



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho



SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL

Autor: Arcadio Cejudo Acosta

**Tutores: Prof. Dr. JUAN MARTÍNEZ TORVISCO
Prof. Dra. FÁTIMA MARICHAL GARCÍA**

**Trabajo Final de Grado
Grado en Relaciones Laborales Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso / 2015-2016
Convocatoria: Septiembre**

INDICE

Introducción.....	4
Satisfacción Laboral	5
Motivación laboral.....	12
Método.....	15
Resultados.....	17
Conclusiones y discusión.....	25
Bibliografía.....	26

ABSTRACT

The aim chased by this investigation has been to verify the existing relation between the labor motivation in the satisfaction in the work exclusively in working places of high responsibility and with employees to his post since they can be, the directors of delegations, chiefs of section, in charge, etc. The sample is composed by 50 people divided in 30 men and 20 women, the investigation gave like proved a high relation between both variables, where the most satisfied people are very motivated

Keywords: labor motivation, satisfaction, places of high responsibility.

RESUMEN

El objetivo perseguido por esta investigación ha sido comprobar la relación existente entre la motivación laboral en la satisfacción en el trabajo exclusivamente en puestos de trabajo de alta responsabilidad y con empleados a su cargo como pueden ser, directores de delegaciones, jefes de sección, encargados, etc. La muestra está compuesta por 50 personas divididas en 30 hombres y 20 mujeres, la investigación dio como resultado una alta relación entre ambas variables, en donde las personas más satisfechas están muy motivadas.

Palabras clave: Motivación laboral, Satisfacción, puestos de alta responsabilidad.

Introducción

A lo largo de la historia los Recursos Humanos de una organización han ido evolucionando en cuanto a su importancia para la organización se refiere, en un principio eran considerados como un coste que había que minimizar pero hoy en día están considerados como un recurso a optimizar y sacar el máximo rendimiento, buscando la diferenciación a través del grupo humano de trabajo de una organización.

Por esta razón en una organización moderna es necesario controlar y averiguar cómo se desenvuelven los trabajadores y que es lo que los motiva para así incrementar el rendimiento de los mismos.

Desde la dirección de RRHH de una organización se desarrollan encuestas y planes para lograr la máxima satisfacción laboral de los trabajadores así como poner en funcionamiento técnicas de motivación para que así estos se esfuercen y se sientan parte de la organización creando así un valor indirecto para la empresa.

Por estas razones anteriormente expuestas estudiamos estas dos variables, ya que es necesario realizar esta medición de la satisfacción y su relación con la motivación para así poder corregir y mejorar el entorno laboral de los trabajadores y que esto repercuta en un mejor funcionamiento de la organización.

Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral ha sido muy estudiada a lo largo de la historia de la psicología industrial, de hecho se han realizados numerosos y estudios respecto de este tema, por lo que queda plasmado la gran importancia tanto como para los investigadores y personas en general (Locke1984).

Weinert (1985, 297-8)- artículo 419, este especial interés se debe a la relación entre productividad y satisfacción en el lugar de trabajo, a la demostración negativa entre las perdidas horarias y la satisfacción, la relación entre satisfacción y clima organizacional, el creciente interés de la dirección de las organizaciones con los sentimientos y actitudes de los trabajadores y la especial incidencia de la necesidad de tener mejor calidad de vida en el trabajo.

Weinert destaca que las relaciones afectivas y cognitivas dentro de las organizaciones despiertan en el seno de la satisfacción e insatisfacción en el trabajo.

En el caso de la satisfacción laboral no existe un concepto absoluto, si no que existen diversas definiciones, unas que vinculan la satisfacción a un estado emocional (sentimientos, respuestas afectivas, etc.) y otras que se extienden mas allá de lo emocional hasta las conductas laborales.

En cuanto la definición de Satisfacción laboral existen dos grupos de definiciones, dentro del primer grupo de definiciones que enlazan la satisfacción laboral a un estado emocional se encuentran autores como Crites (1969), el cual define la satisfacción como “El estado afectivo, en el sentido de gusto o disgusto general, que la persona muestra hacia su trabajo” por otro lado Smith, Kendall y Hulling (1969) la definen como “Sentimientos o respuestas afectivas referidas, en este caso, a facetas específicas de la situación laboral”, Locke (1976,) por su parte la define como un “Estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona”. Price y Muller (1986), define la satisfacción laboral como “Una orientación afectiva positiva hacia el empleo”.

Por ultimo, Muchinsky (1993) que la define como “ Una respuesta emocional o una respuesta afectiva hacia el trabajo” y Newstros y Davis (1993) como “Un conjuntos de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con las que los empleados ven su trabajo”.

Como se puede observar todas las definiciones anteriores tienen en común el componente emocional como explicación de la satisfacción, a pesar de ser definiciones diferentes.

Por otro lado el segundo grupo de definiciones de satisfacción laboral, se hallan aquellas que van mas allá de las emociones, hacia la conducta laboral. Autores como Porter (1962), define la satisfacción laboral como “La diferencia que existe entre la recompensa percibida como adecuada por parte del trabajador y la recompensa efectivamente recibida”. Por su parte Beer (1964), la define como “ Una actitud de los trabajadores hacia aspectos concretos del trabajo tales como la compañía, el trabajo mismo, los compañeros y otros objetos psicológicos del contexto de trabajo”. Blum (1976), en su definición expresa que la satisfacción laboral “Es el resultado de las varias actitudes que tiene el trabajador hacia su trabajo y los factores relacionados con él y hacia la vida en general”, mientras que Peiró (1984), la define como “ Una actitud general resultante de muchas actitudes específicas relacionadas con diversos aspectos del trabajo y de la organización”.

Y por ultimo, Griffin y Baterman (1986), explican la satisfacción laboral como un conjunto de facetas específicas de satisfacción como son el trabajo, el sueldo, la supervisión, las condiciones de trabajo, los compañeros y las prácticas de la organización.

A la largo de la historia, además de haber gran variedad de definiciones a cerca de la satisfacción laboral, existen multitud de teorías acerca de la misma, algunas de estas teorías están ubicadas en dos orientaciones, por un lado, las teorías de contenido y por otro lado, teorías de proceso.

Las teorías de contenido son aquellas que se refieren a los objetivos, necesidades, aspectos que conducen o limitan la satisfacción laboral, mientras que las teorías de

proceso se centran en realizar un análisis explicativo de los procesos que impulsan, dirigen y sostienen la actitud de satisfacción laboral sin preocuparse tanto de explicar cuales sean las variables concretas que determinan la conducta, como pueden ser: las características personales, sistemas de administración, relaciones de grupo, características objetivas del trabajo etc.

Dentro de las teorías de contenido destaca la teoría de la jerarquía de las necesidades (Maslow, 1954-1975). Maslow fundamentaba que las necesidades sociales no eran las únicas necesidades responsables de la satisfacción laboral sino que también serían otras necesidades organizadas y estructuradas jerárquicamente, partiendo desde las necesidades más básicas a la necesidad más elevada que es la autorrealización.

Maslow estructuraba estas necesidades en cinco niveles en función de su importancia:

- I. Necesidades fisiológicas: estas necesidades son aquellas que son básicas para sobrevivir, tales como: alimentos, líquidos, refugio, sexo y demás exigencias corporales.
- II. Necesidades de seguridad: este tipo hace referencias a aquellas necesidades que se refieran a la protección contra amenazas y alcanzar una estabilidad en la vida.
- III. Necesidades de amor y el sentido de pertenencia: aquellas necesidades sociales inherentes del ser humano como son el afecto, cariño, sensación de pertenecer, aceptación y amistad.
- IV. Necesidades de estima: necesidad de reconocimiento propio, autoconfianza, capacidad de ser útil y necesario en el mundo (logros, autonomía, estatus, prestigio).
- V. Necesidad de autorrealización: necesidad de crecimiento, llegar a desarrollar el máximo potencial que hay en cada uno. “ *El deseo a ser todo aquello en que uno es capaz de convertirse*” (Maslow, 1973).

Maslow establece que cuando la necesidad de orden inferior se encuentra satisfecha hace que pierda la motivación por cubrir esa necesidad dando paso a la siguiente necesidad que actuará como nuevo motivador.

Otra de las teorías consideradas de contenido es la teoría bifactorial (Herzberg, Mausner y Snyderman, 1959). Se le denomina como teoría dual o teoría de higiene y motivación, esta teoría está considerada como uno de los modelos de satisfacción laboral de mayor impacto en el ámbito de la motivación laboral.

Esta teoría engloba tanto aspectos sociales del ámbito laboral y relacional como también su contenido. Este enfoque estudia variables como son el salario, relaciones sociales, jerarquías, tecnologías etc.

El objetivo que persigue la teoría bifactorial eran, por un lado, establecer que elementos influyen en la satisfacción o insatisfacción laboral y por otro lado analizar como afectan tanto la satisfacción como la insatisfacción al rendimiento en el trabajo.

Herzberg y sus colaboradores (1959) observaron que la satisfacción estaba relacionada con aspectos intrínsecos del trabajo, como pueden ser los ascensos, reconocimiento, logros, etc. Sin embargo otros aspectos extrínsecos del trabajo, como pueden ser el estilo de dirección, normas de la empresa, condiciones de trabajo, están relacionados con la insatisfacción.

Cuando estos autores se refieren a necesidades de higiene hacen alusión a aquellas relacionadas con las condiciones físicas y psicosociales del trabajo, mientras que cuando hacen alusión a las necesidades de motivación, se refieren al contenido y tipo de trabajo.

DESCRIPCION DE LOS FACTORES SEGÚN HERZBERG

FACTORES HIGIENICOS	FACTORES MOTIVADORES
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Normas y procedimientos. ❖ Salario, sueldo. ❖ Supervisión. ❖ Relación con el jefe. ❖ Condiciones físicas. ❖ Tiempo libre. ❖ Seguridad en el empleo. ❖ Relación con los compañeros. ❖ Relación con subordinados. ❖ Políticas de empresa. ❖ Vida privada. ❖ Estatus. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Logro. ❖ Reconocimiento. ❖ Gusto por el trabajo. ❖ Trabajo en si mismo. ❖ Responsabilidad. ❖ Ascensos. ❖ Crecimiento personal.

En cuanto a las teorías de proceso destaca la teoría de las expectativas, Vroom (1964). Vroom establece en su teoría que las expectativas son determinantes en la satisfacción laboral, partiendo de que la satisfacción de la conducta tanto laboral como humana dependen de que un determinado comportamiento lleve al individuo a unos resultados previamente esperados y el valor que estos representan para el sujeto. Vroom dice que el hombre al tener expectativas en relación a unos resultados selecciona aquellos comportamientos que le lleven a la consecución de sus expectativas, proporcionándole esta la máxima satisfacción.

El autor basa su teoría en tres conceptos, el concepto de expectativa, donde define a la expectativa como la probabilidad subjetiva de que si un sujeto realiza un esfuerzo determinado, este lograra un nivel de ejecución acorde a este, el valor de la expectativa vendrá determinada por la precisión del individuo a la

hora de realizar un determinado esfuerzo para conseguir un óptimo nivel de ejecución. Por otro lado el concepto de valencia, el cual se basa en que el valor subjetivo de la recompensa el que determine las ganas del individuo de alcanzar un resultado. Y por último el concepto de instrumentalidad, basado en la idea de que el trabajador puede percibir que algunos resultados pueden provocar la consecución de otros.

Vroom concentra su teoría en una fórmula que suma los productos de las valencias de todos los resultados y su percepción de la instrumentalidad de cada resultado para conseguir los otros resultados.

En definitiva la satisfacción de un trabajador será mayor cuando le sea de más fácil desempeñar su trabajo y obtenga los resultados esperados.

Otra de las teorías pertenecientes a esta rama es la teoría de la equidad, Adams (1963-1965), esta teoría de satisfacción laboral destaca que la principal fuente de satisfacción o insatisfacción es la comparación social realizada por las personas, por tanto, para Adams, el individuo estará satisfecho, si cuando se compara con el resto percibe equidad. en caso contrario, si percibe inequidad o injusticia estará insatisfecho.

Se discuten que sean variables determinadas las que repercuten en la motivación, creyendo que la valoración que hace una persona comparando su trabajo y sus resultados con los de otras personas parecidas sea lo que influye en la satisfacción y motivación.

Adams, postula que el sentimiento de inequidad en la persona que lo percibe crea una tensión, que le conducen a tener comportamientos y actitudes que desembocan en restablecer la equidad. Entonces, una persona no mostrará ningún interés en cambiar si percibe equidad, mientras que en el caso contrario la persona tratará de cambiar si percibe inequidad con respecto a la situación de otra persona.

Locke en su teoría presentó un modelo de la finalidad y posteriormente amplió la misma incorporando el resultado y análisis de los valores.

En su teoría de la finalidad Locke(1968), expresa que la autorrealización y éxito en su trabajo pueden constituir un fin en si mismo , por lo que pueden considerarse una fuente independiente de satisfacción y motivación. Esta teoría comienza bajo la premisa de que la motivación en el trabajo es una actividad consciente , ya que el individuo siempre intenta lograr algo en función de unos objetivos conscientes, es decir, cuanto mayores sean los objetivos mayor sensación de satisfacción se dará al alcanzarlos.

Locke hace alusión a unos ingredientes básicos, los cuales son, metas o intenciones, que determinan la motivación de manera inmediata en el esfuerzo del trabajador, el cambio de valor de los incentivos , ya que estos cambios inciden de forma directa en las metas del sujeto o el nivel de ejecución alcanzado , siempre que iguale el nivel de ejecución de las metas, es lo que determinara el nivel de satisfacción o insatisfacción.

La conclusión obtenida de estas investigaciones dan como resultado que cuanto mas altas sean las metas, mayor deberá ser el nivel de ejecución, el objetivo o los objetivos han de estar bien definidos, la intención del sujeto determina la elección de la conducta en la realización de la tarea, la metas, al tener un papel mediador provoca que los estímulos externos sean eficaces sobre el nivel de ejecución y que los incentivos externos tienen efecto directo sobre el nivel de ejecución a través de su impacto en las intenciones y fines del sujeto.

Y por último la Teoría de los valores Locke (1969-1984), en esta teoría parte del planteamiento de que la satisfacción laboral depende de unos valores laborales significativos para la persona, que se consiguen en el propio trabajo, esos valores tienen que ser acordes con las necesidades del trabajador. Por tanto, ha de existir una relación entre los valores de la persona, la percepción de poder alcanzar los valores laborales que proporciona el propio trabajo y las necesidades de la persona.

En la teoría de valor la satisfacción laboral es una consecuencia del ajuste entre los resultados del trabajo y los deseos propios del individuo, es decir, que cuanto haya un mayor ajuste, la satisfacción laboral será mayor.

Motivación laboral

El estudio de la motivación laboral pretende responder a los “porqués” de la conducta laboral, la motivación laboral es un factor muy estudiado donde muchos autores han establecido un concepto propio, como puede ser el autor Antonio Lucas Marín, que explica que el comportamiento humano está siempre motivado aunque no siempre se sepa cuál es el motivo, se les llama motivos a la explicación de la actuación final del individuo, y que son estos lo que causan que las personas se muevan a realizar una actividad, por lo que la motivación es la acción de motivar, que dota de sentido al comportamiento ejecutado. El Motivo es un apartado teológico del comportamiento con una finalidad perseguida Genesca (1977).

Por otro lado un lado Loitegui (1990) citando a Newcomb (1950), el cual define motivo como un estado del organismo en el cual se desprende energía corporal que se dirige selectivamente hacia partes del ambiente.

Este autor diferencia dos conceptos diferenciados, actitud y motivo, la actitud sería un estado de preparación para que nazca el motivo. Las diferencias entre estos conceptos se basan en que no existe estado de impulso en la actitud, el motivo es más específico y

concreto, la actitud es una orientación general y que persiste hacia el ambiente del individuo mientras que en el caso de la actitud siendo también una orientación es temporal y concreto.

Otro concepto de motivación laboral la aportaría Petri (1991), este autor considera que la motivación puede explicar las diferencias existentes en la intensidad del desarrollo de la conducta. Es decir, aquellas conductas más intensas pueden generar en el resultado altos niveles de motivación y a su vez el término “Motivación” puede emplearse para indicar la dirección selectiva de una determinada conducta.

Otros autores como Kanfer (1990), Campbell & Pritchard (1976) y Vroom (1964), definen la motivación laboral como aquella que conceptualiza como unas fuerzas psicológicas que emergen desde dentro de las personas para establecer la dirección de las conductas emitidas, los niveles de esfuerzo y de persistencia cuando la conducta no está ligada a fuertes presiones y limitaciones situacionales .

Como en la Satisfacción laboral, la historia ha dejado diferentes teorías sobre la motivación laboral, tales como la teoría de las necesidades de Maslow (1954), en la que establece que la motivación y por lo tanto la posterior conducta viene determinada por la consecución de las diferentes necesidades presentes en su pirámide, donde la consecución de las más básicas invitan al individuo a la consecución de las siguientes encontrando la motivación en este proceso.

Por otro lado, esta la teoría de bifactorial de Herzberg, donde plantea que la psicología de la motivación es compleja y que lo realmente descubierto es muy poco en donde existe un alto nivel de especulación. La teoría de Herzberg surge a raíz de un estudio sobre la vida de unos ingenieros y contables , donde lo descubierto en estas investigaciones sugiere que los factores que generan satisfacción y motivación en el ámbito laboral son distintos de lo que generan insatisfacción.

Otra de las teorías que existen sobre motivación laboral, mas reciente que las anteriores es la teoría de la autodeterminación (TAD), es considerada una macroteoría, esta teoría analiza el grado en que las conductas son autoexhortativas o autodeterminadas o el grado en que una persona realiza la acción teniendo en cuenta una reflexión y se comprometen en las acciones a partir de la elección (Deci y Ryan, 1989).

La TAD, toma de punto de partida cuatro modelos teóricos: La teoría de la Evaluación Cognitiva, Deci y Ryan (1989), cuyo objetivo es definir aquellos factores que explican la motivación intrínseca; La teoría de la Integración Orgánica, Deci y Ryan (2000), la cual pretende delimitar las formas de motivación extrínseca y los factores que promueven o anulan la interiorización e integración de estos y que medida afecta a las conductas; La teoría de las Necesidades básicas, Deci y Ryan (2002), que engloba el impacto de estas necesidades en el funcionamiento general del individuo; La teoría de la Orientación de la Causalidad, Deci y Ryan (1989), esta teoría define las orientaciones de causalidad como aspectos que permanecen en las personas y caracterizan la regulación y el grado de libre determinación de su conducta.

Deci y Ryan (1989), definen la autodeterminación como la capacidad del individuo de seleccionar y efectuar acciones bajo su decisión, donde las personas con autodeterminación se sienten iniciadoras de su conducta.

Objetivo e Hipótesis

El objetivo perseguido por este trabajo es comprobar el nivel de relación que existe entre la satisfacción laboral y la motivación laboral en puestos de trabajo de rango intermedio y superior como pueden ser: directores, jefes de departamento, encargados etc.

La hipótesis que se plantea se basa en que cuanto mayor es la motivación mayor es la satisfacción.

Método

Participantes.

La muestra esta compuesta por 50 personas de las cuales 20 (40%) son mujeres y 30 (60%) son hombres. Con una media de edad de 46,12 años comprendidos entre 19 a 65 a y una antigüedad media de 17,78 comprendidos entre 1 y 39.

Podemos observar que en la muestra recogida existe un porcentaje mayor de hombres lo que puede decirnos algo de la dificultad que hoy en día tiene la mujer para acceder a puestos de trabajo de alta o media dirección.

Instrumento

En la elaboración del estudio hemos utilizado el cuestionario que hemos utilizado es el cuestionario general de satisfacción en organizaciones laborales (S20/23) de Meliá y Peiró (1989). Este cuestionario está formado por 23 ítems donde se recoge cinco dimensiones que son: satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico del trabajo, satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y satisfacción con la participación. El alfa de Cronbach es de .94,3.

El segundo cuestionario utilizado es el cuestionario de motivación llamado “Características Psicológicas Relacionadas con el rendimiento deportivo” (CPRD), esta compuesto por 55 ítems, de los cuales solo los ítems: 4;15;29;31;33;39;49;55, corresponden a la medición de la motivación, no obstante en nuestro cuestionario hemos suprimido el ítem 31 por lo que el total de ítems utilizados para medir la motivación fue un total de 7. El alfa de Cronbach es de 75,1.

Procedimiento

Los datos fueron recogidos en el mes de Junio del año 2016, la herramienta utilizada para la recopilación de los mismos fue Google Documentos, a través de formularios que fueron enviados por correo electrónico o vía WhatsApp a los usuarios encuestados.

La facilidad de acceso a este cuestionario y la seguridad del anonimato hicieron más fácil la predisposición del usuario a contestarlo, el cuestionario estaba compuesto por un total de 30 preguntas que se respondían en 5 o 6 minutos.

Quizás la parte más complicada a la hora de distribuir el cuestionario fue encontrar el puesto de trabajo específico del que trata la investigación, compuesta de exclusivamente de puestos de trabajo de media o alta dirección.

Análisis de datos

Se ha realizado un análisis estadístico de los datos mediante el programa SPSS versión 22.0 en español. Para analizar la Satisfacción laboral hemos utilizado el Cuestionario General de Satisfacción en Organizaciones Laborales (S 20/23) de 1989 y para analizar la otra variable, la motivación, hemos utilizado el cuestionario Rendimiento Deportivo» (CPRD), utilizando únicamente los ítems específicos sobre motivación.

Se ha realizado un Análisis Correlacional entre las puntuaciones obtenidas, además de conocer la relación con las demás variables. Asimismo, comprobamos la estructura factorial de las dos escalas así como la correlación entre la variable de la motivación con cada factor de la Satisfacción Laboral por separado.

Resultados

En la primera tabla (Tabla 1), aparecen delimitados el porcentaje de hombre y mujeres que ha compuesto la muestra, dicha muestra esta compuesta por 30 hombres (60%), y 20 mujeres (40%).

Por otro la tabla 1.1 nos dice las medias de edad y antigüedad de los trabajadores encuestados, siendo una media de edad de 46,12 años y una media de antigüedad de 17,78 años.

Tabla 1.-Genero

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Hombre	30	60,0	60,0	60,0
Mujer	20	40,0	40,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Tabla 1.1.-Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Edad	50	19	65	46,12	12,628
Antigüedad	50	1	39	17,78	11,613
N válido (por lista)	50				

El siguiente análisis, expresado en la tabla numero 2, nos indica la correlación entre las variables estudiadas, con el fin de conocer la vinculación entre ambas.

Tal como podemos observar en la tabla numero 2, la correlación existentes entre ambas variables es altamente significativa por lo que podemos afirmar que cuando mayor es la motivación mayor es la satisfacción laboral.

Tabla 2.- Correlaciones

		SL	MO
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	,702**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Motivación	Correlación de Pearson	,702**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas)

Otro paso en nuestro análisis de datos sería conocer si una alta motivación garantiza una alta satisfacción laboral, para conocer esta dimensión del estudio se realiza un análisis de regresión lineal simple, el resultado de este análisis tal como nos indica la tabla numero 3, la motivación laboral es un bien predictor de la satisfacción laboral.

Tabla 3.- Análisis de regresión lineal simple

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,702	,493	,483	,36786

a. Predictores: (Constante), Media Motivación

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	6,325	1	6,325	46,742	,000
	Residuo	6,495	48	,135		
	Total	12,821	49			

a. Variable dependiente: Media Satisfacción Laboral

b. Predictores: (Constante), Media Motivación Laboral

Los resultados del análisis obtenido de la prueba Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), nos muestra una optima adecuación de la muestra (,780) al igual con el índice de esfericidad de Barlett (sig,000).

Tabla 4.-Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,780
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	891,791
Bartlett	G1	253
	Sig.	,000

Realizado el análisis factorial exploratorio (AFE), con el método de componentes principales dieron como resultado cinco componentes que forman el 73,037% de la varianza total, mientras que el primer componente explica el 46,452% de la varianza total.

Tabla 5.- Análisis de componentes principales de Satisfacción laboral

Componente	Autovalores iniciales		
	Total	% de varianza	% acumulado
1	10,684	46,452	46,452
2	2,166	9,418	55,870
3	1,542	6,704	62,575
4	1,347	5,856	68,431
5	1,059	4,606	73,037

Tabla 6.-Matriz de componente (rotados)

	Componente				
	Supervisión	Participación	Ambiente Físico del trabajo	Satisfacción intrínseca del trabajo	Prestaciones recibidas
SL16	,815				
SL21	,791				
SL15	,784				
SL17	,781				
SL14	,765				
SL18	,741				
SL20	,715				
SL19	,688				
SL13	,666				
SL23	,571				
SL6		,721			
SL22		,641			
SL7		,641			
SL9			,882		
SL10			,844		
SL8			,524		
SL2				,827	
SL3				,765	
SL11				,595	
SL12				,452	
SL4					,815
SL1					,640
SL5					,556

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 10 interacciones.

En la tabla numero 6 podemos observar como los 23 ítems del cuestionario se han dividido en 5 componentes.

El primer componente que nos da la tabla es el de supervisión que esta compuesto por los ítems SL16 (La forma en que sus supervisores juzgan su tarea), SL 21 (Su participación en las decisiones de grupo relativas a la empresa), SL15 (Proximidad y frecuencia con la que es supervisado), SL17 (“Igualdad” y “Justicia” de trato que recibe dentro de la empresa), SL14 (La supervisión que ejercen sobre usted), SL18 (El apoyo que recibe de sus superiores), SL20 (Su participación en las decisiones de su departamento o sección), SL19 (La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo), SL13 (Las relaciones personales con sus superiores), y por ultimo el SL23 (La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales).

El segundo componente, es el componente de “Participación” y esta compuestos por los ítems SL6 (La limpieza, higiene y salubridad de que su lugar de trabajo), SL22 (El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y las leyes laborales), y por ultimo SL7 (El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo).

El tercer componente, es “Ambiente físico de trabajo”, este esta compuesto por los ítems SL9 (La ventilación de su lugar de trabajo), SL10 (La temperatura de su local de trabajo), y por ultimo el SL8 (La iluminación de su lugar de trabajo).

El cuarto componente, es “Satisfacción intrínseca del trabajo”, y esta compuesta por los ítems SL2 (Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca), SL3 (Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le

gustan), SL11 (Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa), y por ultimo el SL12 (Las oportunidades de promoción que tiene).

El quinto y ultimo componente es el de “Prestaciones recibidas”, y esta compuesto por los ítems SL4 (Salario percibido), SL1 (La satisfacción que le produce su trabajo por si mismo), y por ultimo el SL5 (Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar).

Motivación

Los resultados del análisis obtenido de la prueba Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), nos muestra una optima adecuación de la muestra (,753) al igual con el índice de esfericidad de Barlett (sig,000).

Tabla 7.-Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,753
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	104,421
	gl	28
	Sig.	,000

Realizado el análisis factorial exploratorio (AFE), la tabla numero 8 nos muestra a través del método de extracción de componentes principales que solo existe componente que conforma el 38,297% de la varianza total.

Tabla 8.- Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado	
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza
1	3,064	38,297	38,297	3,064	38,297

En la tabla numero 9 podemos ver como el cuestionario empleado esta compuesto por 8 ítems dentro de un mismo factor.

Tabla 9.-Matriz de componente

	Componente
	1
Orden	,061
MO2	,717
MO3	,700
MO4	,842
MO6	,787
MO7	,586
MO11	,552
MO55	,286

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 1 componente extraído.

Conclusión

Dados los datos obtenidos podemos afirmar categóricamente que la motivación es un determinante directo de la satisfacción laboral, ya que según los datos obtenidos, el índice de correlación de ambas variables es altamente significativa, cuanto mayor es la motivación del trabajador mayor es la satisfacción del trabajador, además hay que decir que tanto el alfa de Crombach de ambos cuestionarios están estrechamente relacionados.

Llama la atención que a pesar de ser dos variables tan importantes en el mundo laboral, en cuanto a la gestión de personas se refiere, las teorías que a día de hoy se utilizan para buscar esa razón universal de el “porqué” de las determinadas conductas de los trabajadores datan del siglo pasado, es decir que no existe una evolución progresiva en este campo.

Este aspecto que nombre anteriormente sobre la escasa evolución de estas teorías, lo pone de manifiesto en su trabajo *Motivación en el trabajo: viejas teorías, nuevos horizontes de Carlos Arrieta-Sala*, en donde pone de manifiesto la necesidad de buscar nuevos enfoques, para dejar atrás esas viejas teorías que muchas veces arrojan datos poco certeros ya que olvidan muchos factores que pueden influir en el estudio.

En mi opinión la psicología de las organizaciones es un campo que abarca una amplia confrontación entre sentimientos, como pueden ser: la codicia, la necesidad etc. Es muy complicado llegar a la verdad absoluta sobre el comportamiento de las personas tanto en el lugar de trabajo como fuera de el, ya que el pensamiento humano es cambiante no es estable, un día puedes creer que quieres promocionar en tu trabajo y te estableces objetivos, esto genera una motivación instantánea pero no garantiza que sea duradera, probablemente en ese momento si existía una motivación que se transformo en conducta, pero quizás al día siguiente tienes otra motivación y tu conducta cambia de dirección.

Bibliografía

- Adams, J.S. (1963), "Toward an Understanding of Equity". *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, pp. 422-436.
- Beer, M. (1964). "Organizational Size and Job Satisfaction". *Academy of Management Journal*, 7, pp. 34-44.
- Crites J.O. (1969), *Vocational Psychology: The Study of Vocational Behavior and Development*. Neva York: McGraw-Hill.
- Deci, E. L., Connell, J. P. & Ryan, R. M. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 74, 4, 580 – 590.
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiements examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125, 627–668.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self- determination of behaviour. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné´, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern Bloc country. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 930–942.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (Eds.), (2002). *Handbook of self-determination research*.Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Kanfer, R. (1990). Motivational theory and industrial and organizational psychology. En M. Dunnette y L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational psychology* (2a ed., Vol. 3, pp. 269-313). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Locke, E.A (1968), "Toward a theory of Task Motivation and Incentives". *Organizational Behavior and Human Performance*, 3, pp. 157-189.
- Locke, E.A. (1976), "The Nature and Causes of Job Satisfaction", en Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago, Rand McNally.
- Locke, E. A. (1976), "Job Satisfaction", en Gruneberg, M. y Wall, T. (Eds.), *Social Psychology and Organizational Behaviour*, Nueva York, John Wiley & Sons, pp. 93.117.

- Griffin, R. W. y Bateman, T.S (1986), “Job Satisfaction and Organizational Commitment”, en Cooper, C.L y Roberston, I. (Eds), *International Review Industrial and organization Psychology*, New York, Jhon Wiley & Sons.
- Genesca, E.: *Motivación y enriquecimiento del trabajo*, Hispano-Europea, Barcelona, 1977.
- Herzberg, F.; Mausner, B. y Snyderman, B. B. (1959), *The motivation to Work*, Nueva York: Wiley.
- Melia, J. L.; Peiró, J.M y Calatayud, C. (1986), “El cuestionario General de Satisfacción en Organizaciones Laborales: Estudios factoriales, Fiabilidad y validez” (Presentación del cuestionario S4/82). *Revista Millars*, XI, 3-4, pp. 43-77.
- M.L y Naylor, J.G. (1976), *Psicología industrial: sus fundamentos teóricos y sociales*. México: Ed. Trillas.
- Muchinsky, P. M. (1993), *Psychology applied to Work*, (4ª ed.). California: Pacific Grove Publishing Company.
- Maslow, A.H. (1954-1975). *Motivación y personalidad*. Barcelona: Sagitario.
- Newstron, J. W. y Davis, K. (1993), *Organizational Behavior. Human Behavior at Work*. Londres: McGraw-Hill.
- Porter, L. W. (1962), “Job Attitudes in Management: I. Percived Deficenses in need Fullillment as a Funtion of Job level”. *Psychological Bulletein*. Citado por J. R. Loitegui (1990).
- Petri, H.L. (1991). *Motivation. Theory, Research, and Applications*. Belmont, California: Wadsworth Publishing Company.
- Smith, P. C. ; Kendall, L.M. y Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy for the Study of Attitudes*. Chicago: Rand McNally.
- Vroom, V.H. (1964), (2ªEd. 1967). *Work and Motivation*. Nueva York: Wiley and Sons.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley