

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



**TESIS**

---

**“LA MOTIVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO  
LTDA TOCACHE – TINGO MARÍA - 2021”**

---

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**AUTORA: Gonzales Tuanama, Greys**

**ASESOR: Martel Carranza, Christian Paolo**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2021**

# U

### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Gestión Administrativa  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)**

### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Economía, Negocios

**Disciplina:** Negocios, Administración

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

# D

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 71530624

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41905365

Grado/Título: Doctor en administración de la educación

Código ORCID: 0000-0001-9272-3553

### DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Mancilla Chamorro, Ivan Teodoro	Magister en gestión y negocios gestión de proyectos	42330645	0000-0002-0615-9237
2	Coronado Chang, Liliana Victoria	Magister en gestión publica	23015516	0000-0002-7050-4277
3	Gonzales Dimas, Carmen Karen	Maestro en ciencias económicas, mencion gestión pública	46613767	0000-0002-3158-5000

# H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las **9:00 horas del día 03 del mes de setiembre del año 2021**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

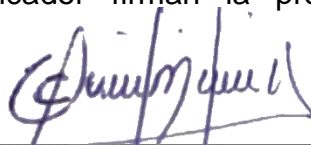
Mtra. Carina Tomasa Mancilla Chamorro	(presidente)
Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang	(secretaria)
Mtra. Carmen Karen Gonzales Dimas	(Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N° 1003-2021-D-FCEMP-PAAE-UDH, para evaluar la Tesis titulada: **“LA MOTIVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO LTDA TOCACHE – TINGO MARÍA - 2021”**, presentado por la Bachiller **GONZALES TUANAMA, Greys** para optar el **título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas**.

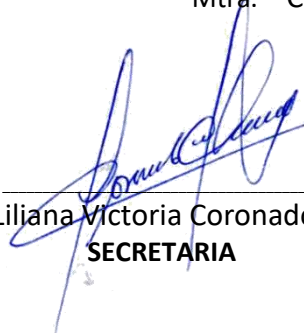
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola **Aprobada** con el calificativo cuantitativo de **13 (Trece)** y cualitativo de **Suficiente** (Art.47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **10:20 horas del día 03 del mes de setiembre del año 2021**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtra. Carina Tomasa Mancilla Chamorro  
**PRESIDENTE**



Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang  
**SECRETARIA**



Mtra. Carmen Karen Gonzales Dima  
**VOCAL**

## **DEDICATORIA**

A Dios en primer lugar, por la vida y la salud, por su bendita misericordia para seguir de pie cada día y por guiarme en el logro de mis metas trazadas.

A mis padres, por el cariño brindado, ejemplo, educación y el soporte en el recorrido de la formación de la carrera.

A mis hermanos y sobrino, por su cariño incondicional y ser la inspiración para salir adelante a pesar de las adversidades.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad de Huánuco, la casa de estudios que me brindo una oportunidad de realizar mis sueños de ser una profesional.

A mis adorados padres, por su sacrificio en todo este tiempo, por brindarme su apoyo incondicional, por su gran empeño para criarme y educarme apropiadamente para ser una persona con buenos valores y con firmes objetivos a lograr.

A los Docentes de nuestra universidad, que me brindaron todo sus conocimientos y enseñanzas durante este desarrollo.

De este modo especial agradecer a mi asesor de tesis, por la ayuda y/o aliento profesional, cuáles de una u otra manera me brindo su contribución y soporte incondicional para la realización de esta meta.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPÍTULO I.....	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	15
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	15
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	16
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA .....	16
1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	16
1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	16
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	16
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.7.1. RECURSOS HUMANOS.....	17
1.7.2. RECURSOS ECONÓMICOS .....	17
1.7.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS .....	17
CAPÍTULO II.....	18
MARCO TEÓRICO .....	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	18
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES .....	20
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	22
2.2. BASES TEÓRICAS .....	23

2.2.1.	MOTIVACIÓN.....	23
2.2.2.	SATISFACCIÓN LABORAL .....	28
2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	31
2.4.	HIPÓTESIS.....	33
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL .....	33
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	33
2.5.	VARIABLES .....	33
2.5.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	33
2.5.2.	VARIABLE DEPENDIENTE .....	33
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	34
CAPÍTULO III .....		37
MÉTODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....		37
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	37
3.1.1.	ENFOQUE .....	37
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL .....	37
3.1.3.	DISEÑO .....	37
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA .....	38
3.2.1.	POBLACIÓN .....	38
3.2.2.	MUESTRA.....	38
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ....	39
.....	.....	39
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN .....	39
CAPÍTULO V.....		40
RESULTADOS.....		40
4.1.	MOTIVACIÓN .....	40
4.1.1.	RECONOCIMIENTO.....	40
4.1.2.	LOGRO .....	45
4.1.3.	RESPONSABILIDAD .....	50
4.2.	SATISFACCIÓN LABORAL.....	55
4.2.1.	SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA .....	55
4.2.2.	CONDICIÓN DE TRABAJO .....	60
4.2.3.	BENEFICIO ECONÓMICO .....	65
4.3.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	70

4.3.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL .....	70
4.3.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICAS.....	71
CAPÍTULO V.....	74
DISCUSION DE RESULTADOS.....	74
CONCLUSIONES .....	76
RECOMENDACIONES.....	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	79
ANEXOS.....	83



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Operacionalización de las variables.....	34
Tabla N° 2 Distribución de la población. ....	38
Tabla N° 3 La recompensa económica en la COOPACT- Tingo María. ....	40
Tabla N° 4 La recompensa no económica en la COOPACT- Tingo María....	41
Tabla N° 5 El mérito en la COOPACT- Tingo María. ....	42
Tabla N° 6 El agradecimiento en la COOPACT- Tingo María.....	43
Tabla N° 7 El elogio en la COOPACT- Tingo María.....	44
Tabla N° 8 La satisfacción en la COOPACT- Tingo María.....	45
Tabla N° 9 La superación en la COOPACT- Tingo María.....	46
Tabla N° 10 La supervisión en la COOPACT- Tingo María. ....	47
Tabla N° 11 El compromiso en la COOPACT- Tingo María.....	48
Tabla N° 12 La eficacia en la COOPACT- Tingo María. ....	49
Tabla N° 13 La autonomía en la COOPACT- Tingo María.....	50
Tabla N° 14 La libertad en la COOPACT- Tingo María.....	51
Tabla N° 15 La facultad en la COOPACT- Tingo María.....	52
Tabla N° 16 La toma de decisiones en la COOPACT- Tingo María.....	53
Tabla N° 17 El empoderamiento en la COOPACT- Tingo María. ....	54
Tabla N° 18 El esfuerzo en la COOPACT- Tingo María.....	55
Tabla N° 19 La realización en la COOPACT- Tingo María. ....	56
Tabla N° 20 La eficiencia en la COOPACT- Tingo María.....	57
Tabla N° 21 La equidad en la COOPACT- Tingo María.....	58
Tabla N° 22 El aporte material en la COOPACT- Tingo María. ....	59
Tabla N° 23 La disponibilidad en la COOPACT- Tingo María.....	60
Tabla N° 24 La iluminación en la COOPACT- Tingo María.....	61
Tabla N° 25 El ruido en la COOPACT- Tingo María. ....	62
Tabla N° 26 La temperatura en la COOPACT- Tingo María. ....	63
Tabla N° 27 La disposición en la COOPACT- Tingo María.....	64
Tabla N° 28 La remuneración en la COOPACT- Tingo María.....	65
Tabla N° 29 La gratificación en la COOPACT- Tingo María. ....	66
Tabla N° 30 La asignación familiar en la COOPACT- Tingo María.....	67
Tabla N° 31 El incentivo en la COOPACT- Tingo María. ....	68
Tabla N° 32 Las vacaciones en la COOPACT- Tingo María.....	69

Tabla N° 33 Correlaciones de la hipótesis general .....	70
Tabla N° 34 Correlaciones de la hipótesis específica 1 .....	71
Tabla N° 35 Correlaciones de la hipótesis específica 2 .....	72
Tabla N° 36 Correlaciones de la hipótesis específica 3 .....	73

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1 La recompensa económica en la COOPACT- Tingo María. ....	40
Figura N° 2 La recompensa no económica en la COOPACT- Tingo María. .	41
Figura N° 3 El mérito en la COOPACT- Tingo María. ....	42
Figura N° 4 El agradecimiento en la COOPACT- Tingo María. ....	43
Figura N° 5 El elogio en la COOPACT- Tingo María. ....	44
Figura N° 6 La satisfacción en la COOPACT- Tingo María. ....	45
Figura N° 7 La superación en la COOPACT- Tingo María.....	46
Figura N° 8 La supervisión en la COOPACT- Tingo María. ....	47
Figura N° 9 El compromiso en la COOPACT- Tingo María. ....	48
Figura N° 10 La eficacia en la COOPACT- Tingo María. ....	49
Figura N° 11 La autonomía en la COOPACT- Tingo María. ....	50
Figura N° 12 La libertad en la COOPACT- Tingo María. ....	51
Figura N° 13 La facultad en la COOPACT- Tingo María.....	52
Figura N° 14 La toma de decisiones en la COOPACT- Tingo María. ....	53
Figura N° 15 El empoderamiento en la COOPACT- Tingo María. ....	54
Figura N° 16 El esfuerzo en la COOPACT- Tingo María. ....	55
Figura N° 17 La realización en la COOPACT- Tingo María. ....	56
Figura N° 18 La eficiencia en la COOPACT- Tingo María. ....	57
Figura N° 19 La equidad en la COOPACT- Tingo María. ....	58
Figura N° 20 El aporte material en la COOPACT- Tingo María. ....	59
Figura N° 21 La disponibilidad en la COOPACT- Tingo María. ....	60
Figura N° 22 La Iluminación en la COOPACT- Tingo María. ....	61
Figura N° 23 El ruido en la COOPACT- Tingo María. ....	62
Figura N° 24 La temperatura en la COOPACT- Tingo María. ....	63
Figura N° 25 La disposición en la COOPACT- Tingo María. ....	64
Figura N° 26 La remuneración en la COOPACT- Tingo María. ....	65
Figura N° 27 La gratificación en la COOPACT- Tingo María. ....	66
Figura N° 28 La asignación familiar en la COOPACT- Tingo María.....	67
Figura N° 29 El incentivo en la COOPACT- Tingo María. ....	68
Figura N° 30 Las vacaciones en la COOPACT- Tingo María. ....	69

## RESUMEN

Este trabajo de investigación titulado “La motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021”, ha tenido por propósito determinar de qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María. Se desarrolló mediante el enfoque cuantitativo, a un nivel descriptivo correlacional, y un diseño no experimental con modalidad transversal, aplicando la técnica de la encuesta mediante un cuestionario para la recopilación de datos a una muestra de veinte empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021, cuyos resultados lograron demostrar que la motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los empleados en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021, determinado con un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0,860$  y una significancia bilateral de  $P\text{-Valor} < 0,000$ , demostrando que hay una correlación positiva alta.

**Palabras Claves:** Motivación, Satisfacción laboral, Empresas financieras.

## **ABSTRACT**

The present research work entitled "Motivation and job satisfaction in Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021", aimed to determine how motivation is related to job satisfaction in Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María. It was developed through the quantitative approach, at a correlational descriptive level, and a non-experimental design with a cross-sectional modality, applying the survey technique through a questionnaire for data collection to a sample of 20 workers of the Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María, whose results were able to demonstrate that motivation is significantly related to job satisfaction in Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021, determined with a Pearson correlation coefficient of  $r = 0.860$  and a bilateral significance of P-Value  $<0.000$ , which indicates that there is a high positive correlation.

**Key Words:** Motivation, Job satisfaction, Financial companies.

## INTRODUCCIÓN

La investigación intitulada “La motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021”, se orientó a responder el Problema General ¿De qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021?, buscando el propósito de determinar de qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021. La presente tesis tiene un enfoque cuantitativo y responde a un nivel descriptivo con diseño no experimental, con una muestra de estudio que estuvo conformada por 20 empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo. Los resultados que se obtuvieron han permitido contrastar la hipótesis de investigación planteada. El presente informe está estructurado en cinco capítulos. Capítulo I: problema de investigación, en donde se realiza la descripción del problema, la formulación del problema, los objetivos generales y específicos, justificación, limitaciones y viabilidad de la investigación. Capítulo II: Marco teórico, aquí se detalla los antecedentes de la investigación tanto a nivel internacional, nacional y local, del mismo modo contiene las bases teóricas, definiciones conceptuales, hipótesis, y la operacionalización de variables. Capítulo III: metodología de la investigación, donde se precisa el enfoque, alcance y diseño, población y la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos. Capítulo IV: resultados, aquí se procesa los resultados de la investigación con los cuadros estadísticos y su respectivo análisis hasta realzar la contrastación de las hipótesis. Finalmente, en el Capítulo V: discusión de resultados, se realiza la presentación y contrastación de los resultados del trabajo de campo con los referentes bibliográficos de las bases teóricas. Así mismo se presentan las conclusiones y recomendaciones obtenidas durante la investigación.

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A nivel internacional, la insatisfacción laboral es expresada de muchas formas, pudiendo ser quejas, insubordinación, toma de bienes de la organización o evasión de sus responsabilidades, motivo por lo que es prioridad identificar las dimensiones frágiles o las que necesitan reestructuración y promoción de cambios significativos afines con la estimulación y el éxito empresarial. La complacencia laboral envuelve una relevancia en la apreciación del individuo sobre el clima laboral, si un empleado se siente motivado para realizar sus labores, éste aportara al mejoramiento constante de los servicios que presta y así valorará positiva y más objetivamente el clima laboral; así la motivación es, en síntesis, lo que hace que un empleado actúe y se comporte de una determinada manera, es una mezcla de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que va decidir, en un momento dado, con qué vigor se desenvuelve y en qué norte se dirige la energía, si un empleado tiene poca o mucha motivación son poco eficaces en sus funciones, la insatisfacción laboral y la falta de motivación adecuada son el dilema primordial que tienen las organizaciones de cualquier naturaleza (Atalaya, 1999).

En nuestro país, se puede considerar a la estimulación en el trabajo como un aspecto que accede a las organizaciones públicas o privadas para administrar sus rangos de superación, porque se vincula con la comprensión de las carencias y valores que tienen los empleados. Sin embargo, es relevante, tener en cuenta que en las organizaciones sean privadas o estatales, el comportamiento organizacional, las necesidades y valores de sus empleados son totalmente distintos. Ello conlleva a que lo investigado en algunas organizaciones con referencia a sus recursos humanos, no siempre puede ser aplicado, motivo por el cual constantemente se da la necesidad de investigar a los componentes que pueden aportar al alcance del comportamiento dentro de las organizaciones (Solano, 2011).

En nuestra región, las organizaciones aplican tácticas para fortalecerse y conseguir sus propósitos prestando servicios con excelente calidad, para lograr esto se necesita tener empleados que se comprometan con la organización y alcancen un elevado desempeño que se relacione con su motivación y satisfacción laboral. Coincidiendo con Robbins (1999), quien afirma que la estimulación está determinada en función a métodos que incurren en la conducta y constancia de la voluntad que ejecuta un individuo por lograr un propósito. Asimismo, Locke (1976), dice que la satisfacción laboral es una situación emocional verdadera o satisfactoria que resulta de la idea relativa de las prácticas laborales del empleado o como la respuesta expresiva del trabajador. Sentirse motivado y satisfecho dentro de la empresa, asimismo, implica repercusiones psicológicas verdaderas, tales como sentirse autorrealizados, competitivos, útiles y con mucha autoestima para fortalecer el crecimiento y los propósitos personales y organizacionales.

En la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María (COOPACT- Tingo María), se desarrolló las actividades, dejando de lado si los empleados mantienen un adecuado nivel de satisfacción laboral dentro de la organización, solo se muestra preocupación por el logro de propósitos y metas, ósea, se puede percibir la existencia de un alto grado de insatisfacción laboral, el cual se refleja en la valoración inapropiada del esfuerzo de los trabajadores, es decir no se les hace saber el aporte que da cada uno brinda para el logro de los propósitos organizacionales con sus tareas cotidianas; tampoco se considera puntualmente las características físicas del entorno de su trabajo, como la iluminación, el nivel de ruido y la temperatura, así como la estabilidad, no garantizando una continuidad laboral y también se percibe la inadecuada retribución económica en función a la compensación, incluyendo incentivos salariales y beneficios socioeconómicos poco beneficiosos. Entonces, se puede plantear que existió insatisfacción laboral de los trabajadores en la COOPACT- Tingo María, dicho problema se puede suponer que se genera por la falta de un adecuado reconocimiento al personal por sus objetivos logrados, no existe la autonomía suficiente para el personal, es decir, no tienen la independencia suficiente para decidir y aplicar sus ideas y no se impulsa constantemente al personal para desarrollarse en función a



determinados estándares. Teniendo en cuenta toda lo mencionado anteriormente, se puede presentar la siguiente investigación para determinar de qué manera la motivación de los empleados se relaciona con la satisfacción laboral dentro de la COOPACT- Tingo María en el 2021.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

- ¿De qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- ¿De qué manera los reconocimientos se relacionan con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021?
- ¿De qué manera los logros se relacionan con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021?
- ¿De qué manera la responsabilidad se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María – 2021?

## **1.3. OBJETIVO GENERAL**

- Determinar de qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María – 2021.

## **1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Determinar de qué manera los reconocimientos se relacionan con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache – Tingo María - 2021.
- Determinar de qué manera los logros se relacionan con la satisfacción

laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021.

- Determinar de qué manera la responsabilidad se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021.

## **1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

El presente estudio aportó un conjunto de conocimientos sistematizados de información, que permitirán el desarrollo de futuras investigaciones de carácter similar. Así mismo se justificará porque permitirá el aporte de aspectos teóricos referidos a la motivación y la satisfacción laboral a las empresas financieras.

### **1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

Este estudio se justificó prácticamente, porque en los resultados obtenidos mediante la investigación permitirá a los jefes de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache – Tingo María- 2021 establecer como la motivación se corresponde con la complacencia entre sus empleados.

### **1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

Esta investigación se justificó metodológicamente porque aplicará procedimientos y técnicas para la determinar el nivel de relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021.

## **1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

El presente estudio presentara limitaciones como:

- Escasa información en la biblioteca de nuestra universidad, con respecto a textos relacionados con el tema para enriquecer el marco teórico.
- Impedimento para solicitar información necesaria para la obtención de

datos por esta situación perjudicial a nivel mundial con la COVID-19.

- Carencia de alianzas oportunas con expertos que conocen el tema en estos tiempos de pandemia y el aislamiento obligatorio.
- Inexistencia de una sede de indagación en nuestra ciudad que sirva como soporte bibliográfico para la presente investigación.
- Limitación de acceso a la información remota oportuna por falta de conocimientos en el uso de la plataforma virtual.

## **1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.7.1. RECURSOS HUMANOS**

El presente estudio será viable porque contará con el apoyo desinteresado de personal especializado en investigación; además el personal que labora en la empresa colaborará desinteresada e incondicionalmente, por cuanto los resultados de la investigación son de interés propio, y de la organización.

### **1.7.2. RECURSOS ECONÓMICOS**

La presente investigación contará con los recursos económicos propios del investigador, de esta forma podrá ser desarrollada con toda normalidad y se llevará a cabo su ejecución.

### **1.7.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS**

Esta investigación contará con los recursos tecnológicos necesarios, es decir, para el procesamiento de la información se utilizará una computadora portátil, impresora, información física y electrónica, software, etc.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Según **Massella (2018)**, en su tesis intitulada: *"Correlación entre motivación y satisfacción laboral en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala"*, para obtener el grado académico de licenciado en contabilidad, en la Universidad San Pablo, Guatemala, sostiene que:

El presente estudio ha tenido por propósito establecer si hay reciprocidad estadística específica a un grado de 0.05 entre estimulación del personal y complacencia de trabajadores entre los empleados que laboran por contratos indeterminadas y demás con puestos estacionales en una compañía guatemalteca. El estudio es cuantitativo correlacional y se ejecutó con 30 sujetos convenidos incesantemente y 30 sujetos convenidos transitoriamente. Se ha utilizado 2 instrumentos; el primero adaptado por la autora y elaborado por Recinos (2013) que mide estimulación laboral y el siguiente instrumento elaborado por De León (2017) y adaptado por la autora del presente estudio el cual mide la complacencia laboral. De acuerdo a los resultados, se estableció que existe una correlación positiva alta estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre motivación laboral y satisfacción laboral. Por lo mencionado anteriormente, se concluye que, entre más motivados, más satisfechos se encuentran los colaboradores de la empresa. Finalmente se recomendó aplicar anualmente o en el tiempo que se considere necesario acorde a la necesidad de la empresa, estudios específicos o cuestionarios que evalúen el grado de motivación y satisfacción laboral, para saber de qué manera están estas situaciones llevando a cabo un balance para establecer si ha habido progresos o si hay oportunidades para implantar las tácticas que se requieren.

Según **Hernández y Morales (2017)**, en su trabajo de investigación titulado *“Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa”*, afirma que:

Este estudio tuvo como propósito la identificación de los elementos que establecen la estimulación y complacencia en el trabajo que influyen efectivamente en la productividad de los trabajadores estatales en una entidad independiente del Estado de Sinaloa. La recolección de datos se llevó a cabo con los empleados de la Comisión Estatal de Acceso a la Información Pública de Sinaloa (CEAIP), mediante un instrumento aplicado a 36 individuos con interrogantes relacionados a 9 dimensiones que admiten abarcar aspectos que median en la estimulación y complacencia laboral de trabajadores públicos de la CEAIP. En este estudio se halló que hay 4 dimensiones para la estimulación laboral (comunicación, trabajo en equipo, modelo de administración, equidad) y 5 dimensiones para la complacencia laboral (ingresos, nivel académico, relación de trabajo con la profesión, tipo de trabajo, incentivos salariales o reconocimiento); que influyen efectivamente en el trabajo del personal de este organismo autónomo.

Según **Abello (2016)**, en su investigación intitulada *“La motivación del personal que labora en la Dirección General de Asuntos Estudiantiles de una universidad pública, en el último trimestre del año 2015 en aras de aportar recomendaciones que mejoren el clima organizacional”*, para designar al título de licenciado en relaciones fabriles, en la Universidad de Carabobo, en Venezuela, sostiene que:

En este estudio se tuvo como finalidad el análisis de la estimulación de los empleados de la Dirección General de Asuntos Estudiantiles de una Universidad Pública, en el cuarto trimestre del 2015 con fines de sugerir la mejora del clima laboral. Se constituyeron 2 finalidades específicas para responder a lo principal, para ello se llevó a cabo un estudio descriptivo y de campo, utilizando un cuestionario con escala tipo Likert aplicado a los catorce empleados. Los resultados han permitido

establecer el grado de estimulación del personal. Se logró identificar a los factores e insuficiencias motivacionales en los empleados y la conservación de la satisfacción de sus necesidades sociales. Ello repercute en la baja en la insatisfacción laboral representada por factores como: retribución, incentivos salariales, beneficios sociales y capacitación, en base a estos se establece que hay una motivación promedio. Se exhorta un pago en función al cargo y llevar a cabo capacitaciones para el personal.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Según **Flores (2018)**, en su tesis titulada: "*Motivación en el trabajo y satisfacción laboral en instituciones públicas*", para optar el grado académico de maestro en administración con mención en gestión pública, en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, sostiene que:

La investigación tuvo como propósito establecer la significancia de la relación entre motivación en el trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Secundaria "Elvira García y García", "Rosa Merino" y "Mercedes Cabello de Carbonera" de Lima. La muestra estaba representada por 134 docentes. El estudio presenta un enfoque cuantitativo, alcance correlacional, y diseño transversal. Se aplicaron la Escala de Motivación en el Trabajo y la Escala de Satisfacción Laboral previamente validados con el coeficiente  $v$  de Aiken y el coeficiente de Cronbach respectivamente. Se analizaron los datos con la prueba estadística paramétrica correlación de Pearson ( $r$ ) para contrastar las hipótesis resultando correlaciones moderadas directas y estadísticamente significativas ( $p < 0,05$ ) entre las variables, así como entre la motivación intrínseca y motivación identificada con la satisfacción laboral; correlaciones moderadas inversas y significativas entre motivación extrínseca y motivación introyectada con la satisfacción laboral; y correlación baja inversa entre amotivación y satisfacción laboral.

Según **Agurto (2017)**, en su trabajo de investigación: “*Motivación laboral y Satisfacción laboral en jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao*”, para obtener el título profesional de licenciado de psicología, en la Universidad César Vallejo, en Lima, sostiene que:

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la estimulación laboral y la complacencia laboral en un programa laboral juvenil de una compañía de consumo intensivo en el Callao. Como instrumento para la motivación se usó el diseñado por Gagné en el 2010 y adecuado por Gastañaduy en el 2013 y el instrumento de complacencia en el trabajo se usó el de Sívori ejecutada en el 2013, lo que fueron aplicados a varones entre los 18 y 25 años de una muestra de 280. Los efectos logrados señalaron que constan un alto grado de estimulación en el trabajo y complacencia laboral en los trabajadores. Con concordancia a las variables, se obtuvo que consta una correspondencia demostrativa.

Según **Almeida (2018)**, en su investigación intitulada “*Motivación laboral y satisfacción en los trabajadores de la Empresa Wong S.A. Lima-2016*”, para obtener el título de licenciado en administración, en la Universidad Autónoma del Perú, en Lima, propone:

Como finalidad establecer la relación que coexiste entre la estimulación laboral y la complacencia en la empresa Wong S.A. El presente estudio es descriptivo de corte transversal con un diseño descriptivo correlacional. Los cuestionarios que se aplicaron a una población de 50 trabajadores, el de la variable motivación consta de 26 preguntas en base a la escala de Likert, teniendo en cuenta las cuatro dimensiones, tiene un valor de significancia de 0,00, un nivel de confianza de 0,964 y el de la variable satisfacción tiene 37 preguntas teniendo en cuenta las 7 dimensiones, tiene un valor de significancia de 0,00, un nivel de confianza de 0,946. En la prueba de hipótesis el grado de significación de las variables es 0.00, el cual permitió aceptar la hipótesis alterna: Sí existe correlación entre ambas variables, de tal manera que, a mayor

sea la motivación laboral, mayor será la satisfacción laboral en la empresa Wong S.A. Lima.

### **2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES**

Según **Bresciani (2019)**, en su investigación intitulada: “*Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Sociedad Happyland Perú – Huánuco – 2019 – I*”, para optar el título profesional de Licenciada en Administración, en la Universidad de Huánuco, sostiene que:

El propósito de este estudio fue establecer la correspondencia existente entre la estimulación y el trabajo en el periodo enero - junio, 2019 - I. Para ello se elaboró una encuesta a 19 colaboradores, con el propósito de recolectar información y saber cómo se comportan las variables de estudio en la organización. Según su naturaleza la investigación es aplicada, tiene un enfoque cuantitativo, y presenta un nivel descriptivo y correlacional, teniendo como muestra a los trabajadores de la empresa Sociedad Happyland Perú S.A., que están conformado por 19 colaboradores. Tras haber ejecutado la investigación, podemos deducir que la motivación se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los colaboradores, teniendo como valor 0,481 de correlación, encontrándose dentro de una valoración moderada, es decir, la motivación sí incide en el desempeño laboral en la empresa Sociedad Happyland Perú S.A. – Huánuco, 2019.

Según **Navarro (2019)**, en su trabajo de investigación titulado: “La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Padre Abad – Aguaytia”, para optar al grado académico de maestro en ciencias económicas con mención en gestión pública, en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, asume que:

Este estudio tuvo como finalidad establecer de qué manera se relaciona la estimulación y el trabajo en el área administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Padre Abad - Aguaytia, a un nivel descriptivo correlacional, con diseño transversal. Para la recolección de



datos se usó dos instrumentos, uno para cada variable aplicados en una muestra de 39 empleados. Los resultados del análisis de Rho Spearman entre motivación y desempeño laboral muestran que la significancia bilateral (P-Valor): dice que la correlación es significativa ( $P\text{-valor} < \alpha$ ;  $0.003 < 0.05$ ), también el coeficiente de correlación ( $r_s$ ) de la prueba estadística indican que existe una correlación directa (positiva), con un nivel de correlación positivo moderado o media ( $r_s = 0.460$ ). Las dimensiones de la motivación que se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Padre Abad - Aguaytía fueron la supervisión, la autonomía laboral y el status laboral.

Según **Zeceovich (2018)**, en su tesis titulada “La motivación laboral y su relación con el talento humano de la Caja Arequipa en Tingo María – 2018”, para optar el título profesional de licenciada en administración de empresas, en la Universidad de Huánuco, dice que:

El objetivo de la presente investigación fue determinar cómo se relaciona la motivación laboral y el talento humano de la caja Arequipa en Tingo María - 2018. Para tal efecto, se aplicó a 24 trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Arequipa, agencia Tingo María, un instrumento de 15 interrogantes en la escala de Likert, adaptado de la escala de Motivación de Steers y Braunstein 1976. Asimismo, para la variable talento humano se construyó un cuestionario de encuesta de 15 ítems en la escala de Likert, en las dimensiones de organización, habilidades y trabajo colaborativo. Los resultados nos hacen concluir que existe relación entre las variables motivación laboral y talento humano, dicha relación es de carácter negativa, vale decir que es indirecta para este estudio. En efecto, al analizar la tabla que nos entrega el SPSS observamos que se establece un nivel de correlación medio o moderado negativo (-.287).

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. MOTIVACIÓN**

La motivación se define como la voluntad y esfuerzo de los empleados

para conseguir los objetivos dentro de la empresa y está establecida por la búsqueda de la satisfacción de alguna necesidad personal (Robbins, 2016).

La motivación se entiende como el nivel en el que los trabajadores aprecian su trabajo, y ello está relacionado con la capacidad para decidir, sus acciones creativas, sus ganas y la complacencia ante el logro de objetivos, porque le permiten la autorrealización al ocuparse de algún cargo (García, Gómez y Londoño, 2015).

La relevancia de la estimulación está en su origen y sentido. La estimulación interna, llamada además automotivación, implica de manera espontánea, las carencias morales vivientes, la indagación individual y la aspiración de progresar. Laboralmente, esta automotivación reconoce establecer un ambiente propicio para que el empleado realice su labor, con autonomía de recompensas o sanciones, solo por considerar que ello es mejor y ocasiona complacencia, y la estimulación externa, que es causada por los estímulos y beneficios autónomos de la tarea que un empleado lleva a cabo para lograrlos y cuyo control obedece a individuos o casos externos (León y otros, 2013).

Para Robbins y Coulter (2014), la estimulación es un conjunto de métodos que se relacionan con la voluntad, norte e insistencia del arrojo que lleva a cabo un individuo para lograr un objetivo. La motivación cuando es positiva, estimulará y permitirá que el empleado empiece, mantenga y dirija su comportamiento al logro de recompensa interna o externa. Por otro lado, cuando la motivación es negativa, causará la aceleración, sostenimiento y disposición del individuo con la posibilidad de impedir una derivación desagradable, esta negatividad suele inhabilitar la conducta que lo causó. Ahora, las distintas ideas no sugieren el uso de la motivación negativa. Ciertos estudiosos valoran el escarmiento que puede proveer consecuencia en el breve aplazamiento, pero a extenso aplazamiento puede causar atavismo del comportamiento no deseado, fuerza psicológica indeseada, comportamiento belicoso destructor, trabajo indiferente y carencia de actitud creativa, miedo a la sanción y movimiento y abandono del trabajo.

Cuestas (2013), sostiene que la motivación es un proceso que está relacionada con las carencias que no son satisfechas y no es temple, por ello, la motivación es un factor preciso de la disposición del desempeño laboral.

Chiavenato (2011), dice que la motivación es la consecuencia de la interacción entre la persona y el contexto donde se desenvuelve.

Para dimensionar la motivación se supuso la Teoría Bifactorial de Herzberg propuesto por Robbins y Coulter. Estos investigadores la dimensionaron en: reconocimiento, logro, progreso, crecimiento, responsabilidad y reto profesional. Para el caso de la presente investigación solo tomaremos las dimensiones que se encuentran en mayor dificultad dentro de la cooperativa.

### **Reconocimiento**

Para Robbins y Coulter (2014), definen a esta dimensión como una actividad para mostrarse conforme por parte del que controla, u otro empleado de la dirección, compañero de trabajo, clientela, o las personas en general. Siendo una actividad de congratulación, enaltecimiento o error. Está establecido por el premio y dogma de los logros.

El Instituto de ingeniería del conocimiento (IIC, 2013), especifica que es relevante reconocer el trabajo como un premio, usada por una empresa para motivar a sus empleados y conseguir un alto rendimiento. Hay dos clases de recompensas: la recompensa económica y la recompensa no económica. La idea básica del reconocimiento se da porque la distinción es brindada como devolución por un producto proporcionado, así que tiene un fin de instrumento; mientras que las recompensas, son una manera de demostrar el valor de una persona, es decir, es un indicador humano. Porque es el individuo, el dueño de sus conductas que le conllevaron a ser reconocido. Reconocer a los empleados por una labor bien ejecutada brinda estas utilidades: concibe una consecuencia en el sentido que tiene el trabajo, implica y obliga a los trabajadores, se refleja en la complacencia del empleado, en la eficiencia y eficacia. Si el trabajo

es reconocido, entonces, se reconoce una de las carencias más relevantes del trabajo, su carencia es estimada como un componente de peligro psicológico y social que influirá en el incremento del estrés laboral.

### **Logro**

Robbins y Coulter (2014), afirman que el logro se puede entender como el estímulo por resaltar y conseguir triunfo en relación a un grupo de patrones. “El logro, desde el punto de vista de la motivación, está relacionado básicamente por el control y la satisfacción del empleado”.

Cano (2017), “establece que la supervisión viene a ser una actividad o varias actividades que lleva a cabo un trabajador al dirigir el trabajo de un grupo de empleados, con el fin de conseguir de ellas su máxima eficacia y satisfacción mutua. Tiene como propósito la mejora del rendimiento del personal, aumentar su competitividad y asegurar la calidad en los servicios”.

Alles (2012), dice que la satisfacción se puede entender como un grupo de emociones y conmociones propicias o perjudiciales que tiene los empleados sobre su labor. Es decir, que está directamente basado en el contexto de trabajo, por lo tanto, establecerá el grado de su compromiso.

### **Progreso**

Robbins y Coulter (2014), afirman que el progreso se puede entender como el cambio en la situación de un empleado dentro de la empresa. Incluye también la posibilidad de la mejora dada por el conocimiento de los progresos y ocasiones de victorias que se le da al empleado dentro de la empresa.

Para el IIC (2013), en el trabajo, es bastante relevante, la sensación de progreso que deben tener los empleados, porque es el elemento que más incide en la motivación. La idea de estar progresando puede influir más que la idea de estar llevando a cabo una mejor labor.

### **Crecimiento**

Robbins y Coulter (2014), afirman que el crecimiento viene a ser toda

posibilidad que tienen los empleados lograr la mejora dentro de la empresa. Consideran asimismo como la ocasión de cultivar una novedosa habilidad. El desarrollo del individuo, es una estimación más valorada que las carencias económicas: el desarrollo, es el valor que el empleado da a la progresión como individuo, a la consecución de proyectos, a la victoria en sus retos y a la agregación de diferentes sapiencias (alineación, sucesos nuevos, trabajos distintos, etc.), y también están alineadas las posibilidades de desarrollo dentro de la organización.

Se debe tomar en cuenta también la alineación al incremento que implica indagar, propagar y variar el conocimiento y capacidad para conseguir la productividad y así, aprovechar los medios de adiestramiento y ocasiones de enseñanza y estimulación a todos para también realizarlo (IIC, 2013).

### **Responsabilidad**

Robbins y Coulter (2014), sostienen que a la responsabilidad se le puede considerar como el nivel de libertad que un trabajador tiene decidir y efectuar sus opiniones. Esta contiene el encargo del trabajo de todos o el que se le entregue otro compromiso. Se establece mediante la autonomía, que se puede entender, como la capacidad que tienen los empleados para vigilar su contexto de trabajo. Esta autonomía se relaciona con la capacidad para elegir planes, funciones o consumidores, etc. Totalmente, sólo el personal de nivel gerencial tiene bastante libertad, lo que puede repercutir en el desplazamiento de los empleados de más bajo nivel. Así que, si hay que aumentar la responsabilidad del empleado o su estimulación, se necesita entregar a los empleados los derechos para elegir sobre su trabajo.

### **Reto profesional**

Robbins y Coulter (2014), definen al reto profesional como la ejecución de un trabajo o de una tarea dentro de la empresa, viene a ser una fuente de buenos o malos sentimientos acerca de la ejecución de dicho trabajo. Las labores serán rutinarias o múltiples, creativos o constantes, muchas

fáciles o bastante difíciles. Está reflejada en el desafío y la competencia. Los retos se convierten en objetivos y sirven de estímulo para ayudar a progresar y trabajar con satisfacción. Un reto es un propósito que implica un desafío a nivel individual para demostrarse a uno mismo que se luchara por conseguirlo. El reto es la finalidad que se consigue mediante un plan de acción diseñado anticipadamente.

Según el IIC (2013), los retos son motivadores y a nivel laboral, todo individuo debe trazarse nuevos retos para evitar el aburrimiento. Un reto es desarrollo individual y nos direcciona apropiadamente hacia la competitividad.

La competencia laboral viene a ser el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro. (Sagi-Vela, 2011).

## **2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL**

La satisfacción laboral es la predisposición o directriz relativa y firme hacia la labor, reflejadas en dogmas y valores que se desarrollan a raíz de su práctica laboral (Palma, 2015).

La satisfacción laboral viene a ser una actitud que las personas poseen con relación a su trabajo (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 2012). La complacencia del empleado llega a ser es una serie de afectos y emociones propicios o no favorables que poseen los empleados con respecto a sus labores, viene a ser una actitud afectuosa, una impresión de gusto o disgusto por algo, posee una gran incidencia sobre el ambiente sociocultural y como su contexto toma en cuenta las labores.

Chiavenato (2013), considera que la satisfacción laboral viene a ser una forma genérica que se obtiene cuando las personas a través de la realización de su trabajo consiguen el logro de sus ideales y que está dado por elementos internos y externos, es decir, los empleados son más productivos cuando están satisfechos.

Pinilla (2011), plantea que los empleados que se están satisfechos con

sus labores, son aquellos que ocasionan y fructifican más y de forma contradictoria, los trabajadores que son mal remunerados o mal tratados, sin probabilidad de ascender o que sus trabajos son rutinarios, son los que rinden poco. Destacan tres orientaciones que tratan de explicar las particularidades generales de la satisfacción laboral, así como los distintos elementos que la especifican:

La teoría de la discrepancia, que se enfoca en el juicio cognitivo; el enfoque de las influencias sociales, como centro regulador de la manera del empleado ante sus labores y el enfoque de la disposición personal, que supone que la idiosincrasia es el elemento que establece la disposición de los individuos para gozar o no de los mismos sucesos de trabajo. Bajo esta figura, la satisfacción laboral estará expresada por tres unidades esenciales: el cognitivo, el racional y el afectivo, los mismos que están ligados al ambiente en sociedad y el temperamento de cada empleado. (Weiss y Cropanzano, 2011).

Locke (2013), estableció que la satisfacción laboral es la situación emocional efectivo que se obtiene de la interacción relativa de las prácticas de trabajo de los empleados. Para identificar las dimensiones de la satisfacción laboral nos basaremos en los estudios de Chiavenato, quien fue considerado por Sonia Palma, reconociendo 4 dimensiones para la satisfacción laboral. Para la presente investigación solo tomaremos a aquellas que están en dificultad dentro de la cooperativa.

### **Significación de la tarea**

Esta dimensión se entiende como la disponibilidad a las actividades laborales en relación a facultades agrupadas a que la labor individual toma sentido de voluntad, ejecución, igualdad y/o contribución física necesario para la ejecución de las acciones de trabajo. Se considera que, para el empleado, la acción laboral posee un considerado valor particular y grupal, y por ello desarrolla su labor con considerable satisfacción, así que toma control de sus colegas y jefes (Palma, 2015).

### **Condiciones de trabajo**

Palma (2015), considera a las condiciones laborales como la valoración de las labores en relación a la presencia o disposición de factores o prácticas procedimentales que regulariza el trabajo. Se suponen como parte de esta dimensión a la disponibilidad y disposición para las actividades laborales de los empleados. En este aspecto se consideran también los rasgos físicos del contexto laboral, sobre todo del espacio donde los empleados llevan a cabo sus actividades: la iluminación, el ruido, la temperatura, la zona de trabajo, el arreglo y el aseo, sin olvidar la seguridad que brinda la organización al trabajador asegurando la estabilidad en el trabajo.

### **Reconocimiento personal y/o social**

El reconocimiento personal y/o social llega a ser la práctica valorativa de la actividad laboral en relación a la observación propia o de individuos incorporados a las actividades laborales que se van a realizar dentro de las organizaciones, con respecto a lo conseguido en las prácticas de las actividades laborales o por el efecto de estos logros. El valor que posee para los superiores y para ellos mismos cada acción realizada en el ambiente de trabajo, está establecida por la distinción, los resultados de trabajo y los efectos que se van a dar en la complacencia laboral del individuo dentro de la empresa donde se encuentra laborando. En esta dimensión se tiene en cuenta también las relaciones con los colegas, es decir, los intercambios individuales dados en la empresa, tanto entre colegas de una oficina o de otras oficinas (Palma, 2015).

### **Beneficios económicos**

Palma (2015), reconoce a los beneficios económicos como la capacidad al trabajo en relación a asuntos remuneratorios o estímulos financieros como resultado del esfuerzo en el trabajo realizado dentro de las organizaciones. En este caso se puede entender a la remuneración monetaria como la devolución que los trabajadores toman a cambio de su trabajo dentro de las empresas. Contiene sueldo, salarios y patrocinios de la sociedad y la economía que son concisamente afines con la complacencia de las carencias primordiales del empleado y sus familiares.



## **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

### **1. Actitud:**

La actitud viene a ser la postura que acoge la persona en función a los distintos movimientos del ánimo, pero, la manera más sencilla de comprender aquello que se conoce por actitud es la disponibilidad de ánimo de la persona expresada en alguna forma específica (Robbins y Coulter, 2014).

### **2. Compensación:**

La compensación viene a ser la retribución que los trabajadores adoptan a cambio del trabajo realizado, es el factor que permite a la organización, asumir y conservar al personal que requiere, y al trabajador, compensar sus carencias físicas, de seguridad y de ego o estatus (Robbins y Coulter, 2014).

### **3. Crecimiento:**

El crecimiento se relaciona con la probabilidad que cada persona posee para conseguir progreso internamente en la empresa. Toma en consideración, así mismo, la oportunidad de formar una nueva habilidad o actividad (Robbins y Coulter, 2014).

### **4. Factores motivacionales:**

Estos elementos se corresponden con la totalidad del sitio laboral, las labores y las obligaciones afines con el cargo, causan una consecuencia de satisfacción perenne y una ampliación del rendimiento con grados de excelencia, es decir, sobre los niveles normales (Robbins y Coulter, 2014).

### **5. Productividad:**

Para Robbins y Coulter (2014): "Es la proporción entre el total de

productos obtenidos por un proceso de producción y los recursos manejados para la elaboración. Asimismo, se define como la dependencia entre los resultados y el tiempo usado para dicha obtención”.

**6. Progreso:**

El progreso se entiende como el cambio en el estatus o perspectiva de un trabajador dentro de la empresa. Ello también contiene el riesgo del adelanto (Robbins y Coulter, 2014).

**7. Reconocimiento:**

Se entiende como una situación de distinción del revisor u otro trabajador relacionado con la dirección, consumidor, compañero de trabajo o el público en su totalidad. Siendo un acto de congratulación, enaltecimiento o tropiezo (Robbins y Coulter, 2014).

**8. Responsabilidad:**

La responsabilidad es el nivel de autonomía que un trabajador posee para decidir por sí mismo y llevar a cabo sus opiniones. Contiene el compromiso por su trabajo y el de todos o que tenga un nuevo compromiso (Robbins y Coulter, 2014).

**9. Reto profesional:**

El reto profesional es la ejecución de una labor o de un quehacer en las actividades laborales, es una partida de favorables o desfavorables sentimientos con respecto a la realización de esas actividades laborales (Robbins y Coulter, 2014).

**10. Significación de tarea:**

Se entiende como la aptitud a las actividades laborales con relación a ciertas facultades del trabajo individual, lo que va a conseguir sentido

de voluntad, ejecución, igualdad y/o aporte físico (Palma, 2005).

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

- La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María –2021.

### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

- El logro se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María – 2021.
- La responsabilidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María – 2021.

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE**

Motivación

- Reconocimiento
- Logro
- Responsabilidad

### **2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE**

Satisfacción laboral

- Significación de tarea
- Condición de trabajo
- Beneficio económico

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Tabla N° 1 Operacionalización de las variables.**

Variables	Dimensiones	Indicadores	ITEMS
Variable independiente: Motivación	Reconocimiento	Recompensa económica Recompensa no económica Mérito Agradecimiento Elogio	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Es importante la existencia de un sistema de remuneraciones acorde con la productividad para realizar con agrado el trabajo.</li> <li>2. Supone que los empleados demuestran mejor aptitud para trabajar cuando se le felicita por ello.</li> <li>3. Considera que si se da la oportunidad de ascender es necesario dar lo mejor en el trabajo porque se tiene en cuenta los méritos logrados.</li> <li>4. Cree necesario que el jefe agradezca a sus colaboradores por el cumplimiento adecuado de sus funciones</li> <li>5. Considera que el personal lleva a cabo adecuadamente sus funciones cuando es elogiado continuamente.</li> <li>6. Se siente orgulloso y dichoso cuando ha sido apreciado por sus colegas por un buen día en el trabajo.</li> </ol>
	Logro	Satisfacción Superación Supervisión Compromiso Eficacia	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Al conservar siempre un espíritu de superación en el trabajo le hace sentirse bien.</li> <li>8. En el trabajo cree que es relevante la asignación de nuevas tareas frecuentemente para sentirse bien.</li> <li>9. Se siente comprometido constantemente con su área de trabajo y con su empresa.</li> </ol>

			10. Considera que se siente motivado cuando logra sus objetivos y cumple sus metas dentro de la empresa.
	Responsabilidad	Autonomía Libertad Facultad Toma de decisiones Empoderamiento	11. Cree que es relevante tener suficiente independencia al realizar sus labores para estar motivados. 12. Considera que hay mayor motivación cuando no existe supervisión sobre su trabajo. 13. Cree que es importante para estar motivados tener el derecho de llevar a cabo tareas que necesiten más esfuerzo. 14. Supone que es relevante que su superior le confié tomar decisiones por su cuenta. 15. Considera motivante ocupar un puesto laboral con bastante compromiso y capacidad de decisión.
Variable dependiente:	Significación de tarea	Esfuerzo Realización Eficiencia Equidad Aporte material	16. Siente que la función en su puesto es tan apreciable como las demás. 17. Considera que su trabajo dentro de la empresa le hace sentir realizado como persona. 18. Considera los recursos que tiene a su disponibilidad para la realización de sus funciones.
Satisfacción laboral	Condición de trabajo	Disponibilidad Iluminación Ruido temperatura Disposición	19. Le gusta el trabajo que realiza dentro de la cooperativa. 20. Cree que haciendo su trabajo se siente bien con usted mismo. 21. Cree que hay las comodidades para desempeñarse bien en las labores diarias. 22. Supone que la iluminación en el ambiente laboral proporciona la realización de su trabajo. 23. Siente que el ruido del contexto donde trabaja es cómodo. 24. Considera que es idónea la temperatura del ambiente de trabajo dentro de la cooperativa.

	Beneficio económico	Remuneración Gratificación Asignación familiar Incentivo Vacaciones	<p>25. Se siente cómodo en el contexto material en el que trabaja diariamente.</p> <p>26. Considera que el sueldo que tiene actualmente es bastante aceptable.</p> <p>27. Le agrada las gratificaciones que la cooperativa realiza a sus trabajadores.</p> <p>28. Cree que se le paga cabalmente la asignación familiar que le corresponde cada vez.</p> <p>29. Considera atractivos a los incentivos que reciben los trabajadores en la cooperativa.</p> <p>30. Se le reconocen adecuadamente sus vacaciones de acuerdo a ley dentro de la empresa.</p>
--	---------------------	---	--

Fuente: Bases teóricas.

Elaboración: propia.

## **CAPÍTULO III**

### **MÉTODOLÓGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

##### **3.1.1. ENFOQUE**

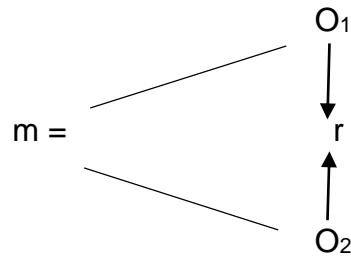
El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo, porque que la recolección de datos es semejante a calcular y representa establecer cifras a cosas y sucesos en función a determinadas pautas, con información conseguida por técnicas cuantitativas (Hernández y otros, 2006). En este caso se ha medido la reciprocidad entre la motivación y la satisfacción laboral en los empleados en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María en el 2021.

##### **3.1.2. ALCANCE O NIVEL**

La presente tiene un nivel descriptivo correlacional, ya que Hernández y otros (2006), afirman que este nivel se utiliza cuando se va a puntualizar cómo son y cómo se muestran cambios, eventos, entornos y sucesos, busca detallar cualidades, rasgos y especificaciones relevantes de cualquier fenómeno que se examine. Es decir, se seleccionará una serie de asuntos y se medirá o recogerá información sobre la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María en el 2021.

##### **3.1.3. DISEÑO**

La presente investigación tuvo un diseño no experimental, porque resultará improbable maniobrar parámetros o entregar fortuitamente a los individuos o a las situaciones (Hernández y otros, 2006). Es decir, la estimulación y la complacencia profesional de los colaboradores no serán manipuladas en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021. Asimismo, será en su modalidad transversal porque se recolectarán los datos en un tiempo único. Este diseño tendrá la siguiente representación:



Dónde:

m : Personal de la COOPACT - Tingo María.

O<sub>1</sub>: Observación de la motivación en la COOPACT - Tingo María.

O<sub>2</sub>: Observación de la satisfacción laboral en la COOPACT - Tingo María.

r : Relación entre variables.

### 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.2.1. POBLACIÓN

La población estuvo conformada por el personal que labora en la COOPACT - Tingo María. Según referencia del Gerente General hay 20 empleados, entonces se puede tomar esto como el tamaño de la población, la cual tiene la siguiente distribución:

**Tabla Nº 2 Distribución de la población.**

<b>Cargos</b>	<b>Cantidad</b>
Gerencia general	01
Gerencia de riesgos	01
Jefatura de créditos	01
Administración de agencia	02
Asesoría de negocios	15
<b>Total</b>	<b>20</b>

Fuente: Gerencia General de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache.

Elaboración: Propia.

#### 3.2.2. MUESTRA

Para esta investigación se realizó un muestreo no probabilístico, también llamado muestreo dirigido, porque especifican un modo de clasificación no formal, se usan en varios estudios cuantitativos y cualitativos, la muestra dirigida diferencia individuos propios con la remota idea de que



sean situaciones que va a representar al total de una población dada (Hernández y otros, 2006). Es decir, para este estudio la muestra será igual a la población, ósea, se tendrá una muestra igual a 20 empleados.

### **3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

La técnica para la recolección de datos se llevará a cabo mediante la encuesta y como instrumento tendremos el cuestionario está conformado por 30 preguntas que estará distribuido por dimensiones e indicadores los cuales serán aplicados al personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021, estas preguntas serán relacionadas a las variables en estudio, es decir a la motivación y a la satisfacción laboral, y serán aplicados a los 20 empleados de la cooperativa.

### **3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

Luego de recolectar los datos proporcionados por los instrumentos, se llevará a cabo al análisis e interpretación de éstos, utilizando para ello la estadística básica descriptiva y a través del Programa Excel 2016 y el SPSS para demostrar los resultados encontrados en la presente investigación con respecto a la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores dentro de la cooperativa.

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS

#### 4.1. MOTIVACIÓN

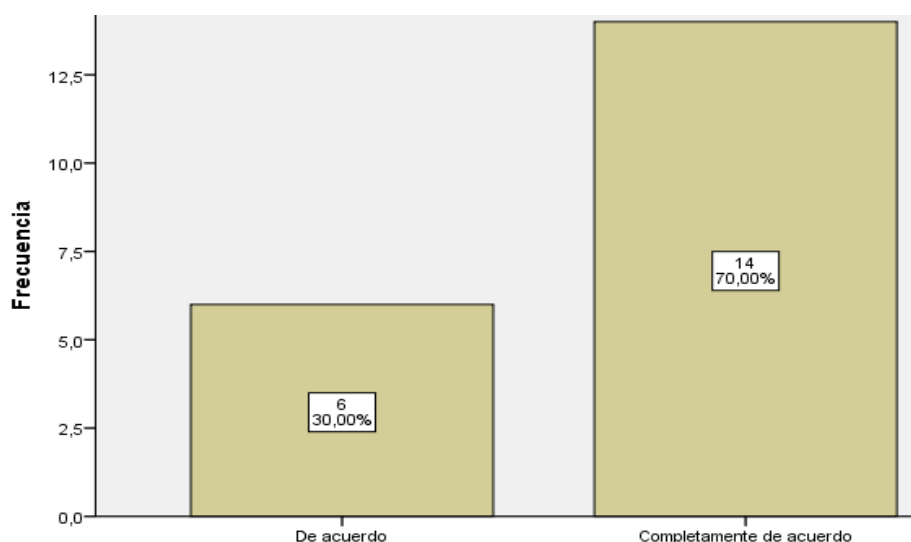
##### 4.1.1. RECONOCIMIENTO

##### 4.1.1.1. RECOMPENSA ECONÓMICA

**Tabla N° 3 La recompensa económica en la COOPACT- Tingo María.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	6	30
Completamente de acuerdo	14	70
Total	20	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.  
Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla N° 3.  
Elaboración: Propia.

**Figura N° 1 La recompensa económica en la COOPACT- Tingo María.**

#### Interpretación:

En la Figura N° 1, se considera que el 70% de los empleados considera estar completamente de acuerdo con que es importante la existencia de un sistema de remuneraciones acorde con la productividad para realizar con agrado el trabajo y el 30% está de acuerdo con ello dentro de la COOPACT- Tingo María - 2021.

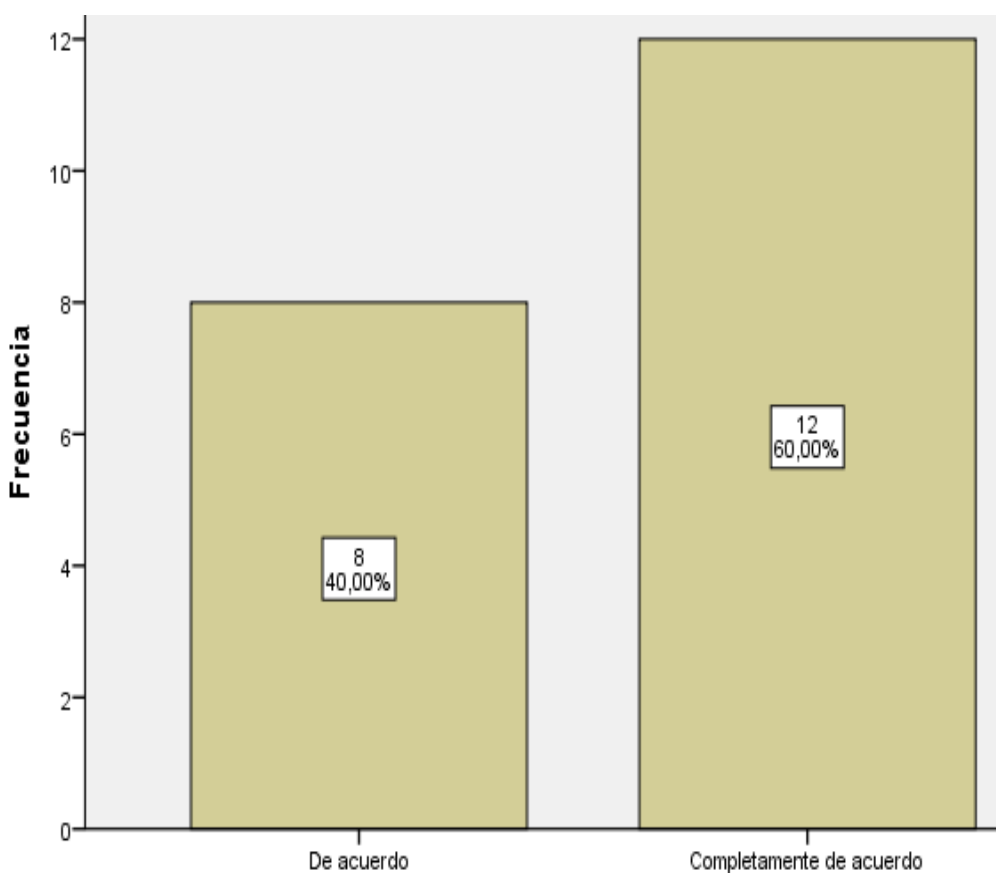
#### 4.1.1.2. Recompensa no económica

**Tabla Nº 4 La recompensa no económica en la COOPACT- Tingo María.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	8	40
Completamente de acuerdo	12	60
Total	20	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Elaboración: Propia.



**Figura Nº 2 La recompensa no económica en la COOPACT- Tingo María.**

Fuente: Tabla Nº 4.

Elaboración: Propia.

#### **Interpretación:**

En la Figura Nº 2, se considera que el 60% de los empleados considera estar completamente de acuerdo que muestran tendencia a efectuar su excelente labor si se les felicita por ello y el 40% está de acuerdo, dentro de la cooperativa.

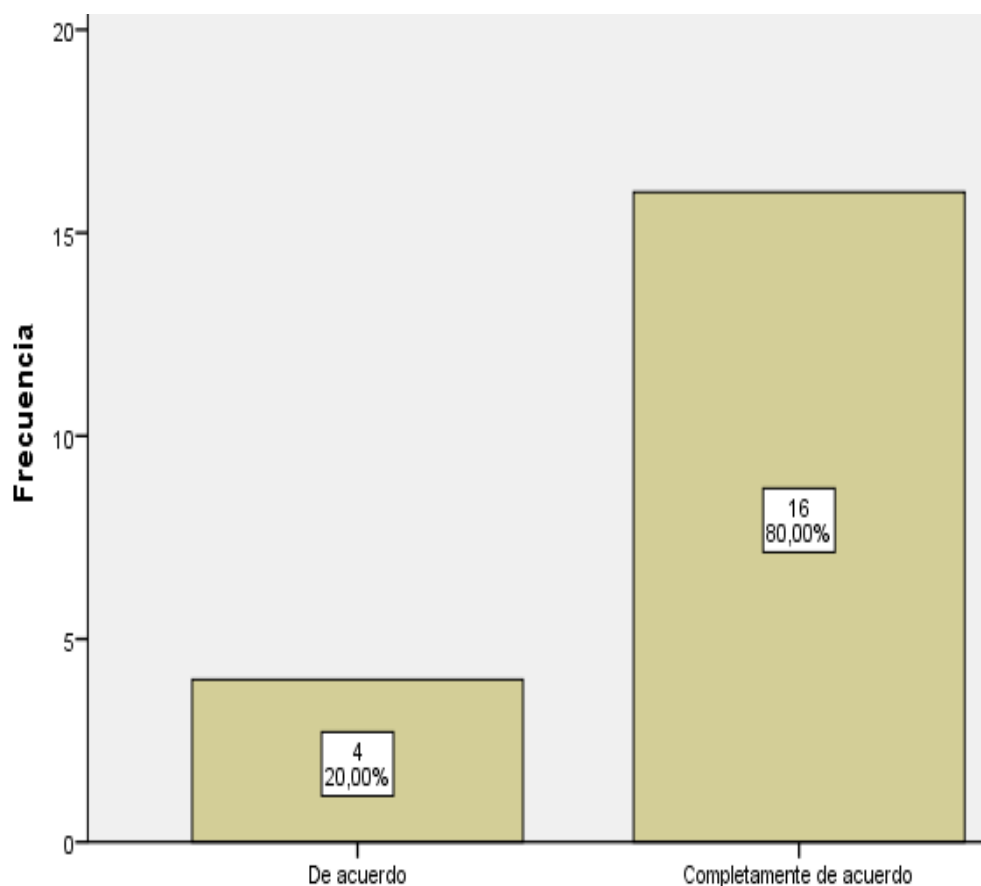
### 4.1.1.3. Mérito

**Tabla N° 5 El mérito en la COOPACT- Tingo María.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	4	20
Completamente de acuerdo	16	80
Total	20	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla N° 5.

Elaboración: Propia.

**Figura N° 3 El mérito en la COOPACT- Tingo María.**

#### **Interpretación:**

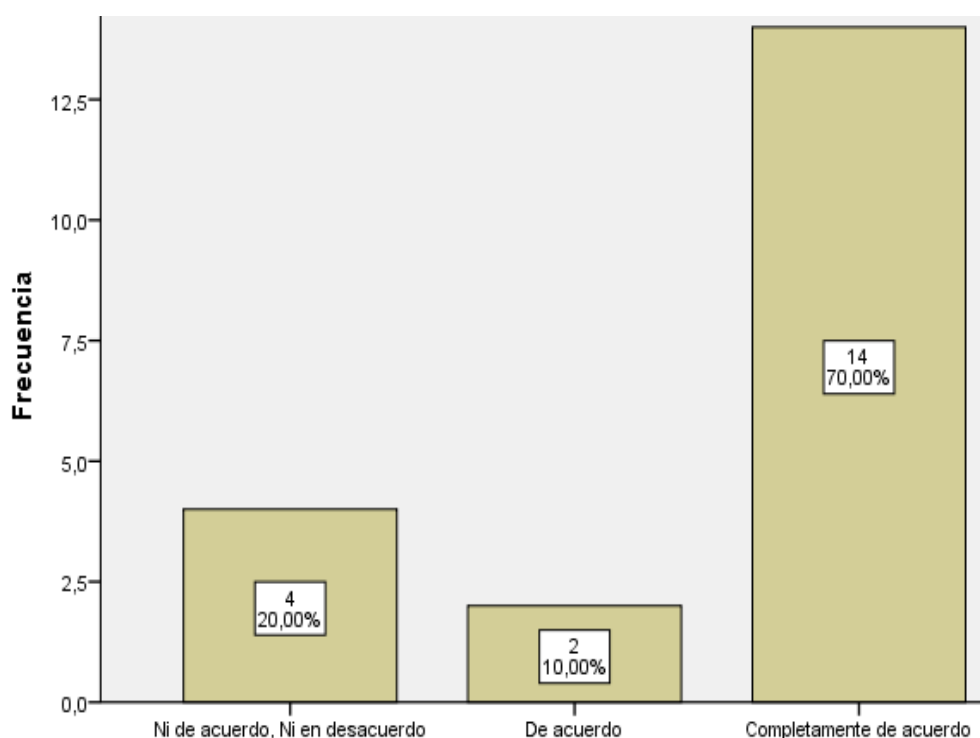
En la Figura N° 3, se considera que el 80% del personal considera estar completamente de acuerdo que es imprescindible para laborar mejor, en situaciones para ascender consideren lo logrado en la empresa y el 20% está de acuerdo.

#### 4.1.1.4. Agradecimiento

**Tabla N° 6 El agradecimiento en la COOPACT- Tingo María.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	4	20
De acuerdo	2	10
Completamente de acuerdo	14	70
Total	20	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.  
Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla N° 6.  
Elaboración: Propia.

**Figura N° 4 El agradecimiento en la COOPACT- Tingo María.**

#### Interpretación:

En la Figura N° 4, se considera que el 70% del personal considera estar completamente de acuerdo con que el jefe agradezca a sus colaboradores por el cumplimiento adecuado de sus funciones en la cooperativa, el 10% está de acuerdo y el 20% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

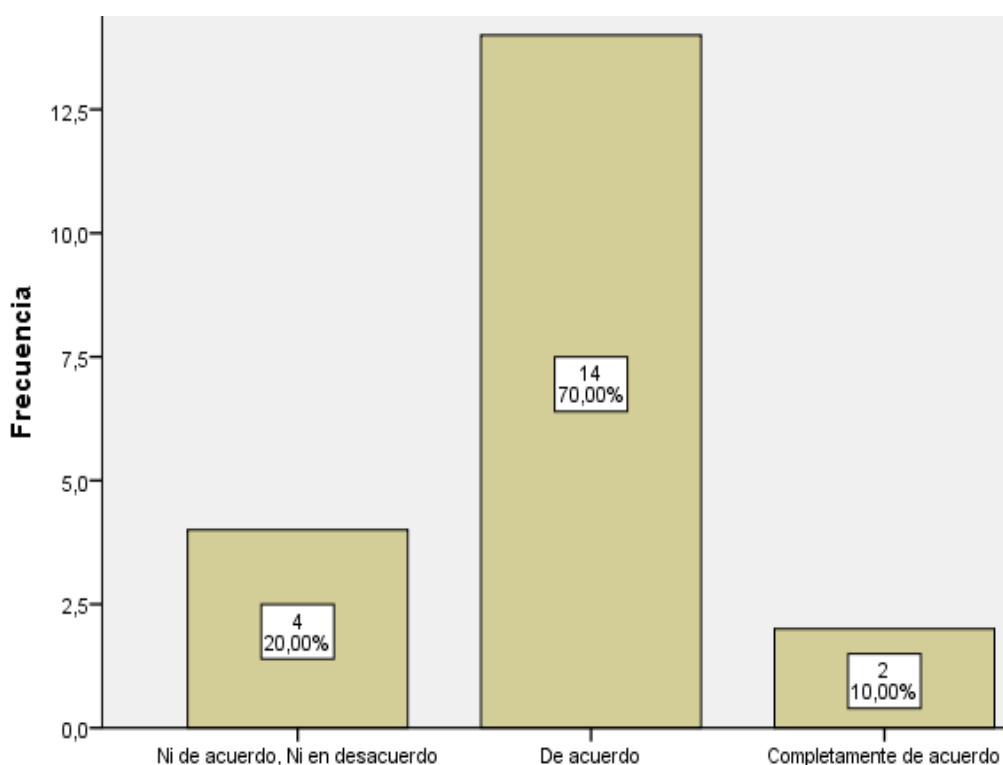
#### 4.1.1.5. Elogio

**Tabla N° 7 El elogio en la COOPACT- Tingo María.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	4	20
De acuerdo	14	70
Completamente de acuerdo	2	10
Total	20	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla N° 7.

Elaboración: Propia.

**Figura N° 5 El elogio en la COOPACT- Tingo María.**

#### **Interpretación:**

En la Figura N° 5, se considera que el 70% del personal considera estar de acuerdo con que el personal lleva a cabo adecuadamente sus funciones cuando es elogiado continuamente, el 10% está completamente de acuerdo y el 20% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en la cooperativa.

## 4.1.2. LOGRO

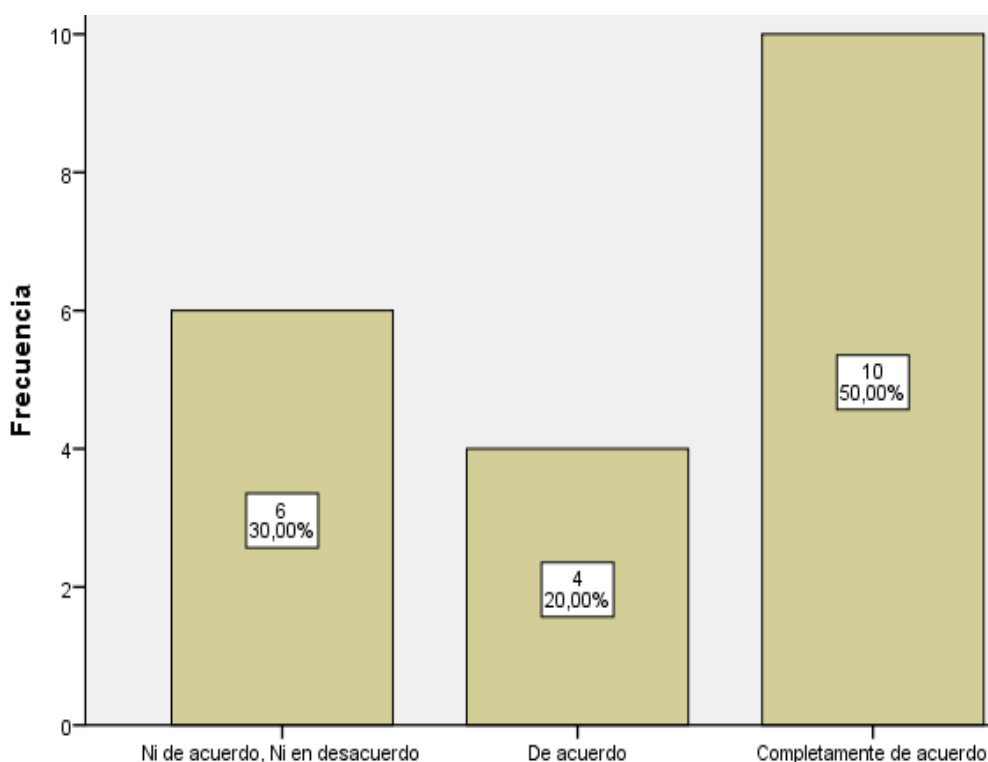
### 4.1.2.1. Satisfacción

**Tabla Nº 8 La satisfacción en la COOPACT- Tingo María.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	6	30
De acuerdo	4	20
Completamente de acuerdo	10	50
Total	20	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla Nº 8.

Elaboración: Propia.

**Figura Nº 6 La satisfacción en la COOPACT- Tingo María.**

#### Interpretación:

En la Figura Nº 6, se considera que el 50% del personal considera estar completamente de acuerdo con que se concibe jactancia y felicidad en un excelente día laboral y se es apreciado, el 20% está de acuerdo y el 30% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en la COOPACT- Tingo María - 2021.

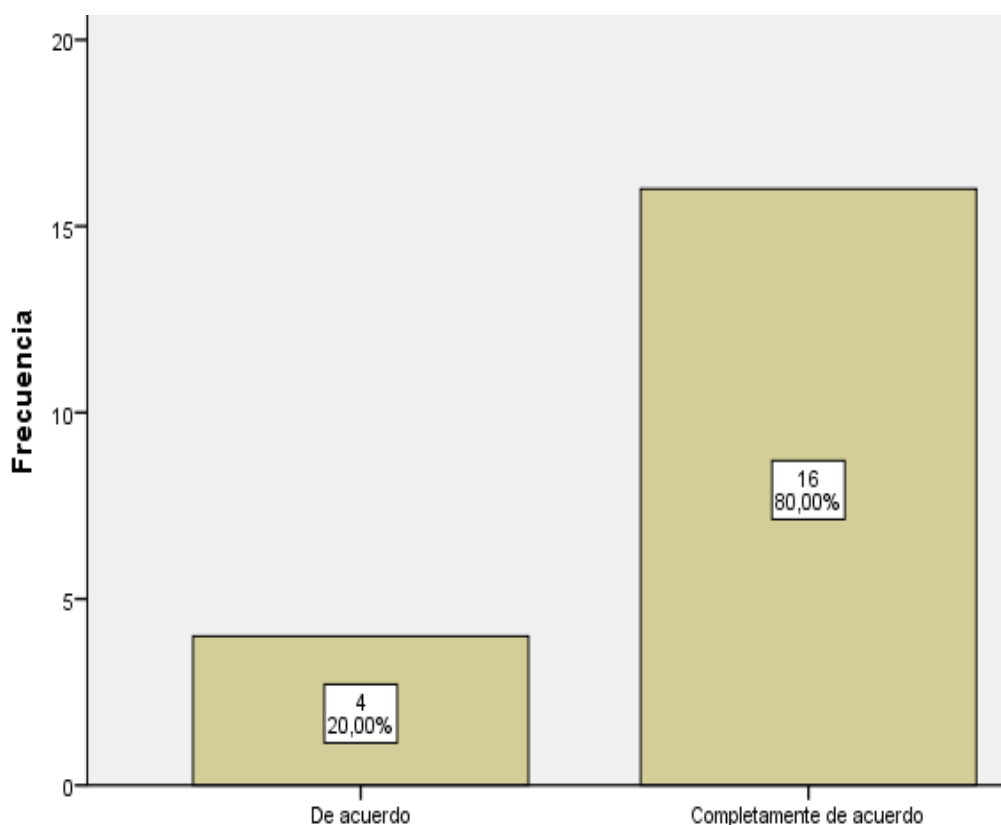
#### 4.1.2.2. Superación

**Tabla N° 9 La superación en la COOPACT- Tingo María.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	4	20
Completamente de acuerdo	16	80
Total	20	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla N° 9.

Elaboración: Propia.

**Figura N° 7 La superación en la COOPACT- Tingo María.**

#### **Interpretación:**

En la Figura N° 7, se considera que el 80% del personal considera estar completamente de acuerdo con que se concibe conforme conservar continuamente un ánimo de progreso en la labor y el 20% está de acuerdo, dentro de la empresa.



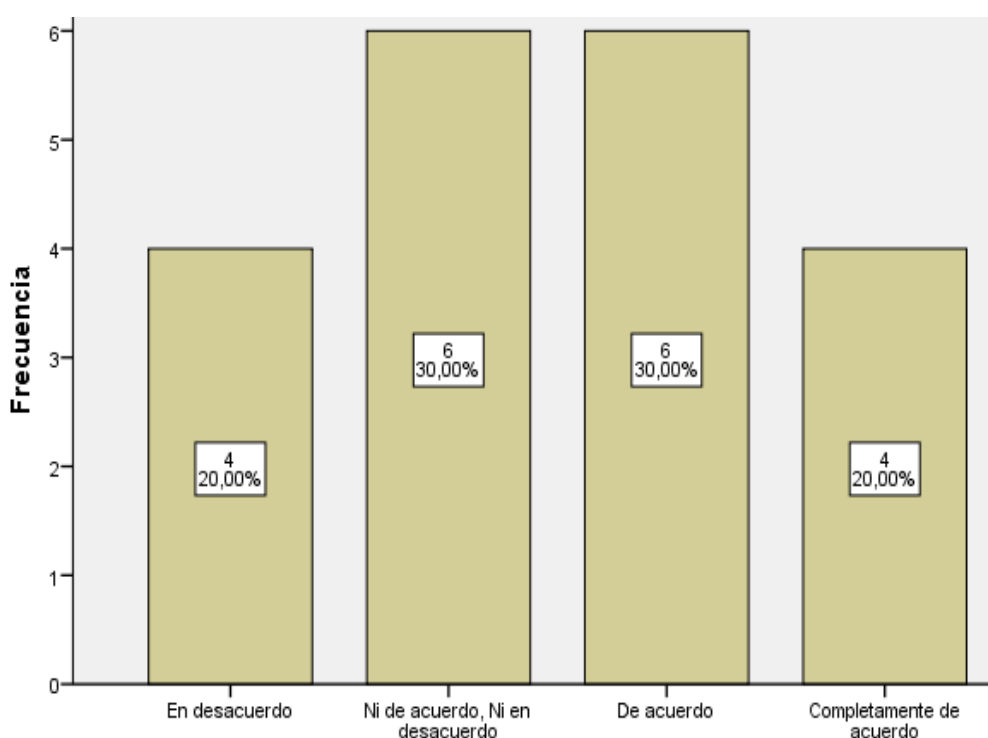
### 4.1.2.3. Supervisión

**Tabla N° 10 La supervisión en la COOPACT- Tingo María.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	4	20
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	6	30
De acuerdo	6	30
Completamente de acuerdo	4	20
Total	20	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla N° 10.

Elaboración: Propia.

**Figura N° 8 La supervisión en la COOPACT- Tingo María.**

#### **Interpretación:**

En la Figura N° 8, se considera que el 30% del personal considera estar de acuerdo que con la intención de estar bien en su puesto laboral entiende relevante que se le responsabilice nuevas tareas frecuentemente, asimismo el 20% está completamente de acuerdo, pero un 30% y un 20% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente, dentro de la cooperativa.

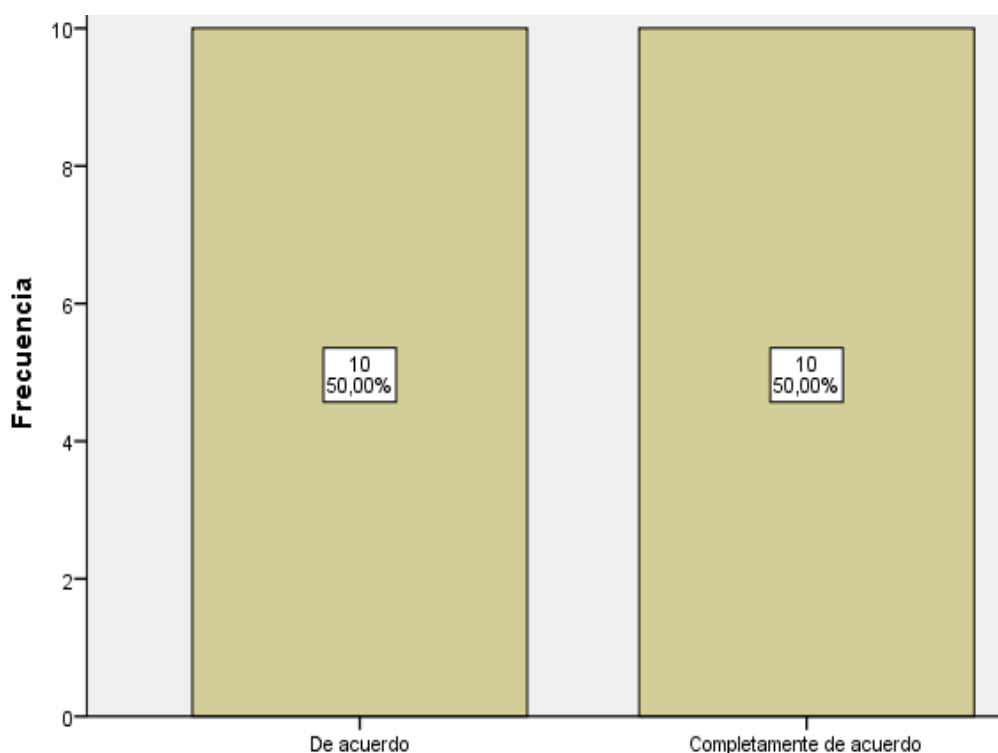
#### 4.1.2.4. Compromiso

**Tabla N° 11 El compromiso en la COOPACT- Tingo María.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	10	50
Completamente de acuerdo	10	50
Total	20	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla N° 11.

Elaboración: Propia.

**Figura N° 9 El compromiso en la COOPACT- Tingo María.**

#### **Interpretación:**

En la Figura N° 9, se considera que el 50% del personal considera estar completamente de acuerdo con que se siente comprometido constantemente con su área de trabajo y con su empresa y el 50% está de acuerdo.

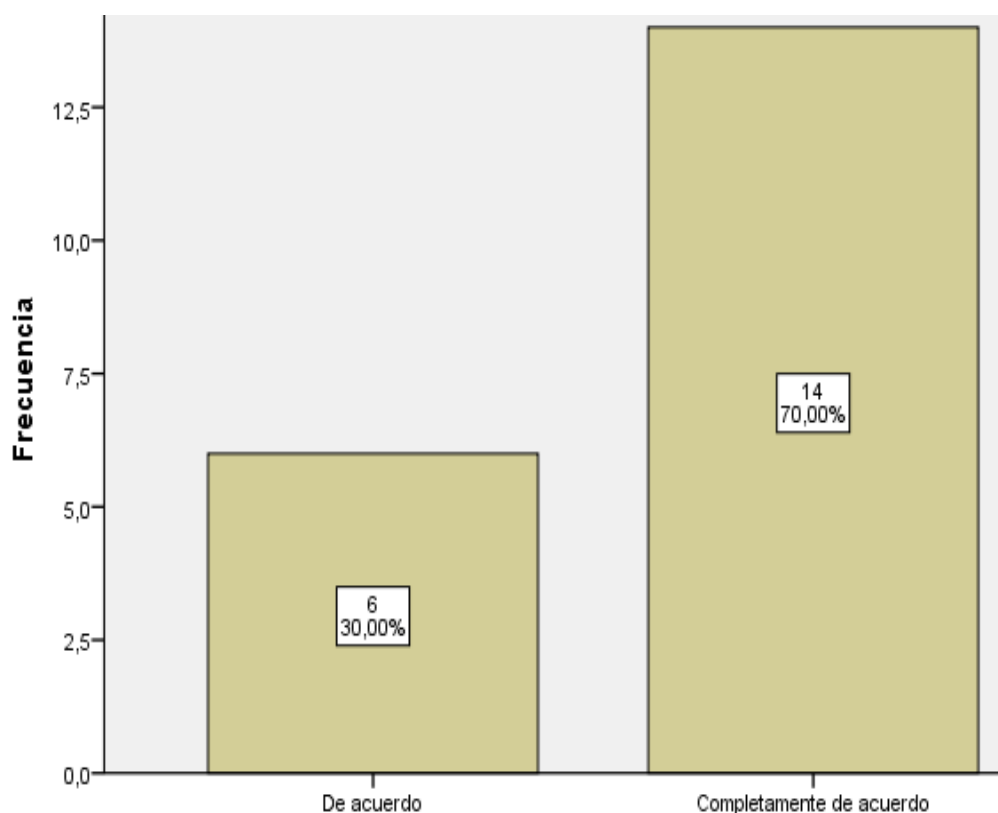
#### 4.1.2.5. Eficacia

**Tabla N° 12 La eficacia en la COOPACT- Tingo María.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	6	30
Completamente de acuerdo	14	70
Total	20	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla N° 12.

Elaboración: Propia.

**Figura N° 10 La eficacia en la COOPACT- Tingo María.**

#### **Interpretación:**

En la Figura N° 10, se considera que el 70% del personal considera estar completamente de acuerdo con que se siente motivado cuando logra sus objetivos y cumple sus metas dentro de la empresa y el 30% está de acuerdo.

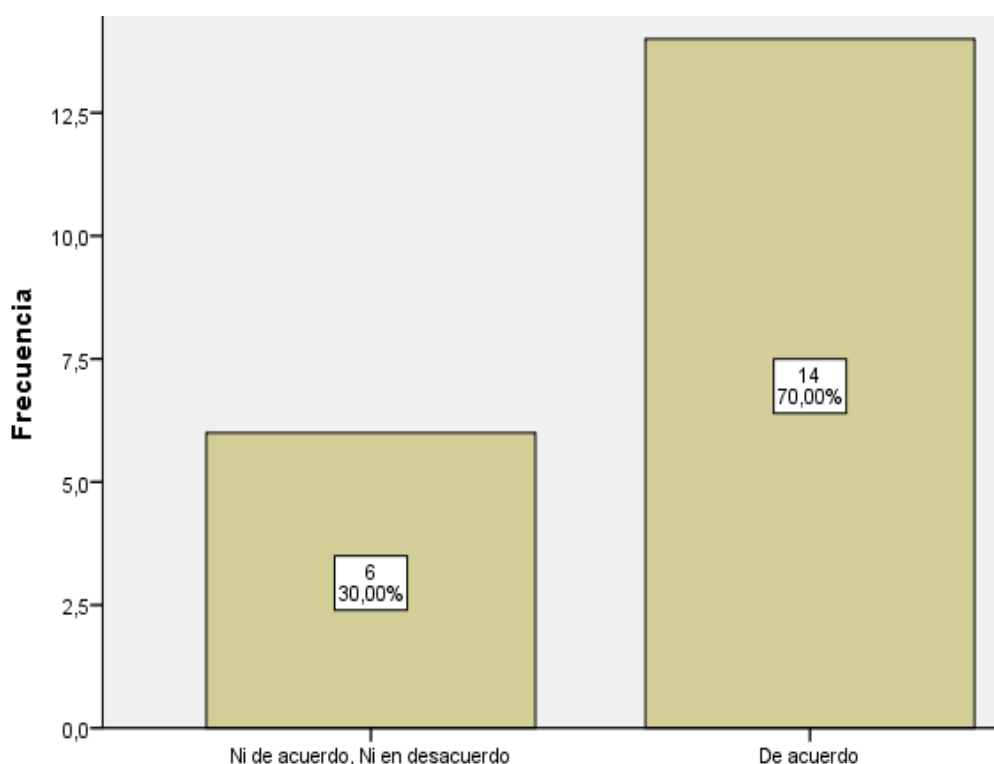
### 4.1.3. RESPONSABILIDAD

#### 4.1.3.1. Autonomía

**Tabla N° 13 La autonomía en la COOPACT- Tingo María.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	30
De acuerdo	14	70
Total	20	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.  
Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla N° 13.  
Elaboración: Propia.

**Figura N° 11 La autonomía en la COOPACT- Tingo María.**

#### **Interpretación:**

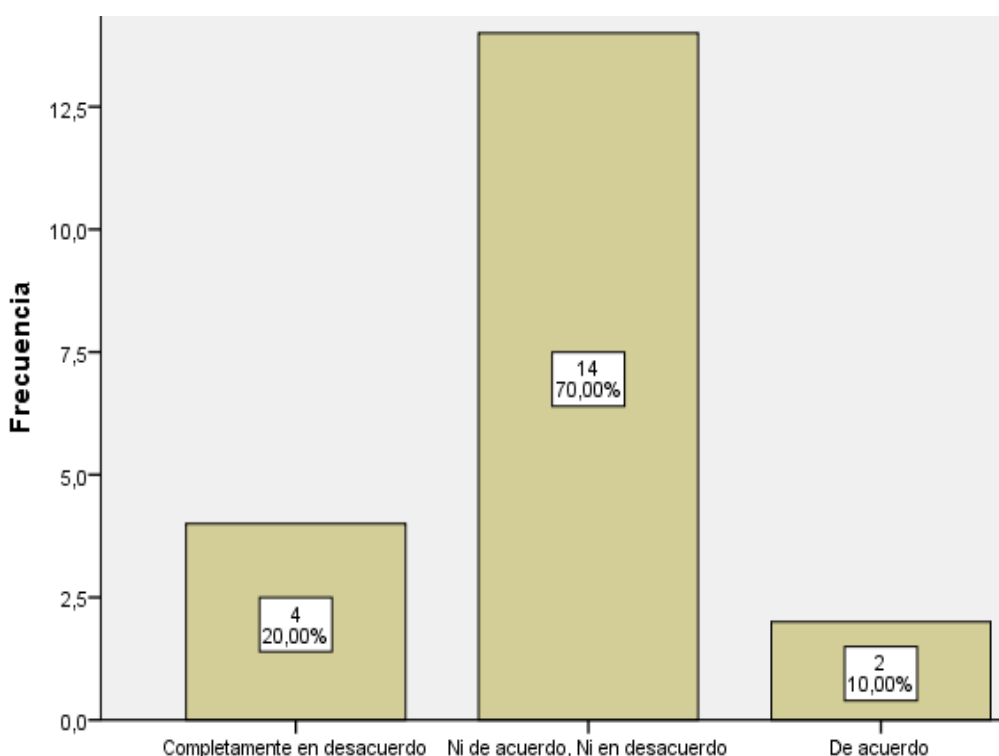
En la Figura N° 11, se considera que el 70% del personal considera estar de acuerdo con que es relevante tener suficiente independencia al realizar sus labores para estar motivados dentro de la empresa y el 30% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

#### 4.1.3.2. Libertad

**Tabla N° 14 La libertad en la COOPACT- Tingo María.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	4	20
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	14	70
De acuerdo	2	10
Total	20	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.  
Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla N° 14.  
Elaboración: Propia.

**Figura N° 12 La libertad en la COOPACT- Tingo María.**

#### **Interpretación:**

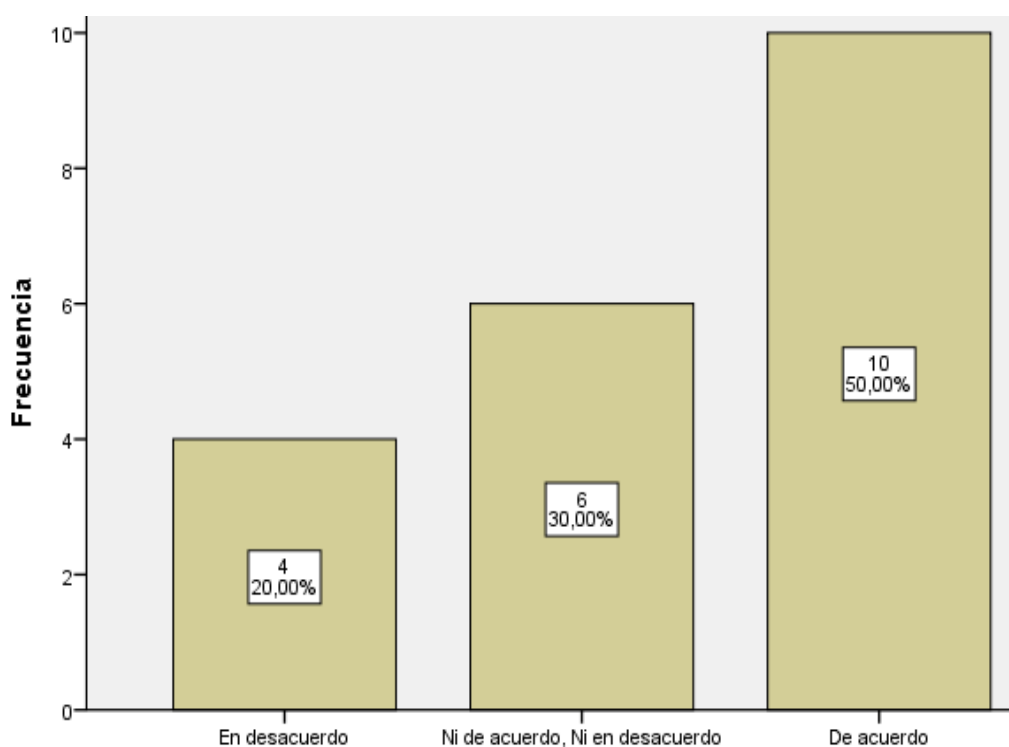
En la Figura N° 12, se considera que el 70% del personal considera estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que hay mayor motivación cuando no existe supervisión sobre su trabajo, el 20% está completamente en desacuerdo y el 10% está de acuerdo en la cooperativa.

#### 4.1.3.3. Facultad

**Tabla N° 15 La facultad en la COOPACT- Tingo María.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	4	20
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	6	30
De acuerdo	10	50
Total	20	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.  
Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla N° 15.  
Elaboración: Propia.

**Figura N° 13 La facultad en la COOPACT- Tingo María.**

#### **Interpretación:**

En la Figura N° 13, se considera que el 50% del personal considera estar de acuerdo con que es relevante para estar motivados poseer la facultad de realizar tareas que necesiten más dedicación en la empresa, el 30% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 20% está en desacuerdo.

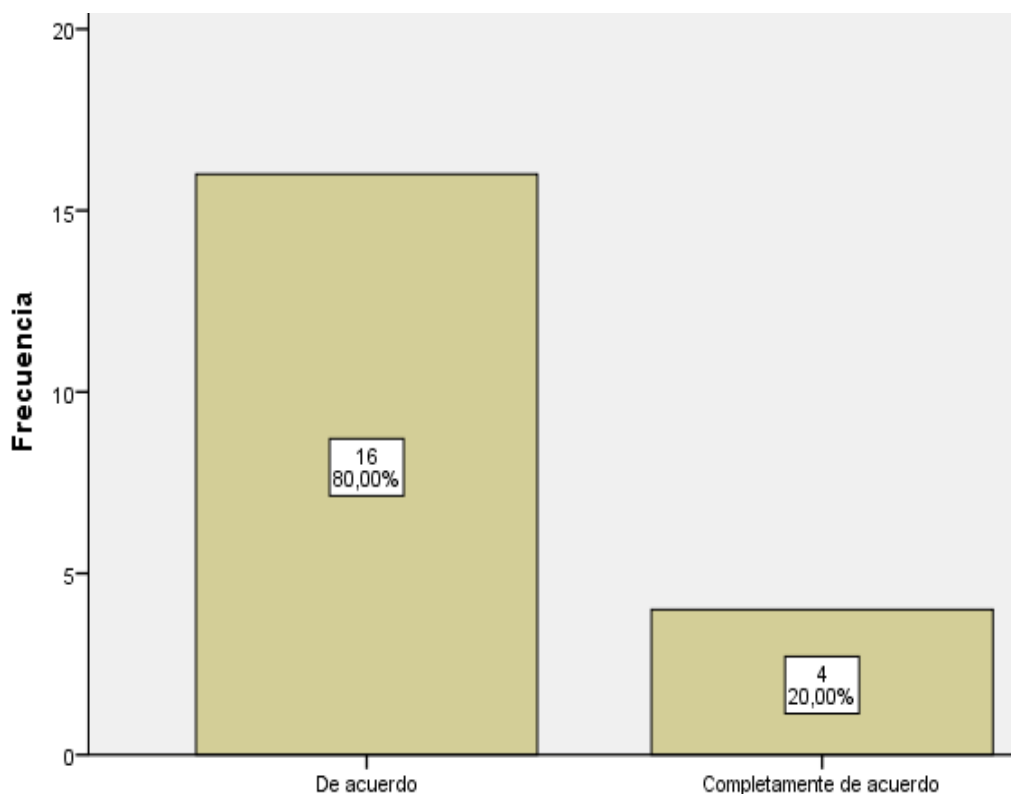
#### 4.1.3.4. Toma de decisiones

**Tabla N° 16 La toma de decisiones en la COOPACT- Tingo María.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	16	80
Completamente de acuerdo	4	20
Total	20	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla N° 16.

Elaboración: Propia.

**Figura N° 14 La toma de decisiones en la COOPACT- Tingo María.**

#### **Interpretación:**

En la Figura N° 14 se considera que el 80% del personal considera estar de acuerdo con que es relevante que el superior deje a su juicio para decidir y el 20% está completamente de acuerdo dentro de la cooperativa.

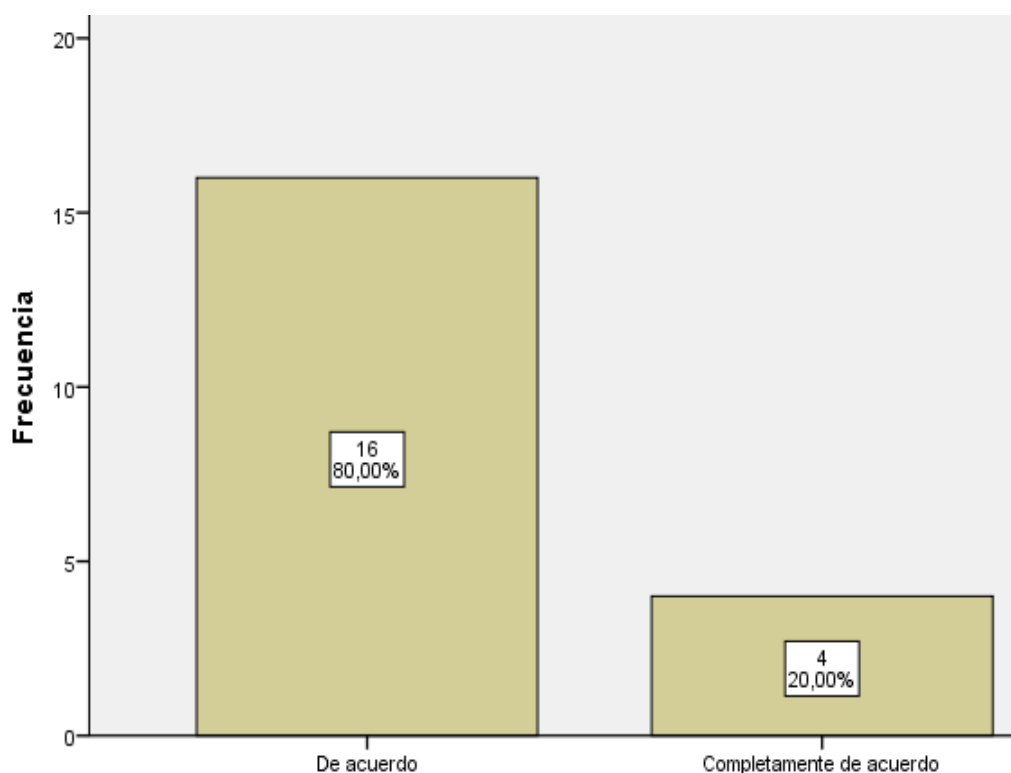
#### 4.1.3.5. Empoderamiento

**Tabla N° 17 El empoderamiento en la COOPACT- Tingo María.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	16	80
Completamente de acuerdo	4	20
Total	20	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla N° 17.

Elaboración: Propia.

**Figura N° 15 El empoderamiento en la COOPACT- Tingo María.**

#### **Interpretación:**

En la Figura N° 15, se considera que el 80% del personal considera estar de acuerdo con que es estimulante hacerse responsable de un cargo con mucho compromiso y capacidad de decisión dentro de la cooperativa y el 20% está completamente de acuerdo.



## 4.2. SATISFACCIÓN LABORAL

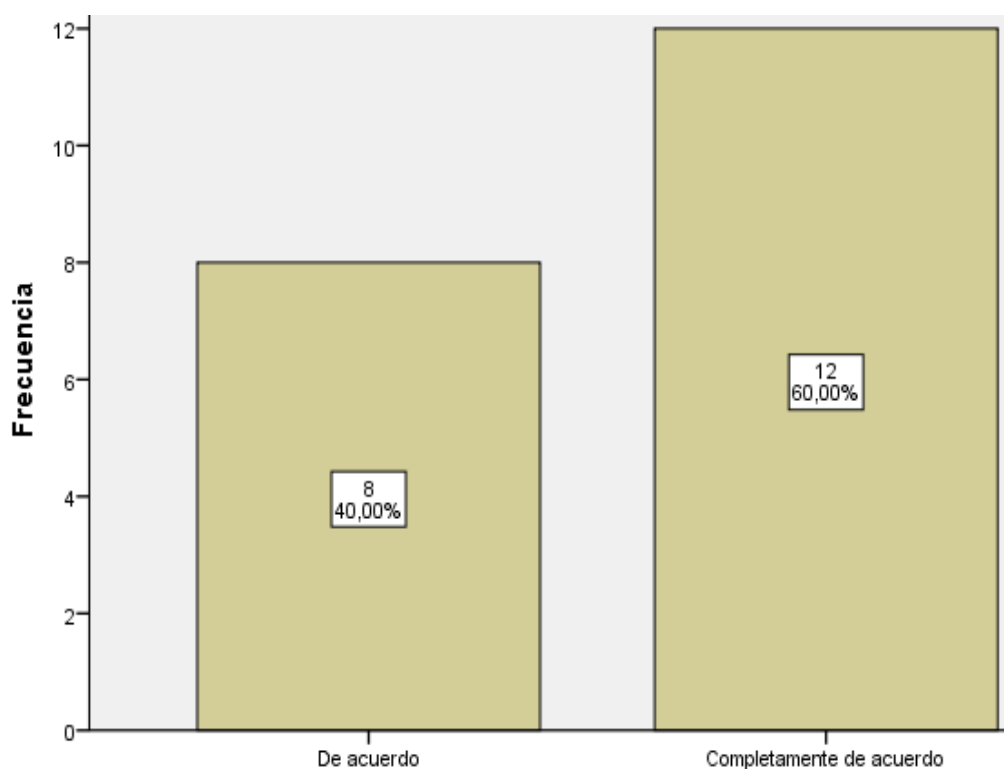
### 4.2.1. SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA

#### 4.2.1.1. Esfuerzo

**Tabla N° 18 El esfuerzo en la COOPACT- Tingo María.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	8	40
Completamente de acuerdo	12	60
Total	20	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.  
Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla 18.  
Elaboración: Propia.

**Figura N° 16 El esfuerzo en la COOPACT- Tingo María.**

#### **Interpretación:**

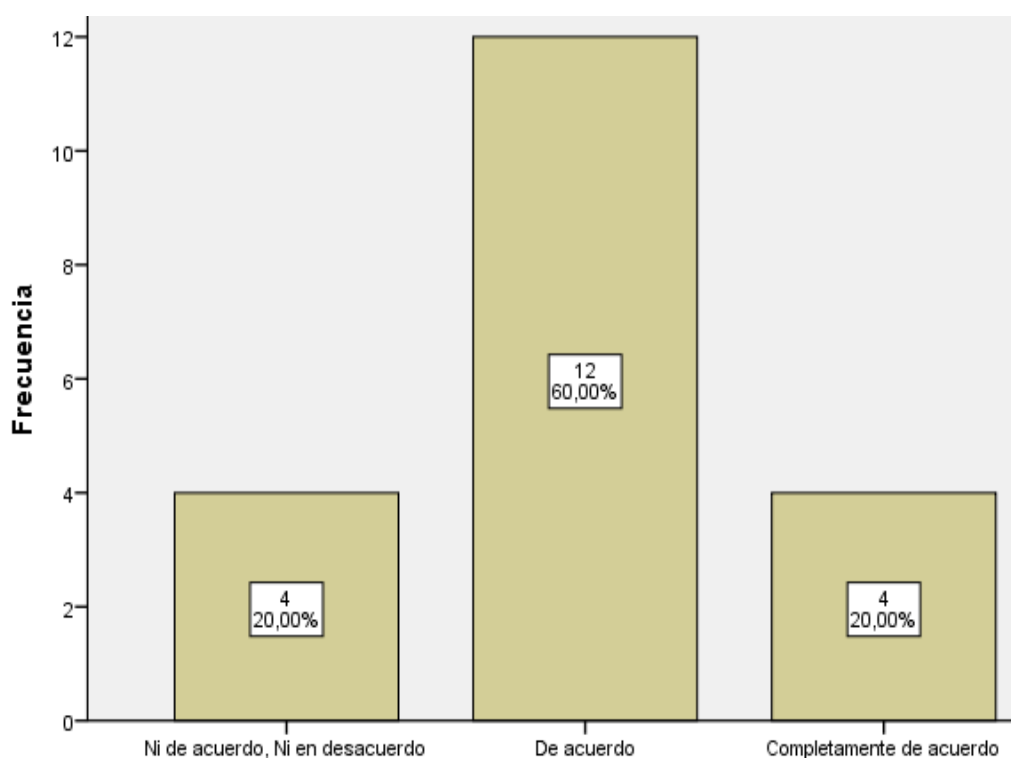
En la Figura N° 16, se considera que el 60% del personal considera estar completamente de acuerdo con que la labor que efectúa en su área es tan meritoria como cualquiera otra dentro de la cooperativa y el 40% está de acuerdo.

#### 4.2.1.2. Realización

**Tabla N° 19 La realización en la COOPACT- Tingo María.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	4	20
De acuerdo	12	60
Completamente de acuerdo	4	20
Total	20	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.  
Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla N° 19.  
Elaboración: Propia.

**Figura N° 17 La realización en la COOPACT- Tingo María.**

#### **Interpretación:**

En la Figura N° 17, se considera que el 60% del personal considera estar de acuerdo con que su trabajo dentro de la empresa le hace sentir realizado como persona, asimismo un 20% está completamente de acuerdo y otro 20% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

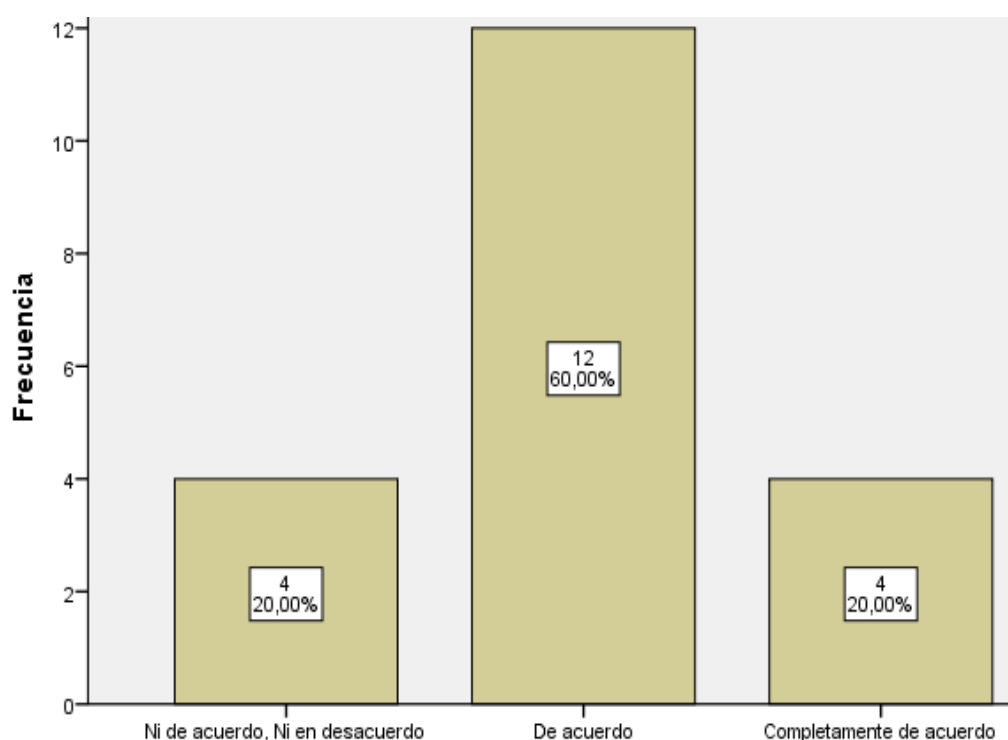
### 4.2.1.3. Eficiencia

**Tabla N° 20 La eficiencia en la COOPACT- Tingo María.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	4	20
De acuerdo	12	60
Completamente de acuerdo	4	20
Total	20	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla N° 20.

Elaboración: Propia.

**Figura N° 18 La eficiencia en la COOPACT- Tingo María.**

#### **Interpretación:**

En la Figura N° 18, se considera que el 60% del personal considera estar de acuerdo con los recursos que tiene a su disponibilidad para la realización de sus funciones dentro de la cooperativa, asimismo un 20% está completamente de acuerdo y otro 20% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

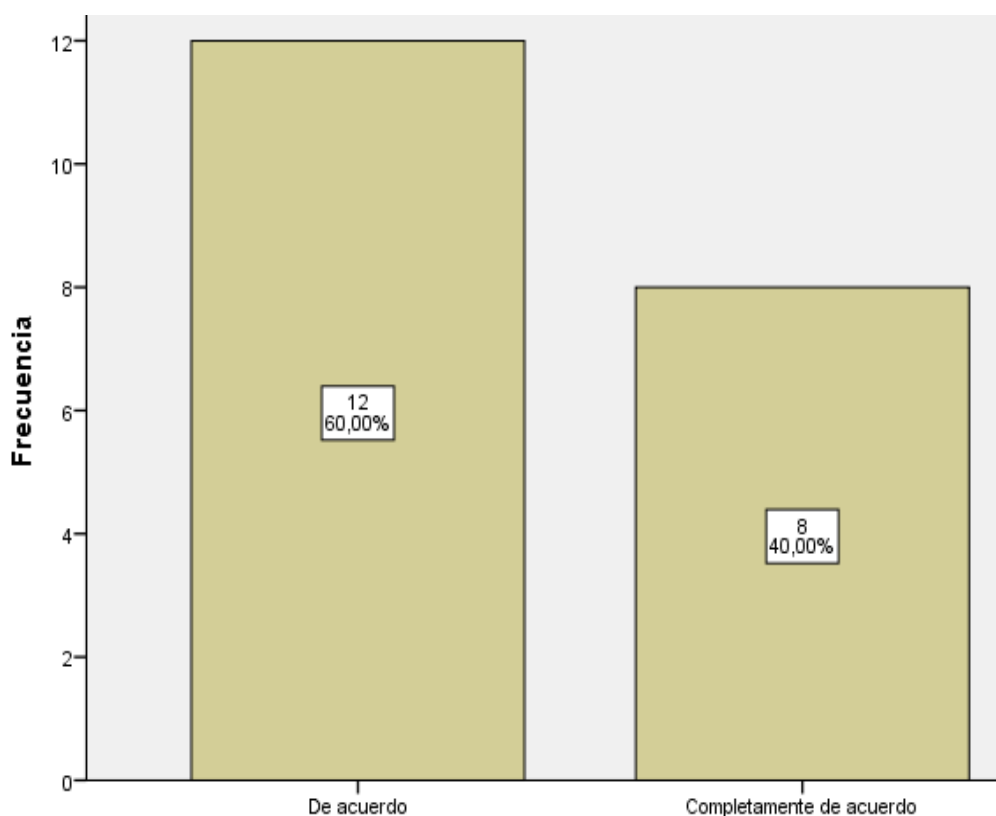
#### 4.2.1.4. Equidad

**Tabla N° 21 La equidad en la COOPACT- Tingo María.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	12	60
Completamente de acuerdo	8	40
Total	20	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla N° 21.

Elaboración: Propia.

**Figura N° 19 La equidad en la COOPACT- Tingo María.**

#### **Interpretación:**

En la Figura N° 19, se considera que el 60% del personal considera estar de acuerdo con que le gusta el trabajo que realiza dentro de la cooperativa y el 40% está completamente de acuerdo.

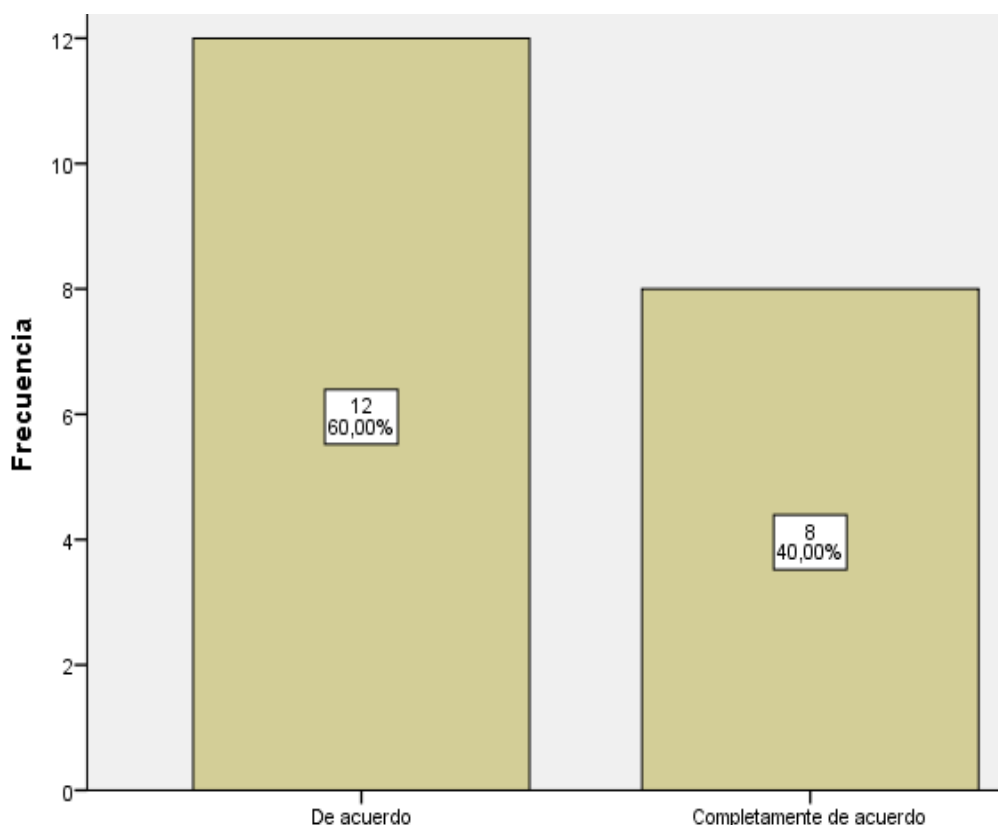
#### 4.2.1.5. Aporte material

Tabla N° 22 El aporte material en la COOPACT- Tingo María.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	12	60
Completamente de acuerdo	8	40
Total	20	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla N° 22.

Elaboración: Propia.

Figura N° 20 El aporte material en la COOPACT- Tingo María.

#### Interpretación:

En la Figura N° 20, se considera que el 40% del personal considera estar de acuerdo con que haciendo su trabajo se siente bien con ellos mismos dentro de la cooperativa y el 60% está completamente de acuerdo.

## 4.2.2. CONDICIÓN DE TRABAJO

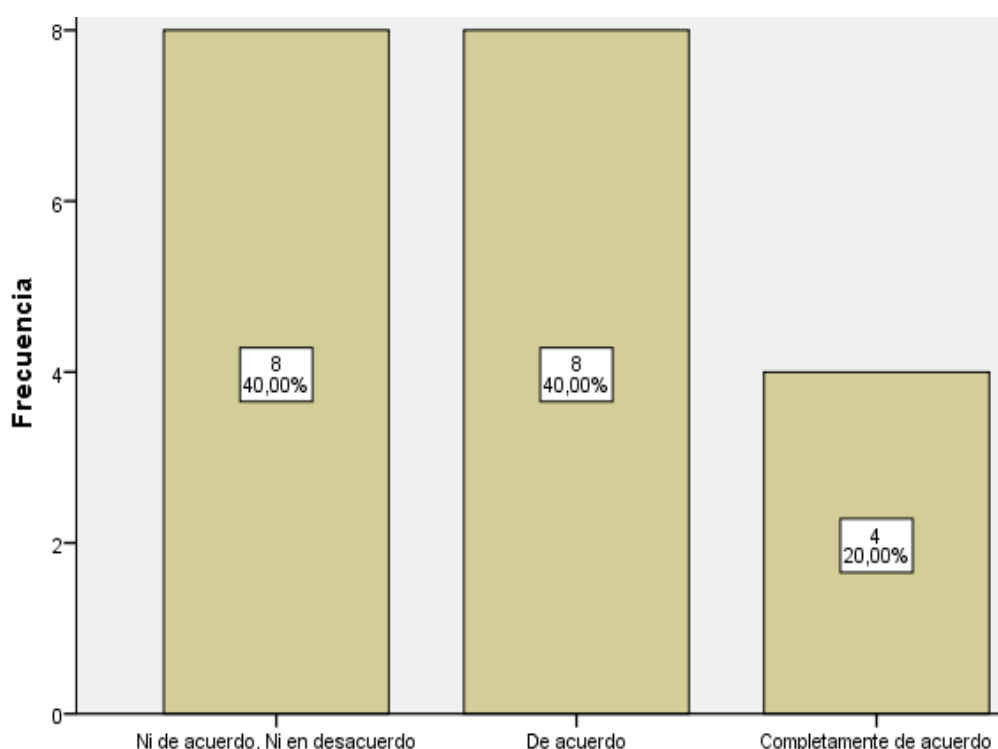
### 4.2.2.1. Disponibilidad

**Tabla N° 23 La disponibilidad en la COOPACT- Tingo María.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	8	40
De acuerdo	8	40
Completamente de acuerdo	4	20
Total	20	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla N° 23.

Elaboración: Propia.

**Figura N° 21 La disponibilidad en la COOPACT- Tingo María.**

#### Interpretación:

En la Figura N° 21, se considera que el 40% del personal considera estar de acuerdo con que hay los bienestar para un mejor ejercicio de las tareas continuas dentro de la cooperativa, asimismo otro 40% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, pero un 20% está completamente de acuerdo.

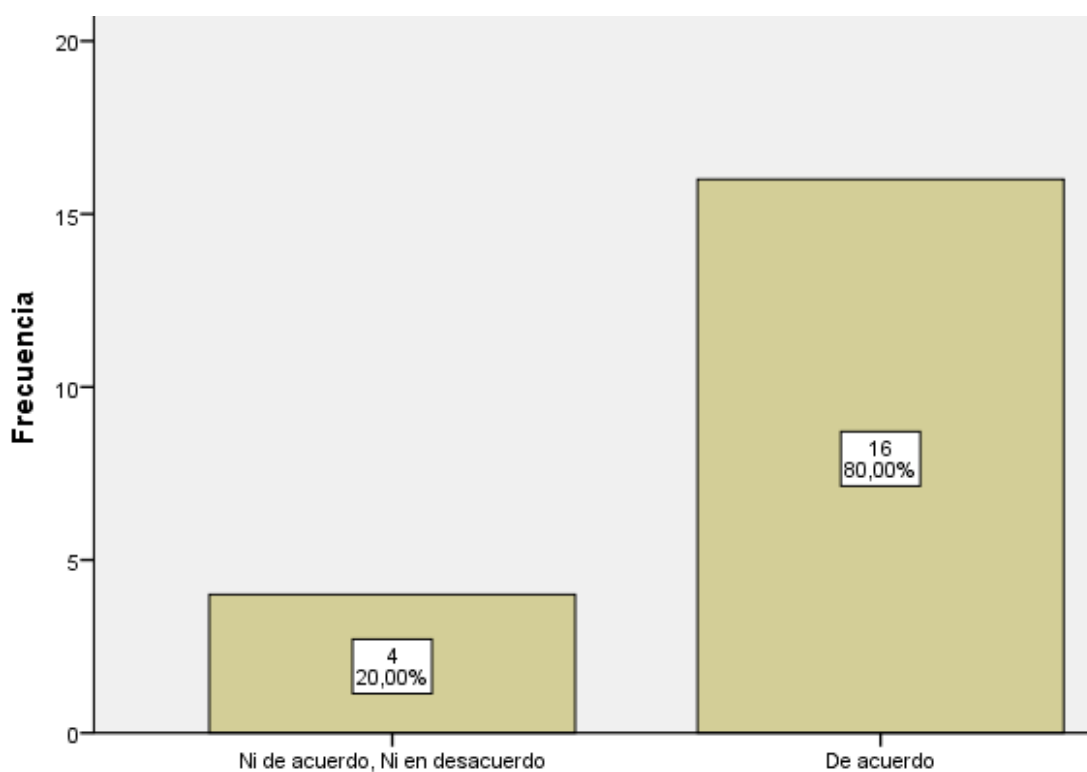
#### 4.2.2.2. Iluminación

**Tabla N° 24 La iluminación en la COOPACT- Tingo María.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	20
De acuerdo	16	80
Total	20	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla N° 24.

Elaboración: Propia.

**Figura N° 22 La Iluminación en la COOPACT- Tingo María.**

#### **Interpretación:**

En la Figura N° 22, se considera que el 80% del personal considera estar de acuerdo con que la iluminación del espacio laboral proporciona la ejecución de sus tareas dentro de la cooperativa y el 20% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

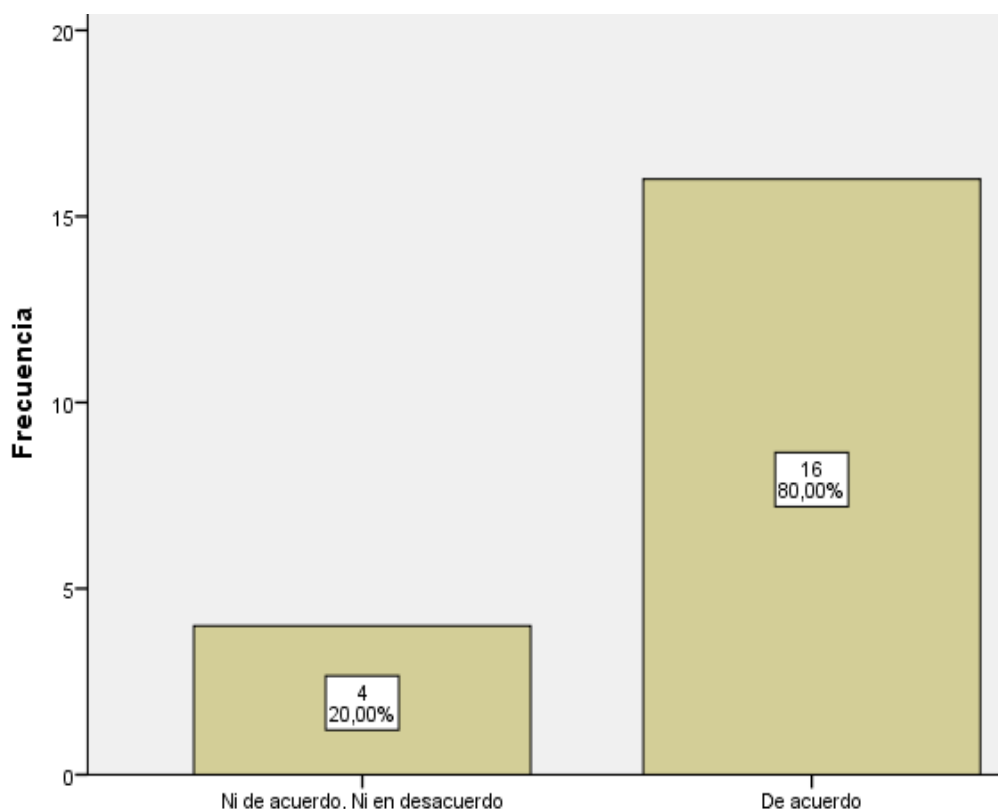
### 4.2.2.3. Ruido

**Tabla N° 25 El ruido en la COOPACT- Tingo María.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	20
De acuerdo	16	80
Total	20	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla N° 25.

Elaboración: Propia.

**Figura N° 23 El ruido en la COOPACT- Tingo María.**

#### **Interpretación:**

En la Figura N° 23, se considera que el 80% del personal considera estar de acuerdo con que el ruido del ambiente donde trabaja es confortable dentro de la cooperativa y el 20% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo.



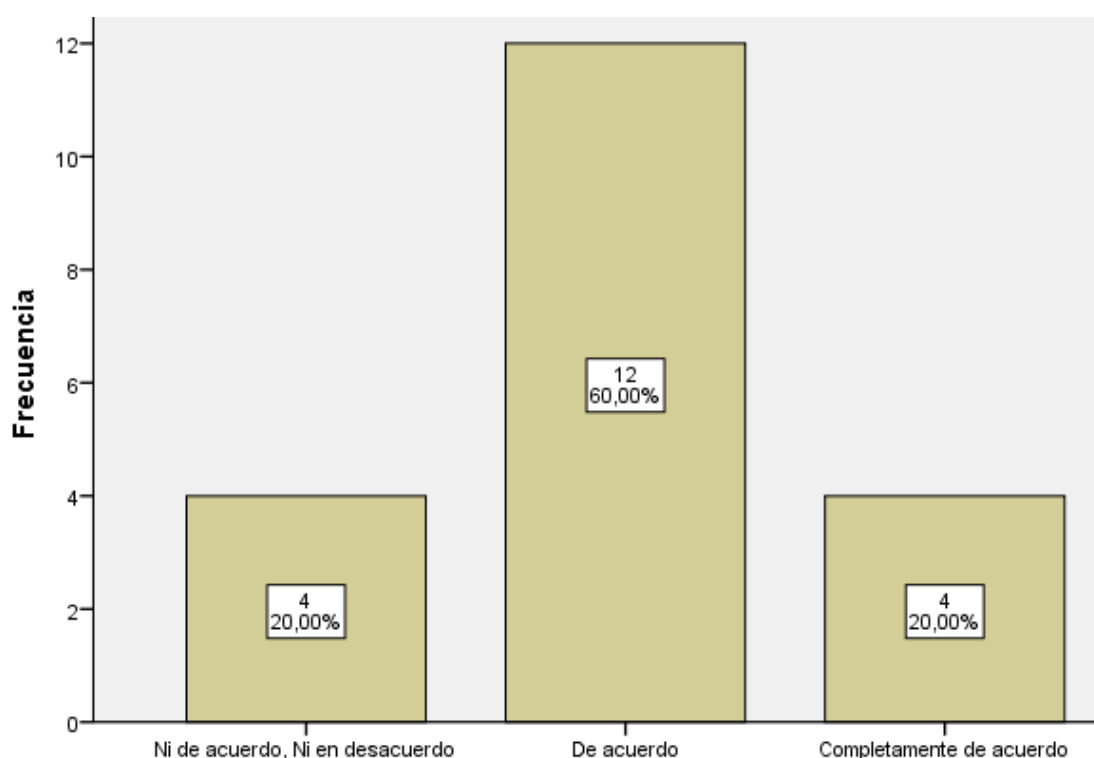
#### 4.2.2.4. Temperatura

**Tabla N° 26 La temperatura en la COOPACT- Tingo María.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	4	20
De acuerdo	12	60
Completamente de acuerdo	4	20
Total	20	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla N° 26.

Elaboración: Propia.

**Figura N° 24 La temperatura en la COOPACT- Tingo María.**

#### **Interpretación:**

En la Figura N° 24, se considera que el 60% del personal considera estar de acuerdo con la temperatura idónea del ambiente de trabajo dentro de la cooperativa, el 20% está completamente de acuerdo y otro 20% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

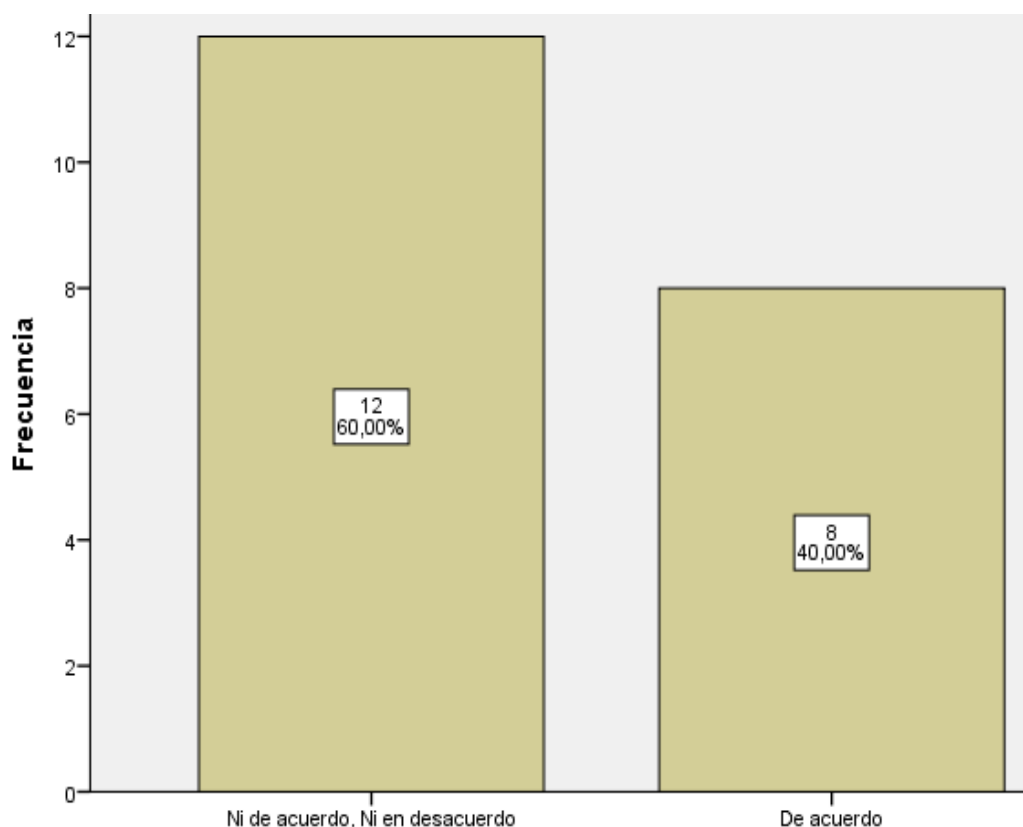
#### 4.2.2.5. Disposición

**Tabla N° 27 La disposición en la COOPACT- Tingo María.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	60
De acuerdo	8	40
Total	20	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla N° 27.

Elaboración: Propia.

**Figura N° 25 La disposición en la COOPACT- Tingo María.**

#### **Interpretación:**

En la Figura N° 25 se considera que el 60% del personal considera no estar de acuerdo, ni en desacuerdo con la comodidad en el ambiente físico en el que labora diariamente en la cooperativa y el 40% está de acuerdo.

### 4.2.3. BENEFICIO ECONÓMICO

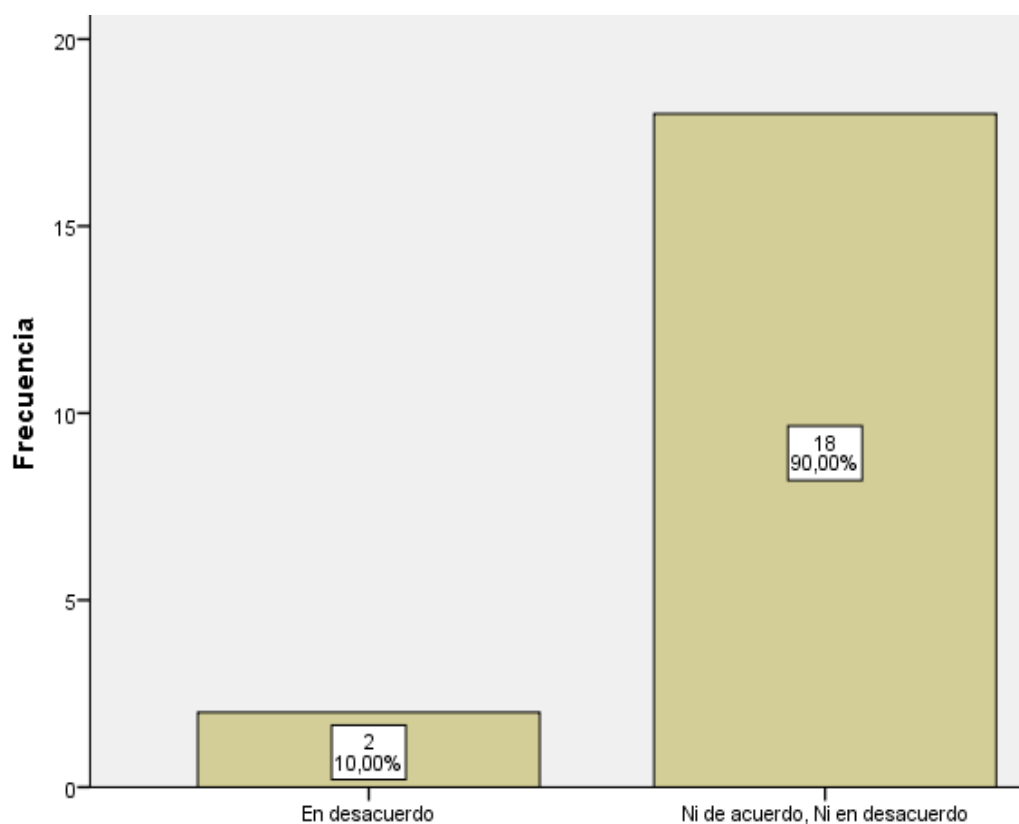
#### 4.2.3.1. REMUNERACIÓN

**Tabla N° 28 La remuneración en la COOPACT- Tingo María.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	10
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	18	90
Total	20	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla N° 28.

Elaboración: Propia.

**Figura N° 26 La remuneración en la COOPACT- Tingo María.**

#### **Interpretación:**

En la Figura N° 26, se considera que el 90% del personal considera no estar de acuerdo, ni en desacuerdo con que el sueldo que tiene actualmente es bastante aceptable y el 10% está en desacuerdo, en la COOPACT- Tingo María – 2021.

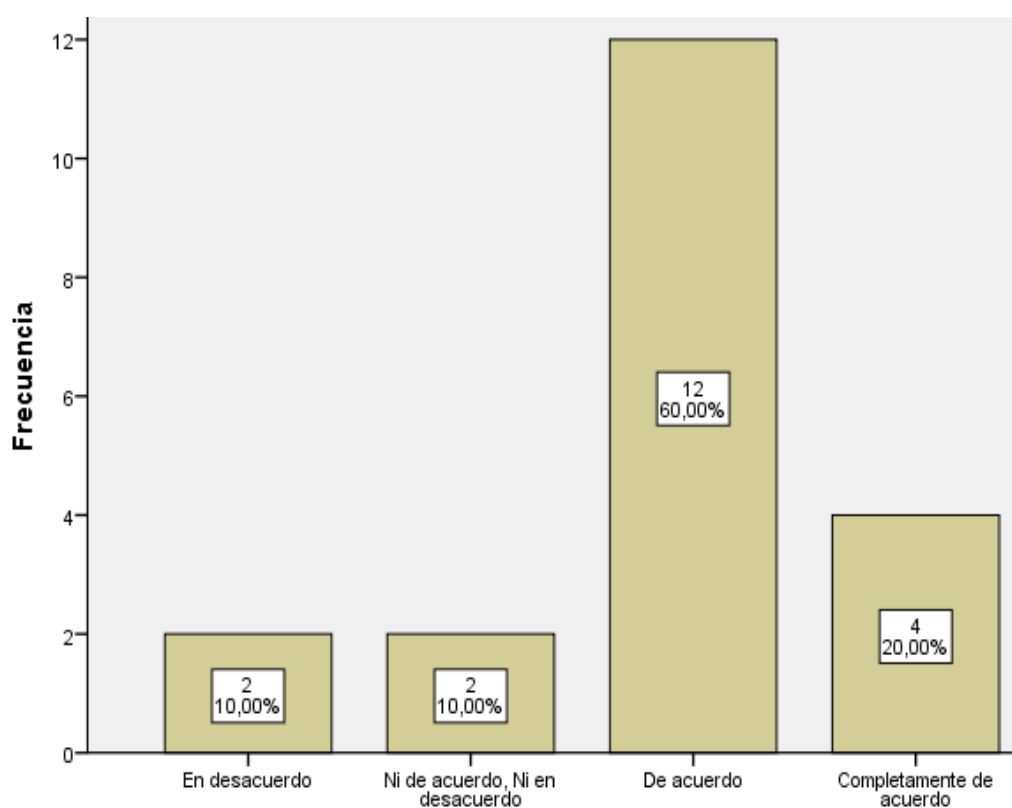
#### 4.2.3.2. Gratificación

Tabla N° 29 La gratificación en la COOPACT- Tingo María.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	10
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	10
De acuerdo	12	60
Completamente de acuerdo	4	20
Total	20	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla N° 29.

Elaboración: Propia.

Figura N° 27 La gratificación en la COOPACT- Tingo María.

#### Interpretación:

En la Figura N° 27, se considera que el 60% del personal considera estar de acuerdo con las gratificaciones agradables que la cooperativa realiza a sus trabajadores, el 20% está completamente de acuerdo y el 10% opina estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente.

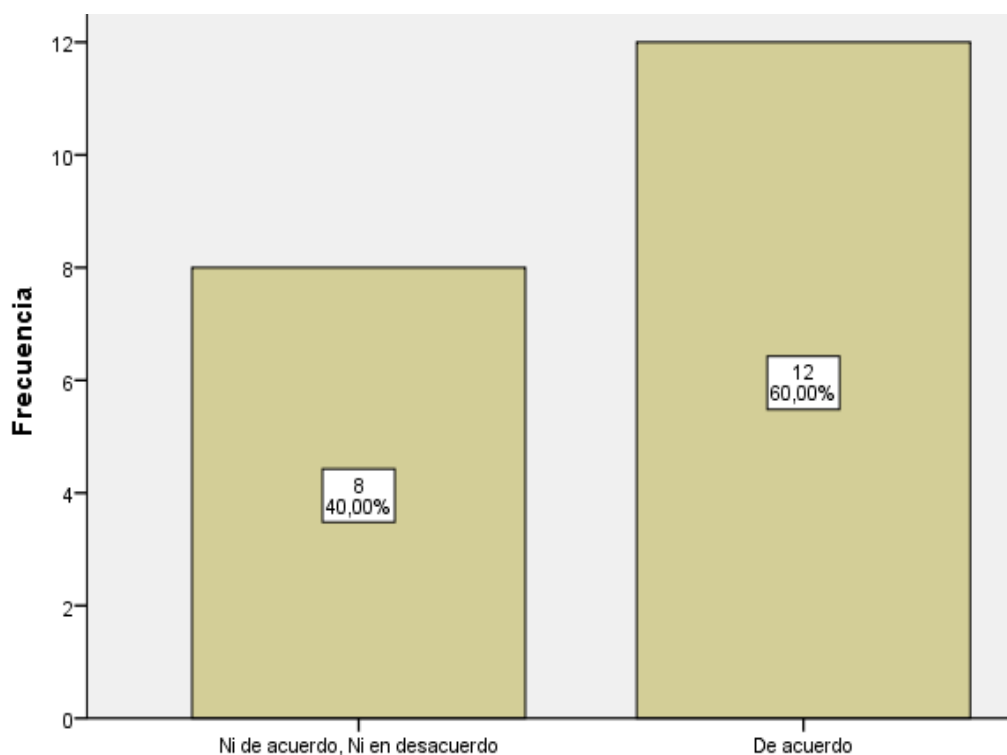
### 4.2.3.3. Asignación familiar

**Tabla N° 30 La asignación familiar en la COOPACT- Tingo María.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	40
De acuerdo	12	60
Total	20	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla N° 30.

Elaboración: Propia.

**Figura N° 28 La asignación familiar en la COOPACT- Tingo María.**

#### Interpretación:

En la Figura N° 28, se considera que el 60% del personal está de acuerdo que se le paga cabalmente la asignación familiar que le corresponde en la cooperativa y el 40% no está de acuerdo, ni en desacuerdo.

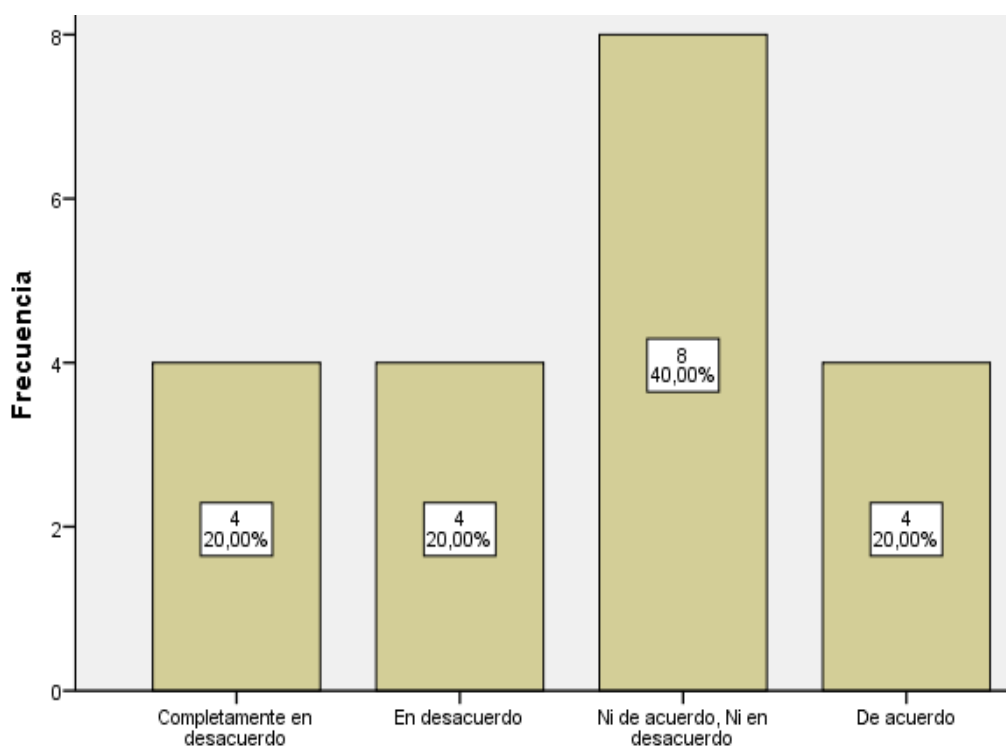
#### 4.2.3.4. Incentivo

**Tabla N° 31 El incentivo en la COOPACT- Tingo María.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	4	20
En desacuerdo	4	20
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	8	40
De acuerdo	4	20
Total	20	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla N° 31.

Elaboración: Propia.

**Figura N° 29 El incentivo en la COOPACT- Tingo María.**

#### Interpretación:

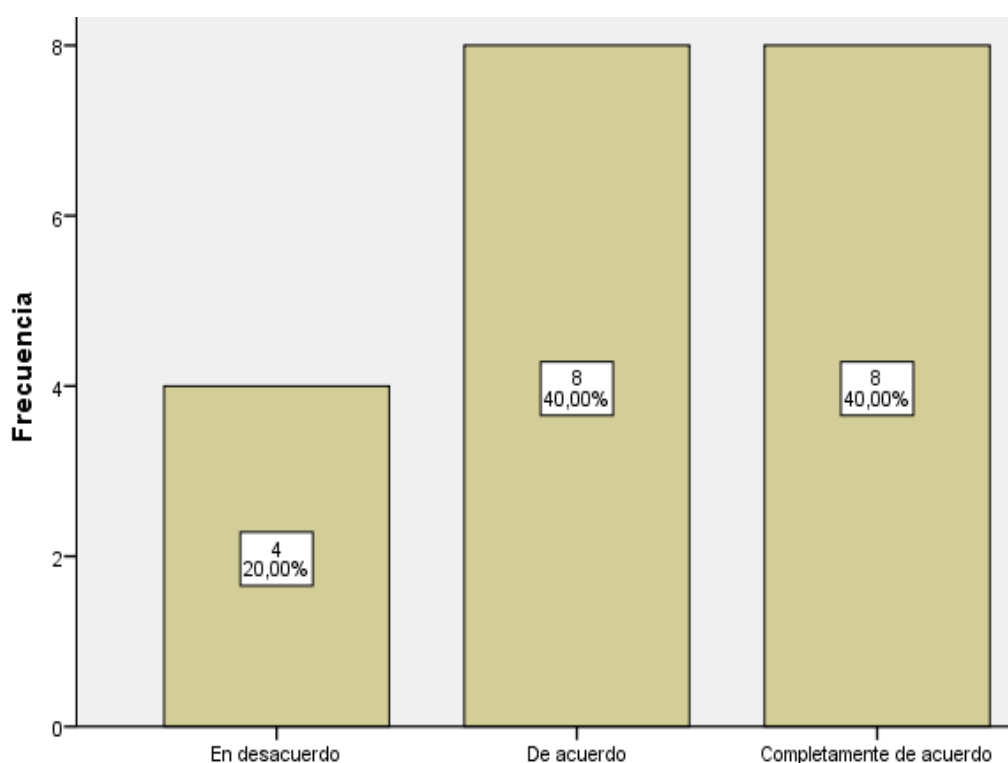
En la Figura N° 29, se considera que el 40% del personal considera estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que los incentivos que reciben en la cooperativa son atractivos, un 20% afirma estar de acuerdo y en desacuerdo respectivamente y en esa misma proporción están completamente en desacuerdo.

#### 4.2.3.5. Vacaciones

**Tabla N° 32 Las vacaciones en la COOPACT- Tingo María.**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	4	20
De acuerdo	8	40
Completamente de acuerdo	8	40
Total	20	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.  
Elaboración: Propia.



Fuente: Tabla 32.  
Elaboración: Propia.

**Figura N° 30 Las vacaciones en la COOPACT- Tingo María.**

#### **Interpretación:**

En la Figura N° 30, se considera que el 40% del personal está completamente de acuerdo que se le reconocen adecuadamente sus vacaciones de acuerdo a ley dentro de la empresa, otro 40% afirma estar de acuerdo y el 20% está en desacuerdo.

### 4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

#### 4.3.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

##### Hipótesis general

- La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María –2021.

**Tabla Nº 33 Correlaciones de la hipótesis general**

		Motivación	Satisfacción laboral
Motivación	Correlación de Pearson	1	,860
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,860	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

Fuente: Datos a partir de la encuesta.  
Elaboración: Propia.

##### **Interpretación:**

Según la prueba estadística muestra que hay correlación positiva alta ( $r = 0,860$ ) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, la probabilidad demuestra que la correlación es significativa (P-Valor  $< 0.000$ ) si se considera que la significancia es de  $P < 0,05$ . Entonces, se acepta la hipótesis, es decir, la motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la COOPACT - Tingo María – 2021.



#### 4.3.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICAS

##### Hipótesis Específica 1

- El reconocimiento se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María – 2021.

**Tabla Nº 34 Correlaciones de la hipótesis especifica 1**

	Reconocimiento	Satisfacción laboral
Reconocimiento	Correlación de Pearson	,876
	Sig. (bilateral)	,000
	N	20
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,000
	N	20

Fuente: Datos a partir de la encuesta.

Elaboración: Propia.

##### **Interpretación:**

Según la prueba estadística muestra que hay correlación positiva alta ( $r = 0,876$ ) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, la probabilidad demuestra que la correlación no es significativa ( $P\text{-Valor} < 0.000$ ) si se considera que la significancia es de  $P < 0,05$ . Entonces, se acepta la hipótesis, es decir, el reconocimiento se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la COOPACT - Tingo María –2021.

## Hipótesis Específica 2

- El logro se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María – 2021.

**Tabla Nº 35 Correlaciones de la hipótesis específica 2**

		Logro	Satisfacción Laboral
Logro	Correlación de Pearson	1	,873
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,873	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

Fuente: Datos a partir de la encuesta de Julio de 2019  
Elaboración: Propia

### Interpretación:

Según la prueba estadística muestra que hay correlación positiva alta ( $r = 0,873$ ) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, la probabilidad demuestra que la correlación no es significativa ( $P\text{-Valor} < 0.000$ ) si se considera que la significancia es de  $P < 0,05$ . Entonces, se acepta la hipótesis, es decir, el logro se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la COOPACT - Tingo María – 2021.

### Hipótesis Específica 3

- La responsabilidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María – 2021.

**Tabla Nº 36 Correlaciones de la hipótesis específica 3**

		Responsabilidad	Satisfacción laboral
Responsabilidad	Correlación de Pearson	1	,096
	Sig. (bilateral)		,687
	N	20	20
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,096	1
	Sig. (bilateral)	,687	
	N	20	20

Fuente: Datos a partir de la encuesta de Julio de 2019

Elaboración: Propia

#### Interpretación:

Según la prueba estadística muestra que hay correlación positiva muy baja ( $r = 0,096$ ) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, la probabilidad demuestra que la correlación es significativa (P-Valor < 0.687) si se considera que la significancia es de  $P < 0,05$ . Entonces, se rechaza la hipótesis, es decir, la responsabilidad no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la COOPACT - Tingo María –2021.

## CAPÍTULO V

### DISCUSION DE RESULTADOS

El propósito general de la investigación fue determinar de qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021 y según los resultados se ha demostrado que la motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021 con una significancia bilateral de P-Valor  $< 0.000$  y un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0,860$ , lo que demuestra que hay una correlación positiva alta. Los resultados de la investigación coinciden con los hallazgos encontrados por Massella (2018), quien afirma que en su estudio se constituyó que hay una correlación positiva alta estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre estimulación laboral y complacencia laboral, entre más estimulados, más complacidos están los colaboradores de la organización y se exhorta designar cada año o en el período que se crea preciso conforme al requerimiento de la organización, estudios concretos o sondeos que valoren el grado de estimulación y complacencia laboral, para saber de qué manera están estas situaciones llevando a cabo un balance para establecer si ha habido progresos o si hay oportunidades para implantar las tácticas que se requieren.

El primer propósito específico de la investigación fue determinar de qué manera el reconocimiento se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021 y según los resultados se ha demostrado que el reconocimiento se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María – 2021, con una significancia bilateral de P-Valor  $< 0.000$  y un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0,876$ , lo que demuestra que hay una correlación positiva alta. Coincidiendo con Abello (2016), quien logró identificar a los factores e insuficiencias motivacionales en los empleados y la conservación de la satisfacción de sus necesidades sociales, ello repercute en la baja en la

no complacencia laboral representada por elementos como: remuneración, estímulos salariales, patrocinios sindicales y adiestramiento, en base a estos se establece que hay una estimulación media y se exhorta un pago en función al cargo y llevar a cabo capacitaciones para el personal.

El segundo propósito específico de la investigación fue determinar de qué manera el logro se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María – 2021, y según los resultados se ha demostrado que el logro se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María – 2021, con una significancia bilateral de P-Valor  $< 0.000$  y un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0,873$ , lo que demuestra que hay una correlación positiva alta. Estos resultados coinciden con Almeida (2018), quien ha demostrado en la prueba de hipótesis que el grado de significación de las variables es de 0,00, a un nivel de confianza de 0,946, el cual consintió admitir la hipótesis alterna: sí hay correlación entre variables, así que, a más estimulación profesional, más será la complacencia profesional en Wong S.A. Lima.

El tercer propósito específico de la investigación fue determinar de qué manera la responsabilidad se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María – 2021, y según los resultados se ha demostrado que la responsabilidad no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María – 2021, con una significancia bilateral de P-Valor  $< 0.687$  y un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0,096$ , lo que demuestra que hay una correlación positiva muy baja. Contrastando con Navarro (2019), quien dice que las deducciones del análisis de Rho Spearman entre estimulación y desempeño profesional muestran que la correlación es significativa (P-valor  $< \alpha$ ;  $0.003 < 0.05$ ), también demuestra que hay una correlación directa (positiva), con un nivel de correlación positivo moderado o media ( $r_s = 0.460$ ), es decir las dimensiones de la estimulación que se corresponden significativamente con el desempeño profesional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Padre Abad - Aguaytía fueron la inspección, la libertad profesional y el status.

## CONCLUSIONES

1. Se determinó que la motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021., demostrado con un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0,860$  y una significancia bilateral de P-Valor  $< 0,000$ , lo que indica que existe una correlación positiva alta (Tabla N° 19).
2. Se determinó que el reconocimiento se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021., demostrado con un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0,876$  y una significancia bilateral de P-Valor  $< 0,000$ , lo que indica que existe una correlación positiva alta (Tabla N° 20). Sustentado en que el 80% de los empleados considera estar completamente de acuerdo que es necesario para dar lo mejor en el trabajo que cuando haya oportunidades de ascenso tengan en cuenta los méritos alcanzados (Tabla N° 5), es por ello que asimismo, el 60% de ellos consideran estar completamente de acuerdo con que la tarea que realiza dentro de su área es tan valiosa como cualquiera otra dentro de la cooperativa (Tabla N° 18).
3. Se determinó que el logro se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021, demostrado con un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0,873$  y una significancia bilateral de P-Valor  $< 0,000$ , lo que demuestra que hay una correlación positiva alta (Tabla N° 21). Fundamentado en que el 80% de los encuestados considera estar completamente de acuerdo con que se concibe bien conservar continuamente un ánimo de progreso en el cargo (Tabla N° 9), es así, que también el 80% de los trabajadores consideran estar de acuerdo con que la iluminación del espacio laboral proporciona la ejecución de sus tareas dentro de la cooperativa (Tabla N° 24).
4. Se determinó que la responsabilidad no se relaciona significativamente

con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021, demostrado con un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0,096$  y una significancia bilateral de P-Valor  $< 0,687$ , lo que indica que existe una correlación positiva muy baja (Tabla N° 22). Sostenido en que el 80% de los trabajadores consideran estar de acuerdo con que es motivador asumir un puesto de trabajo con mucha responsabilidad y capacidad de decisión (Tabla N° 17), es por ello que el 90% de los empleados consideran no estar de acuerdo, ni en desacuerdo con que el sueldo que tiene actualmente es bastante aceptable dentro de la cooperativa (Tabla N° 28).

## RECOMENDACIONES

1. En la COOPACT - Tingo María se debe promover como estrategia, un programa de motivación integrado para el personal, a fin de fortalecer los factores motivacionales e incrementar el nivel de satisfacción laboral de sus empleados.
2. En la En la COOPACT - Tingo María se debe promover un plan de reconocimiento para los empleados, que incluya las recompensas económicas y no económicas, como estrategia para agradecer y demostrar el valor que tienen sus acciones y comportamientos para la cooperativa.
3. En la En la COOPACT - Tingo María se debe promover el incremento de la productividad, manteniendo siempre al empleado motivado y satisfecho con su trabajo y su entorno, porque con tendrá mejor rendimiento y será capaz de aportar mayor valor a su trabajo, lo que contribuirá al crecimiento de la cooperativa.
4. En la En la COOPACT - Tingo María se debe promover un clima de armonía en el trabajo y buenas relaciones interpersonales que faciliten el trabajo en equipo y la participación en las decisiones del entorno laboral para que lo empleados estén constantemente satisfechos con sus labores dentro de la cooperativa.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abello (2016). La motivación del personal que labora en la Dirección General de Asuntos Estudiantiles de una universidad pública, en el último trimestre del año 2015 en aras de aportar recomendaciones que mejoren el clima organizacional (Tesis de pregrado). Universidad de Carabobo. Venezuela
- Agurto (2017). Motivación laboral y Satisfacción laboral en jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Lima. Perú.
- Alles, M. (2012). Comportamiento organizacional. (1a ed). Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Almeida (2018). Motivación laboral y satisfacción en los trabajadores de la Empresa Wong S.A. Lima - 2016 (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú. Lima. Perú.
- Atalaya, M. (2019). Satisfacción Académico-Administrativa en Estudiantes de Postgrado. Lima: UMNSM
- Bresciani (2019). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Sociedad Happyland Perú – Huánuco – 2019 – I (Tesis de pregrado). Universidad de Huánuco. Huánuco. Perú.
- Bustamante, E. (2013). El clima de comunicación, la motivación y la satisfacción laboral en un proceso de atención primaria en Colombia. Madrid: Revista de Comunicación y Salud. 3(1).
- Cano, A. (2017). La supervisión profesional. Recuperado de [http://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/38/38194/tema\\_3\\_la\\_supervision\\_profesional.pdf](http://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/38/38194/tema_3_la_supervision_profesional.pdf)
- Caballero, A. (2018). Metodología de la Investigación Científica: Diseño con hipótesis explicativa. Lima: Undegraf S.A.
- Chávez, N. (2015). Metodología de la investigación. México: Prentice Hall.

- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7º ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2013). *Administración de Recursos Humanos* (9º ed.). México: McGraw-Hill.
- Cuestas, A. (2013). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Colombia: Eco Ediciones.
- Díez de Castro, J. y Redondo, C. (2015): *Administración de Empresas*. Pirámide. Madrid.
- Flores (2018). *Motivación en el trabajo y satisfacción laboral en instituciones públicas* (Tesis de postgrado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima. Perú.
- García R., Gómez N. y Londoño, O. (2015). Relación entre motivación y resistencia al cambio en personas que trabajan en una empresa del sector público, en Bogotá (Colombia). *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, vol. 5, núm. 1, pp. 141-159.
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2012). *Las organizaciones, comportamiento, estructura y procesos*, (lúma ed.). Santiago de Chile: Mc-Graw-Hill Interamericana
- Hernández J. y Morales M. (2017). Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 12(2)107-147.
- Herzberg, F. (2011). How do you Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 87507
- Instituto de ingeniería del conocimiento. (2013). *Motivación y reconocimiento*. Recuperado en: <https://www.iic.uan.es/rr-hh/motivacion-y-reconocimiento/>
- Locke, E. (2013). What is job satisfactory? Documento de trabajo presentado en la American Psychological Association Convention. San Francisco, California. Recuperado de <http://www.eric.ed.gov/ERICWebPorta>

1/sea

rch/detailmini.jsp?\_nfpb=true&\_ERICExtSearch\_SearchValue\_0=ED023138&ERICExtSearch\_SearchType\_0=no&accno=ED0231

- Locke, E. (2018). La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo en Dunnette. Manual de psicología industrial y organizacional. Rand McNally college Ed. Estados Unidos, Chicago. 607 pág.
- Massella (2018). Correlación entre motivación y satisfacción laboral en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala (tesis de pregrado). Universidad San Pablo, Guatemala.
- Meyer, J. y Allen, N. (2017). A three component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review. 1, 61-98.
- Navarro (2019). La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Padre Abad - Aguaytia (Tesis de posgrado). Universidad Nacional Agraria de la Selva. Huánuco. Perú.
- Palma, S. (2015). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Pinilla, A. (2011). Dinámica de la Gestión Empresarial. Lima: Iberoamericana de Editores S.A.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). Administración, (12a ed.). México: Pearson Education Inc
- Robbins, S. (2016). Fundamentos del Comportamiento Organizacional. México: Edit. Prentice Hall
- Sagi-Vela, G. (2012). Gestión por competencias. ESIC Editorial. 194 páginas
- Solano, D. (2017). La motivación por el servicio público: entendiendo las claves para tener un buen funcionario público. Revista de Gestión Pública y Desarrollo.

Weiss, H., y Cropanzano, R. (2011). Affective Events Theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. En B. M. Staw & L. L.

Zeceovich T. (2018). La motivación laboral y su relación con el talento humano de la Caja Arequipa en Tingo María – 2018. Universidad de Huánuco. Huánuco. Perú.

# **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**PROYECTO DE TESIS: “LA MOTIVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO LTDA. TOCACHE - TINGO MARÍA - 2021”**

<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>MÉTODOS Y TÉCNICAS</b>
<p><b>Problemas General:</b></p> <p>¿De qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿De qué manera los reconocimientos se relacionan con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021?</p> <p>¿De qué manera los logros se relacionan con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021?</p> <p>¿De qué manera la responsabilidad se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021?</p>	<p><b>Objetivos General:</b></p> <p>Determinar de qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>Determinar de qué manera los reconocimientos se relacionan con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021.</p> <p>Determinar de qué manera los logros se relacionan con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021.</p> <p>Determinar de qué manera la responsabilidad se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p>Los reconocimientos se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021.</p> <p>Los logros se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021.</p> <p>La responsabilidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021.</p>	<p><b>Variable Independiente:</b> X= Motivación</p> <p><b>Dimensiones</b> X<sub>1</sub>: Reconocimiento X<sub>2</sub>: Logro X<sub>3</sub>: Responsabilidad</p> <p><b>Variable Dependiente:</b> Y= Satisfacción laboral</p> <p><b>Dimensiones</b> Y<sub>1</sub>: Significación de tarea Y<sub>2</sub>: Condición de trabajo Y<sub>3</sub>: Beneficio económico</p>	<p><b>Tipo de Investigación</b> <b>Enfoque:</b> Cuantitativo. <b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional <b>Diseño:</b> No experimental.</p> <p><b>Población:</b> 20 empleados</p> <p><b>Muestra:</b> 20 empleados</p> <p><b>Técnica para recolección de datos:</b> Encuesta</p> <p><b>Técnica para procesamiento y análisis de datos:</b> Estadística básica descriptiva</p>

## OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Dimensiones	Indicadores	ITEMS
Variable independiente:  Motivación	Reconocimiento	Recompensa económica Recompensa no económica Mérito Agradecimiento Elogio	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Es importante la existencia de un sistema de remuneraciones acorde con la productividad para realizar con agrado el trabajo.</li> <li>2. Considera que el personal muestra predisposición a realizar su mejor esfuerzo cuando se le felicita por ello.</li> <li>3. Es necesario para dar lo mejor en el trabajo que cuando haya oportunidades de ascenso tengan en cuenta los méritos alcanzados.</li> <li>4. Cree necesario que el jefe agradezca a sus colaboradores por el cumplimiento adecuado de sus funciones</li> <li>5. Considera que el personal lleva a cabo adecuadamente sus funciones cuando es elogiado continuamente.</li> <li>6. Siente orgullo y bienestar cuando tiene un buen día en el trabajo en el que ha sido apreciado por los demás.</li> </ol>
	Logro	Satisfacción Superación Supervisión Compromiso Eficacia	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Se siente bien mantener constantemente un espíritu de superación en el trabajo.</li> <li>8. Con la finalidad de sentirse bien en el trabajo cree importante que le asignen nuevas responsabilidades cada cierto tiempo.</li> <li>9. Se siente comprometido constantemente con su área de trabajo y con su empresa.</li> <li>10. Considera que se siente motivado cuando logra sus objetivos y cumple sus metas dentro de la empresa.</li> </ol>

			11. Cree que es relevante tener suficiente independencia al realizar sus labores para estar motivados.
	Responsabilidad	Autonomía Libertad Facultad Toma de decisiones Empoderamiento	12. Considera que hay mayor motivación cuando no existe supervisión sobre su trabajo. 13. Cree que es relevante para estar motivados tener la facultad de realizar labores que requieran un mayor esfuerzo. 14. Considera importante el que su jefe confié en su criterio cuando hay que tomar una decisión 15. Cree que es motivador asumir un puesto de trabajo con mucha responsabilidad y capacidad de decisión.
Variable dependiente:  Satisfacción laboral	Significación de tarea	Esfuerzo Realización Eficiencia Equidad Aporte material	16. Siente que la tarea que realiza dentro de su área es tan valiosa como cualquiera otra. 17. Considera que su trabajo dentro de la empresa le hace sentir realizado como persona. 18. Considera los recursos que tiene a su disponibilidad para la realización de sus funciones.
	Condición de trabajo	Disponibilidad Iluminación Ruido temperatura Disposición	19. Le gusta el trabajo que realiza dentro de la cooperativa. 20. Cree que haciendo su trabajo se siente bien con usted mismo. 21. Considera que existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. 22. Cree que la iluminación del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores. 23. Siente que el ruido del ambiente donde trabaja es confortable. 24. Considera que es idónea la temperatura del ambiente de trabajo dentro de la cooperativa.



	Beneficio económico	Remuneración Gratificación Asignación familiar Incentivo Vacaciones	<p>25. Se siente cómodo en el ambiente físico en el que labora diariamente.</p> <p>26. Considera que el sueldo que tiene actualmente es bastante aceptable.</p> <p>27. Le agrada las gratificaciones que la cooperativa realiza a sus trabajadores.</p> <p>28. Cree que se le paga cabalmente la asignación familiar que le corresponde cada vez.</p> <p>29. Considera atractivos a los incentivos que reciben los trabajadores en la cooperativa.</p> <p>30. Se le reconocen adecuadamente sus vacaciones de acuerdo a ley dentro de la empresa.</p>



**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA ACADEMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**ENCUESTA ANONIMA**

Señor(a) trabajador(a), la presente encuesta forma parte de la investigación: “La motivación y la satisfacción laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021”, la que tiene por finalidad determinar de qué manera la motivación se relacionan con la satisfacción laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache. Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder todas las preguntas con la mayor paciencia y sinceridad posible de acuerdo a su punto de vista.

**INSTRUCCIONES:**

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica

**Género:** M ( ) F ( ) **Edad:** \_\_\_\_\_ **Lugar Procedencia:**

**Área:** \_\_\_\_\_

CATEGORÍAS				
1	2	3	4	5
Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo

	ITEMS	CATEGORÍA				
		1	2	3	4	5
01	Es importante la existencia de un sistema de remuneraciones acorde con la productividad para realizar con agrado el trabajo.					
02	Considera que el personal muestra predisposición a realizar su mejor esfuerzo cuando se le felicita por ello.					
03	Es necesario para dar lo mejor en el trabajo que cuando haya oportunidades de ascenso tengan en cuenta los méritos alcanzados.					
04	Cree necesario que el jefe agradezca a sus colaboradores por el cumplimiento adecuado de sus funciones.					
05	Considera que el personal lleva a cabo adecuadamente sus funciones cuando es elogiado continuamente.					
06	Siente orgullo y bienestar cuando tiene un buen día en el trabajo en el que ha sido apreciado por los demás.					
07	Se siente bien mantener constantemente un espíritu de superación en el trabajo.					
08	Con la finalidad de sentirse bien en el trabajo cree importante que le asignen nuevas responsabilidades cada cierto tiempo.					
09	Se siente comprometido constantemente con su área de trabajo y con su empresa.					
10	Considera que se siente motivado cuando logra sus objetivos y cumple sus metas dentro de la empresa.					
11	Cree que es relevante tener suficiente independencia al realizar sus labores para estar motivados.					
12	Considera que hay mayor motivación cuando no existe supervisión sobre su trabajo.					
13	Cree que es relevante para estar motivados tener la facultad de realizar labores que requieran un mayor esfuerzo.					

14	Considera importante el que su jefe confié en su criterio cuando hay que tomar una decisión.					
15	Cree que es motivador asumir un puesto de trabajo con mucha responsabilidad y capacidad de decisión.					
16	Siente que la tarea que realiza dentro de su área es tan valiosa como cualquiera otra.					
17	Considera que su trabajo dentro de la empresa le hace sentir realizado como persona.					
18	Considera los recursos que tiene a su disponibilidad para la realización de sus funciones.					
19	Le gusta el trabajo que realiza dentro de la cooperativa.					
20	Cree que haciendo su trabajo se siente bien con usted mismo.					
21	Considera que existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
22	Cree que la iluminación del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.					
23	Siente que el ruido del ambiente donde trabaja es confortable.					
24	Considera que es idónea la temperatura del ambiente de trabajo dentro de la cooperativa.					
25	Se siente cómodo en el ambiente físico en el que labora diariamente.					
26	Considera que el sueldo que tiene actualmente es bastante aceptable.					
27	Le agrada las gratificaciones que la cooperativa realiza a sus trabajadores.					
28	Cree que se le paga cabalmente la asignación familiar que le corresponde cada vez.					
29	Considera atractivos a los incentivos que reciben los trabajadores en la cooperativa.					
30	Se le reconocen adecuadamente sus vacaciones de acuerdo a ley dentro de la empresa.					

**¡MUCHAS GRACIAS!**

**"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"**

**CARTA N° 002- 2021-ADM.TM-COOPACTOCACHE**

**SEÑORITA:  
GREYS GONZALES TUANAMA**

Presente.-

Es grato dirigirme a usted con la finalidad de saludarla cordialmente a nombre de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Tocache Ltda.; a su vez desearle éxito en el trabajo de investigación que viene realizando.

Por medio de la presente y a raíz de la solicitud presentada para realizar trabajo de investigación sobre "La Motivación y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y crédito Tocache Ltda. – Tingo María – 2021" le hacemos de conocimiento que su solicitud ha sido autorizada; para lo cual deberá de realizar toda coordinación con el Administrador de la Agencia Tingo María y facilitar un ejemplar de las conclusiones y recomendaciones una vez finalizada la investigación.

Agradeciendo la atención prestada y a la espera de las coordinaciones, me suscribo de usted reiterándole la muestra de mi especial consideración.

Tingo María 31 de Mayo de 2021

Atentamente,

  
**COOPACTOCACHE**  
Mód. A. Díaz Seljar  
ADMINISTRADOR

**TOCACHE**  
Jr. San Martín N° 231  
Telf. (042) 55 - 1533  
anexo: 111  
Fax.(042) 55 - 1210

**UCHIZA**  
Jr. Leoncio Prado N° 515  
Telf. (042) 55 - 1533  
anexo: 200

**SANTA LUCÍA**  
Av. Santa Lucía  
Mz 45 lote 10  
Telf. (042) 55 - 1533  
anexo: 300

**TINGO MARÍA**  
Av. Raymondi N° 885  
Telf. (062) 56 - 1845  
anexo: 400  
Fax (062) 56 - 1845

**NUEVO BAMBAMARCA**  
Av. Fernando Belaúnde Terry  
Mz I lote 10  
Telf. (042) 55 - 1533  
anexo: 500

**NUEVO PROGRESO**  
Jr. Huallaga N° 557  
Telf. (042) 55 - 1533  
anexo: 600



## Universidad de Huánuco

### EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de Ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Es importante la existencia de un sistema de remuneraciones acorde con la productividad para realizar con agrado el trabajo.	X		X		X		
2	Considera que el personal muestra predisposición a realizar su mejor esfuerzo cuando se le felicita por ello.	X		X		X		
3	Es necesario para dar lo mejor en el trabajo que cuando haya oportunidades de ascenso tengan en cuenta los méritos alcanzados.	X			X		X	Se debería realizar el W con un propósito como profesional el crecimiento personal.
4	Cree necesario que el jefe agradezca a sus colaboradores por el cumplimiento adecuado de sus funciones.	X			X		X	Debería existir dentro del Plan de incentivos al Personal.
5	Considera que el personal lleva a cabo adecuadamente sus funciones cuando es elogiado continuamente.	X			X		X	Sí, pero el enfoque debe ser más en resultados Personales.

6	Siente orgullo y bienestar cuando tiene un buen día en el trabajo en el que ha sido apreciado por los demás.	X		X		X		
7	Se siente bien mantener constantemente un espíritu de superación en el trabajo.	X		X		X		
8	Con la finalidad de sentirse bien en el trabajo cree importante que le asignen nuevas responsabilidades cada cierto tiempo.	X		X		X		
9	Se siente comprometido constantemente con su área de trabajo y con su empresa.	X		X		X		
10	Considera que se siente motivado cuando logra sus objetivos y cumple sus metas dentro de la empresa.	X		X		X		
11	Cree que es relevante tener suficiente independencia al realizar sus labores para estar motivados.	X		X		X		
12	Considera que hay mayor motivación cuando no existe supervisión sobre su trabajo.	X			X		X	Debe existir supervisión por resultados NO todo cumple su función
13	Cree que es relevante para estar motivados tener la facultad de realizar labores que requieran un mayor esfuerzo.	X		X		X		
14	Considera importante el que su jefe confié en su criterio cuando hay que tomar una decisión.	X		X		X		
15	Cree que es motivador asumir un puesto de trabajo con mucha responsabilidad y capacidad de decisión.	X		X		X		
16	Siente que la tarea que realiza dentro de su área es tan valiosa como cualquiera otra.	X		X		X		
17	Considera que su trabajo dentro de la empresa le hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
18	Considera los recursos que tiene a su disponibilidad para la realización de sus funciones.	X		X		X		

19	Le gusta el trabajo que realiza dentro de la cooperativa.	X		X		X		
20	Cree que haciendo su trabajo se siente bien con usted mismo.	X		X		X		
21	Considera que existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
22	Cree que la iluminación del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.	X		X		X		
23	Siente que el ruido del ambiente donde trabaja es confortable.	X		X		X		
24	Considera que es idónea la temperatura del ambiente de trabajo dentro de la cooperativa.	X		X		X		
25	Se siente cómodo en el ambiente físico en el que labora diariamente.	X		X		X		
26	Considera que el sueldo que tiene actualmente es bastante aceptable.	X		X		X		
27	Le agrada las gratificaciones que la cooperativa realiza a sus trabajadores..	X		X		X		
28	Cree que se le paga cabalmente la asignación familiar que le corresponde cada vez.	X		X		X		
29	Considera atractivos a los incentivos que reciben los trabajadores en la cooperativa.	X		X		X		
30	Se le reconocen adecuadamente sus vacaciones de acuerdo a ley dentro de la empresa.	X		X		X		
<b>Puntaje Total</b>								

Fuente: Universidad Peruana Cayetano Heredia, 2016.

Datos del Experto:

  
 MBA. María del Rocío  
 Huamán Levera

Firma: \_\_\_\_\_

Apellidos y Nombres: María del Rocío Huamán Levera

DNI: 40673968

## Universidad de Huánuco

### EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Es importante la existencia de un sistema de remuneraciones acorde con la productividad para realizar con agrado el trabajo.	X		X		X		
2	Considera que el personal muestra predisposición a realizar su mejor esfuerzo cuando se le felicita por ello.	X		X		X		
3	Es necesario para dar lo mejor en el trabajo que cuando haya oportunidades de ascenso tengan en cuenta los méritos alcanzados.	X		X		X		
4	Cree necesario que el jefe agradezca a sus colaboradores por el cumplimiento adecuado de sus funciones.	X		X		X		
5	Considera que el personal lleva a cabo adecuadamente sus funciones cuando es elogiado continuamente.	X		X		X		



6	Siente orgullo y bienestar cuando tiene un buen día en el trabajo en el que ha sido apreciado por los demás.	X		X		X		
7	Se siente bien mantener constantemente un espíritu de superación en el trabajo.	X		X		X		
8	Con la finalidad de sentirse bien en el trabajo cree importante que le asignen nuevas responsabilidades cada cierto tiempo.		X		X		X	FALTA ENFOCARSE EN SUPERVISIÓN
9	Se siente comprometido constantemente con su área de trabajo y con su empresa.	X		X		X		
10	Considera que se siente motivado cuando logra sus objetivos y cumple sus metas dentro de la empresa.	X		X		X		
11	Cree que es relevante tener suficiente independencia al realizar sus labores para estar motivados.	X		X		X		
12	Considera que hay mayor motivación cuando no existe supervisión sobre su trabajo.		X		X		X	ESTO VA CON EL ÍTEM 8
13	Cree que es relevante para estar motivados tener la facultad de realizar labores que requieran un mayor esfuerzo.	X	X	X		X		
14	Considera importante el que su jefe confié en su criterio cuando hay que tomar una decisión.	X		X		X		
15	Cree que es motivador asumir un puesto de trabajo con mucha responsabilidad y capacidad de decisión.	X		X		X		
16	Siente que la tarea que realiza dentro de su área es tan valiosa como cualquiera otra.		X		X		X	FALTA AFINAR
17	Considera que su trabajo dentro de la empresa le hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
18	Considera los recursos que tiene a su disponibilidad para la realización de sus funciones.	X		X		X		

4

19	Le gusta el trabajo que realiza dentro de la cooperativa.		X		X		X	NO VA "CORO EQUIPADO"
20	Cree que haciendo su trabajo se siente bien con usted mismo.		X		X		X	FALTA AFINAR
21	Considera que existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.		X		X		X	FALTA AFINAR
22	Cree que la iluminación del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.	X		X		X		
23	Siente que el ruido del ambiente donde trabaja es confortable.	X	X		X		X	FALTA AFINAR
24	Considera que es idónea la temperatura del ambiente de trabajo dentro de la cooperativa.	X		X		X		
25	Se siente cómodo en el ambiente físico en el que labora diariamente.		X		X		X	FALTA ADECUAR AL ÍTEM.
26	Considera que el sueldo que tiene actualmente es bastante aceptable.	X		X		X		
27	Le agrada las gratificaciones que la cooperativa realiza a sus trabajadores..	X		X		X		
28	Cree que se le paga cabalmente la asignación familiar que le corresponde? <del>cada vez.</del>	X		X		X		
29	Considera atractivos a los incentivos que reciben los trabajadores en la cooperativa.	X		X		X		
30	Se le reconocen adecuadamente sus vacaciones de acuerdo a ley dentro de la empresa.	X		X		X		
<b>Puntaje Total</b>								

Fuente: Universidad Peruana Cayetano Heredia, 2016.

**Datos del Experto:**

Firma: \_\_\_\_\_  
 Apellidos y Nombres: \_\_\_\_\_  
 DNI: \_\_\_\_\_

Ministerio Público - Fiscalía de la Nación  
 UAIIVT - Topache  
 Joseph Luis Chávez  
 Psicólogo C.P.S. N° 21026

03688825



## Universidad de Huánuco

### EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

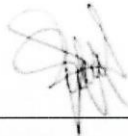
N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Es importante la existencia de un sistema de remuneraciones acorde con la productividad para realizar con agrado el trabajo.	X		X		X		
2	Considera que el personal muestra predisposición a realizar su mejor esfuerzo cuando se le felicita por ello.	X		X		X		
3	Es necesario para dar lo mejor en el trabajo que cuando haya oportunidades de ascenso tengan en cuenta los méritos alcanzados.	X			X		X	Forma parte del indicador recompensa no económica
4	Cree necesario que el jefe agradezca a sus colaboradores por el cumplimiento adecuado de sus funciones.	X			X		X	Forma parte del indicador recompensa no económica
5	Considera que el personal lleva a cabo adecuadamente sus funciones cuando es elogiado continuamente.	X			X		X	Forma parte del indicador recompensa no económica

6	Siente orgullo y bienestar cuando tiene un buen día en el trabajo en el que ha sido apreciado por los demás.	X		X		X		
7	Se siente bien mantener constantemente un espíritu de superación en el trabajo.	X		X		X		
8	Con la finalidad de sentirse bien en el trabajo cree importante que le asignen nuevas responsabilidades cada cierto tiempo.	X		X		X		
9	Se siente comprometido constantemente con su área de trabajo y con su empresa.	X		X		X		
10	Considera que se siente motivado cuando logra sus objetivos y cumple sus metas dentro de la empresa.	X		X		X		
11	Cree que es relevante tener suficiente independencia al realizar sus labores para estar motivados.	X		X		X		
12	Considera que hay mayor motivación cuando no existe supervisión sobre su trabajo.	X		X		X		
13	Cree que es relevante para estar motivados tener la facultad de realizar labores que requieran un mayor esfuerzo.	X		X		X		
14	Considera importante el que su jefe confíe en su criterio cuando hay que tomar una decisión.	X		X		X		
15	Cree que es motivador asumir un puesto de trabajo con mucha responsabilidad y capacidad de decisión.	X		X		X		
16	Siente que la tarea que realiza dentro de su área es tan valiosa como cualquiera otra.	X		X		X		
17	Considera que su trabajo dentro de la empresa le hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
18	Considera los recursos que tiene a su disponibilidad para la realización de sus funciones.	X		X		X		

19	Le gusta el trabajo que realiza dentro de la cooperativa.	X		X		X		
20	Cree que haciendo su trabajo se siente bien con usted mismo.			X		X		
21	Considera que existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
22	Cree que la iluminación del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.	X		X		X		
23	Siente que el ruido del ambiente donde trabaja es confortable.	X		X		X		
24	Considera que es idónea la temperatura del ambiente de trabajo dentro de la cooperativa.	X		X		X		
25	Se siente cómodo en el ambiente físico en el que labora diariamente.	X		X		X		
26	Considera que el sueldo que tiene actualmente es bastante aceptable.	X			X		X	Repetitivo con el ítem nº 1
27	Le agrada las gratificaciones que la cooperativa realiza a sus trabajadores..	X		X		X		
28	Cree que se le paga cabalmente la asignación familiar que le corresponde cada vez.	X		X		X		
29	Considera atractivos a los incentivos que reciben los trabajadores en la cooperativa.	X		X		X		
30	Se le reconocen adecuadamente sus vacaciones de acuerdo a ley dentro de la empresa.	X		X		X		
<b>Puntaje Total</b>								

Fuente: Universidad Peruana Cayetano Heredia, 2016.

**Datos del Experto:**

Firma:  \_\_\_\_\_

Apellidos y Nombres: Caycho Gutierrez Zaida Elizabeth

DNI: 40281309