambayeque estas dificultades han sido superadas, adaptándose y modernizando sus equipos para un mayor abastecimiento y producción; sin embargo, se ha visualizado resultados negativos en el capital humano que se refleja en un mal clima laboral según la evaluación realizada por el área de recursos humanos, donde la empresa ha podido constatar que a pesar de superar las dificultades tecnológicas, siguen sosteniendo una insuficiente gestión y por tanto, baja satisfacción laboral y motivación personal (comunicación personal, 02 de mayo del 2017). Para que un colaborador sienta satisfacción, las empresas deberían preocuparse en brindar trabajos interesantes, recompensas justas y equitativas, condiciones laborales adecuadas y buenos compañeros de trabajo (Flores, Abreu & Badii, 2008). Las empresas, al no cubrir estas

expectativas, pierden productividad a causa de colaboradores poco motivados y satisfechos; donde se suman los problemas familiares, personales o la falta de precisión en la identificación de perfiles apropiados para los puestos y objetivos claros.

El jefe de recursos humanos, de la empresa donde se realizó la investigación, manifestó que existen dificultades en la escasa claridad de procesos y políticas de gestión, lo que genera confusión a los trabajadores al momento de realizar sus actividades, por consiguiente, se da la presencia de un alto nivel de rotación de personal. Además, se observan dificultades de comunicación laboral debido a la inexistencia de políticas y procesos eficaces para transmitir la información de jefes a subordinados y viceversa. Por otro lado, las compensaciones no acordes al mercado crean un clima poco favorable, generando de esta manera el bajo compromiso con las tareas encomendadas (comunicación personal, 02 de mayo del 2017). Los obstáculos de la empresa antes mencionados guardan relación con la motivación personal y satisfacción laboral; ya que son factores inmersos en nuestras variables y el desbalance de las mismas estaría generando inconvenientes para la organización y colaboradores.

Con lo expuesto anteriormente, se planteó ¿Cuáles son los niveles de motivación personal y satisfacción laboral, así como la fuerza de correlación entre estas variables relacionadas con sexo, estado civil y factores empresariales, en colaboradores de una empresa procesadora de alimentos de la región Lambayeque, durante agosto a diciembre de 2017?

La hipótesis formulada es que la motivación personal y satisfacción laboral presentan una alta fuerza de correlación y que ambas variables se encuentran en niveles medio-alto.

El objetivo general fue describir las características de las variables motivación personal y satisfacción laboral, además de estimar la fuerza de correlación de ambas en colaboradores de una empresa procesadora de alimentos de Lambayeque, agosto a diciembre – 2017. Así mismo, los objetivos específicos fueron describir los niveles de motivación personal y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa procesadora de alimentos de la región Lambayeque, estimar la fuerza de correlación de las variables motivación personal y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa procesadora de alimentos de la región Lambayeque, describir los niveles de motivación personal y satisfacción laboral según sus dimensiones en colaboradores de una empresa procesadora de alimentos de la región Lambayeque, describir los niveles de motivación personal y satisfacción laboral según las

variables intervinientes sexo, estado civil y factores empresariales en colaboradores de una empresa procesadora de alimentos de la región Lambayeque.

Es importante el estudio de estas variables dado que la variedad generacional entre los trabajadores y los cambios de nuestro entorno exige a la empresa adecuarse a las necesidades de todos sus colaboradores. Además, ayudará a mejorar otras gestiones de la empresa como plan de compensaciones, perfiles de puestos, selección de personal, desempeño laboral, etc. ya que los resultados se basan en las expectativas y motivaciones de los colaboradores, buscando la empresa el bienestar de estos y un mayor rendimiento laboral.

La necesidad de realizar esta investigación, radica en los beneficios que proporcionará para la empresa, debido a que gerencia y el área de recursos humanos generarán estrategias a partir de los resultados entregados; permitiéndoles mejorar sus procesos y prácticas en gestión de personas, en base a la opinión de sus colaboradores por medio de esta investigación. Esto favorecerá a la motivación y satisfacción de los colaboradores ayudando a un mejor desenvolvimiento laboral y aumentando la productividad, llevando a la organización a fomentar mejor clima y mayor retorno en la rentabilidad de la empresa.

Marco Referencial

Antecedentes del problema

En la ciudad de Chimbote se realizó una investigación en 120 colaboradores administrativos de una red de salud sobre motivación y satisfacción laboral. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Motivación de Steers y Braunstein y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. Los resultados concluyeron con la evidencia de una fuerza de correlación alta de ,901 entre ambas variables. Además, se encontró un nivel medio de motivación en 41,7% y en satisfacción laboral un nivel “muy satisfecho” en 44,2%. En las dimensiones de motivación; existe relación entre la dimensión de necesidad de logro con los siete factores de satisfacción laboral, en la necesidad de poder hubo pobre relación con los factores de desarrollo de tareas y relación con la autoridad y finalmente, la necesidad afiliación, no evidencia relación con los factores de condiciones físicas, beneficios laborales y relación con la autoridad (Sánchez, 2016).

En la ciudad de Chiclayo, se realizó una investigación y propuesta de mejora sobre motivación personal a 45 colaboradores de una empresa de comida rápida, utilizando la escala de Motivación de Steers y Brausntein. Los resultados presentaron niveles de motivación en alta categoría (Mori & Orosco, 2015).

En la Universidad de San Pedro de la ciudad de Chimbote se realizó un estudio sobre clima organizacional, utilizando la escala de CL- SPC, y satisfacción laboral, a través de la escala de SL-SPC, a 322 colaboradores. El resultado fue que los colaboradores – quienes eran funcionarios, docentes, administrativos y personal de servicio – se encontraba “parcialmente satisfechos” con un 59,3% (Alva & Domínguez, 2013).

En Chiclayo se realizó una investigación de satisfacción laboral en una empresa distribuidora de bebidas, teniendo como variable interviniente el tiempo de servicio. La población fue de 156, pero mediante los criterios de exclusión y eliminación la muestra final fue de 122 participantes. A través de la escala de satisfacción laboral SL-SPC, se observó resultados entre la comparación de poco y bastante tiempo de servicio de los colaboradores, la cual no guarda relación con el nivel de satisfacción, ya que se encuentra homogéneo en cualquier tiempo de permanencia dentro de la empresa (Nuñez & Quiroz, 2013).

En la investigación realizada en una universidad privada del distrito de Pimentel a 80 colaboradores sobre la motivación (instrumento de Motivación Personal de Steers y Braustein) y satisfacción laboral (usando la escala de satisfacción laboral SL-SPC) se concluyó que existe una fuerza de correlación alta entre motivación y satisfacción laboral

($r = ,647$); así como un nivel alto (38,8%) en motivación y nivel parcial (42,5%) en satisfacción (Peña, 2012).

En la ciudad de Lima, Sonia Palma realizó una investigación sobre satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una universidad privada; aplicando la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC a 121 personas pertenecientes a una población de 300 colaboradores. En esta muestra se encontraban trabajadores académicos, administrativos y operarios; con tiempo de servicio desde 1 a 4 años hasta de 31 años a más. El resultado fue que el 51,6% de la muestra se encontraba altamente insatisfechos, es decir, que esto es muy peligroso para la institución porque puede resultar en conductas laborales muy disfuncionales (Marquina-Vergara, 2011).

Se realizó la estandarización del cuestionario de Motivación de Steers y Braunstein en la ciudad de Lima. El objetivo fue evaluar la motivación y clima organizacional en entidades universitarias, teniendo como muestra a 473 colaboradores de tres universidades privadas; siendo sus variables intervinientes el sexo, tipo de trabajador y tiempo de servicio. El resultado de motivación a nivel general fue alto con un 56,70%; manteniendo la misma categoría en función al sexo, grupo ocupacional y tiempo de servicio. Sin embargo, los datos que fueron sometidos a la prueba “t”, arrojaron que no existen diferencias en cuanto al nivel motivacional respecto a la variable sexo; mientras que hay en relación con el grupo ocupacional a favor de los docentes y al tiempo de servicio quienes tienen un mayor tiempo en el centro de trabajo al que pertenecen (Palma, 2000).

En una universidad estatal de México se aplicó el Cuestionario de Motivación de Steers y Braunstein, donde los investigadores deseaban encontrar el tipo de motivación personal predominante en los 110 profesores, quienes trabajan de tiempo completo en dicha casa de estudios. El resultado fue que el 78.8% de estos docentes se identificaron con la motivación orientada al logro (Cortés, Hernández & Ochoa, 2011).

Para la variable satisfacción laboral, el cambio de patrones y conductas que se dan con la edad es una variable que se discute en el campo laboral. A medida que los trabajadores aumentan de edad, al principio tienden a estar un poco más satisfechos con su trabajo, parecen reducir sus expectativas a niveles más realistas y se ajustan mejor a la situación laboral; después su satisfacción puede mermar, pues los ascensos son menos frecuentes y enfrentan las realidades de la jubilación (Newstrom, 2011).

Una investigación realizada en un centro comercial ubicado en Pachuca, se tomó la motivación como variable principal y otras variables sociodemográficas como lo es la edad,

utilizando el instrumento de Steers y Braunstein de Motivación Personal. En este caso, la muestra de este estudio fue de 20 a 45 años. Dentro de este rango, para los colaboradores de 36 a 40 años el factor primordial es el de afiliación, logro e incentivo; debido que a esta edad la mayoría tienen hijos, concentrándose en buscar estabilidad económica y laboral. Lo menos motivante para estas personas es el motivo de poder, ya que tratan de no tener mayores responsabilidades relacionados a puestos de jefe o encargado de área. Sin embargo, para las personas de 20 a 25 años, su motivación es relativamente menor que las personas que tienen 36 a 40 años; ya que la mayoría de estos jóvenes son solteros sin tener personas que dependan de ellos económicamente y su preocupación es menor a la de una persona que este casado (Quintanar, 2005).

Marco teórico

Motivación personal.

La motivación es uno de los aspectos que tiene mayor relación con el desarrollo del ser humano. Esta no se caracteriza como un rasgo personal, al contrario, al interactuar las personas con diversas situaciones sus motivaciones surgen. Por ello esto varía de una persona a otra e incluso en una misma puede variar en diferentes momentos y situaciones. Steers y Braunstein la definen como:

“El estilo y el comportamiento que recae en cada trabajador, el cual es el resultado de la mezcla de grados de necesidades de logro, poder y afiliación de los cuales varían en todos y cada uno de los trabajadores” (como se citó en Cabrejos & Maza, 2012, p. 39).

Lo primordial para toda compañía en dificultades (recesión, fusión, cambio organizacional o sistémico, competencia, etc.) es que el reconocimiento apropiado logre inspirar a los empleados a tener un compromiso con la causa de la organización y a comprender que las funciones que desempeñan conllevan al éxito de largo plazo de la empresa. Es por lo que uno de los conceptos claves e importantes que toda empresa debe tener en claro es la motivación (Newstrom, 2011).

Steers y Braunstein basan su estudio de la motivación personal en la teoría de McClelland, quien propuso un modelo aprendido de necesidades de motivación que creía enraizado en la cultura. Los puntajes de la escala son del 1 al 5, agrupándose su puntaje desde muy bajo de 0 a 44, bajo de 45 a 51, medio de 52 a 55, alto de 56 a 58 y muy alto de 59 a más. McClelland afirma que todas las personas tienen tres necesidades en particular importantes: logros, afiliación y poder. Explica, que las personas afines al motivo de

afiliación son aquellas que tienden a establecer y mantener relaciones personales estrechas con otros; dentro de la escala los ítems que valoran esta necesidad son 3, 6, 9, 12, 15; siendo su categoría muy baja de 0 a 12, baja de 13 a 15, media de 16 a 17, alto de 18 y muy alto de 19 a más. En el motivo de poder las personas realizan acciones que afectan los comportamientos de otros y poseen un poderoso atractivo emocional; sus ítems se agrupan en 2, 5, 8, 11 y 14, teniendo baremos desde muy bajo de 0 a 12, bajo de 13 a 14, medio de 15 a 16, alto de 17 a 18 y muy alto de 19 a más. El motivo de logro refiere a las personas que compiten contra alguna norma de excelencia o contribución única frente a la cual es posible juzgar sus conductas y logros, siendo sus ítems 1, 4, 7, 10 y 13, yendo su puntaje desde “muy bajo” de 0 a 18, bajo de 19, medio de 20, alto de 21 a 22 y muy alto de 23 a más (Hellriegel, Slocum & Woodman, 1998).

Lo mencionado anteriormente, sobre que el contexto social en cual los individuos viven y trabajan influye en la adquisición e intensidad de estos motivos, se complementa con la especificación de las tres motivaciones. McClelland manifiesta que las personas que se impulsan por el motivo de logro son aquellas que tienen una intensa necesidad de realización y suelen asumir la responsabilidad personal sobre el establecimiento de sus metas, prefiriendo la persecución de metas moderadamente difíciles y desear retroalimentación inmediata y concreta. Las personas que poseen identificación con el motivo de afiliación tienden a buscar la aprobación y confirmación de los demás y adaptarse a normas grupales. Finalmente, las personas que poseen identificación con el motivo de poder tratan de influir y controlar a los demás con el único propósito de confirmar su dominio sobre ellos (Soto, 2011).

McClelland y sus colaboradores sostienen que es posible enseñarles a las personas a aumentar su necesidad de logro y, en consecuencia, a mejorar su desempeño. Sin embargo, existe la posibilidad de que una misma persona pueda sentirse motivada por las tres necesidades, en mayor o menor medida; pero al realizar un determinado acto suele predominar solo una de ellas (Alles, 2008).

Es fundamental descubrir y comprender los impulsos y necesidades que conforman la motivación de los empleados, pues son ellos los que originan esto. He aquí que radica una de las tareas fundamentales de un gerente, el de identificar las necesidades de sus colaboradores y canalizar su conducta para motivarlos al desempeño de las tareas (Newstrom, 2011).

Satisfacción laboral.

Palma define la satisfacción laboral como “la actitud del colaborador hacia su propio trabajo que involucra aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales, remuneraciones que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y las relaciones con las condiciones físicas y materiales que faciliten el desempeño de las tareas” (Cabrejos & Maza, 2012, p. 14).

Autores como Bravo, Peiró y Rodríguez definen la variable como una actitud o un conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su experiencia y su situación de trabajo, dichas actitudes se refieren al trabajo en general o a facetas específicas del mismo; es decir, la forma de ver la satisfacción como una actitud general es amplia, pero es necesario recordar que el trabajo de una persona es mucho más que las actividades obvias de barajar documentos, esperar clientes o manejar un vehículo, requiere también tener trato con los compañeros y los jefes, obedecer las reglas y costumbres de la organización, cumplir con los criterios de desempeño, etc.; por tanto, ambas perspectivas pueden ser complementarias y contribuir a la obtención de un cuadro completo de la satisfacción laboral. Estos nuevos enfoques también tienen en cuenta la naturaleza claramente psicosocial de este proceso, es decir, la interacción del individuo con los factores de su ambiente (Cuadra & Veloso, 2007).

El instrumento SL-SPC de Sonia Palma tiene como finalidad identificar la satisfacción de los trabajadores y cuenta con baremos desde muy insatisfecho de 0 a 126, insatisfecho de 127 a 133, promedio de 134 a 140, satisfecho de 141 a 150 y muy satisfecho de 151 a más y está basado en la teoría de los dos factores de Herzberg y discrepancia. La teoría de Herzberg trata sobre como la relación del individuo con su trabajo es básica y su actitud hacia este bien puede determinar el éxito o el fracaso. Para Herzberg, lo contrario de la satisfacción no es la insatisfacción, como tradicionalmente se ha pensado. Suprimir las características insatisfactorias de un trabajo no vuelve automáticamente satisfactorio a un puesto. Es así, que presenta en esta teoría a los factores intrínsecos, como el progreso, reconocimiento, responsabilidad y logros, están vinculados con la satisfacción; y los factores de higiene refiriéndose a las condiciones del trabajo, como calidad de las políticas de la compañía, condiciones físicas del trabajo, relaciones con los demás y seguridad laboral (Robbins, 2004).

La escala SL-SPC presenta siete dimensiones que son: condiciones físicas y/o materiales (1,13,21,28,32) refiere a los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y constituye como facilitador de la misma,

beneficios laborales y/o remunerativos (2,7,14,22) es el grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza, las políticas administrativas (8,15,17,23,33) representa el grado frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador, las relaciones sociales (3,9,16,24) refiere al grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas, el desarrollo personal (4,10,18,25,29,34) define la oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización, el desempeño de tareas (5,19,11,26,35,30) es la valoración que asocia el trabajador a sus tareas cotidianas en la entidad en la que labora y por último, la relación con la autoridad (6,12,20,27,31,36) es la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas (como se citó en Cabrejos & Maza, 2012, pp 38-39).

De forma general la prueba cuenta con ítems negativos que son: 2,7,8,15,16,17,19,23,26,31,33 y se consideran las puntuaciones de manera inversa. Los puntajes por dimensiones son los siguientes: condiciones físicas y/o remunerativas desde muy insatisfecho de 0 a 15, insatisfecho de 16 a 17, promedio de 18, satisfecho de 19 y muy satisfecho de 20 a más; beneficios laborales y/o remunerativos desde muy insatisfecho de 0 a 9, insatisfecho de 10 a 11, promedio de 12, satisfecho 13 a 14 y muy satisfecho de 15 a más; políticas administrativas desde muy insatisfecho de 0 a 13, insatisfecho de 14 a 15, promedio de 16 a 18, satisfecho de 19 a 20 y muy satisfecho de 21 a más; relaciones interpersonales desde muy insatisfecho de 0 a 13, insatisfecho de 14, promedio de 15, satisfecho de 16 y muy satisfecho de 17 a más; desarrollo personal desde muy insatisfecho de 0 a 20, insatisfecho de 21 a 22, promedio de 23 a 24, satisfecho de 25 y muy satisfecho de 26 a más; desempeño de tareas desde muy insatisfecho de 0 a 21, insatisfecho de 22 a 23, promedio de 24 a 25, satisfecho de 26 a 27 y muy satisfecho de 28 a más. Por último, relación con la autoridad, siendo sus baremos de muy insatisfecho de 0 a 20, insatisfecho de 21 a 22, promedio de 23 a 24, satisfecho de 25 a 26 y muy satisfecho de 27 a más.

Según Herzberg, cuando una persona está motivada por algo (como ver en el trabajo la posibilidad de realización personal), entonces su trabajo se convierte en una fuente de satisfacción. De otro modo, si su trabajo no le brinda la oportunidad de logro, entonces esta persona no tendrá motivación para realizar sus labores y estará no-satisfecho, que es muy diferente a estar insatisfecho. Por otro lado, cuando esta persona encuentre que su trabajo presenta un entorno adverso (como que las condiciones físicas sean desagradables), su

trabajo entonces pasará a ser una fuente de insatisfacción; debido a que los factores higiénicos no están adecuadamente resueltos. Si esas condiciones de trabajo mejoran, entonces la persona se encontrará no-insatisfecha; que no es lo mismo que estar satisfecha. Es por ello que los factores motivadores son los que producen satisfacción y los factores higiénicos insatisfacción. Todo esto equivale a sostener que una persona puede estar simultáneamente satisfecha (presencia de factores motivadores) e insatisfecha (ausencia de factores higiénicos); de forma igual puede estar simultáneamente no-satisfecha (ausencia de factores motivadores) y no-insatisfecha (presencia de factores higiénicos), (Florez, 2001).

En la teoría de discrepancia propuesta por Locke, sostiene que la satisfacción laboral está en función de los valores laborales que se consideran importantes y que se reconocen a través del propio trabajo, teniendo que ser congruentes con las necesidades; es decir, la satisfacción se deriva de la evaluación que hace el trabajador sobre sus necesidades y la jerarquía de valores con la percepción de lo que ofrece el trabajo en sus distintos aspectos y de lo que implica la consecución de los mismos (Elorreaga, 2007).

Factores empresariales.

Generaciones.

Mucho se habla en estos días de las nuevas generaciones y su comportamiento. Para el término generaciones, no hay una única clasificación al respecto. Como punto de partida a utilizar se ha referido una modalidad de segmentación generacional, ya que no es muy importante si una generación se mide a partir de un año u otro, sino el concepto involucrado en la definición de cada una de ellas. En este caso, generaciones lo tomamos como el conjunto de personas que por haber nacido en fechas próximas y haber recibido educación e influjos culturales y sociales semejantes, se comportan de manera afín o comparable en algunos sentidos. En la clasificación se encuentran los baby boomers (nacidos entre 1946 y 1964), generación X (nacidos entre 1965 y 1976), millennials o generación Y (nacidos entre 1977 y 1997) y la generación 2020 o 2.0 (nacidos después de 1997). Comprender las diferencias entre generaciones es útil para las distintas relaciones interpersonales, sean laborales o de otro ámbito (Alles, 2013).

Los baby boomers son una generación comprometida con importantes cambios tanto históricos como sociales, políticos y tecnológicos, que impactaron su visión de la vida y el trabajo. Son miembros de familias numerosas y se formaron como estudiantes en aulas de gran tamaño, por lo que aprendieron a trabajar en equipo, entendieron en los comienzos a las organizaciones con la participación de todos sus integrantes, pero con esquemas de

comunicación absolutamente formal. Desarrollaron el trabajo en equipo, pero siempre promulgando la responsabilidad individual del poder. Son apasionados y preocupados por la participación y el espíritu en el lugar de trabajo (Simonato & Mori, 2015).

La generación X oficia un puente entre las demás generaciones, definiéndola como la “generación Sándwich”. En esta generación se describen las personas como independientes, generalmente bien preparadas y con ganas de aprender, comienzan a tratar a los empleados con un balance más en el acercamiento, en la comunicación y el trabajo en equipo. Los “X” hacen foco en la satisfacción personal en el trabajo (Simonato & Mori, 2015). De acuerdo Keene y Handricht esta generación busca oportunidades para mejorar sus habilidades en el trabajo y no solo hacer el trabajo asignado. Son leales a su profesión y no tanto a su empleador. Son más individualistas que los BB. Poseen una gran necesidad de autonomía y flexibilidad en sus estilos de vida y puestos de trabajo; por lo tanto, tienen menos necesidad de liderazgo directivo (citados por Simonato & Mori, 2015).

En la generación Y se observa la constante actualización del uso de la tecnología, la misma que está disponible para estar conectado a Internet. Según Cuesta, en cuanto al compromiso social, no son apáticos a pesar de lo que parece, ya que su disconformidad la expresan a través de las redes sociales y la tecnología (citado por Simonato & Mori, 2015). Es una generación que privilegia el compromiso social y la responsabilidad fundamentalmente de las organizaciones a diferencia de las anteriores. Por ello cuando eligen trabajar en una organización, estas cuestiones tienen mucho peso en la elección y la fidelidad hacia ella. No son siempre las empresas quienes eligen a los colaboradores de esta generación, sino cada vez más son ellos los que eligen donde quieren trabajar. Captarlos para una organización es complicado, pero lograr la lealtad y que continúen es todavía más difícil. Se sienten cómodos con el cambio, sobre todo si la organización no cumple con las condiciones claves de quererlos, protegerlos, alentarlos y recompensarlos, como lo hicieron papá y mamá durante la crianza familiar (Simonato & Mori, 2015).

La generación 2020 o 2.0 son “los verdaderos nativos digitales”, ya que hablan el lenguaje digital desde su nacimiento, de ordenadores, internet y videojuegos. En su mayor parte, esta generación será criada por padres “X”, por lo que muchas de sus experiencias formativas tendrán marcas, rasgos y huellas de esta generación. La cultura de esta generación no se define por la edad, sino por la forma en que interactúan con las tecnologías de información, los otros individuos y las instituciones. Respecto a su compromiso ideológico o político se podría decir que desconfían del gobierno y la vida política. A pesar de esto, no

dejan de tener un fuerte compromiso ideológico a través del juicio que les permite poseer una ID online a través de las redes sociales (Simonato & Mori, 2015).

Sobre la variable motivación y las generaciones podemos encontrar que los motivos que impulsan el interés de los trabajadores por el proceso trabajo-motivación cambian mucho por la edad de quien los siente. Estos cambios se producen bajo la influencia del estudio y, a su vez, sientan las premisas para el empleo de nuevos estimulantes de los trabajadores por la producción (Gonzales, 2002).

Cavalcante menciona una relación positiva entre la satisfacción laboral y la edad, esto debido al aumento de recompensas que el individuo tiene según el proceso de envejecimiento (Ortiz, 2013).

Kalleberg y Loscocco señalan en estudios generales una asociación positiva entre la edad y la satisfacción, por lo menos hasta los 60 años. Existen varias explicaciones, pero la más plausible es que las investigaciones realizadas fueron con una población mixta, es decir, mezclando empleados profesionistas y no profesionistas. Se aclara que cuando estas dos características se estudian por separado, la satisfacción laboral aumenta entre los profesionistas conforme envejecen; mientras que en las personas no profesionales va disminuyendo a la mitad de la vida y luego se eleva de nuevo en los años posteriores (Robbins, 2004).

Sexo.

La adaptación del rol laboral femenino en nuestra sociedad e historia es reciente, lo cual ha cambiado el sistema y ha ingresado más información sobre el desempeño de ambos sexos en las organizaciones.

El incremento de la participación laboral femenina constituye uno de los fenómenos socioeconómicos que sobresale en Latinoamérica en el último medio siglo. Esto no solo implica una intensa transformación en la vida de millones de mujeres y familias, también envuelve importantes consecuencias laborales, sociales y económicas a nivel global. A pesar del notable avance, los logros han sido insuficientes para cerrar la brecha con los hombres en términos de salarios, nivel de empleo y participación en la fuerza laboral (Gasparini & Marchionni, 2015).

Sobre la motivación y su desempeño laboral, este cambio o ingreso de la mujer al campo laboral no muestra una diferencia en ello; ya que algunas investigaciones corroboran que hay pocas o ninguna diferencia significativa entre mujeres y hombres que repercute estas variables (Robbins, 2004). Así mismo lo refuerza Dubrib (2003), quien menciona que, en

cuanto a factores de motivación o habilidad, existe evidencia global que sugiere la escasa diferencia entre varones y mujeres.

La satisfacción laboral ha sido conceptualizada de múltiples maneras y esta, a su vez, evidencian que la satisfacción es un fenómeno en el que influyen múltiples variables; las cuales se pueden ordenar en tres dimensiones: las características del sujeto, las características de la actividad laboral y el balance que hace el individuo entre lo que obtiene como resultado de su trabajo y lo que espera recibir a cambio de su esfuerzo físico mental. Esto, unido a la individualización e irreplicable del ser humano, los niveles de satisfacción se encuentran condicionados por la historia personal, la edad, las aptitudes, el sexo, etc. (Peña, Olloqui & Aguilar; 2013).

Un ejemplo de ello es la diferencia de la realidad americana a la de otros continentes. En Europa, un estudio al personal de una universidad en Huelva nos muestra que sí existen diferencias en la satisfacción laboral en función del sexo; mostrando más satisfacción laboral en las mujeres (Alonso como se citó en Peña, Olloqui & Aguilar; 2013).

Según el trabajo de Sloane y Williams, la satisfacción laboral superior detectada entre las mujeres no está ocasionada por el resultado de una alta valoración de los atributos del trabajo, sino que representa una diferencia innata de género, considerando que las trabajadoras ponen menor énfasis en la paga que los varones (como se citó en Sánchez, Fuentes & Artacho, 2006).

En contraste, de acuerdo a lo manifestado por Cavalcante, no existe una diferencia significativa entre la satisfacción laboral de hombres y mujeres (Ortiz, 2013).

Clark refuerza lo descrito anteriormente. A pesar de detectar niveles superiores de satisfacción entre las mujeres de forma general, no encuentra diferencias significativas entre varones y mujeres cuando concurren determinadas circunstancias: trabajadores jóvenes, de niveles educativos superiores, en ocupaciones profesionales y en centros de trabajo donde la mayoría de la plantilla está formada por hombres. Argumenta que las mujeres en estos grupos presentan expectativas similares a las de sus compañeros, por lo que se presentan niveles similares de satisfacción (como se citó en Sánchez, Fuentes & Artacho, 2006).

Estado civil.

La persona, como ser diferente y cambiante, tiene diversas razones para trabajar; siendo sus características individuales importantes a la hora de introducir elementos motivadores; una de ellas es el estado civil.

Respecto a la motivación personal, se encontró una investigación realizada al centro comercial de Pachuca, donde se tomó en cuenta la variable estado civil; conformando su muestra entre casados, divorciados y padres solteros. En las personas divorciadas se observó mayor motivación en logro, afiliación e incentivo; explicando que estas personas están más interesadas tanto en la realización de sus metas u objetivos, sobresalir dentro de los demás, pertenecer a un grupo, sentirse parte del grupo, etc. (Quintanar, 2005).

En cuanto a satisfacción laboral, un gran número de investigaciones ha destacado una mayor satisfacción con el trabajo por parte de los sujetos casados, tendencia que parece mantenerse con relación al bienestar con la vida en general (Cavalcante & Gimeno, 2004).

Lo que detallan los estudios es que los empleados casados faltan menos, pasan por menos rotación y están más satisfechos con su puesto de trabajo que sus compañeros solteros (Robbins, 2004). Esto es corroborado por Cavalcante, quien menciona que existe una mayor satisfacción en los sujetos casados que en los solteros (como se citó en Ortiz, 2013).

Tiempo de servicio.

En relación con la motivación, la edad y el tiempo de servicio en la institución son variables que influyen directa y positivamente en el grado de la misma.

De acuerdo con el tiempo de servicio, las personas entre los 25 a 29 años y de 30 a 34 años, son los intervalos de edad en que se manifiesta más el que los trabajadores no sientan motivación. Entendiéndose que los trabajadores por tener más de 25 años de servicio perciben que ha disminuido la motivación para desarrollar sus labores (Charaja & Mamani, 2013).

En el Hospital Nacional Arzobispo Loayza de Lima se estudió la variable motivación para relacionar el factor empresarial tiempo de servicio. Se formaron 6 grupos considerando el tiempo de ejercicio profesional en la institución, según los siguientes intervalos: Menor de 1 año, entre 1 a 5 años, entre 6 a 10 años, entre 11 a 19 años, entre 20 a 29 años, y 30 años a más. Dentro de los puntajes máximos el menor fue ubicado entre las personas que llevaban laborando más de 30 años en el hospital; dentro de los puntajes mínimos, el menor fue encontrado en colaboradores con menos de 1 año de servicio y el mayor entre el grupo de 6 a 19 años. La media fue muy similar en los 6 grupos, la moda fue mucho más alta en el grupo que tiene laborando en el hospital entre 20 a 29 años y la Prueba de Chi cuadrado reveló una p de 0.692 (Chang, 2010).

Para la variable satisfacción y su evidencia con el tiempo de servicio, ambas variables están relacionadas. De hecho, cuando la edad y el tiempo de servicio se tratan por separado, esta última es el pronosticador más consistente y estable de la satisfacción en el trabajo que la edad cronológica (Robbins, 2004).

Por otro lado, en Perú hay índices sobre el tiempo de servicio que se relaciona con la baja satisfacción laboral, es decir, que a partir de los diez años de servicio esta va decreciendo (Bobbio & Ramos, 2010).

Tipo de contrato.

Eguchi y López mencionan que el fenómeno del despido o rescisión del contrato laboral es otra de las amenazas que tienen actualmente muchos trabajadores, dadas las difíciles circunstancias que las empresas están soportando. Así, las personas buscan desesperadamente la manera de evitar ser despedidas, por los adversos efectos humanos, psicológicos y materiales que entraña (como se citó en Díez, Sáiz, Manzanedo & Rodríguez, 2014).

Sobre la motivación personal, Trillo (2009) manifiesta que “el excesivo recurso a la contratación temporal desincentiva la inversión empresarial en formación de los trabajadores, pudiendo acarrear falta de motivación y estancamiento o empeoramiento de la productividad y competitividad empresarial”. (p. 101)

En cuanto a satisfacción laboral, tal y como menciona Gamero, los empleados permanentes disfrutan de una alta protección, mayor poder de negociación que en el pasado y grandes opciones de formación y promoción interna, mientras que los trabajadores temporales sufren de altas tasas de rotación, menor antigüedad laboral y reciben salarios más bajos, afectando con esto su satisfacción en el trabajo (como se citó en Coluccio, Muñoz y Ferrer, 2016).

Además, se ha encontrado que las contrataciones a plazo fijo poseen efectos significativos para los trabajadores, en desacuerdo con su satisfacción laboral. Así mismo, confirman un deterioro en la calidad de vida de los empleados sujetos a estos tipos de contratación que son caracterizados por su condición de precariedad (Terán y Botero, 2011, citado en Coluccio, Muñoz y Ferrer, 2016).

En una investigación realizada en Lima en el 2005, a asalariados privados de Lima Metropolitana. Se encontró que el 87,1% de trabajadores con contrato indeterminado se encontraba satisfecho, en comparación con el 79% de los sin contrato. Esto debido a que a menor estabilidad laboral (trabajadores temporales y sin contrato), mayor es la proporción

de colaboradores insatisfechos; mientras que a mayor estabilidad laboral mayor es el nivel de satisfacción (García, Barreda, Paiva, Flores & Velazco, 2009).

Nivel jerárquico.

Existe estrecha relación entre la motivación del empleado, sus necesidades, cualidades y el cargo que ocupa en la organización; es así que, la teoría del ajuste laboral plantea que de esto surgen dos implicancias. Gómez-mejía, Balkin y Cardy indican que en primer lugar el diseño del puesto laboral puede hacer que un empleado se vea motivado y retado, pero no conseguir los mismos efectos en otro trabajador y, en segundo lugar, que no todos los empleados quieren involucrarse en la toma de decisiones y que, por lo tanto, el diseño de los puestos de trabajo debe considerar esas particularidades (como se citó en Maldonado & Perucca, 2008).

Es necesario considerar que la carrera laboral es vital para todo trabajador, ya que existe la necesidad de desarrollo, crecimiento individual y profesional. Por esta razón, cuando el trabajo no presenta oportunidades, éste se torna menos atractivo, con la consiguiente pérdida de interés; este cambio de actitud hacia el trabajo disminuye la motivación del empleado y, además del sufrimiento personal, la organización experimentará las consecuencias de un rendimiento decreciente” (Dolan, Valle, Jackson & Schuler como se citó en Maldonado & Perucca, 2008).

Sobre la satisfacción laboral, existen investigaciones que ofrecen explicación sobre la relación entre satisfacción laboral y algunos factores inherentes al trabajador conocidos como factores intrínsecos. En Perú, se menciona que el grado de satisfacción varía en función con la jerarquía del puesto de trabajo; es decir, menor satisfacción en los puestos de menor jerarquía (Bobbio & Ramos, 2010).

Variables y definición operacional.

La variable satisfacción laboral es medida por la Escala de opiniones SL – SPC, desarrollada por Palma (Ver apéndice A).

Variable motivación personal medida por la Escala de Motivación de Steers y Braunstein (Ver apéndice B).

Método

Diseño y tipo de investigación

No experimental, de tipo correlacional y descriptivo.

Población

La población estuvo constituida por colaboradores de una empresa procesadora de alimentos de Lambayeque, de ambos sexos, pertenecientes al régimen general laboral de práctica contractual a plazo fijo e indeterminado, de las áreas administrativas, producción, almacén y créditos; lo constituyeron inicialmente 130 colaboradores, debido a los criterios de selección, la población final fue de 90 colaboradores.

Criterios de selección.

Criterio de inclusión. Colaboradores con más de tres meses de trabajo.

Criterios de exclusión. Personal de tercerización, intermediación, colaboradores sin instrucción.

Criterio de eliminación. Cuestionarios que no estén completos o ítems con doble respuesta.

Procedimientos

Se solicitó la autorización a la empresa procesadora de alimentos donde se ejecutó la investigación, a través de una carta dirigida al gerente general de la organización (que se presentó al comité de Ética).

En la investigación se utilizó la técnica de encuesta y los instrumentos a utilizar fueron la escala de motivación personal de Steers y Braunstein (ver apéndice C) y la escala de satisfacción laboral SL-SPC (ver apéndice D). Se realizaron coordinaciones con el área de Recursos Humanos para la aplicación de los instrumentos; en las entrevistas sostenidas con el jefe de área, se explicó el proceso a realizar con sus colaboradores y los beneficios que la empresa obtendría con los resultados; posteriormente se recibió información de horarios y espacios para desarrollar los instrumentos con los colaboradores. Los cuestionarios se aplicaron de forma colectiva e individual, según la disposición y tiempos que los colaboradores tenían o cuando había baja actividad laboral, pues al ser una población que está en continua actividad, se tuvo que interrumpir periodos de tiempos cortos para no perjudicar la producción y productividad de los trabajadores.

La aplicación de los instrumentos se desarrolló en un ambiente iluminado y amplio en caso de la aplicación colectiva y en la aplicación individual dentro de las oficinas de los

colaboradores o fuera del área de planta. La duración para ambos cuestionarios fue de 45 minutos, donde los responsables de la investigación se presentaron y explicaron a los participantes el tema de investigación, los beneficios que traería a la empresa y la ausencia de riesgos hacia ellos mismos; asimismo, se les pidió sinceridad en sus respuestas pues a través de resultados ayudaría a visualizar la realidad de la empresa donde laboraban, así como la de ellos mismos.

El proceso de validación, confiabilidad y baremación se realizó en una empresa procesadora de alimentos de similares características a la población de estudio, localizada en la carretera Chiclayo - Lambayeque. Se coordinó con el gerente general de esta empresa, explicando los objetivos del estudio, además del beneficio que generaría tener los baremos de pruebas psicológicas específicas para los procesos de selección de personal y evaluación de desempeño, las que permitirán tener resultados confiables y verídicos. Se le mostró, además, la hoja informativa (ver apéndice E) que sería entregada a los colaboradores sobre respeto de los principios éticos. La aplicación de todo el proceso duró 50 minutos de forma colectiva; habiéndose desarrollado por áreas en sus ambientes de trabajo.

Instrumentos

Se aplicó la escala de motivación de Steers y Braunstein que consta de 15 ítems agrupados en tres necesidades personales: logro, poder y afiliación. Esta escala no tiene tiempo límite para ser completada, y el rango de edad de los participantes para ser aplicada es a partir de los 16 años, de forma colectiva o individual; se aplica escala de medición de Likert, desde 1 que significa muy bajo hasta 5 que significa muy alto.

La escala de satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC) consta de 36 ítems, que se encuentran agrupados en 7 dimensiones; el tiempo para responder las preguntas es de 20 minutos y puede ser aplicado a trabajadores de cualquier rango de edad, de forma individual o colectiva; aplica escala de Likert, con puntuaciones desde 1 que significa muy insatisfecho al 5 que significa muy satisfecho.

Ambas pruebas contaban con validez y confiabilidad, siendo Palma en el año 2000, quien acuñó los valores estadísticos a la prueba de motivación personal de Steers y Braunstein en la realidad limeña y en el 2012, Peña se encargó de encontrar estos valores a la escala SL-SPC de la realidad lambayecana. Sin embargo, estas poblaciones donde se estandarizaron los instrumentos son de diferentes características al de esta investigación. Por tal motivo se decidió realizar el proceso de validez, confiabilidad y baremación para que los resultados sean acordes a la realidad estudiada.

Aspectos éticos

Para el desarrollo de la investigación, se obtuvo la aprobación del proyecto por el comité de ética de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, a través de la correspondiente resolución (ver apéndice F), que permitió realizar la aplicación de los instrumentos. También, se solicitó aprobación a la empresa procesadora de alimentos para poder ingresar a la empresa y desarrollar la investigación.

Se respetó el principio de libertad de las personas, entregando previamente a los colaboradores la hoja informativa (ver apéndice G) y explicando su contenido, como el título, el objetivo, los beneficios, la ausencia de riesgos, el derecho de retirarse de la investigación en el momento que lo deseen si se sentían afectados, los números de contactos respectivos y demás aspectos.

Además, se cumplió con el principio de beneficencia, ya que la empresa obtuvo resultados en base a la respuesta acorde a la realidad de la organización y de sus colaboradores sobre la motivación personal y satisfacción laboral; lo cual le permitirá tomar acciones positivas que mejorará la gestión para los colaboradores.

El proceso en la empresa alterna para validez, confiabilidad y baremación fue el mismo para la empresa objeto de estudio; indicando en la hoja informativa a los colaboradores que su participación ayudará a obtener valores exclusivos para el rubro de procesadoras de alimentos, lo cual sería útil y beneficioso para la empresa y ellos mismos.

Procesamiento y análisis de datos

Los datos registrados en los cuestionarios se trasladaron a una hoja electrónica de cálculo, constituyendo la base de datos. Para el procedimiento y análisis de los datos, se utilizó el programa IBM SPSS Statistics 24.0 versión 2016, para la validez, confiabilidad y baremación. Con el programa Microsoft Office Excel 2016 se procesaron los datos de la población de estudio como sexo, generación, estado civil, tiempo de servicio, tipo de contrato y nivel contractual; a través de porcentajes y promedios.

Se aplicó la prueba Kolmogorov-Smirnov con el programa SPSS Statistics 24.0 para estimar la distribución normal de los datos.

Para identificar los niveles de forma general y por dimensiones, se sumaron los puntajes, equivalentes en ambas pruebas que varían del 1 al 5. Se ubicaron los resultados en los baremos para poder indentificar en que categoría se encontraban. En la correlación

de las variables motivación personal y satisfacción laboral, se utilizó el coeficiente de correlación r de Pearson, determinado con el programa SPSS.

Para las hipótesis estadísticas de las variables intervinientes se determinaron los promedios de cada variable; para sexo, generación, estado civil, tiempo de servicio, nivel jerárquico y tipo de contrato; se hallaron las varianzas para aplicar las fórmulas pertinentes en la prueba de hipótesis de promedios (con varianzas iguales o diferentes). Las hipótesis nulas para cada variable fueron:

Ho: Los valores promedio de las escalas motivación personal/satisfacción laboral percibida por las mujeres es igual al de varones.

Ho: Los valores promedio de las escalas motivación personal/satisfacción laboral percibidos por la generación babyboomers y "x" es igual a la generación "y" y generación 2.0.

Ho: Los valores promedios de las escalas motivación personal/satisfacción laboral percibido por los solteros es igual a los casados y convivientes.

Ho: Los valores promedios de las escalas de motivación personal/satisfacción laboral percibido por los colaboradores con tiempo de servicio menor a 36 meses es igual a los colaboradores con tiempo de servicio mayor a 36 meses.

Ho: Los valores promedios de la escala motivación personal/satisfacción laboral percibido por colaboradores con nivel jerárquico bajo es igual a los colaboradores con nivel jerárquico medio.

Ho: Los valores promedios de motivación personal/satisfacción laboral percibido por los colaboradores con contrato fijo es igual a los colaboradores con contrato indeterminado.

Ho: La fuerza de correlación de motivación personal y satisfacción laboral es $r > ,70$.

La presentación de los resultados se realizó a través de tablas y figuras.

Resultados

Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov de Motivación Personal y Satisfacción Laboral

La prueba estadística Kolmogorov-Smirnov para los datos de la escala motivación de Steers y Braunstein indicó el valor $p = ,031$; es decir, que la prueba no sigue distribución normal. En la escala de satisfacción laboral SL-SPC el valor fue $p = ,125$; demostrando normalidad de los datos.

Validez y Confiabilidad de las Escalas de Motivación Personal y Satisfacción Laboral

La validez de la escala de motivación personal de Steers y Braunstein medida a través de la prueba paramétrica de Pearson de correlación ítem-test, indicó valores de los ítems que variaron entre ,417 a ,646; confirmando su validez. Así mismo, la confiabilidad de la prueba se midió a través del alfa de Crombach de consistencia interna, teniendo como resultado el valor $\alpha = ,733$.

Para la escala de SL-SPC, la validez medida a través de la prueba paramétrica de Pearson de correlación ítem test, indicó valores de los ítems que variaron entre ,496 a ,687; confirmando su validez. En cuanto a la confiabilidad, se estimó a través del coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo una confiabilidad de $\alpha = ,868$.

Motivación Personal

Comparación de los factores empresariales sexo, tiempo de servicio, tipo de contrato y nivel jerárquico, en motivación personal.

En la intervención de los factores empresariales: sexo, tiempo de servicio, tipo de contrato y nivel jerárquico en la variable motivación, la prueba t de promedios; indicó diferencias solo en el nivel jerárquico con valor $p = < ,05$. En los factores sexo, tiempo de servicio y tipo de contrato su valor $p = > ,05$ mostró que éstos factores no intervienen en la percepción de motivación personal (ver tabla 1).

Comparación de factores empresariales generación y estado civil en motivación personal.

En intervención de los factores generación y estado civil de los colaboradores, la prueba F de análisis de varianza, indicó no haber diferencias significativas entre los niveles de los factores generación y estado civil, pues los valores fueron $p = > ,05$ (ver tabla 2).

Tabla 1

Valores percibidos de motivación personal según los factores empresariales sexo, tiempo de servicio, tipo de contrato y nivel jerárquico en colaboradores de una planta procesadora de alimentos de Lambayeque, agosto a diciembre-2017.

	Factores empresariales							
	Sexo		Nivel jerárquico		Tiempo de servicio		Tipo de contrato	
	Varones	Mujeres	Bajo	Medio	Menor a 36 meses	Mayor a 36 meses	Fijo	Indeterminado
\bar{x}	3,461	3,345	3,403	3,777	3,438	3,466	3,431	3,566
s^2	0,013	0,009	0,126	0,002	0,013	0,004	0,012	0,003
n	74	16	81	9	84	6	84	6
p	0,526		0,005		0,92		0,629	

Tabla 2

Valores percibidos de motivación personal según los factores empresariales generación y estado civil en colaboradores de una planta procesadora de alimentos de Lambayeque, agosto a diciembre-2017.

	Factores empresariales					
	Generación			Estado civil		
	BB y X	Y	2,0	Soltero	Casado	Conviviente
\bar{x}	3,333	3,462	3,3	3,431	3,525	3,431
s^2	0,014	0,011	0,013	0,0118	0,0116	0,0141
n	10	76	4	53	25	12
p	0,769			0,631		

Niveles de motivación personal total.

El análisis de los niveles de motivación personal, reunidos los factores: sexo, generación, estado civil, tiempo de servicio y tipo de contrato, al no mostrar diferencias significativas, los resultados indicaron que fueron más frecuentes los niveles muy bajo y bajo (ver figura 1).

Niveles de motivación personal por nivel jerárquico.

En el factor nivel jerárquico los colaboradores de mando bajo, se presentaron con mayor frecuencia los niveles muy bajo y bajo; por el contrario, en el nivel jerárquico medio fueron más frecuentes los niveles alto y muy alto (ver figura 2).

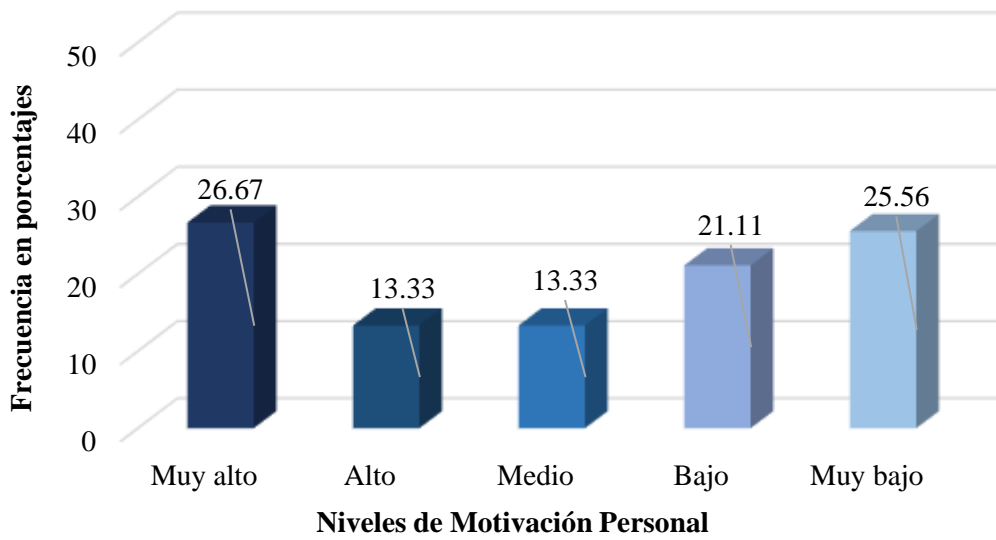


Figura 1
Frecuencia de motivación personal reunidos los factores sexo, generación, estado civil, tiempo de servicio y tipo de contrato en colaboradores de una planta procesadora de alimentos de Lambayeque, agosto a diciembre-2017.

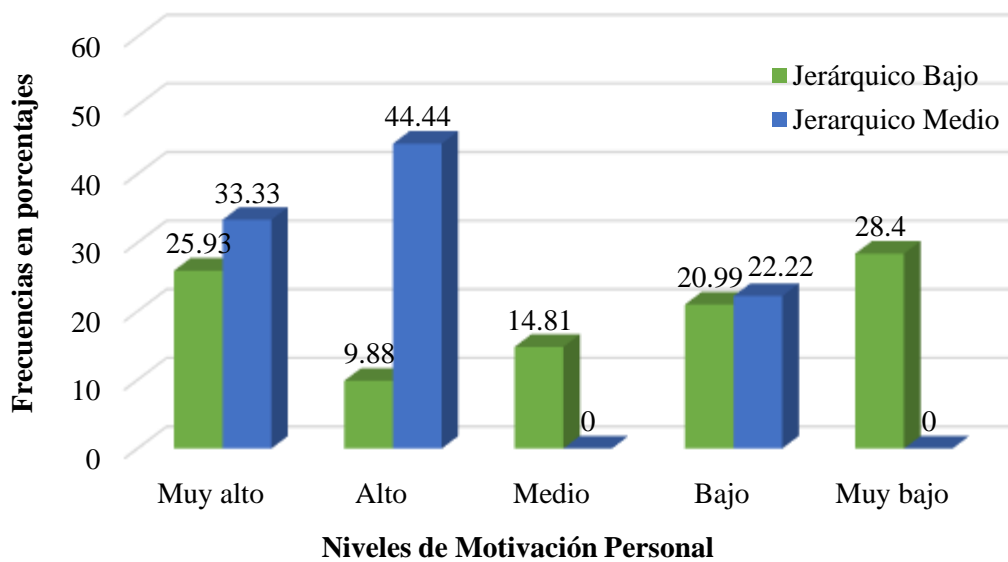


Figura 2
Niveles de frecuencia de motivación personal del factor jerárquico en colaboradores de una planta procesadora de alimentos de Lambayeque, agosto a diciembre-2017:

Satisfacción Laboral

Comparación de los factores empresariales: sexo, tiempo de servicio, tipo de contrato y nivel jerárquico en satisfacción laboral.

La prueba t de promedios para estimar la intervención de los factores empresariales sexo, tiempo de servicio, tipo de contrato y nivel jerárquico en la satisfacción laboral, indicó que ninguno de los factores intervenido en la percepción de esta variable; cuyos valores de probabilidad variaron entre $p = ,088$ y $p = ,681$ (ver tabla 3).

Tabla 3

Valores percibidos de satisfacción laboral según los factores empresariales sexo, tiempo de servicio, tipo de contrato y nivel jerárquico en colaboradores de una planta procesadora de alimentos de Lambayeque, agosto a diciembre-2017:

	Factores empresariales							
	Sexo		Nivel jerárquico		Tiempo de servicio		Tipo de contrato	
	Varones	Mujeres	Bajo	Medio	menor a 36 meses	mayor a 36 meses	Fijo	Indeter_ minado
\bar{x}	3,605	3,215	3,649	3,583	3,664	3,337	3,653	3,490
s^2	0,034	0,021	0,035	0,018	0,031	0,041	0,033	0,034
n	74	16	81	9	84	6	84	6
p	0,091		0,681		0,088		0,398	

Comparación de factores empresariales generación y estado civil en satisfacción laboral.

En la intervención de los factores generación y estado civil de los colaboradores para la satisfacción laboral, analizados a través de la prueba F de análisis de varianza, se determinó no haber diferencias significativas entre los niveles de los factores generación y estado civil, cuyos valores fueron $p = > ,05$ (ver tabla 4).

Tabla 4

Valores percibidos de satisfacción laboral según los factores empresariales generación y estado civil en colaboradores de una planta procesadora de alimentos de Lambayeque, agosto a diciembre-2017:

	Factores empresariales					
	Generación			Estado civil		
	BB y X	Y	2.0	Soltero	Casado	Conviviente
\bar{X}	3,697	3,708	3,631	3,65	3,576	3,745
s^2	0,0285	0,0346	0,0214	0,0354	0,0338	0,0213
N	10	76	4	53	25	12
P	0,875			0,565		

Niveles de satisfacción laboral total.

El análisis de los niveles de satisfacción laboral global, al no mostrar diferencias significativas los factores sexo, generación, estado civil, tiempo de servicio y tipo de contrato, los datos reunidos mostraron que fueron más frecuentes los niveles muy insatisfecho y promedio (ver figura 3).

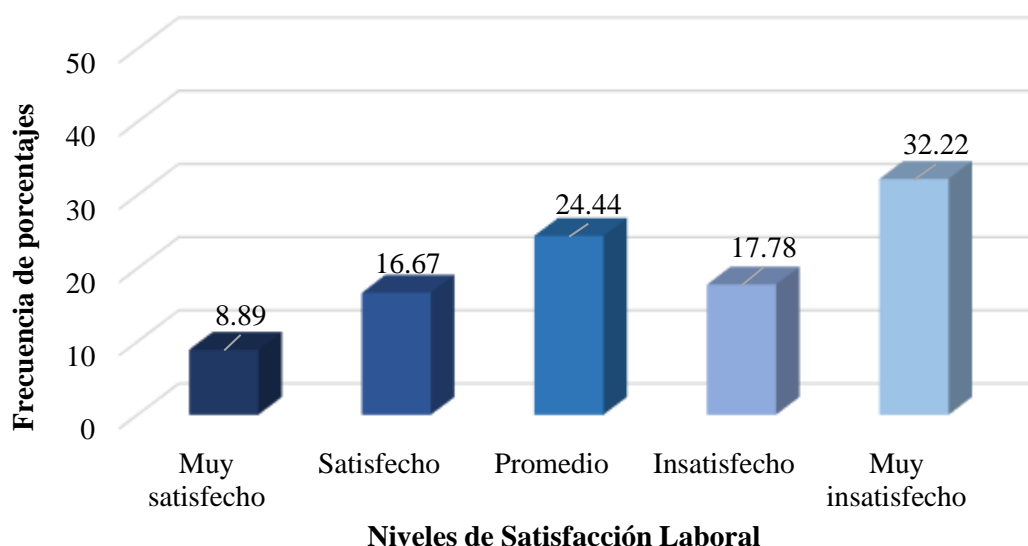


Figura 3

Frecuencia de la satisfacción laboral; reunidos los factores sexo, generación, estado civil, tiempo de servicio y tipo de contrato en colaboradores de una planta procesadora de alimentos de Lambayeque, agosto a diciembre-2017

Motivación Personal según Dimensiones

En la motivación personal la dimensión (necesidad) predominante fue logro con 66,04%; menos frecuentes fueron afiliación con 18,87% y poder con 15,09%.

Satisfacción Laboral según Dimensiones

Los niveles de satisfacción laboral por dimensión más frecuentes fueron condiciones físicas en insatisfecho y muy insatisfecho; beneficios laborales se presentaron en nivel promedio e insatisfecho, las políticas administrativas se presentaron nivel promedio. En relaciones interpersonales los niveles fueron de muy satisfecho y satisfecho. Sobre el factor de desarrollo personal los valores fueron variados; en desempeño de tareas y relación con autoridad mostraron una tendencia hacia insatisfecho y muy insatisfecho (ver tabla 5).

Tabla 5

Frecuencia de dimensiones de la variable satisfacción laboral en colaboradores de una planta procesadora de alimentos de la región Lambayeque, agosto a diciembre-2017.

Niveles	Dimensiones de Satisfacción laboral						
	Frecuencia %						
	Condiciones físicas	Beneficios laborales	Políticas administrativas	Relaciones interpersonales	Desarrollo personal	Desempeño de tareas	Relación con autoridad
Muy satisfecho	24,44	11,11	13,33	32,22	25,56	14,44	16,67
Satisfecho	11,11	24,44	18,89	17,78	14,44	17,78	16,67
Promedio	15,56	27,78	40,00	14,44	21,11	25,56	27,78
Insatisfecho	14,44	26,67	15,56	11,11	12,22	13,33	17,78
Muy insatisfecho	34,44	10,00	12,22	24,44	26,67	28,89	21,11

Correlación de motivación personal y satisfacción laboral

En las variables de motivación personal y satisfacción laboral se identificó una fuerza de correlación de $r = 0,030$, lo cual muestra una débil relación entre ambas variables. Además, tienen un nivel de significancia bilateral $p = ,779$.

Discusión

La población inicial fue de 130 colaboradores, pero por circunstancias intrínsecas de la empresa, como la disponibilidad de algunas áreas para desarrollar los instrumentos, incluyendo los criterios de selección, la población final fue de 90 personas. Esto se atribuye al ritmo de trabajo que tiene este tipo de empresas en Perú, al ser una productora de alimentos, la remuneración de los colaboradores es por tiempo y productividad; además, los horarios son diferentes por zonas de trabajo. El personal administrativo tiene un horario laboral fijo de ocho horas, el de planta y producción un horario rotativo de doce horas; el de vigilancia laboran un día completo y descansan de forma rotativa. Por eso, a las personas que tenían un mayor horario de trabajo, la aplicación de los instrumentos fue difícil; asimismo, algunos por miedo a que su participación les afectara en algo o por cansancio eran reacios a contestar la encuesta. Estas situaciones dieron lugar a la disminución de población en estudio; también fueron eliminados 12 trabajadores por los criterios de inclusión y exclusión.

La distribución normal en la variable motivación personal, indicó que no sigue una distribución normal ($p = ,031$); en cambio la variable satisfacción laboral sigue distribución normal ($p = ,125$). Esta información es importante porque condiciona el análisis estadístico paramétrico de los datos como cualitativos o cuantitativos.

En este contexto, Pita y Pértega (1997) refieren la teoría de Altman, quien indica que la validez del test de hipótesis sobre la correlación de Pearson (r) requiere: “a) que las dos variables procedan de una muestra aleatoria de individuos”; sin embargo, dice “b) que al menos una de las variables tenga una distribución normal en la población de la cual la muestra procede”. En el argumento de la teoría de Altman se tomó la decisión de utilizar para ambos instrumentos estadísticos paramétricos, los cuales permitieron corroborar la validez y confiabilidad de los mismos; así como la estadística paramétrica para otras pruebas de hipótesis.

Los valores de validez y confiabilidad que contaban los instrumentos se habían desarrollado en una población distinta a la de estudio en esta investigación, por dicha razón los autores decidieron realizar el proceso estadístico para una mayor veracidad y muestra de la realidad en los resultados. Tanto como el Cuestionario de Motivación de Steers y Braunstein como la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC arrojaron resultados óptimos y dentro de los parámetros para poder ser utilizados en la población de colaboradores de una planta procesadora de alimentos en la región Lambayeque. Los valores iniciales de las pruebas estaban basados en una población administrativa de

universidades y trabajadores municipales, en este caso los colaboradores fueron de una planta procesadora de alimentos, con puestos de trabajo de administrativos y operarios.

Según Maldonado y Perruca (2008), existe estrecha relación entre la motivación de los colaboradores, sus necesidades, cualidades y el cargo que ocupa en una organización; es así que la teoría del ajuste laboral plantea que de esto surgen dos implicancias. La primera indica que el diseño de puestos laborales puede motivar y retar a un colaborador, pero no conseguir el mismo efecto en todos; y la segunda, es que no todos los colaboradores quieren involucrarse en la toma de decisiones, por lo que, el diseño de los puestos de trabajo debe considerar esas particularidades. Un error común en las empresas es diseñar perfiles laborales dándole mayor importancia a las habilidades duras, dejando de lado las habilidades blandas y aptitudes psíquicas, no permitiendo al colaborador sentirse cómodo y apto, por lo tanto, motivado para realizar sus funciones.

En la empresa procesadora de alimentos el personal del rango bajo tiene un nivel de motivación entre “muy bajo” y “bajo”, debido a que estas personas se limitan a sólo obedecer órdenes y realizar sus funciones sin tener una participación mayor dentro de la empresa; además que los salarios dentro de este nivel jerárquico son bajos, sus horarios laborales son extensos y sus tareas demandan esfuerzo físico o mental y muchas veces se encuentran en el mismo puesto por tiempos prolongados sin ver un avance dentro de su desarrollo personal.

Por el contrario, en la mayoría de personal de rango medio, se desarrollan en puestos que toman decisiones, manejan grupos, reciben mayores beneficios y son considerados con mayor frecuencia dentro de la empresa que los de rango menor. Por lo que es necesario considerar que la carrera laboral es vital para todo trabajador, ya que existe la necesidad de desarrollo, crecimiento individual y profesional. En esta situación Dolan, Valle, Jackson & Schuler (como se citó en Maldonado & Perucca, 2008), refieren que cuando el trabajo no presenta oportunidades, éste se torna menos atractivo, con la consiguiente pérdida de interés; este cambio de actitud hacia el trabajo disminuye la motivación del empleado y, además del sufrimiento personal, la organización experimentará las consecuencias de un rendimiento decreciente.

Respecto al factor empresarial sexo, la particularidad de ser mujer u hombre dentro del ambiente laboral no es un factor que influya en la percepción de la motivación, y como dice Robbins (2004) el ingreso de la mujer al campo laboral no muestra alguna alteración en este ámbito y que hay pocas o ninguna diferencia significativa entre mujeres y varones.

En cuanto a las generaciones, cada una de ellas ha vivido y ha sido influenciada por educación, sucesos culturales y sociales que marcan una diferencia entre las características, desarrollo personal y motivación que cambia mucho por la edad de quien lo siente. En el caso de esta investigación, la probabilidad de que este factor no haya tenido un nivel de significancia en la motivación es que la mayoría pertenecía a la generación Y, quienes están altamente en rotación y son más críticos dentro de lo que merecen recibir por parte de la empresa donde laboran, es por ello que meditan bastante su permanencia en un centro laboral a pesar de que sus impulsos sean cubiertos (Simonato & Mori, 2015). En el tiempo de servicio, la motivación es relevante dentro de este factor empresarial, ya que a mayor tiempo de servicio la motivación del colaborador disminuye. En esta planta procesadora de alimentos no se halló un nivel de significancia debido a que la mayoría de los colaboradores no llegaban a superar los 3 años de laborar y eran muy pocos los colaboradores con más de 10 años de servicio. Al igual que en el tipo de contrato, que tampoco tiene un nivel de significancia en relación a la motivación porque los contratos de modalidad fija eran mayores a los indeterminados; ya que estos tienen menores beneficios dentro de una empresa y se rige por el tiempo de servicio de un colaborador.

Los factores sexo, generación, estado civil, tiempo de servicio, tipo de contrato, nivel jerárquico muestran no influir significativamente; sin embargo, Peña, Olloqui y Aguilar (2013) señalan que la satisfacción laboral es una variable en la cual influyen múltiples factores, que se pueden ordenar en tres dimensiones: características del sujeto, características de la actividad laboral y balance que hace el individuo, obteniéndose como resultado de su trabajo y lo que espera recibir a cambio de su esfuerzo físico mental. Esto, unido a la individualización e irreplicable del ser humano, los niveles de satisfacción se encuentran condicionados por la historia personal, la edad, las aptitudes, el sexo, entre otros.

Sin embargo, como se ha descrito anteriormente, ninguno de estos factores es significativo para la población de colaboradores de una planta de procesadora de alimentos de Lambayeque. Las características de esta población fueron que la mayoría de los colaboradores eran varones, personas de la generación Y, casadas, tipo de contrato fijo, tiempo de servicio bajo y nivel jerárquico bajo.

Calvacante (como se citó en Ortiz, 2013) determinó relación positiva entre la satisfacción laboral y la edad, debido al aumento de recompensas que el colaborador tiene según el proceso de envejecimiento. Kalleberg y Loscocco también encontraron similar situación, por lo menos hasta los 60 años (como se citó en Robbins, 2004). Al ver la realidad

de la población en estudio, se puede reconocer que la mayoría son jóvenes y por eso la edad no es influyente en su satisfacción laboral, ya que la generación Y es una generación que privilegia el compromiso social y la responsabilidad fundamentalmente de las organizaciones; de tal modo que cuando eligen trabajar en una organización, estas cuestiones tienen mucho peso en la elección y la fidelidad hacia ella. Captarlos para una organización es complicado, pero lograr la lealtad y que continúen es todavía más difícil. Si ellos no se sienten satisfechos o cómodos renuncian a su puesto laboral en busca de una mejor oportunidad, por lo que mucho de ellos tienen un tipo de contrato fijo y poco tiempo de servicio.

En relación al tiempo de servicio, que tampoco es significativo para esta población, Robbins (2004) expresa que ambas están relacionadas, donde un colaborador con mayor tiempo de servicio tiene una mejor o mayor satisfacción laboral. La empresa procesadora de alimentos tiene un índice de rotación alto, renunciando sus colaboradores por la falta de políticas y condiciones necesarias para que sus expectativas laborales sean cumplidas. Sin embargo, Bobbio y Ramos (2010) indican que, en Perú, estudios señalan que, a mayor tiempo de servicio menos satisfacción laboral. Y al haber un menor tiempo de servicio, la contratación es fija, donde Gamero expresa que los colaboradores con este tipo de contrato sufren altas tasas de rotación, salarios más bajos, afectando con esto su satisfacción. (como se citó en Coluccio, Muñoz & Ferrer, 2016).

En el caso de la significancia entre el sexo y la satisfacción laboral, la población señala la poca significancia de esta variable. Por ser una empresa de procesadora, la mayoría de su personal es masculino, que trabaja en áreas de producción, de almacén, vigilancia y más puestos que requieren trabajo físico; las mujeres en este caso tienen puestos de oficina, haciendo que sus funciones y desarrollo laboral sean distintos. Clark indica que, a pesar de detectar niveles superiores de satisfacción entre las mujeres de forma general, no encuentra diferencias significativas entre varones y mujeres cuando concurren determinadas circunstancias: trabajadores jóvenes, de niveles educativos superiores, en ocupaciones profesionales y en centros de trabajo donde la mayoría de la plantilla está formada por hombres. Argumenta que las mujeres en estos grupos presentan expectativas similares a las de sus compañeros, por lo que se presentan niveles similares de satisfacción (Sánchez, Fuentes & Artacho, 2006).

La significancia del estado civil en la satisfacción laboral es baja para esta población. Hay investigaciones que destacan una mayor satisfacción por parte de los colaboradores casados, tendencia que parece mantenerse con relación al bienestar con la

vida en general (Cavalcante & Gimeno, 2004). Lo que detallan los estudios es que los empleados casados faltan menos, pasan por menos rotación y están más satisfechos con su puesto de trabajo que sus compañeros solteros (Robbins, 2004). Expuesto esto, se hace notar que en estos colaboradores de una planta procesadora de alimentos la mayoría son solteros y, por tanto, como menciona Cavalcante, los solteros tienen menor satisfacción que los casados (como se citó en Ortiz, 2013).

Existen antecedentes desarrollados en rubros laborales diferentes, con actividades administrativas en universidades, municipales, centros de comida rápida, etc. Por lo tanto, sus resultados tanto en motivación personal y satisfacción laboral son diferentes. Se tiene como resultado en motivación personal una tendencia a los niveles bajo y muy bajo. Por un lado, Sánchez (2016) en la ciudad de Chimbote en una investigación de una red de salud, encontró en su población que el 41,7% tenía un nivel de motivación media. Por otro lado, Peña (2012) encuentra niveles altos en los colaboradores de una universidad privada del distrito de Pimentel en un 38,8%. Sin embargo, como se mencionó, los rubros laborales son distintos a los de esta población de estudio y sobre plantas procesadoras de alimentos existen pocos estudios al respecto. Entonces, al haber una paralización de mano de obra, para ellos ese tiempo es considerado como pérdida. Dentro de la empresa del rubro procesador de alimentos, existen dificultades en sus procesos y políticas de gestión lo que dificultaría a sus colaboradores a desarrollar correctamente sus funciones y por ende perder motivación intrínseca para obtener resultados óptimos dentro de su labor y cubrir sus necesidades personales de aprendizaje, afiliación o poder.

De igual forma en la variable satisfacción laboral, los resultados en este caso difieren con las investigaciones previas, siendo en el caso de los colaboradores de la procesadora de alimentos niveles de insatisfecho y muy insatisfecho; que al compararse con rubros diferentes muestran resultados opuestos. Sánchez (2016) encontró un nivel muy satisfactorio en 44,2% de los administrativos de una red de salud en Chimbote, Alva y Dominguez (2013) encontraron un nivel parcialmente satisfecho en 59,3% de su población de colaboradores administrativos de una universidad en Chimbote; así como Peña (2012) a un nivel parcial de 42,5% en administrativos universitarios del distrito de Pimentel. Los resultados encontrados se deben a la inapropiada aplicación de políticas relacionadas a la gestión de personas, lo cual, según Flores, Abreu y Badii (2008) señalan que se debería a una insuficiente gestión en el área de Recursos Humanos. Además, manifiestan que los factores más importantes que hacen a un trabajador sentirse satisfecho

son los trabajos interesantes, recompensas justas, condiciones laborales adecuadas y buenos compañeros de trabajo. Para la realidad de nuestra población, esta posee dificultades de escasa claridad de procesos y políticas de gestión; lo que genera actualmente en sus trabajadores confusión, un alto nivel de rotación, dificultades de comunicación laboral a causa de la pobre relación entre los jefes y sus colaboradores.

En relación a las dimensiones de motivación personal la necesidad de logro sobresale con un 66%, la de afiliación con 19% y poder con 15%. Esto podría deberse a que la motivación es personal, no siendo significativo el rubro laboral donde se desempeña. Steers y Braunstein refieren que la necesidad de logro caracteriza a las personas que compiten contra alguna norma de excelencia o contribución única frente a la cual es posible juzgar sus logros (Hellriegel, Slocum & Woodman, 1998). Además, tienen una intensa necesidad de realización y suelen asumir la responsabilidad personal sobre el establecimiento de sus metas; prefiriendo metas difíciles y desean retroalimentación inmediata (Soto, 2011). Esto indica que la mayoría de los colaboradores de la empresa procesadora de alimentos tienen como impulso principal personal el que se le reconozca sus logros y se les trace metas constantemente ya que les gusta asumir retos.

En la variable satisfacción laboral los resultados fueron variados por dimensiones. En la dimensión de condiciones físicas sostiene niveles entre insatisfecho y muy insatisfecho con un total de 48,88%, sintiéndose los colaboradores de esta forma por la falta de equipo de protección personal; ya que según Palma esta dimensión trata sobre los elementos o infraestructura donde se desenvuelven los colaboradores. Así, los trabajadores expresan su disconformidad e insatisfacción por la falta de protección que perciben de la empresa porque no cuentan con los uniformes completos y otros implementos para el desarrollo de sus labores. Sobre los beneficios laborales y políticas administrativas, ambos se ubicaron en los niveles promedio con 27,78% y 40% respectivamente. Los beneficios laborales se refieren al incentivo económico regular y las políticas administrativas es el grado de complacencia frente a los lineamientos de la institución para regular la relación laboral. El jefe de recursos humanos manifiesta que, desde su ingreso a la empresa, hace dos años, viene trabajando en la equidad de la remuneración para sus colaboradores y que las políticas que forman parte del reglamento interno de trabajo que cada colaborador posee ayude a regular las normas y convivencia dentro de la organización; ya que, al mantener informado a sus colaboradores sobre esto, evitando el desarrollo de conductas inadecuadas.

Los niveles de las relaciones interpersonales fueron de muy satisfecho y satisfecho con 50%. Esta dimensión hace referencia al grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien comparte actividades laborales cotidianas. Esto es coherente con las relaciones a sus pares, más no con sus supervisores lo cual se corrobora con la dimensión de relación con la autoridad que se explicará más adelante.

En la dimensión de desarrollo personal los niveles estuvieron similares en sus porcentajes. Como vimos anteriormente en motivación, la necesidad predominante era de logro y guarda relación con el resultado de esta dimensión de satisfacción, ya que hace acopio a la oportunidad que tienen los trabajadores para realizar actividades significativas a su autorrealización.

Los dos últimos factores coinciden en los niveles insatisfecho y muy insatisfecho, teniendo desempeño de tareas un 42,22% y relación con autoridad un 38,89%. El desempeño de tareas trata de la valoración con la que asocia el trabajador sus actividades cotidianas, mostrando los mismos la percepción actual sobre su labor y que no estarían cumpliendo sus expectativas y tendría justificación con el nivel de rotación alto que experimenta la empresa; además que el jefe de recursos humanos nos indica que los despidos y renuncias de los colaboradores suelen ser por un bajo rendimiento laboral. Sobre la relación con la autoridad, que es la valoración del trabajador y la relación con su jefe directo, los trabajadores se encuentran disconformes por la escasa comunicación y consideración que tienen sus supervisores y jefes hacia ellos, lo que genera una reacción negativa por parte de los subordinados.

En cuanto a la correlación de las variables de motivación personal y satisfacción laboral se demostró una débil fuerza de correlación entre ambas, siendo esta de 0,030. En este caso, Pita y Pértega (1997) exponen la siguiente característica para un coeficiente de correlación: “El coeficiente de correlación no se debe extrapolar más allá del rango de valores observado de las variables a estudio ya que la relación existente entre X e Y puede cambiar fuera de dicho rango” (p. 1).

La teoría de Hernández, Quintana, Medero, Guedes y García (2009) presumen una asociación entre ambas variables, dado que, si los trabajadores se encuentran motivados, presentarían mayor satisfacción laboral. Sin embargo, a pesar que la teoría y antecedentes indican una alta fuerza de correlación entre las variables motivación personal y satisfacción laboral, en esta investigación su resultado fue opuesto. Tomando

en cuenta lo expuesto por Pita y Pértega en el párrafo anterior se explica que no podemos extrapolar los resultados; es decir, lo hallado en una población, situación o momento no se debe suponer que se repetirá en población, situación o momento distinto. Además, esto hace presumir que las limitaciones presentadas en el contexto de aplicación de las pruebas han ocasionado que se muestren resultados discordes a la realidad teórica. Las limitaciones de la empresa procesadora de alimentos fueron el tiempo disponible de los colaboradores, la carga de trabajo, trabajo rutinario, el manejo de grandes masas de personas, la desconfianza de los trabajadores sobre la seguridad de sus puestos de trabajo es totalmente opuestos al campo laboral donde se han realizado investigaciones en las mismas variables. En los colaboradores administrativos de una universidad privada, administrativos de una red de salud o de una municipalidad; presentan una asociación media entre dichas variables, reforzando la característica de los valores en la correlación; además que indicaría la influencia del contexto laboral de la realidad peruana en gestión empresarial, donde la poca práctica de las leyes nacionales o descuido de las empresas hacia sus trabajadores hacen que las variables motivación personal y satisfacción laboral se encuentren con una débil correlación.

Conclusiones

El instrumento Motivación Personal de Steers y Braunstein presentó validez ($,417$ a $,646$) y confiabilidad ($,733$). Así mismo, la escala de Satisfacción Laboral SL-SPC presentó validez ($,496$ a $,687$) y confiabilidad ($,868$) para los colaboradores de una empresa procesadora de alimentos de la región Lambayeque.

En la comparación de los factores empresariales en motivación personal, los grupos niveles jerárquicos es el único factor que presentó diferencias significativas en la variable.

En satisfacción laboral, ninguno de los factores empresariales tuvo significancia en la variable, por lo tanto, los colaboradores según cada factor, perciben su satisfacción laboral de igual forma.

El nivel de motivación personal presentó una tendencia a los niveles bajo y muy bajo y de satisfacción laboral entre insatisfecho y muy insatisfecho.

En las dimensiones por variables, la que se presentó con mayor frecuencia fue de logro en motivación personal y en satisfacción laboral, las condiciones físicas se presentaron en nivel insatisfecho y muy insatisfecho, los beneficios laborales en nivel promedio e insatisfecho, las políticas administrativas en el nivel promedio; en relaciones interpersonales los niveles fueron muy satisfecho y satisfecho. En el factor desarrollo personal los valores fueron variados; en desempeño de tareas y relación con autoridad mostraron una tendencia hacia insatisfecho y muy insatisfecho.

La fuerza de correlación entre las variables motivación personal y satisfacción laboral muestra ser muy débil.

Recomendaciones

Establecer planes para la retención del talento buscando las expectativas personales del empleado y las necesidades según la estrategia de la empresa.

Crear políticas de reconocimiento y plan de incentivos.

Crear políticas remunerativas a través del proceso de valoración de puestos, buscando reajustes en las escalas salariales.

Establecer políticas de líneas de carrera y planes de sucesión, buscando la promoción y el sentido de superación de los colaboradores.

Realizar reuniones mensuales para dar a conocer los objetivos organizacionales, buscando el involucramiento y logrando aumentar la motivación de los colaboradores.

Realizar programas enfocadas a la mejora del clima laboral.

Potenciar las relaciones interpersonales y la comunicación a través de eventos recreativos o de esparcimiento con el personal.

Realizar talleres de liderazgo y comunicación.

Realizar un estudio de puestos y perfiles con la finalidad de disminuir el índice de rotación por desmotivación e insatisfacción, a través de la variación de actividades y funciones.

Trabajo intergeneracional enfocado en objetivos, reconocimiento de logros, remuneraciones justas y desarrollo de planes.

Referencias Bibliográficas

- Alles, M. (2013). *Social media y recursos humanos*. Buenos Aires. Granica. Recuperado de:
<https://books.google.com.pe/books?id=AZtfAAAAQBAJ&pg=PT194&dq=generaci%C3%B3n+baby+boomers,+x,+y,+2.0&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiDxKqFjrDXAhVG2GMKHRWzBqMQ6AEIJTAA#v=onepage&q&f=false>
- Alles, M. (2008). *Comportamiento Organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Alva, J. & Domínguez, L. (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad de San Pedro de Chimbote. *In Crescendo* Recuperado de:
<http://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/818/484>
- Beltrán, E. & Palomino, M. (2014). *Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una institución educativa a partir de la gestión del clima laboral*. Universidad del Pacífico. Lima. Recuperado de:
http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1022/Enrique_Tesis_maestria_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bobbio, L & Ramos, W. (2010). Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú. *Revista Peruana de Epidemiología*. 14,133-138. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=203119666007>
- Cabrejos, M. & Maza, M. (2011). *Motivación en el trabajo y satisfacción laboral en el personal administrativo de una institución universitaria*. Universidad Señor de Sipán. Pimentel.
- Cavalcante, J. & Gimeno, X. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía-Brasil)*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona. Recuperada de:
<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf>
- Cañizares, S.; Fuentes, F. & Artachos, C. (2006). *Satisfacción laboral desde la perspectiva de género: un análisis empírico mediante modelos Logit y Probit*. Universidad de Córdoba. Argentina. Recuperado de:
https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiZzbGko83XAhVHOiYKHVQgA54QFgguMAE&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F2234316.pdf&usq=AOvVaw3vUPaHDthINBmHE_aVWmOw
- Castillo, N. (2014). *Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos*. Tesis para optar por el título profesional de Licenciada en Psicología. PUCP. Recuperado de:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5431/CASTILLO_DAVILA_NATALIA_CLIMA_MOTIVACION.pdf

- Chamorro, A. & Tato, J. (2005). *Globalización y competitividad de las empresas: los recursos humanos*. Vol XX. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco. Distrito Federal, México. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/413/41304308.pdf>
- Chang, A. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. Tesis para optar el grado académico de magíster de gerencia en servicios de salud. Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2513/1/Chang_ya.pdf
- Charaja, Y. & Mamani, J. (2013). *Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección general de comercio exterior y turismo-Puno-Perú*. Revista de investigación en comunicación y desarrollo. Vol. 5. Núm. 1. Enero-junio, 2014. Pp 5-13. Universidad Nacional del Altiplano. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/4498/449844867001.pdf>
- Coluccio, A.; Muñoz, C. & Ferrer, R. (2016). *Situación contractual y su relación con satisfacción laboral, clima organizacional y absentismo en docentes*. Universidad Católica del Norte. Antofagasta. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/4397/439746001006.pdf>
- Cortés, R.; Hernández, P. & Ochoa, H. (2011). *Identificando el tipo de motivación en los trabajadores de conocimiento. Estudio en una universidad pública de México*. CONCYTEG. Recuperado de: http://concyteg.gob.mx/ideasConcyteg/Archivos/78_4_CORTES_ET_AL.pdf
- Cuadra, A. & Veloso, C. (2007). Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. *Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, vol. 2, núm. 22, 2007, pp. 43-58. Recuperado de: <file:///C:/Users/USER/Downloads/LIDERAZGO,%20CLIMA%20Y%20SATISFACCION%20LABORAL%20EN%20LAS%20ORGANIZACIONES.pdf>
- Díez, J.; Sáiz, L.; Manzanedo, M. & Rodríguez, C. (2014). *Estudio Teórico-Empírico de las Barreras al Intercambio del Conocimiento en la Empresa*. INERCIENCIA. Vol. 39. N°3. Recuperado de http://oa.upm.es/35924/1/INVE_MEM_2014_193613.pdf
- Dubrib, A. (2003). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. (2da ed.). México: International Thomson Editores.
- Elorreaga, L. (2007). *Relación entre clima y satisfacción laboral en los trabajadores de la fábrica de confección de ropa para niños N&P atelier S.A.C.-Pimentel*. Universidad Señor de Sipán. Chiclayo.
- Pita, S. & Pértega, P. (1997). Relación entre variables cuantitativas. *Unidad de Epidemiología Clínica y Bioestadística. Complejo Hospitalario Juan Canalejo*. A Coruña. *Cad Aten Primaria en la Red*; 4, 141-144. Actualización 30/03/2001. Recuperado de: https://www.fisterra.com/mbe/investiga/var_cuantitativas/var_cuantitativas2.pdf
- Flórez, R. (2001). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Lima: Universidad del Pacífico.

- Flores, R.; Abreu, J. & Badii, M. (2008). *Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas (factors that cause personnel rotation in mexican companies)*. Daena: International Journal of Good Conscience. 3(1): 65-99. Recuperado de: [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%2065-99.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.pdf)
- García, M.; Barreda, J.; Paiva, I.; Flores, T. & Velazco, T. (2009). *Boletín de Economía Laboral*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Perú. Recuperado de: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_39.pdf
- Gasparinni, L. & Marchionni, M. (2015). *La participación laboral femenina en América Latina: Avances, retrocesos, desafíos*. Universidad Nacional de la Plata. La Plata. Recuperado de: http://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/doc_cedlas185-sp.pdf
- Gonzales, D. (2002). *Motivación Laboral*. Universidad Autónoma de Nuevo León. Saltillo. Recuperado de: <http://eprints.uanl.mx/1061/1/1020149014.PDF>
- Hellriegel, D.; Slocum, J. & Woodman, R. (1999). *Comportamiento organizacional*. 8ava ed. México: International Thomson Editores.
- Hernández, V., Quintana, L., Mederos, R., Guedes, R. & García, B. (2009). *Motivación, Satisfacción Laboral, Liderazgo y su Relación con la Calidad Del Servicio*. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 38(1), 1-8. Recuperado de <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=238341d5-5bfd-474e-8986-17663cadcdf6%40sessionmgr11&vid=10&hid=8>
- Maldonado, P. & Perucca, P. (2008). *La motivación de los empleados en organizaciones con planes de desarrollo de carrera*. Seminario para optar al título de Ingeniero Comercial. Mención en Administración. Chile: Universidad de Chile. Recuperado de: http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2008/maldonado_p/sources/maldonado_p.pdf
- Marquina-Vergara, C. (2011). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima*. *Revista Científica de Ciencias de la Salud* 6x6 – ISSN 2306-0603. (pp.32-42). Universidad Peruana Unión. Lima. Recuperado de: http://revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/188/191
- Medina, A., Gallegos, C. & Lara, P. (2008). *Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa*. ISSN 0034-7612. Rio de Janeiro: *Revista de administración republicana (RAP)*. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/rap/v42n6/09.pdf>
- Mori, N. & Orosco, Y. (2015). *Propuesta de mejora del nivel motivacional basado en la teoría de McClelland para los colaboradores de McDonald S*. Tesis para optar por el título de licenciado en Administración de empresas. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo.
- Najar, C & Alvarez, J. (2007). *Mejoras en el proceso productivo y modernización mediante sustitución y tecnologías limpias en un molino de arroz*. Pontifica Universidad Católica del Perú. Recuperado de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/vol10_n1/a05.pdf
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13 ed.). México: Mc Graw Hill.

- Núñez, A. & Quiroz, A. (2013). *Satisfacción laboral en los trabajadores, según área de trabajo administrativa, comercial y de reparto de una empresa distribuidora de bebidas*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo.
- Ortiz, K. (2013). *Satisfacción laboral y detección de factores motivacionales en empleados en una organización de la sociedad civil*. Proyecto final de campo para obtener el grado de maestría. Universidad Autónoma de Nuevo León. Monterrey. Recuperado de: <http://eprints.uanl.mx/3634/1/1080256519.pdf>
- Palma, S. (2000). *Motivación y Clima Laboral en personal de Entidades Universitarias*. Revista de Investigación en Psicología. Vol 3. Recuperado de: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/viewFile/4909/4764>
- Peña, J. (2012). *Relación entre motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad Señor de Sipán*. Tesis para optar por el título profesional de licenciada en psicología. Universidad Señor de Sipán. Pimentel.
- Peña, M.; Olloqui, A. & Aguilar, A. (2013). *Relación de factores en la satisfacción laboral de los trabajadores de una pequeña empresa de la industria metal-mecánica*. Universidad Autónoma de Coahuila-México. Vol 6. Revista Internacional Administración & Finanzas. Recuperado de: <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v6n3-2013/RIAF-V6N3-2013-9.pdf>
- Quintanar, G. (2005). *Factores motivacionales que influyen en los trabajadores a nivel de piso en un centro comercial ubicado en Pachuca, Hidalgo*. Tesis para obtener el título de licenciado en psicología. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Recuperado de: <https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/10733/Factores%20motivacionales.pdf?sequence=1>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10 ed). México: Pearson Educación.
- Sánchez, R. (2016). *Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote*. Universidad César Vallejo. Chimbote. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/233/1/s%C3%A1nchez_rr.pdf
- Sánchez, S.; Fuentes, F. & Artacho, C. (2006). *La satisfacción laboral desde la perspectiva de género: un análisis empírico mediante modelos logit y probit*. Ayala Calvo, J.C. y grupo de investigación FREDa. Andalucía. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2234316>
- Simonato, F. & Mori, M. (2015). *Los millenials y las redes sociales. Estudio del comportamiento, ideología, personalidad y estilos de vida de los estudiantes de ciencias económicas de la Universidad Nacional de la Plata a través del análisis clúster*. ISSN 2314-3738. Recuperado de: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/46539/Documento_completo.pdf?sequence=4
- Trillo, M. (2009). *Los contratos temporales y a tiempo parciales como formas de trabajo atípicas. Especial referencia a su régimen de seguridad social*. Revista Gaceta

Laboral. Vol. 15, N. 1. Pp 101-130. ISSN 1315-8597. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/html/336/33614479005/>

Apéndice

Apéndice A

Operacionalización de la variable satisfacción laboral, medida por la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma

Definición Operacional								
Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Niveles					Nivel general
			Niveles por dimensiones					
			Muy Satisfecho	Satisfecho	Promedio	Insatisfecho	Muy Insatisfecho	
“ Es la actitud del colaborador hacia su propio trabajo que involucre aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remuneraciones que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y las relaciones con las condiciones físicas y materiales que faciliten el desempeño de las tareas” (Palma, p.14).	Condiciones físicas	1,13,21,28,32	20 a más	19	18	16 a 17	0 a 15	Muy Satisfecho: 151 a más. Satisfecho: 141 a 150 Promedio: 134 a 140 Insatisfecho: 127 a 133 Muy insatisfecho: 0 a 126
	Beneficios laborales y/o remunerativo	2,7,14,22	15 a más	13 a 14	12	10 a 11	0 a 9	
	Políticas administrativas	8,15,17,23,33	21 a más	19 a 20	16 a 18	14 a 15	0 a 13	
	Relaciones interpersonales	3,9,16,24	17 a más	16	15	14	0 a 13	
	Desarrollo personal	4,10,18,25,29,34	26 a más	25	23 a 24	21 a 22	0 a 20	
	Desempeño de tareas	5,11,19,26,30,35	28 a más	26 a 27	24 a 25	22 a 23	0 a 21	
	Relación con la autoridad	6,12,20,27,31,36	27 a más	25 a 26	23 a 24	21 a 22	0 a 20	

Apéndice B

Operacionalización de la variable motivación personal, medida por la Escala de motivación de Steers y Braunstein.

Definición Operacional								
Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Niveles					Nivel general
			Niveles por dimensión					
			Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo	
“ Es el estilo y el comportamiento que recae en cada trabajador, el cual es el resultado de la mezcla de grados de necesidades de logro, poder y afiliación de los cuales varían en todos y cada uno de los trabajadores” (Steers y Braunstein, p. 39).	Motivación de logro	1,4,7,10,13	23 a más	21 a 22	20	19	0 a 18	Muy alto: 59 a más Alto: 56 a 58 Medio: 52 a 55 Bajo: 45 a 51 Muy Bajo: 0 a 44
	Motivación de afiliación	2,5,8,11,14	19 a más	17 a 18	15 a 16	13 a 14	0 a 12	
	Motivación de poder	3,6,9,12,15	19 a más	18	16 a 17	13 a 15	0 a 12	

Apéndice C
Encuesta de Motivación Personal

Datos referenciales:

Sexo: (M) (F) Edad: _____ Estado Civil: _____

Puesto: _____ Tiempo de servicio: _____

Contrato: (plazo fijo) (plazo indeterminado)

Instrucciones: Estimado colaborador, con la finalidad de conocer un poco más sobre usted y qué lo incentiva, le presentamos este cuestionario donde sus respuestas serán de opinión. Indique cinco (5) si la frase coincide con lo que usted piensa o uno (1) si discrepa. La escala es de 1 al 5 según esté usted de acuerdo con la pregunta.

Recuerda que esta encuesta es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que solo son opiniones.

EJEMPLO:

Discrepo (1)→2→3→4→ Coincido (5)

		1	2	3	4	5
1	Intento mejorar mi desempeño laboral.			X		

Encuesta de Motivación Personal

		1	2	3	4	5
1	Intento mejorar mi desempeño laboral.					
2	Me gusta trabajar en competencia y ganar.					
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas del trabajo sobre temas que no forman parte del centro laboral.					
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.					
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.					
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en mi trabajo.					
7	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas.					
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.					
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros (as) de trabajo.					
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.					
11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.					
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.					
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.					
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.					
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).					

Apéndice D
Escala de SL-SPC

Datos referenciales:

Sexo: (M) (F) Edad: _____ Estado Civil: _____

Puesto: _____ Tiempo de servicio: _____

Contrato: (plazo fijo) (plazo indeterminado)

Instrucciones: Estimado colaborador, con la finalidad de conocer cuál es tu opinión acerca de tu ambiente laboral; a continuación te presentamos esta encuesta que consta de una serie de opiniones, a las cuales te agradecemos nos respondas con total sinceridad marcando con una aspa (x) en la alternativa que consideres expresa tu punto de vista.

Recuerda que esta encuesta es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que solo son opiniones.

Total Acuerdo (TA) De Acuerdo (A) Indeciso (I) En Desacuerdo (D) Total Desacuerdo (TD)

EJEMPLO:

Ítems	TA	A	I	D	TD
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.				X	

Escala de SL-SPC

Total Acuerdo (TA) De Acuerdo (A) Indeciso (I)
En Desacuerdo (D) Total Desacuerdo (TD)

Ítems	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6. Mis jefes son comprensivos.					
7. Me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que recibo de parte de la institución mal trato.					
9. Me agrada trabajar con mis compañeros					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13. El ambiente donde trabajo es confortable.					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17. Me disgusta mi horario de trabajo.					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					

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

Apéndice E

HOJA INFORMATIVA PARA LOS PARTICIPANTES EN ESTUDIO

Motivación personal y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa procesadora de alimentos de Lambayeque, agosto – diciembre, 2017

Investigadores: Valdiviezo Sir, Brian Gustavo
457

Celular: 923 422

Vera Ruiz, Liliana Daleska

Celular: 982 485 305

Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Señor/Señora/Señorita, lo/la invitamos a participar en la validación, confiabilidad y baremación de la Escala de Motivación de Steers y Braunstein y la Escala de SL-SPC; las cuales evalúan motivación personal y satisfacción laboral respectivamente. Esto con la finalidad de adaptar estas escalas a nuestra realidad en el sector molinero.

Beneficios:

Usted se beneficiará al participar en este proceso de la investigación con instrumentos exclusivos para la empresa donde labora, los cuales brindarán resultados verídicos y confiables que reflejarán sus apreciaciones de sus motivaciones y molestias concurrentes; permitiéndole a la gerencia general y área de recursos humanos elaborar estrategias de mejora.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Riesgos

No existen riesgos por participar en el estudio.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se le pedirá que responda a las preguntas de dos cuestionarios, con duración de 15 minutos aproximadamente.

Confidencialidad

La información que se recoja será anónima. No se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Con respecto a los resultados de esta investigación, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Usted puede realizar todas las preguntas antes de iniciar el desarrollo de las pruebas; así mismo, se le dará respuesta a cualquier interrogante que se le presente durante el proceso de investigación. Si, una vez que usted ha aceptado participar, ya no desea continuar, puede hacerlo sin ninguna preocupación.

Contacto

Cualquier duda respecto a esta investigación, puede consultar con los investigadores, Brian Valdiviezo Sir al cel. 923 422 457 y Liliana Vera Ruiz al cel.982 485 305. Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética de la investigación de la facultad de medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, teléfono 606200 anexo 1138.

Cordialmente,

Valdiviezo Sir, Brian Gustavo DNI: 75716590

Vera Ruiz, Liliana Daleska DNI: 71772508

Investigadores

Apéndice F

Resolución de aprobación del Comité de Ética sobre la investigación



CONSEJO DE FACULTAD
RESOLUCIÓN N° 495-2017-USAT-FMED
Chiclayo, 11 de setiembre de 2017

Vista la solicitud N° 142529 de fecha 08 de setiembre de 2017 que adjunta el documento de aprobación emitido por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina del Proyecto de Investigación de los estudiantes Valdiviezo Sir Brian Gustavo y Vera Ruiz Liliana Daleska, de la Escuela de Psicología.

CONSIDERANDO:

Que esta investigación forma parte de las áreas y líneas de investigación de la Escuela de Psicología.

Que el proyecto de Investigación denominado: **Motivación personal y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa procesadora de alimentos de la región Lambayeque, agosto – diciembre, 2017**, fue aprobado por el Comité Metodológico de la Escuela de Psicología y el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina.

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Declarar aprobado el Proyecto de Investigación para continuar con el proceso de recolección de datos y finalización del mismo.

Artículo 2º.- Disponer que los estudiantes gestionen ante las instituciones pertinentes las facilidades para la recolección de información.

Regístrese, comuníquese y archívese.



SECRETARÍA ACADÉMICA
FACULTAD DE MEDICINA

MSc. *Antero Enrique Yacarini Martínez*
Secretario Académico
Facultad de Medicina



FACULTAD DE MEDICINA

Jorge Luis Limo Liza
Méd. Jorge Luis Limo Liza
Decano (e)
Facultad de Medicina

Apéndice G

HOJA INFORMATIVA PARA LOS PARTICIPANTES EN ESTUDIO

Motivación personal y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa procesadora de alimentos de la región Lambayeque, agosto – diciembre, 2017

Investigadores: Valdiviezo Sir, Brian Gustavo
422

Celular: 923
457

Vera Ruiz, Liliana Daleska

Celular: 982 485 305

Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Señor/Señora/Señorita, lo/la invitamos a participar en una investigación que se está realizando con la finalidad de identificar el nivel Motivación personal y Satisfacción laboral en colaboradores de una empresa procesadora de alimentos.

Beneficios:

Usted se beneficiará al término de esta investigación con la presentación del consolidado general de resultados, acerca de la motivación personal y satisfacción laboral actual de usted y de todos sus compañeros colaboradores de su centro de labores. La gerencia general y al área de recursos humanos, serán los receptores de las apreciaciones de sus motivaciones y molestias concurrentes reflejadas en los instrumentos aplicados; permitiéndoles generar estrategias de mejora de los puntos débiles y potenciar las fortalezas que tienen como empresa.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Riesgos

No existen riesgos por participar en el estudio.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se le pedirá que responda a las preguntas de dos cuestionarios, con duración de 15 minutos aproximadamente.

Confidencialidad

La información que se recoja será anónima. No se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Con respecto a los resultados de esta investigación, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Usted puede realizar todas las preguntas antes de iniciar el desarrollo de las pruebas; así mismo, se le dará respuesta a cualquier interrogante que se le presente durante el proceso de investigación. Si, una vez que usted ha aceptado participar, ya no desea continuar, puede hacerlo sin ninguna preocupación.

Contacto

Cualquier duda respecto a esta investigación, puede consultar con los investigadores, Brian Valdiviezo Sir al cel. 923 422 457 y Liliana Vera Ruiz al cel.982 485 305. Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética de la investigación de la facultad de medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, teléfono 606200 anexo 1138.

Cordialmente,

Valdiviezo Sir, Brian Gustavo DNI: 75716590

Vera Ruiz, Liliana Daleska DNI: 71772508

Investigadores