



UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA:

**MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA
CIUDAD DE QUITO**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciado en Psicología

Autor(a)

Juan Francisco Montoya Cañar

Tutor(a)

Ps. Or. Paulina Guerra Guerra, Msc.

AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN

Yo, Juan Francisco Montoya Cañar, declaro ser autor del Trabajo de Titulación con el nombre “Motivación y satisfacción laboral en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito”, como requisito para optar al grado de Licenciado en Psicología y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Indoamérica para que, con fines netamente académicos, divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito, a los 3 días del mes de agosto de 2025, firmo conforme:

Autor: Montoya Cañar Juan Francisco



Firma:

Número de Cédula: 1726444944

Dirección: Pichincha, Quito, Solca,

Correo Electrónico: Juanfra3030@gmail.com

Teléfono: 09628221113

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutora del Trabajo de Titulación “Motivación y satisfacción laboral en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito”, presentado por Juan Francisco Montoya Cañar para optar por el Título de Licenciado en Psicología.

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Quito, 27 de julio del 2025

Ps. Or. Paulina Guerra Guerra, Msc.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciado en Psicología, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Quito, 27 de julio 2025



.....
Juan Francisco Montoya Cañar
1726444944

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión, sobre el Tema: MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO, previo a la obtención del Título de Licenciado en Psicología, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Quito, 27 de julio de 2025

.....

Ps. Cl. Steven Herrera-Medrano, Msc.
LECTOR

.....

Ps. Ind. Edwin Valencia-
González, Msc.
LECTOR

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi familia, por ser el cimiento de todo lo que soy. A mi mamá Ana y a mi mami Liz, por su esfuerzo incansable, por enseñarme a no rendirme y por estar siempre presentes.

A mis hermanos y amigos por su compañía sincera, por cada palabra de aliento y cada momento compartido que me ayudaron a seguir adelante. Y a una persona muy especial, que, con su apoyo constante, su comprensión y su cariño, se convirtió en un impulso importante en este camino. Gracias por estar.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que hicieron posible la realización de esta tesis.

A mis docentes y tutores, en especial a la Lic. Paulina Guerra, por su guía académica, su disposición para compartir conocimientos y por acompañarme durante este proceso con profesionalismo y paciencia.

A mi familia, por ser mi sostén en los momentos más exigentes, por su apoyo emocional, y por brindarme el ánimo necesario para continuar, incluso cuando el camino se volvía difícil.

A mis compañeros y amigos, por las conversaciones, las ideas compartidas, los momentos de desahogo y la motivación mutua que marcaron una gran diferencia.

Finalmente, a todas las personas que, de una u otra forma, contribuyeron a que este trabajo se haga realidad. Gracias por ser parte de este logro.

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	I
AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO DIGITAL	II
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	III
DECLARACION DE AUTENTICIDAD.....	IV
APROBACIÓN TRIBUNAL.....	V
DEDICATORIA	VI
AGRADECIMIENTO.....	VII
INTRODUCCIÓN	2
MARCO METODOLÓGICO	9
RESULTADOS.....	14
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	18
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	21

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No.1 motivación y satisfacción laboral	17
Tabla No. 2 motivación y datos sociodemográficos	17

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No. 1 Sexo	14
Gráfico No. 2 Edad	14
Gráfico No. 3 Nivel de instrucción	15
Gráfico No. 4 Tiempo que lleva en su actual trabajo	15
Gráfico No. 5 Satisfacción general.....	16
Gráfico No. 6 Motivación general.....	16

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

CARRERA DE PSICOLOGIA

TEMA: MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

AUTOR: Juan Francisco Montoya Cañar

TUTOR: Ps. Or. Paulina Guerra Guerra, Msc.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio analiza la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en empleados de empresas privadas en Quito. Estas variables son clave para el bienestar y rendimiento organizacional. El objetivo general fue examinar los niveles de motivación y satisfacción laboral, e identificar su relación con variables sociodemográficas. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y con alcance correlacional. Se aplicaron encuestas en línea a 148 trabajadores activos, utilizando la Escala de Motivación Laboral (Steers y Braunstein) (1976) y la Escala General de Satisfacción Laboral (Warr, Cook y Wall) (1979). Los resultados revelaron que el 94 % de los participantes presentaron alta motivación y un 70 % mostraron satisfacción moderada a alta. Se identificó una correlación positiva débil pero significativa entre motivación y satisfacción ($\rho = 0.253$; $p = 0.002$). No se hallaron relaciones significativas con edad, sexo, instrucción o antigüedad. Se concluye que la motivación y la satisfacción están interrelacionadas, y que factores organizacionales influyen más que los personales. Se recomienda a las empresas implementar estrategias centradas en la autonomía, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo para fortalecer ambos constructos.

DESCRIPTORES: Comportamiento organizacional, Empresas privadas, Motivación, Psicología del trabajo, Satisfacción laboral.

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
CARRERA DE PSICOLOGIA

**THEME: MOTIVATION AND JOB SATISFACTION AMONG WORKERS OF
PRIVATE COMPANIES IN THE CITY OF QUITO**

AUTHOR: Juan Francisco Montoya Cañar

TUTOR: Ps. Or. Paulina Guerra Guerra, Msc.

ABSTRACT

This study analyzes the relationship between motivation and job satisfaction among employees of private companies in Quito. These variables are key to organizational well-being and performance. The overall objective was to examine levels of motivation and job satisfaction and identify their relationship with sociodemographic variables. The research adopted a quantitative, non-experimental, cross-sectional, and correlational approach. Online surveys were administered to 148 active workers, using the Work Motivation Scale (Steers and Braunstein) (1976) and the General Job Satisfaction Scale (Warr, Cook, and Wall) (1979). The results revealed that 94% of participants reported high motivation and 70% reported moderate to high satisfaction. A weak but significant positive correlation was identified between motivation and satisfaction ($\rho = 0.253$; $p = 0.002$). No significant relationships were found with age, gender, education, or seniority. It is concluded that motivation and satisfaction are interrelated, and that organizational factors have a greater influence than personal factors. It is recommended that companies implement strategies focused on autonomy, recognition, and development opportunities to strengthen both constructs.

KEYWORDS: Organizational behavior, Private companies, Motivation, Work psychology, Job satisfaction.

MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

MOTIVATION AND JOB SATISFACTION AMONG WORKERS OF
PRIVATE COMPANIES IN THE CITY OF QUITO

Autor: Juan Francisco Montoya
Cañar

jmontoya3@indoamerica.edu.ec

Tutor: Paulina Guerra

paulinaguerra@uti.edu.ec

Lector: Ps. Cl. Steven Herrera-
Medrano, Msc.

davidherrera@uti.edu.ec

Lector: Ps. Ind. Edwin Valencia-
González, Msc.

paulinaguerra@uti.edu.ec

Trabajo de Titulación para
la obtención del título de
Licenciado/a en Psicología de la
Universidad Tecnológica
Indoamérica.

Modalidad:
Investigación Cuantitativa.

Quito, Ecuador.
Mayo de 2025.

RESUMEN

El presente estudio analiza la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en empleados de empresas privadas en Quito. Estas variables son clave para el bienestar y rendimiento organizacional. El objetivo general fue examinar los niveles de motivación y satisfacción laboral, e identificar su relación con variables sociodemográficas. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y con alcance correlacional. Se aplicaron encuestas en línea a 148 trabajadores activos, utilizando la Escala de Motivación Laboral (Steers y Braunstein) (1976) y la Escala General de Satisfacción Laboral (Warr, Cook y Wall) (1979). Los resultados revelaron que el 94 % de los participantes presentaron alta motivación y un 70 % mostraron satisfacción moderada a alta. Se identificó una correlación positiva débil pero significativa entre motivación y satisfacción ($\rho = 0.253$; $p = 0.002$). No se hallaron relaciones significativas con edad, sexo, instrucción o antigüedad. Se concluye que la motivación y la satisfacción están interrelacionadas, y que factores organizacionales influyen más que los personales. Se recomienda a las empresas implementar estrategias centradas en la autonomía, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo para fortalecer ambos constructos.

ABSTRACT

This study analyzes the relationship between motivation and job satisfaction among employees of private companies in Quito. These variables are key to organizational well-being and performance. The overall objective was to examine levels of motivation and job satisfaction and identify their relationship with sociodemographic variables. The research adopted a quantitative, non-experimental, cross-sectional, and correlational approach. Online surveys were administered to 148 active workers, using the Work Motivation Scale (Steers and Braunstein) (1976) and the General Job Satisfaction Scale (Warr, Cook, and Wall) (1979). The results revealed that 94% of participants reported high motivation and 70% reported moderate to high satisfaction. A weak but significant positive correlation was identified between motivation and satisfaction ($\rho = 0.253$; $p = 0.002$). No significant relationships were found with age, gender, education, or seniority. It is concluded that motivation and satisfaction are interrelated, and that organizational factors have a greater influence than personal factors. It is recommended that companies implement strategies focused on autonomy, recognition, and development opportunities to strengthen both constructs.

Palabras Comportamiento Empresas privadas, Psicología del trabajo, laboral.	Clave: organizacional, Motivación, Satisfacción	Keywords: Organizational behavior, Private companies, Motivation, Work psychology, Job satisfaction.
--	---	--

1. INTRODUCCIÓN.

Desde un enfoque psicológico, Robbins y Judge (2013) definen la motivación como aquellos procesos que explican la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo hacia la consecución de una meta. En otras palabras, se trata de una fuerza interna que guía el comportamiento y que puede verse afectada por múltiples factores, tanto personales como contextuales. La motivación no solo determina si un individuo decide actuar, sino también cuán intensamente lo hace y por cuánto tiempo mantiene ese esfuerzo.

Uno de los modelos más conocidos sobre la motivación es la jerarquía de necesidades de Maslow (1943). Esta teoría propone que las personas están motivadas por cinco niveles de necesidades: fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización. Según este modelo, solo cuando se satisfacen las necesidades más básicas, como el salario que cubre lo esencial, los trabajadores pueden aspirar a

necesidades superiores como el reconocimiento o el desarrollo personal. Aunque ha sido criticado por su rigidez jerárquica, este enfoque sigue siendo un marco útil para entender las motivaciones en distintos contextos laborales.

Por su parte, la Teoría de los Dos Factores de Herzberg (1959) hace una distinción importante entre factores higiénicos y factores motivadores. Los primeros incluyen elementos extrínsecos al trabajo, como las condiciones físicas, el salario o la seguridad laboral; su ausencia genera insatisfacción, pero su presencia no necesariamente motiva. En cambio, los factores motivadores, como el logro, el reconocimiento o la posibilidad de crecimiento, sí tienen un efecto directo en el nivel de motivación. Esta teoría ha sido fundamental para el diseño de intervenciones que busquen no solo reducir la insatisfacción, sino también incrementar el compromiso y la iniciativa.

También existe un enfoque más contemporáneo, McClelland (1961) propuso

la teoría de las necesidades adquiridas, que identifica tres motivaciones centrales en el contexto laboral: la necesidad de logro, de afiliación y de poder. La necesidad de logro impulsa a las personas a asumir retos y superar metas; la de afiliación se refiere al deseo de establecer relaciones interpersonales positivas; y la de poder involucra el deseo de influir sobre otros o sobre los resultados organizacionales. Esta teoría ha sido especialmente útil para comprender las diferencias individuales en la motivación y orientar la asignación de roles y estilos de liderazgo.

Además de los enfoques centrados en el contenido de las necesidades, existen teorías que analizan los procesos mediante los cuales las personas deciden actuar. Una de las más influyentes es la Teoría de la Expectativa de Vroom (1964). Según esta teoría, una persona estará motivada si cree que existe una relación clara entre el esfuerzo, el rendimiento y la recompensa. Es decir, el empleado debe percibir que su esfuerzo conducirá a un buen desempeño (expectativa), que ese desempeño será recompensado (instrumentalidad), y que la recompensa tiene valor personal (valencia). Esta perspectiva cognitiva permite entender cómo las percepciones y creencias individuales afectan la motivación.

Además, la motivación laboral ha sido ampliamente estudiada como un factor determinante, en términos generales, se refiere al impulso interno o externo que lleva a una persona a realizar determinadas acciones en su entorno laboral. Martínez Tello (2022) sostiene que “la motivación laboral constituye uno de los factores fundamentales en el rendimiento del personal, pues cuando los trabajadores se sienten impulsados a cumplir metas, muestran una mejor motivación, compromiso y satisfacción general en su entorno laboral” (p. 58). Esta perspectiva resalta el papel de la motivación como motor del compromiso organizacional.

Aparte, en un estudio desarrollado en el sector salud, se evidenció que la motivación, junto con la satisfacción, predice niveles más altos de bienestar subjetivo. En este sentido, Arce Salazar y Armas Farro (2023) afirman que “la motivación y la satisfacción predicen la felicidad de las enfermeras peruanas en el ámbito laboral, siendo necesario que las instituciones valoren y reconozcan su labor, fortaleciendo el crecimiento profesional y la autonomía del personal de salud” (p. 4). Esto refleja cómo una correcta gestión de la motivación influye no solo en el desempeño, sino también en el bienestar emocional de los trabajadores.

En la misma línea, la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (1985) ofrece una distinción fundamental entre motivación intrínseca y extrínseca. La motivación intrínseca se produce cuando la persona realiza una actividad por el placer o el interés que le genera, mientras que la motivación extrínseca ocurre cuando la actividad se realiza por una recompensa externa. Según estos autores, los entornos laborales que fomentan la autonomía, la competencia y la relación interpersonal satisfacen las necesidades psicológicas básicas, lo cual incrementa la motivación intrínseca y mejora el bienestar general de los empleados.

En los últimos años, diversos estudios han confirmado la relevancia de estos enfoques. Por ejemplo, Gallup (2022) encontró que los empleados que sienten que su trabajo tiene un propósito claro muestran niveles más altos de motivación y compromiso. Asimismo, entornos laborales que ofrecen oportunidades de desarrollo personal, participación en la toma de decisiones y reconocimiento adecuado, suelen reportar mayores índices de motivación laboral (Deloitte, 2023).

Por otro lado, la satisfacción laboral es un componente esencial en la dinámica

organizacional, ya que se relaciona directamente con el bienestar psicológico del trabajador, su compromiso con la organización y su permanencia en el empleo. Este constructo ha sido definido por numerosos autores a lo largo del tiempo, siendo una de las definiciones más aceptadas la propuesta por Locke (1976), quien la conceptualiza como “un estado emocional positivo o placentero resultante de la evaluación del trabajo o de las experiencias laborales”. Esta definición resalta que la satisfacción laboral no es un fenómeno meramente racional, sino que involucra emociones y percepciones individuales respecto al entorno de trabajo.

Uno de los marcos más influyentes para entender la satisfacción laboral es el Modelo de Características del Trabajo de Hackman y Oldham (1976), el cual establece que ciertos atributos del puesto influyen directamente en la experiencia del trabajador. Las cinco dimensiones clave del modelo —variedad de habilidades, identidad de la tarea, significación de la tarea, autonomía y retroalimentación— contribuyen a generar experiencias psicológicas significativas, que a su vez promueven satisfacción, motivación interna y desempeño efectivo. Estas características permiten diseñar trabajos que no solo sean

funcionales para la organización, sino también satisfactorios para el empleado.

Además de las características estructurales del puesto, las relaciones interpersonales dentro del entorno laboral juegan un papel fundamental en el nivel de satisfacción percibido por los trabajadores. Según Spector (1997), variables como la calidad de las interacciones con los compañeros, el estilo de supervisión y el clima organizacional inciden significativamente en la evaluación emocional del trabajo. Un entorno en el que predominen la colaboración, el respeto y el apoyo emocional fomenta niveles más altos de satisfacción, mientras que ambientes marcados por el conflicto, la ambigüedad de rol o el trato injusto suelen derivar en insatisfacción y absentismo.

La satisfacción laboral también puede clasificarse en dos tipos: general y específica. La satisfacción general se refiere a la actitud global hacia el trabajo, mientras que la satisfacción específica alude a componentes particulares como el salario, las oportunidades de ascenso, la supervisión o el contenido mismo de las tareas (Judge, Locke y Durham, 1997). Esta distinción es útil para realizar diagnósticos organizacionales más detallados y proponer

intervenciones focalizadas, ya que un trabajador puede estar satisfecho con su equipo de trabajo, pero insatisfecho con la remuneración.

A su vez la percepción de equidad es otro factor que influye notablemente en la satisfacción laboral. De acuerdo con la Teoría de la Equidad de Adams (1963), los empleados comparan lo que reciben en relación con lo que aportan al trabajo, y esta comparación se hace tanto consigo mismos como con sus compañeros. Si perciben que existe una injusticia o desbalance —por ejemplo, que otros reciben más por el mismo esfuerzo—, la satisfacción tiende a disminuir, generando consecuencias como desmotivación, quejas o rotación voluntaria. Por el contrario, cuando los empleados consideran que son tratados de forma justa y equitativa, su satisfacción aumenta.

Desde una perspectiva más reciente, el estudio de Deloitte (2023) sobre tendencias del capital humano indica que los empleados valoran entornos laborales que les permiten expresarse con autenticidad, contar con autonomía y recibir reconocimiento por sus aportes. Estas condiciones no solo favorecen la satisfacción, sino también la conexión emocional con la organización.

Otra variable importante es la percepción de oportunidades de desarrollo profesional dentro de la organización. Según Gallup (2022), los empleados que sienten que pueden crecer en sus funciones, adquirir nuevas habilidades y proyectarse a futuro dentro de la empresa, tienden a estar más satisfechos con su trabajo. Este hallazgo es coherente con enfoques de psicología positiva que vinculan la satisfacción con el sentido de propósito, la autorrealización y el desarrollo del potencial humano.

Asimismo, la satisfacción laboral tiene efectos recíprocos sobre otros indicadores organizacionales. Empleados satisfechos suelen mostrar niveles más altos de compromiso organizacional, menor intención de rotación, y mayor disposición a contribuir con iniciativas adicionales o voluntarias (Organ, 1988). Estas conductas, conocidas como comportamientos de ciudadanía organizacional, benefician tanto el clima laboral como el rendimiento colectivo, lo que convierte a la satisfacción en un elemento estratégico para la sostenibilidad de cualquier empresa.

En términos prácticos, fomentar la satisfacción laboral requiere no solo mejorar condiciones objetivas del trabajo, como la remuneración o el horario, sino también

atender aspectos subjetivos, como la percepción de reconocimiento, las oportunidades de participación y el alineamiento entre los valores personales y los organizacionales. Según Warr (2002), el bienestar y la satisfacción laboral dependen tanto de los recursos disponibles como de la capacidad del individuo para utilizar dichos recursos de forma efectiva y significativa.

Dicho eso, la motivación y la satisfacción laboral son dos constructos fundamentales en el estudio del comportamiento organizacional, cuya interrelación impacta directamente en el desempeño, el compromiso y el bienestar de los empleados. La literatura especializada ha destacado que, aunque son conceptos distintos, la motivación influye de manera significativa en la satisfacción laboral y viceversa, generando un ciclo dinámico que favorece tanto la productividad organizacional como el desarrollo individual (Locke y Latham, 2004). Comprender esta relación es esencial para diseñar estrategias efectivas que mejoren la experiencia laboral y reduzcan fenómenos negativos como el desgaste profesional o la rotación.

Numerosos estudios empíricos han confirmado que la motivación actúa como un antecedente importante de la satisfacción

laboral. Por ejemplo, Vroom (1964) en su Teoría de la Expectativa subraya que la percepción de que el esfuerzo conduce a resultados valiosos es un factor clave para mantener altos niveles de motivación, lo que a su vez aumenta la satisfacción con el trabajo realizado (Lunenburg, 2011). Cuando los empleados perciben congruencia entre sus expectativas y las recompensas obtenidas, reportan mayor satisfacción y compromiso organizacional (Judge et al., 2001).

La Teoría de los Dos Factores de Herzberg (1959) aporta un marco para entender cómo ciertos factores motivacionales —como el logro, el reconocimiento y la posibilidad de crecimiento— influyen directamente en la satisfacción laboral, mientras que los factores higiénicos evitan la insatisfacción, pero no generan motivación por sí mismos. Este modelo destaca que la motivación intrínseca es determinante para alcanzar niveles altos de satisfacción, consolidando la idea de que la motivación y satisfacción están estrechamente vinculadas (Herzberg, Mausner y Snyderman, 1959).

Además, la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (1985) establece que la motivación intrínseca, que

surge cuando los empleados sienten autonomía, competencia y relación, promueve una satisfacción laboral más profunda y duradera que la motivación extrínseca basada en recompensas externas. Estudios recientes han encontrado que ambientes de trabajo que favorecen estas necesidades psicológicas básicas aumentan tanto la motivación como la satisfacción, lo cual se traduce en mejor desempeño y menor rotación (Gagné y Deci, 2005).

Por otra parte, la satisfacción laboral también puede retroalimentar la motivación al generar estados emocionales positivos que impulsan el compromiso y la disposición a asumir retos. Gallup (2022) reporta que los empleados satisfechos con su trabajo presentan niveles superiores de motivación y están más dispuestos a contribuir con iniciativas que van más allá de sus responsabilidades formales. Este efecto positivo refuerza la importancia de considerar ambas variables como un sistema interdependiente dentro de las organizaciones.

La percepción de justicia y equidad también influye en esta relación. Según Adams (1963), cuando los empleados sienten que reciben un trato justo en comparación con sus aportes y los de sus

pares, su motivación y satisfacción aumentan. Por el contrario, la percepción de inequidad disminuye ambos constructos, afectando negativamente el clima laboral y el rendimiento (Colquitt et al., 2013). Por tanto, las organizaciones deben garantizar prácticas justas y transparentes para mantener elevados niveles de motivación y satisfacción.

Los modelos contemporáneos de gestión del talento enfatizan la necesidad de integrar estrategias que aborden simultáneamente la motivación y la satisfacción laboral para maximizar el potencial humano. Deloitte (2023) señala que las empresas que ofrecen oportunidades de desarrollo profesional, autonomía, reconocimiento y un sentido claro de propósito logran un mayor compromiso de sus empleados, sustentado en altos niveles de motivación y satisfacción laboral. Esta integración es clave para enfrentar los retos de un mercado laboral cada vez más competitivo y dinámico.

Justificación

La motivación y la satisfacción laboral constituyen elementos fundamentales en el ámbito organizacional, ya que inciden directamente en la productividad, el compromiso y la

permanencia de los empleados dentro de una empresa. En las empresas privadas de la ciudad de Quito, donde la competitividad y la eficiencia son claves para el éxito, resulta necesario comprender a profundidad cómo se manifiestan estos factores y qué impacto tienen en el rendimiento de los trabajadores.

Estudiar la motivación y la satisfacción laboral no solo permite mejorar el ambiente de trabajo, sino también diseñar estrategias de gestión de talento humano que fortalezcan el desarrollo organizacional. A través de esta investigación, se pretende proporcionar información relevante que contribuya a identificar prácticas eficaces para mantener a los empleados motivados, satisfechos y alineados con los objetivos empresariales.

Además, en un contexto económico y social dinámico como el de Quito, las empresas enfrentan constantes desafíos para atraer y retener talento.

Preguntas de investigación:

1. ¿Cómo se relaciona la motivación y la satisfacción laboral en los empleados de empresas privadas de la ciudad de Quito?

2. ¿Qué niveles de motivación presentan los empleados de empresas privadas de la ciudad de Quito?

3. ¿Cómo se presentan los niveles de satisfacción laboral en los empleados de empresas privadas de la ciudad de Quito?

4. ¿Cómo se relacionan los niveles de motivación laboral con las variables sociodemográficas (edad, sexo, nivel de instrucción, estado civil y antigüedad laboral)?

Objetivo General:

Analizar los niveles de motivación y satisfacción laboral en los empleados de empresas privadas de la ciudad de Quito

Objetivos Específicos:

1. Describir los principales factores que influyen en la motivación laboral de los empleados en empresas privadas de Quito.
2. Examinar el grado de satisfacción laboral percibido por los trabajadores.
3. Establecer los niveles de motivación en relación con los datos sociodemográficos.

Marco Metodológico

Paradigma Positivista. El paradigma positivista, también conocido como enfoque empírico-analítico, se basa en la observación objetiva y la medición precisa como vía para comprender la realidad. Este paradigma parte del supuesto de que existe una única realidad externa, independiente del investigador, que puede ser conocida a través de la experiencia sensorial y validada mediante el método científico. Se centra en establecer relaciones causales entre variables mediante el uso de métodos cuantitativos que permitan la formulación de hipótesis, el control de las condiciones del estudio y la replicabilidad de los resultados, ya que “asume que la realidad es objetiva, única y externa al investigador, por lo que puede conocerse mediante la observación y la medición empírica” (Hernández Sampieri, Fernández-Collado y Baptista Lucio, 2022).

A lo largo de su evolución, el positivismo ha sido clave para la consolidación de las ciencias naturales y sociales, proporcionando un modelo de investigación riguroso que excluye la subjetividad del investigador y valora la precisión metodológica (Bunge, 2000; Ortega y Delgado, 2021). Según Robson (2011), este paradigma ha sido particularmente influyente en el desarrollo

de métodos experimentales y la validación empírica como criterios de legitimidad científica.

Tipo de Enfoque No Experimental. El enfoque no experimental se distingue por el estudio de fenómenos tal como se presentan en su ambiente natural, sin intervención directa del investigador sobre las variables (Kerlinger y Lee, 2002). Esta clase de investigación se considera adecuada cuando las condiciones éticas, logísticas o metodológicas impiden alterar el entorno o intervenir directamente en las variables (Solís, 2020; Sampieri et al., 2014).

Dentro del marco de las investigaciones no experimentales, Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que este método permite describir variables o analizar sus relaciones sin alterarlas, siendo frecuente en ciencias sociales debido a las limitaciones para manipular conductas humanas.

Metodología Cuantitativa. En el ámbito científico, el enfoque cuantitativo es ampliamente valorado por su estructura sistemática y por la posibilidad de generalizar resultados. De acuerdo con De Jesús (2024), este tipo de investigación implica la recolección, análisis e interpretación de datos numéricos para probar hipótesis y responder a preguntas específicas. Se basa en la

objetividad y en la minimización del sesgo mediante el uso de instrumentos estandarizados.

Angulo (2011) resalta que el enfoque cuantitativo recurre a la medición precisa, el conteo y el análisis estadístico, con el fin de identificar patrones en poblaciones determinadas y de garantizar la reproducibilidad de los resultados obtenidos.

Estudio Transversal. El diseño transversal o transaccional consiste en recolectar datos en un único momento del tiempo, lo que permite describir variables y explorar sus relaciones sin modificar el entorno (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Stewart (2024) señala que este tipo de diseño es observacional y se aplica en poblaciones o muestras representativas, siendo ideal para obtener una visión global del fenómeno estudiado.

Alcance Descriptivo-Correlacional. La investigación descriptivo-correlacional tiene como objetivo analizar la relación entre dos o más variables sin pretender establecer relaciones causales. Covinos Gallardo (2020) sostiene que este tipo de estudios permite conocer cómo se asocian las variables, aportando una comprensión detallada del fenómeno en su contexto natural.

Este método resulta beneficioso para resolver interrogantes como: ¿cómo actúa una variable en comparación con otra? Asimismo, simplifica la elaboración de metas concretas fundamentadas en la conexión entre variables (Bisquerra, 2014). Según Dankhe (1986), los estudios correlacionales permiten analizar de forma precisa el grado de asociación entre fenómenos, sin necesidad de inferir causalidad.

Muestreo No Probabilístico Intencional. El muestreo no probabilístico intencional se caracteriza por la selección deliberada de participantes con base en criterios específicos que aseguren la relevancia de los datos (Patton, 2015). Este método es adecuado cuando se requiere estudiar a profundidad fenómenos concretos, ya que permite centrar la atención en personas con características particulares.

Ramírez, López y Pérez (2021) sostienen que esta estrategia permite un uso eficiente de recursos y mejora la calidad de los datos. Morales y Sánchez (2019) advierten que, aunque su capacidad de generalización es limitada, su aplicación es válida cuando se busca un conocimiento contextual profundo. Así, resulta crucial que el investigador describa minuciosamente los criterios de selección para robustecer la

validez interna del estudio y asegurar la consistencia metodológica (Onwuegbuzie y Collins, 2007).

Muestreo. Para el presente estudio se empleará un muestreo no probabilístico de tipo intencional, el cual se justifica por la necesidad de acceder a participantes que cumplan con características específicas relevantes para la investigación. Este tipo de muestreo permite seleccionar deliberadamente a sujetos con base en criterios que aseguren la pertinencia de los datos (Torres y Gutiérrez, 2020). La intencionalidad del muestreo favorece la obtención de información más precisa y enfocada, reduciendo la dispersión de resultados, lo cual es fundamental en estudios sobre motivación y satisfacción laboral que requieren profundidad en el análisis de experiencias individuales.

Según Ramírez, López y Pérez (2021), el muestreo intencional es adecuado para estudios sociales aplicados, donde la representatividad estadística puede ser secundaria frente a la calidad del dato. En este caso, se buscará que los participantes laboren actualmente en empresas privadas de la ciudad de Quito, lo que permitirá recoger información situada y

contextualizada sobre sus niveles de motivación y satisfacción laboral.

Características de la muestra. La muestra estará conformada por trabajadores activos de empresas privadas ubicadas en la ciudad de Quito, pertenecientes a diversos sectores económicos. Se incluirán participantes con al menos seis meses de antigüedad en su empleo, con el fin de garantizar una experiencia laboral suficiente para evaluar sus niveles de motivación y satisfacción. Esta diversidad busca captar distintas perspectivas dentro del entorno privado empresarial quiteño.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), una caracterización adecuada de la muestra permite contextualizar los hallazgos y mejorar su interpretación. En ese sentido, se recogerán datos sociodemográficos como edad, género, nivel educativo, tiempo de servicio y sector económico, con el objetivo de realizar análisis comparativos y detectar posibles patrones o diferencias significativas entre subgrupos.

Criterios de inclusión. Los criterios de inclusión definidos para esta investigación son: a) ser mayor de edad, b) estar trabajando actualmente en una empresa privada ubicada en la ciudad de Quito, c) contar con una experiencia mínima de seis

meses en su actual puesto de trabajo y d) aceptar voluntariamente participar en el estudio.

Estos criterios buscan garantizar la validez de las respuestas al asegurar que los participantes tengan una experiencia laboral relevante y reciente. Además, la inclusión de solo adultos legalmente responsables permite cumplir con los estándares éticos exigidos en investigaciones sociales (Bonilla-Castro y Mora, 2012).

Criterios de exclusión. Se excluirán del estudio a) personas que se encuentren en periodo de prueba en su empleo, b) trabajadores con menos de seis meses de antigüedad en su puesto, y c) quienes no acepten participar voluntariamente en la investigación.

La exclusión de estos casos busca preservar la confiabilidad de los datos y evitar sesgos que puedan surgir de respuestas poco fundamentadas o de personas con poco tiempo de adaptación al entorno laboral (Martínez, 2018). Así, se promueve una mayor consistencia y representatividad de la información recolectada.

Principios éticos. Este estudio respetará los principios éticos fundamentales de la investigación con seres humanos, tales

como el respeto por la autonomía, la no maleficencia, la beneficencia y la justicia. Todos los participantes serán informados sobre los objetivos del estudio, su carácter voluntario y la confidencialidad de la información proporcionada. Se obtendrá un consentimiento informado digital antes de iniciar la encuesta, de acuerdo con los lineamientos del Código de Núremberg y la Declaración de Helsinki.

De acuerdo con Babbie (2010), es esencial garantizar la confidencialidad y el anonimato de los participantes en toda investigación social. En consecuencia, los datos serán utilizados exclusivamente con fines académicos y no se recopilará información que permita identificar directamente a los encuestados. Asimismo, se velará por el almacenamiento seguro de la información y se garantizará su eliminación responsable una vez finalizado el análisis.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos. La recolección de datos se realizará a través de encuestas digitales distribuidas mediante formularios en línea. Se utilizarán dos instrumentos validados. Para la medición de la motivación laboral, se empleará la Escala de Motivación Laboral desarrollada por R. Steers y D.

Braunstein, responsabilidad, la necesidad de logro y el compromiso con los objetivos.

La Escala de Motivación Laboral fue desarrollada por Steers y Braunstein en 1976 como una herramienta para medir necesidades manifiestas en el ámbito del trabajo, basándose en la teoría de las necesidades de David McClelland. Este instrumento, conocido como *Manifest Needs Questionnaire (MNQ)*, evalúa cuatro dimensiones: necesidad de logro, necesidad de afiliación, necesidad de autonomía y necesidad de dominancia. La escala parte del supuesto de que estas necesidades motivacionales se manifiestan en conductas observables dentro del entorno laboral, lo cual permite una medición más objetiva del grado de motivación que posee un trabajador (Steers y Braunstein, 1976).

La utilidad del MNQ radica en su enfoque conductual y en su aplicabilidad en entornos organizacionales diversos, facilitando la toma de decisiones en procesos de selección, capacitación y evaluación del desempeño. La puntuación se obtiene a través de ítems con formato tipo Likert, en los que el sujeto debe indicar la frecuencia con la que manifiesta ciertas conductas relacionadas con cada necesidad. Estudios posteriores han utilizado adaptaciones

culturales del instrumento para evaluar la motivación laboral en contextos hispanohablantes, como en la versión peruana elaborada por Sonia Palma (2000), lo que respalda su validez intercultural y utilidad diagnóstica.

Para la medición de la satisfacción laboral, se aplicará La Escala General de Satisfacción originalmente diseñada por Peter Warr, John Cook y Toby Wall en 1979 con el objetivo de evaluar de forma global la satisfacción laboral de los trabajadores. Se compone de 15 ítems que indagan sobre diferentes aspectos del entorno y contenido del trabajo, como las condiciones físicas, las relaciones con los compañeros, la posibilidad de promoción, el reconocimiento y la estabilidad. Esta escala se sustenta teóricamente en el modelo de factores intrínsecos y extrínsecos de la satisfacción laboral, permitiendo obtener una visión integral del bienestar subjetivo del trabajador (Warr, Cook y Wall, 1979).

Su adaptación al español es la que se usara en este estudio, fue adaptada por Jesús Pérez Bilbao y Manuel Fidalgo Vega en 1995 y publicada como la Nota Técnica de Prevención (NTP) 394 por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. La adaptación mantiene la

estructura original y ha sido ampliamente utilizada en investigaciones psicosociales y evaluaciones del clima laboral en contextos de habla hispana. Su formato tipo Likert de siete puntos permite obtener puntuaciones que reflejan el nivel general de satisfacción del evaluado, con adecuadas propiedades psicométricas y facilidad de aplicación (Pérez Bilbao y Fidalgo Vega, 1995).

3. RESULTADOS.

FIGURA 1 – SEXO

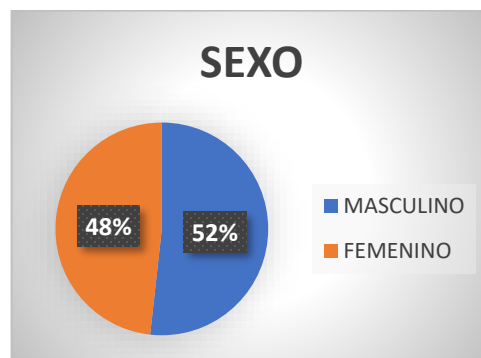


Figura 1: Sexo

La Figura 1, que simboliza el sexo, muestra que 74 de los participantes fueron del sexo masculino, lo que constituye el 52%, mientras que el 48% restante corresponde al sexo femenino, con un total de 69 individuos.

FIGURA 2 – Edad

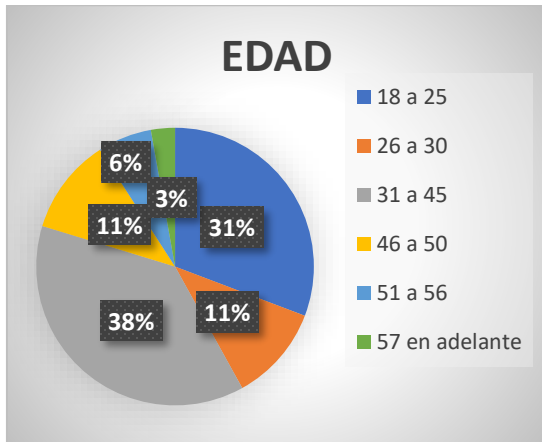


Figura 2: Edad

La Figura 2, relacionada con la edad, muestra que 54 de los participantes están dentro del rango de 31 a 45 años lo que representa el 38% del grupo de estudio. Por otro lado, 44 de los participantes están dentro del rango de 18 a 25 años lo que representa el 31%, mientras que 16 participantes (11%) indicaron estar entre los 26 a 30 años. Igualmente, 16 individuos (11%) expresaron tener entre 46 a 50 años, mientras que solo 9 participantes (6%) expresaron tener entre 51 a 56, por último, solo 4 participantes colocaron tener de 57 en adelante (3%).

FIGURA 3 – Nivel de

instrucción

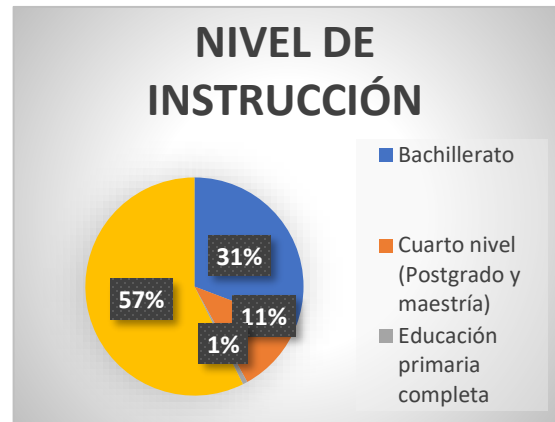


Figura 3: Nivel de instrucción

La Figura 3 está relacionada con el nivel de instrucción en los participantes, se puede ver que 82 de los participantes (57%) han completado sus estudios de 3er nivel, mientras que 44 (31%) han culminado hasta el Bachillerato, por otro lado 16 (11%) han completado una maestría, por último 1 participante (1%) solo completo la primaria.

FIGURA 4 – Tiempo que lleva en su actual trabajo



Figura 4: Tiempo que lleva en su actual trabajo

La Figura 4 representa cuanto tiempo llevan los participantes en su actual trabajo, 49 (34%) de los participantes llevan de 1 a 3 años en su actual empleo, mientras que 46 (32%) llevan solo 6 meses, por otro lado 21 de los participantes (15%) llevan más de 12 años trabajando en la misma empresa, a la vez 20 de ellos (14%) llevan de 4 a 7 años en su mismo empleo, finalmente solo 7 de los participantes (5%) va de 8 a 11 años en su trabajo.

FIGURA 5 – Satisfacción general

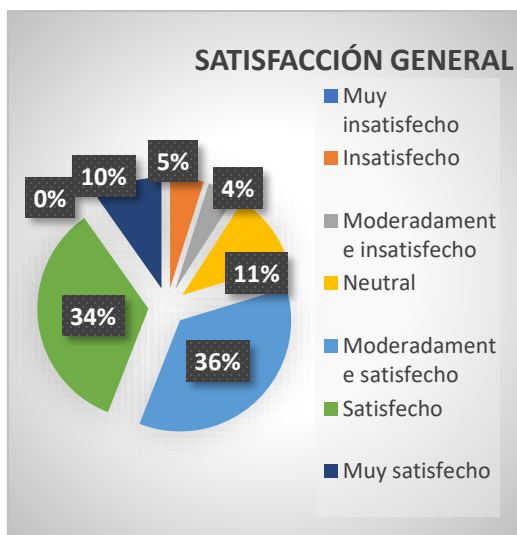


Figura 5: Satisfacción general

La figura 5 representa el nivel de satisfacción general de los participantes, 51 de los participantes (36%) muestra estar moderadamente satisfecho, mientras que 49 de los participantes (34%) muestran estar

satisfechos, por otro lado 16 de ellos (11%) muestran un estado neutral, continuando, 14 de los participantes (10%) mostraron estar muy satisfechos, además 7 de los participantes (5%) muestran estar insatisfechos, finalmente solo 6 de los participantes (4%) mostraron estar moderadamente insatisfechos.

FIGURA 6 – Motivación general



Figura 6: Motivación general

La figura 6 representa el nivel de motivación general de los participantes, 135 de los participantes (94%) muestra tener un nivel alto de motivación general, mientras que 5 (4%) muestran tener un nivel medio, finalmente solo 3 de los participantes (2%) muestran tener un nivel bajo de motivación general.

TABLA 1: Motivación y satisfacción laboral

		Correlaciones		
			resultados de satisfacción	resultados de motivación
Rho de Spearman	resultados de satisfacción	Coefficiente de correlación	1,000	,253**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	143	143
	resultados de motivación	Coefficiente de correlación	,253**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	143	143

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En los resultados de la Tabla 1, en cuanto a las correlaciones entre las variables de motivación y satisfacción laboral, se observa una correlación positiva estadísticamente muy significativa ($\alpha = 0.253, p = 0.002$), lo que indica que, a medida que se incrementan los niveles de motivación, también tiende a aumentar el nivel de satisfacción en el trabajo. Esto sugiere que existe una conexión real entre ambas variables en la muestra estudiada.

TABLA 2: Datos sociodemográficos y motivación

		Correlaciones				
		edad	sexo	Nivel de Instrucción	Tiempo que lleva en su actual trabajo	resultados de motivación
edad	Correlación de Pearson	1	,272**	-,056	,204*	,055
	Sig. (bilateral)		,001	,510	,015	,514
	N	143	143	143	143	143
sexo	Correlación de Pearson	,272**	1	,135	,104	,013
	Sig. (bilateral)	,001		,109	,216	,879
	N	143	143	143	143	143
Nivel de Instrucción	Correlación de Pearson	-,056	,135	1	,018	-,009
	Sig. (bilateral)	,510	,109		,831	,911
	N	143	143	143	143	143
Tiempo que lleva en su actual trabajo	Correlación de Pearson	,204*	,104	,018	1	,071
	Sig. (bilateral)	,015	,216	,831		,402
	N	143	143	143	143	143
resultados de motivación	Correlación de Pearson	,055	,013	-,009	,071	1
	Sig. (bilateral)	,514	,879	,911	,402	
	N	143	143	143	143	143

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En los resultados de la Tabla 2, lo que se puede destacar es la ausencia de correlación estadísticamente significativa entre la edad de los participantes y la motivación laboral ($\alpha = 0.058, p = 0.489$), lo que indica que el nivel de motivación no varía sustancialmente según la edad de los trabajadores.

Además, tampoco se evidencia una correlación estadísticamente significativa entre el sexo y la motivación laboral ($\alpha = 0.007, p = 0.936$), lo cual sugiere que no existen diferencias relevantes en los niveles de motivación entre hombres y mujeres dentro de la muestra.

Asimismo, el nivel de instrucción tampoco mostró una correlación significativa con la motivación ($\alpha = 0.019, p = 0.825$), lo que indica que el grado académico alcanzado por los participantes no se relaciona de forma directa con su motivación hacia el trabajo.

Por último, se encontró que el tiempo en el puesto de trabajo no guarda una relación estadísticamente significativa con la motivación laboral ($\alpha = 0.143, p = 0.463$), lo que implica que la antigüedad en la empresa o en el cargo no incide de forma relevante en los niveles de motivación reportados.

4. DISCUSIÓN.

Los resultados de esta investigación reflejan una correlación positiva débil pero estadísticamente significativa entre la motivación y la satisfacción laboral ($\rho = 0.253$, $p = 0.002$), lo que sugiere que, a mayor nivel de motivación, también tiende a incrementarse la satisfacción en el entorno de trabajo. Aunque la relación no es fuerte, su significancia indica que existe un vínculo real entre ambas variables, lo cual coincide con estudios recientes como el de Revelo Romo (2023), quien en una muestra de trabajadores del sector público en Ecuador identificó una correlación moderada positiva ($\rho = 0.556$, $p = 0.000$) entre estas mismas dimensiones. Resultados similares fueron reportados en el estudio de Salazar-Párraga y Bello-Sabando (2021), donde también se halló una relación positiva significativa entre la motivación laboral y la satisfacción en trabajadores administrativos del sector educativo de Manabí, reforzando la idea de que ambos factores están conectados.

En cuanto a las variables sociodemográficas, se destaca la ausencia de correlación significativa entre la edad de los participantes y la motivación laboral ($\rho = 0.058$, $p = 0.489$), lo cual indica que el nivel de motivación no varía sustancialmente con la edad. Este hallazgo es coherente con lo planteado por Fernández et al. (2019), quienes concluyeron que la edad no representa un factor determinante en la motivación, especialmente en entornos laborales donde existen políticas uniformes y condiciones relativamente estables para todos los colaboradores. De igual manera, la correlación prácticamente nula entre el sexo y

la motivación laboral ($\rho = -0.007$, $p = 0.936$) refuerza la percepción de que hombres y mujeres dentro del entorno evaluado experimentan niveles similares de motivación. Esta equidad ha sido resaltada también por Salazar-Párraga y Bello-Sabando (2021), quienes no hallaron diferencias significativas por género en trabajadores administrativos del sector educativo.

El nivel de instrucción tampoco mostró una relación significativa con la motivación laboral ($\rho = 0.019$, $p = 0.825$), lo que sugiere que el grado académico alcanzado por los participantes no se relaciona directamente con su interés, compromiso o entusiasmo por el trabajo. En este sentido, Saeteros-Zamora y Orbe-Guaraca (2021) argumentan que la motivación depende más del clima organizacional, las oportunidades de desarrollo y el tipo de liderazgo ejercido, que de la formación académica formal del trabajador. Finalmente, el tiempo en el puesto de trabajo tampoco presentó relación significativa ($\rho = 0.143$, $p = 0.463$), lo que implica que la antigüedad en la empresa no influye directamente en la motivación de los empleados. Este resultado también fue encontrado por Fernández et al. (2019), quienes observaron que la motivación no aumentaba necesariamente con los años de servicio, especialmente en contextos donde no se implementan estrategias claras de reconocimiento y crecimiento profesional.

En conjunto, estos hallazgos sugieren que, dentro del grupo estudiado, la motivación laboral no está determinada por factores demográficos, sino por elementos propios del entorno organizacional. La

existencia de una relación significativa con la satisfacción laboral, aunque leve, pone en evidencia que las condiciones que promueven autonomía, competencia y relaciones interpersonales positivas dentro del ambiente laboral tienen un impacto más relevante que los rasgos personales o estructurales del individuo, tal como lo propone la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (2000).

CONCLUSIONES.

Objetivo general

Los resultados obtenidos evidencian una correlación positiva estadísticamente muy significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los empleados de empresas privadas de la ciudad de Quito ($r = 0.253$, $p = 0.002$). Este hallazgo indica que, aunque la relación es débil, existe una asociación clara: a mayores niveles de motivación, los trabajadores tienden a experimentar también mayores niveles de satisfacción en sus labores. Esta conexión significativa entre ambas variables respalda la importancia de fomentar entornos laborales que promuevan la motivación como vía para mejorar la satisfacción general del personal. En consecuencia, se destaca el papel de los factores organizacionales en el fortalecimiento conjunto de estos dos constructos clave para el desempeño y el bienestar laboral.

Objetivo específico 1

La motivación laboral de los participantes no se vio influida significativamente por factores sociodemográficos como edad, sexo, nivel educativo o tiempo en el puesto. Esto sugiere que los principales elementos que inciden en la motivación provienen del entorno organizacional, como el reconocimiento, la autonomía, las relaciones interpersonales y las oportunidades de crecimiento.

Objetivo específico 2

La mayoría de los empleados se perciben satisfechos o moderadamente satisfechos con su trabajo, lo que indica una valoración positiva del entorno laboral. Sin embargo, un pequeño porcentaje manifestó insatisfacción, lo que resalta la necesidad de atender factores puntuales que puedan estar afectando su experiencia en la organización.

Objetivo específico 3

No se encontraron correlaciones estadísticamente significativas entre los niveles de motivación y variables sociodemográficas como edad, sexo, nivel de instrucción o antigüedad en el puesto. Esto sugiere que la motivación en este contexto no depende de características personales, sino que está más relacionada con factores estructurales y culturales del ambiente laboral.

Limitaciones

1. El estudio se centró en empresas privadas de Quito, lo que restringe la comparación con otros contextos como el sector público o distintas regiones.

2. La investigación se realizó en un único momento temporal, lo que no permite observar cómo varían la motivación y la satisfacción a lo largo del tiempo.

3. El análisis se limitó a motivación y satisfacción, dejando de lado otras variables organizacionales como liderazgo, clima laboral o estrés.

Recomendaciones

1. Se recomienda que futuras investigaciones analicen la relación de la motivación y la satisfacción laboral con otras variables como el compromiso organizacional, los estilos de liderazgo y el clima laboral, a fin de obtener una visión más integral del entorno de trabajo.

2. Se sugiere realizar estudios comparativos entre empresas privadas y públicas para identificar similitudes y diferencias en los niveles de motivación y

satisfacción, considerando también el efecto de factores como estabilidad, incentivos y políticas organizacionales

3. Se aconseja llevar a cabo investigaciones longitudinales que permitan observar la evolución de la motivación y la satisfacción en los trabajadores a lo largo del tiempo, lo cual facilitaría la comprensión de cambios y tendencias en contextos laborales dinámicos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Adams, J. S. (1963). *Toward an understanding of inequity*. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Angulo, R. (2011). *Investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. Editorial Universitaria. <https://books.google.com/books?id=UijjtgEACAAJ>
- Arce Salazar, L., & Armas Farro, M. (2023). Motivación, satisfacción y felicidad en personal de salud. *Revista Peruana de Psicología*, 29(2), 1-9. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/revperpsi/article/view/3839>
- Babbie, E. (2010). *Fundamentos de investigación social* (5.^a ed.). Cengage Learning. <https://books.google.com/books?id=sfO8ngEACAAJ>
- Bisquerra, R. (2014). *Metodología de la investigación educativa*. La Muralla.
- Bonilla-Castro, E., & Mora, R. (2012). *Más allá del dilema de los métodos*. Norma.
- Bunge, M. (2000). *La investigación científica: su estrategia y su filosofía*. Siglo XXI Editores. <https://books.google.com/books?id=FzOmQgAACAAJ>
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., Piccolo, R. F., Zapata, C. P., & Rich, B. L. (2013). Explaining the justice–performance relationship: Trust as exchange deepener or trust as uncertainty reducer? *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 1–15. <https://doi.org/10.1037/a0031598>
- Covinos Gallardo, J. (2020). *Técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa*. Trillas.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum. <https://books.google.com/books?id=I5XrAAAAMAAJ>
- Deloitte. (2023). *Tendencias globales de capital humano 2023*. Deloitte Insights. <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/human-capital/articles/global-human-capital-trends.html>

Fernández, M., Rodríguez, A., & Vargas, L. (2019). Factores asociados a la motivación laboral en contextos educativos. *Revista Psicología y Educación*, 55(2), 67–80.
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/view/7720> 1

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>

Gallup. (2022). *State of the Global Workplace Report 2022*. Gallup Inc.
<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2022-report.aspx>

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons. https://books.google.com/books?id=Vz_2BgAAQBAJ

Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2022). *Metodología de la investigación* (7.^a ed.). McGraw-Hill.

Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151–188.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191308508601935>

Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales* (4.^a ed.). McGraw-Hill.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2004). What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century. *Academy of Management Review*, 29(3), 388–403.
<https://doi.org/10.5465/amr.2004.13670974>

Lunenburg, F. C. (2011). Expectancy theory of motivation: Motivating by altering expectations. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 15(1), 1–6.
<https://www.nationalforum.com/Electronic%20Journal%20Volumes/Lunenburg,%20Fred%20C.%20Expectancy%20Theory%20of%20Motivation%20IJMBA%20V15%20N1%202011.pdf>

Martínez Tello, S. (2022). Factores de motivación y desempeño laboral en instituciones educativas. *Revista de Psicología Organizacional*, 18(1), 56–64.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=451880592007>

Martínez, J. (2018). *Errores comunes en la investigación educativa*. Ediciones Pedagógicas.

McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Van Nostrand.

Morales, J., & Sánchez, R. (2019). *Diseños metodológicos en ciencias sociales*. Editorial Académica Española. <https://books.google.com/books?id=KoEdDwAAQBAJ>

Onwuegbuzie, A. J., & Collins, K. M. T. (2007). A typology of mixed methods sampling designs in social science research. *The Qualitative Report*, 12(2), 281–316.
<https://nsuworks.nova.edu/tqr/vol12/iss2/9>

Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.

Ortega, R., & Delgado, G. (2021). *Paradigmas de la investigación científica*. Editorial Universitaria.

Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods* (4th ed.). Sage Publications.

Pérez Bilbao, J., & Fidalgo Vega, M. (1995). Escala general de satisfacción laboral. Nota Técnica de Prevención (NTP) 394. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Revelo Romo, J. (2023). Motivación y satisfacción laboral en funcionarios públicos ecuatorianos. *Revista de Estudios del Trabajo*, 45(1), 112–129.
<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/estudios-del-trabajo/article/view/8156>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15.ª ed.). Pearson Educación.

Robson, C. (2011). *Real world research: A resource for social scientists and practitioner-researchers* (3rd ed.). Wiley.

SaeterosZamora, L., & OrbeGuaraca, G. (2021). Motivación laboral y clima organizacional en instituciones públicas. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 5(3), 322–339. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/mundo/article/view/44405>

SalazarPárraga, M., & BelloSabando, A. (2021). Relación entre motivación y satisfacción en personal administrativo. *Revista Latinoamericana de Psicología del Trabajo*, 7(2), 1–12. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28766595001>

Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. P. B. (2014). *Metodología de la investigación: Rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (6.ª ed.). McGraw-Hill.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.

Stewart, R. (2024). *Diseños de investigación en ciencias del comportamiento*. Editorial Universitaria.

Torres, M., & Gutiérrez, V. (2020). Muestreo no probabilístico: Una estrategia útil para estudios exploratorios. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales*, 8(2), 35–50. <https://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/RICS/article/view/11225>

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

Warr, P. (2002). *The study of well-being, behavior, and attitudes*. Psychology Press.

Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129–148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi familia, por ser el cimiento de todo lo que soy. A mi mamá Ana y a mi mami Liz, por su esfuerzo incansable, por enseñarme a no rendirme y por estar siempre presentes. A mis hermanos y amigos por su compañía sincera, por cada palabra de aliento y cada momento compartido que me ayudaron a seguir adelante. Y a una persona muy especial, que, con su apoyo constante, su comprensión y su cariño, se convirtió en un impulso importante en este camino. Gracias por estar.

Agradecimientos

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que hicieron posible la realización de esta tesis. A mis docentes y tutores, en especial a la Lic. Paulina Guerra, por su guía académica, su disposición para compartir conocimientos y por acompañarme durante este proceso con profesionalismo y paciencia. A mi familia, por ser mi sostén en los momentos más exigentes, por su apoyo emocional, y por brindarme el ánimo necesario para continuar, incluso cuando el camino se volvía difícil. A mis compañeros y amigos, por las conversaciones, las ideas compartidas, los momentos de desahogo y la motivación mutua que marcaron una gran diferencia. Finalmente, a todas las personas que, de una u otra forma, contribuyeron a que este trabajo se haga realidad. Gracias por ser parte de este logro.