

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



**TESIS**

---

**“LA MOTIVACION Y LA SATISFACCION LABORAL EN LA  
COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIAL NARANJILLO 2021”**

---

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

**AUTOR: Zaravia Luna, Tony Joel**

**ASESORA: Caycho Gutiérrez, Zaida Elizabeth**

**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 Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

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

**DATOS DEL AUTOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 47886630

**DATOS DEL ASESOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40281309

Grado/Título: Maestro en ciencias económicas, mención: gestión pública

Código ORCID: 0000-0003-1731-5212

**DATOS DE LOS JURADOS:**

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Huerto Orizano, Diana	Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674
2	Mancilla Chamorro, Carina Tomasa	Maestra en gestión pública	43818629	0000-0002-8698-4738
3	Arana Cárdenas, Sergio Martin	Maestro en ciencias económicas mención: proyectos de inversión	45946938	0000-0002-3023-1542

# D

# H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las **8:30 horas del día 29 del mes de noviembre del año 2021**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

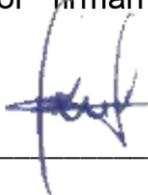
Mtra. Diana Huerto Orizano	(Presidente)
Mtra. Carina Tomasa Mancilla Chamorro	(Secretaria)
Mtro. Sergio Martin Arana Cardenas	(Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N° 1640-2021-D-FCEMP-PAAE-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: **“LA MOTIVACION Y LA SATISFACCION LABORAL EN LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIAL NARANJILLO 2021”**, presentado por el (la) Bachiller, **ZARAVIA LUNA, Tony Joel**; para optar el **título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas**.

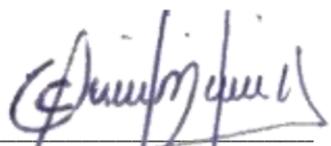
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

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, declarándolo (a) **Aprobado** con el calificativo cuantitativo de **14 (Catorce)** y cualitativo de **Suficiente** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

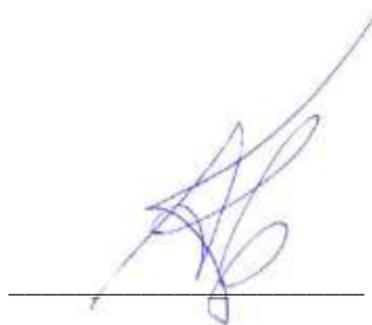
Siendo las **9:25 horas del día 29 del mes de noviembre del año 2021**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtra. Diana Huerto Orizano  
**PRESIDENTE**



Mtra. Carina Tomasa Mancilla Chamorro  
**SECRETARIA**



Mtro. Sergio Martin Arana Cardenas  
**VOCAL**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mi madre Luzmila Luna Ramírez que siempre está a mi lado brindándome su apoyo incondicional e inculcándome los deseos de superación y los valores para mi desarrollo personal y profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, a Dios por guiarme por el buen camino, brindarme sabiduría, salud, protegerme día a día y cuidar de las personas que me rodean.

A mis padres por su apoyo incondicional, por la confianza que tuvieron en mí, por alentarme a salir adelante, por el sacrificio que hicieron para poder brindarme una buena educación, por sus consejos para poder lograr mis objetivos y hacer de mí una mejor persona.

A mis hermanos por brindarme siempre su comprensión y alentarme a cumplir mis objetivos.

A la Mtra. Zaida Elizabeth, Caycho Gutiérrez por su asesoramiento, aportes y sugerencias para la realización exitosamente del presente estudio.

Y a todas las personas que me apoyaron de manera directa o indirecta a la elaboración de esta Tesis.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN .....	xii
CAPÍTULO I.....	13
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	13
1.1. Descripción del problema .....	13
1.2. Formulación del problema .....	14
1.2.1. Problema general.....	14
1.2.2. Problemas específicos .....	15
1.3. Objetivo general.....	15
1.4. Objetivos específicos.....	15
1.5. Justificación de la investigación.....	15
1.5.1. Teórica .....	15
1.5.2. Práctica .....	16
1.5.3. Metodológica.....	16
1.6. Limitaciones de la investigación .....	16
1.7. Viabilidad de la investigación.....	16
1.7.1. Recursos humanos .....	16
1.7.2. Recursos económicos.....	17
1.7.3. Recursos tecnológicos .....	17
CAPÍTULO II.....	18
2. 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.....	21
2.2. Bases teóricas .....	23

2.2.1.	Motivación .....	23
2.2.2.	Satisfacción laboral .....	30
2.3.	Definiciones conceptuales .....	34
2.4.	Hipótesis .....	35
2.4.1.	Hipótesis general:.....	35
2.4.2.	Hipótesis específicas:.....	35
2.5.	Variables.....	36
2.5.1.	Variable Independiente: .....	36
2.5.2.	Dimensiones .....	36
2.5.3.	Variable Dependiente:.....	36
2.5.4.	Dimensiones .....	36
2.6.	Operacionalización de variables: .....	37
CAPÍTULO III.....		38
3.	METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	38
3.1.	Tipo de investigación .....	38
3.1.1.	Enfoque.....	38
3.1.2.	Alcance o nivel .....	38
3.1.3.	Diseño .....	38
3.2.	Población y muestra .....	39
3.2.1.	Población: .....	39
3.2.2.	Muestra: .....	40
3.3.	Técnica e instrumentos de recolección de datos .....	40
3.3.1.	Técnicas para la recolección de datos .....	40
3.3.2.	Técnicas para la presentación de datos.....	42
3.3.3.	Técnicas para el análisis e interpretación de los datos .....	42
CAPÍTULO IV.....		43
4.	RESULTADOS .....	43
4.1.	Procesamiento de datos .....	43
4.1.1.	Prueba de hipótesis general.....	57
4.2.	Prueba de hipótesis específica 1 .....	58
4.2.1.	Prueba de hipótesis específica 2.....	59
4.2.2.	Prueba de hipótesis específica 3.....	60
CAPÍTULO V.....		62
5.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	62

CONCLUSIONES .....	65
RECOMENDACIONES.....	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	68
ANEXOS .....	73

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Operacionalización de las variables.....	37
Tabla N° 2. Validez de instrumento por juicio de experto .....	41
Tabla N° 3. Estadísticas de fiabilidad.....	42
Tabla N° 4. Las recompensas económicas que otorga la empresa cumplen con mis expectativas como trabajador.....	43
Tabla N° 5. Los reconocimientos no económicos me motivan para dar lo mejor de mí.....	45
Tabla N° 6. Tengo oportunidades de adquirir nuevos conocimientos y progresar en el trabajo por mis méritos alcanzados. ....	46
Tabla N° 7. Me siento motivado en el puesto de trabajo, ya que mi esfuerzo es valorado por los demás. ....	47
Tabla N° 8. Existe mayor estimulación cuando se realizan los trabajos sin supervisión o presión por parte de los superiores.....	49
Tabla N° 9. Se considera mis aportes e ideas por parte de los superiores para las mejoras dentro de la organización. ....	50
Tabla N° 10. Siento que el esfuerzo que entrego día a día son las adecuadas. ....	51
Tabla N° 11. El trabajo que realizo es apreciado por mis compañeros y superiores para tener un mejor desempeño. ....	52
Tabla N° 12. El ambiente físico en donde realizo mis actividades me hace sentir cómodo. ....	53
Tabla N° 13. Siento que tener una buena relación con los superiores beneficia la calidad del trabajo. ....	54
Tabla N° 14. El sueldo o salario que recibo permite cubrir mis necesidades básicas.....	55
Tabla N° 15. Los incentivos que brinda la empresa están acorde con los trabajos realizados.....	56
Tabla N° 16. Escala de valores de correlación de Rho Spearman .....	57

Tabla N° 17. Correlación entre la motivación y satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo – 2021.....	57
Tabla N° 18. Correlación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo – 2021.....	58
Tabla N° 19. Correlación entre el logro y la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo – 2021.....	59
Tabla N° 20. Correlación entre la responsabilidad y la satisfacción laboral en la cooperativa Agraria Industrial Naranjillo – 2021.....	60

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1. Las recompensas económicas que otorga la empresa cumplen con mis expectativas como trabajador.....	43
Figura N° 2. Los reconocimientos no económicos me motivan para dar lo mejor de mí.....	45
Figura N° 3. Tengo oportunidades de adquirir nuevos conocimientos y progresar en el trabajo por mis méritos alcanzados. ....	46
Figura N° 4. Me siento motivado en el puesto de trabajo, ya que mi esfuerzo es valorado por los demás.....	47
Figura N° 5. Existe mayor estimulación cuando se realizan los trabajos sin supervisión o presión por parte de los superiores.....	49
Figura N° 6. Se considera mis aportes e ideas por parte de los superiores para las mejoras dentro de la organización. ....	50
Figura N° 7. Siento que el esfuerzo que entrego día a día son las adecuadas.....	51
Figura N° 8. El trabajo que realizo es apreciado por mis compañeros y superiores para tener un mejor desempeño.....	52
Figura N° 9. El ambiente físico en donde realizo mis actividades me hace sentir cómodo.....	53
Figura N° 10. Siento que tener una buena relación con los superiores beneficia la calidad del trabajo.....	54
Figura N° 11. El sueldo o salario que recibo permite cubrir mis necesidades básicas.....	55
Figura N° 12. Los incentivos que brinda la empresa están acorde con los trabajos realizados.....	56

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo fundamental conocer de qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo 2021.

El tipo de investigación fue básico, en un nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental y un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo constituida por el total de la población correspondiente a 15 trabajadores con la encuesta utilizada como técnica para recolectar los datos correspondientes y como instrumento se utilizó el cuestionario con escala (tipo Likert).

Finalmente se conoció que efectivamente existía una relación significativa ( $p=0.000$ ) entre la motivación y la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo 2021. Siendo una relación positiva alta ( $Rho=0,700$ ) entre la variable independiente (motivación) y la variable dependiente (satisfacción laboral), esta afirmación se fundamenta de acuerdo a la escala de valores de correlación Rho Spearman.

Palabras clave: Motivación, satisfacción laboral, reconocimiento, logro, responsabilidad, significación de la tarea, condición de trabajo, beneficio económico.

## **ABSTRACT**

The main objective of this research work was to know motivation is related to job satisfaction in the Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo 2021.

The type of research was basic, at a correlational descriptive level, with a non-experimental design and a quantitative approach. The sample consisted of the total population corresponding to 15 workers with the survey used as a technique for data collection and the questionnaire with a scale (Likert type) as an instrument.

Finally. It was known that there was a significant relationship ( $p=0.000$ ) between motivation and job satisfaction in the Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo 2021. Being a high positive ( $Rho=0.700$ ) between the independent variable (motivation) and the dependent variable (job satisfaction), this statement is based on the Rho Spearman correlation scale of values.

Keywords: Motivation, job, satisfaction, recognition, achievement, responsibility, significance of the task, work condition, economic benefit.

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene como título “LA MOTIVACION Y LA SATISFACCION LABORAL EN LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIAL NARANJILLO 2021” La motivación en el trabajo está ligada a la comprensión de los valores y la necesidad de los empleados, por lo tanto, se considera un indicador para que las empresas públicas y privadas gestionen su éxito a través de un mayor rendimiento de capital humano.

La finalidad de la presente investigación es Conocer ¿De qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo -2021? Planteando como hipótesis que efectivamente existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo – 2021. Para ello se recopiló información a través del cuestionario como instrumento, y se aplicó la siguiente metodología para la presente tesis: investigación tipo básico, en un nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental y un enfoque cuantitativo.

De acuerdo al esquema por la Universidad de Huánuco la presente Tesis se compone de la siguiente manera:

Capítulo I: se considera la descripción y formulación del problema, la formulación de los objetivos, la justificación, limitaciones y la viabilidad de la investigación. En el capítulo II: se considera los antecedentes del estudio, las definiciones conceptuales, las hipótesis y las variables del estudio. El capítulo III: se muestra la metodología de la investigación (tipo, nivel, diseño y enfoque), la población y muestra a quienes fue dirigido nuestra investigación, las técnicas para recolectar datos, procesar y analizar la información obtenida. El capítulo IV: en este capítulo se muestra los resultados mediante cuadros estadísticos, la contratación de hipótesis con sus respectivas interpretaciones. El capítulo V: La discusión de los resultados con los antecedentes y base teórica. Y finalmente las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y los anexos.

# CAPÍTULO I

## 1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. Descripción del problema

En el contexto internacional, el bajo nivel de satisfacción en los empleados se puede expresar de diversas formas. Por ejemplo, mediante quejas, desconocer las ordenes de sus superiores, tomar sin consentimiento parte del patrimonio de la empresa o evadir algunas de sus funciones, por lo tanto, la motivación laboral viene a ser un elemento importante en el crecimiento de una organización. Al considerar a los trabajadores en las participaciones de la empresa, genera que se sientan más comprometidos y se muestre un mayor rendimiento de capital humano. Los avances tecnológicos, la incorporación de nuevos profesionales al mercado laboral y los constantes cambios en la economía global están afectando la calidad de vida laboral, y los cambios se dan de manera constante. (Conexión esan, 2019)

En nuestro país, la motivación en el trabajo está ligada a la comprensión de los valores y la necesidad de los empleados, por lo tanto, se considera un indicador para que las empresas públicas y privadas gestionen su éxito. Sin embargo, se debe tener en cuenta que el comportamiento de la organización, las necesidades y los valores de los empleados y funcionarios de las instituciones privadas son generalmente distintas. Esto significa que no siempre es fácil de aplicarse en el sector público lo que el sector privado ha desarrollado en términos de política de recursos humanos. Por lo tanto, es importante estudiar qué factores pueden contribuir a la comprensión del comportamiento organizacional. (Solano, 2011).

En la Región Huánuco, las empresas desarrollan estrategias para fortalecer y lograr sus objetivos, y brindar un servicio calidad de manera competitiva en su entorno empresarial, por lo tanto, necesita personas que se alineen con los objetivos de su organización y obtener un alto

rendimiento basándose en la motivación laboral y la satisfacción laboral. (Valderrama, 2017), se debe motivar a los empleados para realizar satisfactoriamente sus funciones en la institución, cabe señalar que la Motivación Laboral es un factor notable para lograr una eficiencia organizacional, ya que se encontró que la calidad del servicio es dependiente de la persona que lo proporciona.

En la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo no se considera el grado de motivación y satisfacción que tienen los empleados por las actividades que realizan, ya que como empresa el mayor interés es cumplir con el abastecimiento de materia prima y lograr las metas de producción programadas, sin brindar reconocimiento al esfuerzo realizado de los empleados de manera individual o por grupo de trabajo, generando desmotivación que no pueden ser expresadas por parte de los empleados por temor a perder su trabajo, debido a que no se toma en cuenta sus inquietudes y como consecuencia se crean deficiencias laborales, no sintiéndose considerados en el logro de los objetivos por parte de los superiores, también se muestra preocupación por la situación económica que atraviesa la empresa, el cual genera retrasos en los sueldos y beneficios laborales que no permite que los trabajadores puedan obtener un mejor salario o mejorar el ambiente laboral donde realizan sus actividades diarias, pero si se tiene mayor responsabilidad para el cumplimiento de las metas.

Tomando como referencia todo lo mencionado, se presenta esta investigación para conocer de qué manera se relaciona la motivación con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria industrial Naranjillo.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿De qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria industrial Naranjillo - 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿De qué manera el reconocimiento se relaciona con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria industrial Naranjillo - 2021?
- ¿De qué manera el logro se relaciona con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria industrial Naranjillo - 2021?
- ¿De qué manera la responsabilidad se relaciona con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria industrial Naranjillo - 2021?

### **1.3. Objetivo general**

Conocer de qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria industrial Naranjillo - 2021.

### **1.4. Objetivos específicos**

- Conocer de qué manera el reconocimiento se relaciona con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria industrial Naranjillo - 2021.
- Conocer de qué manera el logro se relaciona con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria industrial Naranjillo - 2021.
- Conocer de qué manera la responsabilidad se relaciona con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria industrial Naranjillo - 2021.

### **1.5. Justificación de la investigación**

#### **1.5.1. Teórica**

Por medio de la presente investigación se proporcionó un cuerpo de conocimiento sistemático sobre la información, permitiendo el desarrollo de estudios futuros de naturaleza similar. Del mismo modo se justificó porque permitió la aportación de aspectos teóricos relacionados con la

motivación y la satisfacción laboral en las Cooperativas agraria industriales.

### **1.5.2. Práctica**

El presente trabajo de investigación se justificó porque con su elaboración se contribuyó a aportar determinadas propuestas de solución para la insatisfacción laboral en base a mejoras de la motivación en la Cooperativa Agraria industrial Naranjillo.

### **1.5.3. Metodológica**

Se justificó metodológicamente ya que la investigación aplicó procedimientos y técnicas que permitió conocer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria industrial Naranjillo.

## **1.6. Limitaciones de la investigación**

En la presente investigación se presentó algunas limitaciones tales como:

- Escasa información sobre trabajos de investigación en Cooperativas Agrarias.
- El tiempo, considerando las actividades laborales del investigador.
- Falta de un centro de investigación en nuestra provincia.
- Restricción para el ingreso a la empresa por los horarios de los turnos de trabajo, pero no fue obstáculo ya que se encuestó de manera externa.

## **1.7. Viabilidad de la investigación**

### **1.7.1. Recursos humanos**

El presente estudio fue viable porque se dispuso del apoyo indispensable de los trabajadores de la institución que cooperaran de

manera imparcial, y respecto a los resultados del estudio son de interés propio y de la población que participa en el estudio.

### **1.7.2. Recursos económicos**

Se dispuso de financiamiento propio para que la ejecución de la presente investigación se realice sin inconvenientes.

### **1.7.3. Recursos tecnológicos**

Para realizar el desarrollo de esta investigación y el análisis de la información se incluyó una laptop, información electrónica y acceso a Internet.

## CAPÍTULO II

### 2. MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

Vera Rivas, Carlos José (2019) **“La motivación y su influencia en la satisfacción laboral del personal de galletas PUIG – Caracas”** en la Universidad Católica Andrés Bello, el estudio se realizó para dar a conocer los factores motivacionales que inciden en la satisfacción de los empleados que pertenecen al área administrativa de galletas Puig, planteando la teoría dual de Herzberg; permitiéndole a la empresa obtener información veraz sobre los resultados que brinda un ambiente confortable en los empleados en la organización y por ende mejorar el rendimiento empresarial, de manera similar en este estudio las variables se midieron mediante el instrumento de recolección de datos seleccionado (cuestionario) y así garantizar la veracidad de la información considerando como muestra 44 servidores administrativos, concluyendo que los empleados de la empresa Galletas Puig muestran una satisfacción positiva con un promedio del 70% de los elementos de trabajo, seguido del reconocimiento, responsabilidad, crecimiento y logros, desarrollando un sistema de reconocimientos que motive a los empleados a sentir su importancia para la empresa y les estimule a tener un mejor rendimiento laboral.

Carranza Anzukes, María Judith (2018) **“Evaluación de la motivación y su contribución a la satisfacción laboral del personal de la cooperativa ahorro – crédito Lucha Campesina Cantón Cumanda”** en la escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, la investigación se llevó a cabo teniendo como objetivo la evaluación la motivación y su contribución en la satisfacción laboral, siendo necesario definir las variables que existen en el entorno. Los métodos que se emplearon fueron inductivo, deductivo, descriptivo,

correlacional, las cuales permitieron recopilar información relevante para alcanzar sus objetivos establecidos, estos basándose en las técnicas de observación, teniendo como muestra el total de su población (50 personas), identificando cinco (5) indicadores con mayor rango que van desde un 45% hasta el 59% que se encuentran con aspectos desfavorables, estos siendo encontrado en la variable motivacional como la variable satisfacción, dentro de las cuales la cooperativa no cumple con pagos por horas extra, los empleados se sienten poco considerados por los directivos, los sueldos y salarios no cumplen con la expectativa de los trabajadores, consideran que su trabajo no cuentan con un ambiente laboral adecuado para realización de sus actividades lo cual genera un nivel bajo de motivación y a la vez insatisfacción laboral, esto conduce a establecer estrategias pertinentes para la rectificación de los problemas identificados.

Massella Sánchez, Anllela Rossella (2018) **“Correlación entre motivación y satisfacción laboral en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala”** en la Universidad Rafael Landívar, el estudio se realizó con la finalidad de determinar el grado de correlación que existe entre las variables al nivel de 0.05, la investigación fue realizada con 60 colaboradores mediante el cuestionario con escala (tipo Likert), dando como resultado que efectivamente existe una correlación significativamente positiva alta al nivel de 0.05 entre los indicadores de motivación (reconocimiento laboral, satisfacción, comunicación y autonomía) y satisfacción laboral (reconocimiento social, desarrollo laboral e identificación con la empresa) concluyendo que entre más motivados se encuentra existe un mayor grado de satisfacción considerando que se aplicará anualmente cuestionarios que permitan evaluar el nivel de motivación y satisfacción laboral para comprender cómo se encuentran estos aspectos, realizando comparaciones a fin de determinar si existen mejoras a futuro o para establecer la estrategia necesaria.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Pachas Sotelo, Karina Rosario (2019) **“La motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Santo Domingo S.A. Chincha”** en la Universidad Autónoma de Ica, el estudio tuvo como objetivo determinar la relación existente entre las variables mediante el método cuantitativo, teniendo como muestra 160 trabajadores, determinando que sí existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación y la satisfacción laboral, y las siguientes dimensiones: desmotivación regular extrínseco y motivación intrínseca y satisfacción laboral de los servidores, dando como evidencia que la motivación promedio de los trabajadores es del 80% y en satisfacción laboral es del 68% considerándose dentro de las recomendaciones capacitaciones financiadas, evaluar los aumentos de salario y beneficios al total de los empleados mejorando los lugares de trabajo para que los colaboradores puedan realizar sus tareas en un entorno adecuado.

Garcia Hanco, Angie Madeleine (2018) **“Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público, Lima Norte”** en la universidad Cesar Vallejo, el objetivo general del estudio fue determinar qué relación existe entre motivación y satisfacción laboral de la muestra que se utilizó para el estudio mediante el tipo de investigación básica a nivel descriptivo correlacional, con una población correspondiente a 200 colaboradores tomando como muestra 132 de ellos y el muestreo no probabilístico, con la encuesta como técnica de recolección de información, los instrumentos para la recopilación de datos fue motivación dentro del trabajo (R-MAWS) y de la satisfacción laboral (SL-SPC) que se validaron mediante de juicio de expertos y determinando su nivel de confiabilidad por medio del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach) concluyendo que entre la motivación y la satisfacción laboral existe un coeficiente de relación  $Rho=0,670$ , indicando que existe una alta relación entre las dos variables recomendándose que se considere estrategias para mejorar en aquellos factores de la satisfacción laboral promedio, asimismo se sugirió al departamento de recursos humanos

desarrollar métodos motivacionales mediante diplomas de reconocimiento, lo cual genera que los empleados compitan y tengan el deseo de obtener este reconocimiento para posteriormente ser publicado en el portal web del Ministerio Público.

Camargo Garavito, Mónica (2017) **“Motivación y satisfacción en el trabajo: Caso de estudio Banca Comercial”** en la Universidad Nacional San Agustín – Arequipa, el estudio fue desarrollado con la finalidad de conocer los niveles de motivación y satisfacción que existe en el área de cobranza con una investigación científica no experimental, transversal de tipo correlacional – descriptiva, aplicándose para la interpretación de datos la metodología cuantitativa, tomándose el total de la población correspondiente a 22 trabajadores, utilizando “la encuesta” como técnica para recolectar los datos conociéndose que efectivamente se tiene una relación positiva entre motivación y satisfacción con un nivel de confianza del 95%. De acuerdo a la población de estudio el análisis indicó que el 73% cuenta con un alto nivel de motivación y el 27% cuenta con un nivel moderado de motivación, y por otra parte correspondiente a la satisfacción laboral, el 82% indica tener satisfacción laboral alta, mientras que el 9% esta moderadamente satisfecho y un 9% menos satisfecho con su trabajo, concluyendo que existe una marcada diferencia entre los niveles de las variables, recomendándose en la presente investigación que se debe tener en cuenta por qué los trabajadores realiza sus labores, ya sea para ganar experiencia, o si solo por querer obtener prestigio o porque se sienten la obligación de hacerlo, considerando el lugar del trabajo, las relaciones entre compañeros, la autonomía en las decisiones y las oportunidades de promoción.

### **2.1.3. Antecedentes Locales**

Mancilla Chamorro, Carina Tomasa (2019) **“Motivación y Satisfacción Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco”** en la Universidad de Huánuco, el estudio se desarrolló con la finalidad de determinar la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral mediante una investigación de tipo descriptiva,

correlacional con un diseño descriptivo, no experimental transeccional, correlacional. Con una población de 115 trabajadores de la UGEL Huánuco, tomándose como muestra a 62 trabajadores para el cual se utilizó como técnica de recolección de datos a la encuesta, mediante el cual se determinó que entre la motivación y la satisfacción laboral existía una relación positiva y significativa, el cual está basado en el p-valor=0.00, considerando una relación positiva entre las variables, está siendo fundamentada en el valor del coeficiente de correlación 0.641, a nivel descriptivo se determinó que la motivación laboral de la mayoría de trabajadores (51.61%) tiene un alto nivel y mientras que el mayor porcentaje de trabajadores (51.61%) confirma estar insatisfecho en sus labores, debido a la falta de reconocimiento personal o social de su trabajo. Dándose como recomendación a los directivos de la UGEL sensibilizar en sus reuniones de trabajo a sus servidores respecto al impacto que tiene su trabajo dentro de la institución como también en las demás personas a las que otorga sus servicios, así como su contribución a la comunidad educativa huanuqueña.

Coral Panduro, Carol Lizeth (2019) **“El Proceso del Desarrollo de Personal y la Satisfacción Laboral en la Red de Salud – Leoncio Prado de Tingo María 2017”** en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, el objetivo del estudio fue determinar la relación existente entre el proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral, por lo cual se consideró como muestra al total de la población correspondiente a 62 servidores civiles. La investigación empleada fue de tipo básica y de nivel relacional, con diseño no experimental de corte transversal. Utilizando “el cuestionario” tipo Likert como el instrumento para recolectar los datos correspondientes con una escala de medición de cinco alternativas de respuesta (1 = Nunca, 5 = casi siempre). Determinando que si existe una correlación estadísticamente significativa entre las variables ( $r_s = 0,403$ ; P- valor  $<0.001$ ), señalando de acuerdo a sus resultados que la correlación es directa moderada y concluyendo que al mejorar la satisfacción laboral existe una probabilidad que mejore el proceso de desarrollo personal, recomendándose que se ayude a los empleados a

mejorar su comportamiento, reflejando sus actitudes y motivación en beneficio de la organización lo que conducirá a la mejora para obtener un buen proceso de desarrollo de personal.

Valderrama Meza, Ángela Andrea (2017) **“Motivación y Satisfacción laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Huánuco, 2017”** en la Universidad de Huánuco, en el estudio realizado se tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral por medio de una investigación no experimental y un diseño correlacional, tomando a 42 trabajadores como muestra de la población total de la gerencia, dando como resultado de los encuestados que más del 50% se encuentran desmotivados debido a que en la institución no existen con capacitaciones, no cuenta con mejoras salariales y por lo tanto existe un clima laboral regular, concluyendo que como la correlación de Pearson es igual a 0.596, la relación entre la motivación y la satisfacción laboral es media y positiva, ya que se muestra que el significado bilateral tiene un margen de error estimado menor de 0,01 aceptándose la hipótesis planteada por el investigador que “las dos variables se relacionan de manera significativa”.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Motivación**

En la actualidad, la motivación es fundamental dentro de las organizaciones, sea privada o pública, los empleados de una organización deben sentirse motivados para mejorar el desempeño de sus labores día a día, aumentando así la productividad empresarial. Es importante que los empleados tengan una motivación mediante palabras, incentivos y reconocimiento por sus resultados. (Cuestas, 2010), considera a la motivación como un factor primordial de la calidad de vida laboral. Seguidamente, se define a la motivación en las empresas públicas, se muestra las dimensiones que fueron sugeridas por Herzberg (1959) y las principales teorías que lo sustentan.

La motivación es una sensación humana que se basa en la confianza de sí mismo, el sentido de tener una responsabilidad y la ilusión de ser considerado como parte de las decisiones y las acciones que se toman (Herzberg, 1959).

Posteriormente, García et al. (2009). Define a la motivación como el nivel en que los trabajadores califican el rendimiento de sus labores, en función a la capacidad con el que cuentan para poder tomar decisiones, el entusiasmo, la creatividad y la satisfacción en el logro de las metas, ya que esto permite ser consciente de sí mismo al desempeñar una determinada tarea.

Así mismo, Meyer y Allen (1991) argumentan que el compromiso de una institución es un estado psicológico el cual determina el vínculo entre un individuo y la institución, que identifica si el individuo permanece realizando sus labores, según hacen referencia estos autores sobre la motivación consta de tres elementos: compromiso de continuidad, compromiso afectivo y compromiso normativo.

En cuanto a Reimel de Carrasquel (1998), correspondiente a la motivación laboral considera que la mayor parte de los indicadores se lograría conceptualizar en base a la satisfacción de sus necesidades personales como la afiliación, logro y el poder; o en función de sus capacidades o actividades realizadas. Por otro lado, Robbins (1999) describe a la motivación como la disposición y el empeño de los empleados para lograr el objetivo de una organización y que esta se encuentra condicionado por la necesidad de satisfacer algunas necesidades personales.

Posteriormente, Chiavenato (2000) consideró en términos generales a la motivación como “la consecuencia de la relación entre la persona y la situación en que se encuentra rodeado” (p. 68) años después, Cuestas (2010) indica que la motivación se encontraba determinada por la necesidad de ser satisfecho y que es un proceso más que un estado emocional.

Por último, Robbins y Coulter (2014), consideran a la motivación como “un proceso que influye en la dirección, la energía y la persistencia de los esfuerzos que un sujeto lleva a cabo para lograr una meta” (p. 506). Para sostener de manera teórica la variable motivación se considera la propuesta de estos autores, ya que consideran como principales componentes de la motivación a la dirección, energía y persistencia que presentarían los empleados en el proceso de lograr un objetivo determinado.

León y Díaz (2013) argumentan que la importancia de la motivación consiste en su origen y sentido. Estos autores sostienen que por su origen la motivación interna también se le conoce como automotivación, ya que surge inesperadamente de las necesidades psicológicas orgánicas, el interés propio y las ganas de superarse. Partiendo de una perspectiva laboral, esta motivación interna ayuda a crear un ambiente favorable para que el empleado realice sus tareas independientemente de premios o castigos, sencillamente asumiendo que ha realizado su mayor esfuerzo y lo que provoca satisfacción y motivación extrínseca, la cual es generada por intermedio de las recompensas y los incentivos, independientemente del trabajo que un empleado realice para obtenerlos, y cuyo control es dependiente de alguna persona o eventos externos a dicho empleado.

Por lo tanto, la motivación que es considerada positiva, impulsa y consiente que la persona inicie, soporte y dirija su comportamiento hacia alcanzar una recompensa, sea interna (la satisfacción proveniente de la realización de una actividad específica) o externa (un premio).

Y a su vez, la motivación negativa, origina que se desarrolle una conducta particular, con la expectativa de evitar algún acontecimiento poco agradable. Actualmente, de acuerdo a los pensamientos de diferentes autores no recomiendan hacer uso de la motivación negativa. Un conjunto de especialistas señalaron que alguna sanción puede surgir efecto en un corto plazo, sin embargo en un largo plazo puede generar que vuelva a ocurrir una comportamientos indeseados, reacciones

emocionales indeseados, comportamientos agresivos, falta de interés y falta de creatividad, temor a quien realiza el castigo, rotación y despido.

En la presente investigación para medir la variable motivación se considera las dimensiones propuestas por Robbins y Coulter (2014), (reconocimiento, logro, progreso, crecimiento, responsabilidad y reto) quienes se basaron en la teoría bifactorial de Herzberg (1959).

#### **2.2.1.1. Reconocimiento.**

Según Herzberg (como se citó en Robbins y Coulter, 2014) es una acción realizada por parte de algún superior, o de cualquier otro individuo que forma parte de una institución o también público en general. La acción puede darse a través de una felicitación, un elogio o alguna culpa. Este será definido mediante un reconocimiento o una recompensa que se brinde.

Es importante tener en cuenta que los reconocimientos laborales se consideran de manera general como una recompensa, la cual viene a ser utilizado en las organizaciones para motivar a los empleados generando un buen desempeño en sus labores. Existiendo dos clases de recompensas: el económico (representado por el dinero) y el no económico (representado por los méritos). Instituto de Ingeniería del Conocimiento (IIC, 2013).

El punto principal del reconocimiento establece que la recompensa se ofrece a manera de una compensación-remuneración (recompensa económica) de un trabajo realizado a una institución, entonces, tiene un fin instrumental; mientras tanto los méritos (recompensa no económica), es un indicador humano, porque viene a ser una forma de mostrarse a uno mismo y a los demás lo valioso de una persona. Ya que esa persona es la responsable de las acciones que lo llevaron a obtener un reconocimiento. IIC (2013).

Brindar un reconocimiento a los empleados por una labor bien realizada muestra los siguientes beneficios: compromete e involucra a los

empleados, genera un impacto en la consideración que se da al trabajo, impacta en el nivel en que un trabajador se encuentra satisfecho, en la productividad y rendimiento. El hecho de que una labor realizada cuente con un reconocimiento, es una de las necesidades que tienen más importancia en el ambiente laboral, ya que al encontrarse ausente esto podría afectar en la salud de algunas personas mediante de mecanismos psicológicos y fisiológicos. IIC (2013).

#### **2.2.1.2. Logro.**

Según Herzberg (como se citó en Robbins y Coulter, 2014) de acuerdo a un conjunto de estándares viene a ser un impulso para superarse y tener éxito. El logro, desde el punto de vista motivacional viene a ser determinado principalmente por la supervisión y la satisfacción del empleado.

En cuanto a, Cano (2005) ha establecido que la supervisión es la actividad que realiza un individuo con la responsabilidad de dirigir las funciones de un conjunto de personas, con la finalidad de obtener la mayor eficacia y satisfacción mutua, asegurando la calidad de los servicios, aumentando la competencia interna, mejorando el rendimiento del personal.

La satisfacción, viene a ser expresada como las emociones y los sentimientos positivos o negativos que tienen los empleados sobre sus labores. Alles (2007), señala que se tiene una relación directa de la satisfacción con el ambiente de trabajo, en consecuencia, permitirá conocer el nivel de compromiso que se tiene en la organización.

#### **2.2.1.3. Progreso.**

Según Herzberg (como se citó en Robbins y Coulter, 2014) mencionan que es un cambio en la posición o el estado de un individuo dentro de una empresa. Esto incluye que existe alguna posibilidad del progreso que se determina por las oportunidades de superación y la

percepción de las mejoras que se le aporta a un empleado en una empresa.

El sentido del progreso que necesitan los trabajadores es muy importante porque es uno de los factores que más influye en el lugar de trabajo. La conciencia del progreso es más influyente que la conciencia de un trabajo bien hecho. IIC (2013).

#### **2.2.1.4. Crecimiento.**

Desde la perspectiva de Herzberg (como se citó en Robbins y Coulter, 2014) expresa que son las posibilidades con la que cuenta una persona de alcanzar el progreso en una organización de acuerdo a sus capacidades. Considerando también oportunidades de aprender nuevas habilidades o nuevos oficios.

El crecimiento en una persona es el valor el cual excede a la necesidad económica, siendo el valor que brindan los trabajadores para su desarrollo en sí mismos, a la realización de sus planes de carrera, superando los desafíos que se presenten e integrando de nuevos conocimientos (realizar diferentes tareas que generen nuevas experiencias), asimismo esto depende de la posibilidad de crecer al interior de una organización.

Muñoz (2010) considera ver las oportunidades como ideas o inventos para lograr objetivos económicos, creencias sobre estos beneficios y acciones para lograrlos.

También debe considerarse la orientación al crecimiento, es decir, la investigación, la expansión y la diversificación de conocimientos y habilidades para lograr una buena eficiencia y eficacia. Aprovechando los medios de capacitación, la oportunidad para aprender, y anime a otros a tener este tipo de orientación. IIC (2013).

#### **2.2.1.5. Responsabilidad.**

Según la contribución de Herzberg (como se citó en Robbins y Coulter, 2014) señala que es el nivel de independencia tienen los empleados para tomar decisiones y llevar a la práctica nuevas ideas. Esto incluye la responsabilidad por el trabajo propio y el trabajo de otros, o el que se dé nuevas responsabilidades. Esto viene a ser determinado por medio de la autonomía.

La autonomía viene a ser la facultad que tienen los colaboradores para ejercer control de sus condiciones laborales, esta autonomía involucra la oportunidad o capacidad para seleccionar algún proyecto, rol o la clientela. Por lo general en las instituciones, los trabajadores de la alta Jerarquía cuentan con una mayor autonomía, lo que podría originar que los empleados del nivel inferior puedan sentirse excluidos. Por esa razón, si se tiene el deseo de aumentar el compromiso y la motivación de los empleados se les debe considerar en la toma de decisiones sobre sus actividades laborales del día a día (Smith y Media, 2015).

#### **2.2.1.6. Reto profesional.**

Según Herzberg (como se citó en Robbins y Coulter, 2014) menciona que realizar una tarea dentro del trabajo es el origen de tener un sentimiento bueno o malo acerca de la tarea realizada el cual puede ser de rutina o variado, creativo u operario, demasiado fácil o demasiado difícil. Esto viene a ser determinado por los desafíos y las competencias.

Los retos se convierten en metas y son considerados una estimulación que contribuye a desarrollarse y realizar una tarea satisfechos. Un reto es una meta que se presenta como un desafío para aquellos que quieran mostrarse a sí mismos que pueden trabajar para lograrlo. El reto es la meta que se logra gracias a planes de acción previamente marcados. IIC (2013).

Los retos estimulan y ayudan a salir de la vida cotidiana, profesionalmente se debe considerar nuevos desafíos que ayuden a

cambiar la rutina fijando prioridades y superando las dificultades que se presenten, contribuyendo a tener un desarrollo profesional.

La competencia laboral es un conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades que aplicado al desempeño de responsabilidades o contribuciones profesionales se pueda obtener buenos resultados (Sagi-Vela, 2004, p. 86).

### **2.2.2. Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral, distintos autores ahondan en el tema desde distintos ángulos. En este sentido, Weiss y Cropanzano (1996) se centran en tres enfoques teóricos encargados de determinar cuáles son las características principales de la satisfacción laboral así como los diversos factores que la determinan: (a) La teoría de la discrepancia, que tiene como base el enfoque cognitivo-crítico; (b) el enfoque de las influencias sociales, como ejes que regulan las actitudes de los trabajadores en el su centro de labores y (c) el enfoque de la disposición personal, que considera que la manera de ser de una persona es un factor determinante de las preferencias o el malestar de las personas con situaciones laborales similares. Desde este punto de vista, la satisfacción laboral se determinará mediante tres componentes principales: cognitivo, racional y afectivo, estos componentes están influenciados por el ambiente que lo rodea y la personalidad de cada empleado.

Por su parte, Gargallo (2008) lo ha definido como un estado emocional que se refleja de manera positiva y agradable, que es el resultado de una evaluación personal que hace un individuo sobre su trabajo y sobre la experiencia que ha adquirido en sí mismo.

Según Gibson et al. (2001) la satisfacción laboral viene a ser “la actitud que tiene un empleado acerca de su trabajo”. (p, 121).

Teniendo en cuenta a Palma (2005) describió a la satisfacción laboral como la capacidad o simpatía del trabajo relativamente estable, la cual se basa en valores y creencias que han evolucionado a consecuencia de

su experiencia laboral. A su vez, Alles (2007), señala que la satisfacción laboral es el grupo de emociones y sentimientos positivos o negativos, los cuales tienen los empleados con respecto a su trabajo. "Es una actitud emocional, una relativa simpatía o aversión hacia algo, y está estrechamente relacionada con su entorno social y cultural, y la manera en que percibe el trabajo." (p, 306).

Y continuando con este párrafo se hace mención a lo expresado por Chiavenato (2007), que considera que la satisfacción laboral viene a ser una conducta o comportamiento que se expresa generalmente en el momento en que las personas logran satisfacer sus expectativas a través del desarrollo de las actividades laborales, la cual se genera por los factores internos y externos, esta definición está considerada en el presente estudio.

En la actualidad, el objetivo de la gestión de recursos humanos es conocer cuáles son los aspectos de la empresa que afectan a la satisfacción de los empleados, porque existen diferentes teorías y estudios que sugieren que la satisfacción laboral es un elemento importante para la mejora de la productividad y el éxito institucional.

Al respecto Chiavenato (2007) plantea que los trabajadores que tienen un mayor nivel de satisfacción en su trabajo vienen a ser más productivas que aquellos empleados insatisfechos. De igual manera Patlán-Perez et al. (2012) plantan que la importancia de la justicia organizacional conduce a muchos comportamientos y practicas organizacionales que los empleados consideran "justos y equitativos" o "injustos e inequitativos", por ejemplo asignar las tareas, la cancelación de un salario, la promoción justa y digna, entre otros, por lo tanto afectan el desempeño de los empleados y de la organización, ya que determina la rotación de los empleados, la satisfacción laboral y el aumento o la disminución del desempeño.

En razón de lo antes mencionado, señala la importancia de la satisfacción para que una organización tenga éxito. Por lo tanto, las

organizaciones deberían garantizar un entorno motivacional que permitan altos niveles de satisfacción laboral para asegurar resultados positivos con el fin de mejorar el servicio a la comunidad.

En el presente estudio se considera la propuesta de Palma (2005), el cual se fundamenta en los estudios de Chiavenato, y plantea las dimensiones y los indicadores que se utilizaran para medir la satisfacción de los trabajadores, entendiéndose como la conducta que tiene una persona hacia el trabajo, permitiendo realizar sus labores de manera eficaz, eficiente y efectiva, convirtiéndose en un buen indicador del desempeño de una organización, por lo que “representa un estándar de calidad de vida organizacional para la sociedad, así como una punto de referencia para el desempeño de las labores y la cultura en una organización.” (p. 14).

Palma (2005), ha considerado que la satisfacción laboral se establece por cuatro dimensiones: (a) la significación de la tarea, (b) las condiciones de trabajo, (c) el reconocimiento personal o social y (d) los beneficios económicos. Las cuales vienen a ser descritas a continuación.

#### **2.2.2.1. Significación de la tarea.**

Es la “disposición al trabajo que se basa en la atribución al hecho de que el trabajo individual conduce al esfuerzo, el éxito, la imparcialidad o un sentido de contribución material” necesario para realizar las actividades laborales (Palma, 2005, p. 21). Se considera que las actividades laborales tienen un valor social para los empleados, y en base a ello muestran una emoción positiva al efectuar su trabajo recibiendo buenos comentario de sus colegas y jefes (Palma, 2005).

#### **2.2.2.2. Condiciones de trabajo.**

Es “evaluar el trabajo basado en la disponibilidad de factores o las disposiciones según normas que rigen las actividades laborales” (Palma, 2005, p. 21). En este contexto se considera que son indicadores a la

disposición y la disponibilidad para los trabajos con el que cuentan los empleados.

En la presente dimensión se considera también la condición física del ambiente laboral, fundamentalmente del área en donde el empleado desempeña sus actividades, como por ejemplo si se cuenta con un ambiente iluminado, si existe un nivel alto de ruido, si la temperatura es adecuada, el espacio de trabajo, la limpieza y el orden, no dejando de lado la seguridad que ofrece la empresa al empleado garantizándole que tendrá una continuidad en el trabajo.

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

“Disposición que evalúa una determinada tarea basado en la autoconciencia (reconocimiento propio) o de individuos quienes se encuentran relacionadas al trabajo, referente a los logros obtenidos en el trabajo o por la impresión que generen estos resultados, el valor que tiene para los superiores y para sí mismos en cada actividad que se ha efectuado en el entorno de trabajo” (Palma, 2005, p. 21). Viene a ser determinado por el resultado del trabajo, el reconocimiento y los impactos que éstos puedan generar satisfactoriamente en los empleados.

En la presente dimensión es considerado también la relación que tiene un trabajador con sus colegas en el entorno laboral, que vienen a ser las relaciones interpersonales dentro de una organización, ya sea entre colegas de diferentes unidades o de la misma área (Palma, 2005).

#### **2.2.2.4. Beneficios económicos.**

Viene a ser la “disposición al trabajo en base a aspectos de remuneración o al incentivo económico que es el resultado del sacrificio de una labor que se asignó dentro de una institución” (Palma, 2005, p. 21). En este caso las retribuciones económicas son consideradas como la compensación que reciben los trabajadores a cambio de un trabajo realizado. Esto incluye salarios y beneficios socioeconómicos las cuales

se encuentran relacionadas de manera directa con la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias (Herzberg, 1968).

### **2.3. Definiciones conceptuales**

#### **Crecimiento.**

Es la posibilidad de una persona para progresar al interior de una institución. También considera las oportunidades de conocer nuevas habilidades u oficio Herzberg (como se citó en Robbins y Coulter, 2014).

#### **Calidad de vida laboral.**

Es la satisfacción con el que cuentan los trabajadores con diversas necesidades mediante los recursos, las actividades y los resultados de sus esfuerzos en su centro de labores. Cruz (2018).

#### **Motivación laboral.**

Es “un proceso que influye en la dirección, energía y la persistencia de los esfuerzos que un empleado lleva a cabo para lograr una meta” (Robbins y Coulter, 2014, p. 506).

#### **Progreso.**

Es un cambio en la posición o estado de un individuo en una empresa. Esta también incluye las oportunidades de superación que se le aporta a un empleado, Herzberg (como se citó en Robbins y Coulter, 2014).

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

Es “la tendencia de evaluar una determinada tarea en base a las percepciones de uno mismo o de las personas involucradas en el trabajo en relación con su impacto en los resultados del lugar de trabajo o resultados indirectos” (Palma, 2005, p.21).

### **Reto profesional.**

Es realizar una tarea dentro del trabajo, siendo el origen de tener un sentimiento bueno o malo acerca de una tarea realizada (Robbins y Coulter, 2014).

### **Satisfacción laboral**

Es un estado emocional que se refleja de manera positiva y agradable, que es el resultado de la evaluación personal que una persona hace sobre su trabajo (Gargallo, 2008).

### **Rotación de personal**

Es la cantidad de empleados que, de forma voluntaria e involuntaria se retiran de una empresa por motivos externos o internos en un periodo de tiempo que puede ser calculado o determinado científicamente y objetivamente (Chiavenato, 2009).

## **2.4. Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general:**

La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria industrial Naranjillo – 2021.

### **2.4.2. Hipótesis específicas:**

- El reconocimiento se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria industrial Naranjillo – 2021.
- El logro se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria industrial Naranjillo – 2021.
- La responsabilidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria industrial Naranjillo – 2021.

## **2.5. Variables**

### **2.5.1. Variable Independiente:**

X= Motivación

### **2.5.2. Dimensiones**

- Reconocimiento
- Logro
- Responsabilidad

### **2.5.3. Variable Dependiente:**

Y= Satisfacción laboral

### **2.5.4. Dimensiones**

- Significación de la tarea
- Condición de trabajo
- Beneficio económico

## 2.6. Operacionalización de variables:

Tabla N° 1.

*Operacionalización de las variables*

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
V.I. Motivación	Reconocimiento	Recompensa económica	1. ¿Las recompensas económicas que otorga la empresa cumple con mis expectativas como trabajador?
		Recompensa no económica	2. ¿Los reconocimientos no económicos me motivan para dar lo mejor de mí?
	Logro	Superación	3. ¿Tengo oportunidades de adquirir nuevos conocimientos y progresar en el trabajo por mis méritos alcanzados?
		Satisfacción	4. ¿Me siento motivado en el puesto de trabajo, ya que mi esfuerzo es valorado por los demás?
	Responsabilidad	Autonomía	5. ¿Existe mayor estimulación cuando se realizan los trabajos sin supervisión o presión por parte de los superiores?
		Facultad	6. ¿Se considera sus aportes e ideas por parte de los superiores para las mejoras dentro de la organización?
V.D. Satisfacción laboral	Significación de tarea	Esfuerzo	7. ¿Siento que el esfuerzo que entrego día a día son las adecuadas?
		Realización	8. ¿El trabajo que realizo es apreciado por mis compañeros y superiores para tener un mejor desempeño?
	Condición de trabajo	Disponibilidad	9. ¿El ambiente físico en donde realiza mis actividades me hace sentir cómodo?
		Disposición	10. ¿Siento que tener una buena relación con los superiores beneficia la calidad del trabajo?
	Beneficio económico	Remuneración	11. ¿El sueldo o salario que recibo permite cubrir mis necesidades básicas?
		Incentivo	12. ¿Los incentivos que brinda la empresa están acorde con los trabajos realizados?

## CAPÍTULO III

### 3. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Tipo de investigación

El actual estudio es de Tipo básica ya que de acuerdo a Hernández et al. (2006) señala que la investigación está orientado a proporcionar un cuerpo organizado de conocimiento científico y necesariamente no produce resultados de beneficio que sean llevados a la práctica inmediatamente.

##### 3.1.1. Enfoque

Según el enfoque esta es una investigación cuantitativa, ya que de acuerdo a Hernández et al. (2006), indica que, bajo la perspectiva cuantitativa, recolectar los datos equivale a medir y significa numerar hechos y objetos de acuerdo a normas específicas, con información que se obtiene mediante métodos cuantitativos respecto a la motivación y la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria industrial Naranjillo.

##### 3.1.2. Alcance o nivel

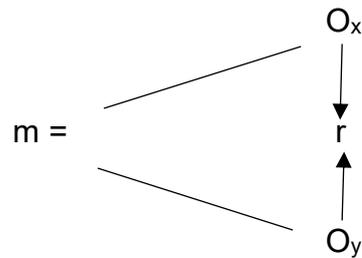
La investigación es descriptiva correlacional, porque según Hernández et al. (2006), este tipo de investigación viene a ser utiliza con el objetivo de explicar “cómo son” y “cómo aparecen los fenómenos, las situaciones, los eventos y contextos”, y definir sus características e importancia de los fenómenos a analizar. Es decir, se seleccionó una serie de preguntas y se recolectó información referente a la motivación y la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria industrial Naranjillo. Y a su vez tiene como propósito establecer el nivel de relación o asociación no casual que existe entre dos o más variables.

##### 3.1.3. Diseño

El actual estudio es no experimental, ya que no es posible manipular deliberadamente alguna de las variables, la cual se basa principalmente

en la observación de los fenómenos como se dan en su contexto natural para después ser analizados, y será en su modalidad transversal porque se realizará la recopilación de datos en un tiempo o momento único.

A continuación, se muestra el esquema representativo de este diseño:



Donde:

O<sub>x</sub>: Motivación

O<sub>y</sub>: Satisfacción Laboral

r: Relación entre variables

m: Muestra

## 3.2. Población y muestra

### 3.2.1. Población:

La población para la actual investigación fue constituida por el personal que labora en la Cooperativa Agraria industrial Naranjillo.

Según referencia del Gerente la cantidad total de empleados asciende a 15 personas, entonces se puede considerar esta cantidad como el tamaño de la población para realizar el estudio que se estime conveniente.

### **3.2.2. Muestra:**

En el actual estudio no ha sido necesario utilizar el muestreo, dado que el tamaño de la población es reducido. Por lo tanto, la muestra fue igual a la población.

Así mismo Castro (2003) afirma que cuando la población no excede de cincuenta (50) personas, la población es considerada igual a la muestra para la realización del estudio (p. 69).

## **3.3. Técnica e instrumentos de recolección de datos**

### **3.3.1. Técnicas para la recolección de datos**

La técnica para recolección de datos correspondientes en el actual estudio se llevó a la práctica por medio de “la encuesta”, y como instrumento se tuvo “el cuestionario” el cual fue aplicado al total de los trabajadores de la Cooperativa Agraria industrial Naranjillo como se indica en la muestra que consta de 12 ítems en la escala de Likert, relacionados con la variable independiente (Motivación) y la variable dependiente (Satisfacción Laboral).

#### **3.3.1.1. Validación de instrumento**

Para determinar la validez del instrumento se contó con el criterio y aportación de 3 profesionales expertos entendidos en el tema “Motivación y Satisfacción Laboral” para proporcionar efectivamente si el instrumento mide eficientemente las variables del estudio, otorgando el puntaje que se muestra a continuación:

**Tabla N° 2.**

*Validez de instrumento por juicio de experto*

<b>Evaluador Experto</b>	<b>Grado Académico</b>	<b>Valoración Del instrumento</b>
Caycho Gutiérrez, Zaida Elizabeth	Lic. En Administración de Empresas	100
López Sumaran, Manuel Abelardo	Lic. En Administración de Empresas.	100
Gamarra Huertas, Raúl Felipe	Maestro en Educación, Administración y Periodismo.	100
<b>Total</b>		<b>300</b>

Fuente: Resultado de valorización de expertos 2021

El resultado obtenido de la validación del instrumento se realizó mediante del juicio de expertos considerando el cumplimiento de los 10 criterios de ítems: claridad, objetividad, contextualización, organización, cobertura, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y oportunidad (10 puntos cada ítem).

Como se muestra en la tabla 2 el valor total del instrumento es de 300, el cual dividido entre los tres expertos da un resultado de 100 puntos corroborándose que la validación del instrumento (cuestionario) presenta resultado favorable ya que reúne las condiciones de validez y puede aplicarse en el presente estudio.

### **3.3.1.2. Confiabilidad del instrumento**

El instrumento para recolectar los datos utilizado en el presente estudio tiene ítems con alternativas en la escala Likert, debido a lo cual se empleó el coeficiente alfa de Cronbach para precisar la consistencia interna.

De acuerdo a Hogan (2004) señala que la confiabilidad se determina por la escala de valores que se muestra a continuación:

En torno a 0.9, tiene un valor elevado de confiabilidad.

La fiabilidad de 0.8 o superior se puede considerar confiable.

En torno a 0.7, viene a ser considerada baja.

Por debajo de 0.6, señala una confiabilidad inaceptablemente baja.

**Tabla N° 3.**

*Estadísticas de fiabilidad*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	12

En la tabla 3 se muestra que el valor del Alfa de Cronbach es ,897; el cual nos indica que el instrumento es confiable.

**3.3.2. Técnicas para la presentación de datos**

Los datos que se obtuvo a través del programa estadístico SPSS se presentan mediante figuras estadísticas y tablas de correlación estadísticas.

**3.3.3. Técnicas para el análisis e interpretación de los datos**

Una vez recolectado los datos que ha proporcionado las encuestas, se procedió a realizar el análisis y la interpretación de los datos a través de la distribución de frecuencia y la prueba Rho Spearman.

## CAPÍTULO IV

### 4. RESULTADOS

#### 4.1. Procesamiento de datos

Se aplicó el cuestionario como instrumento de medición de la cual se obtuvo los resultados que se detallan en las siguientes tablas y figuras:

**Tabla N° 4.**

*Las recompensas económicas que otorga la empresa cumplen con mis expectativas como trabajador*

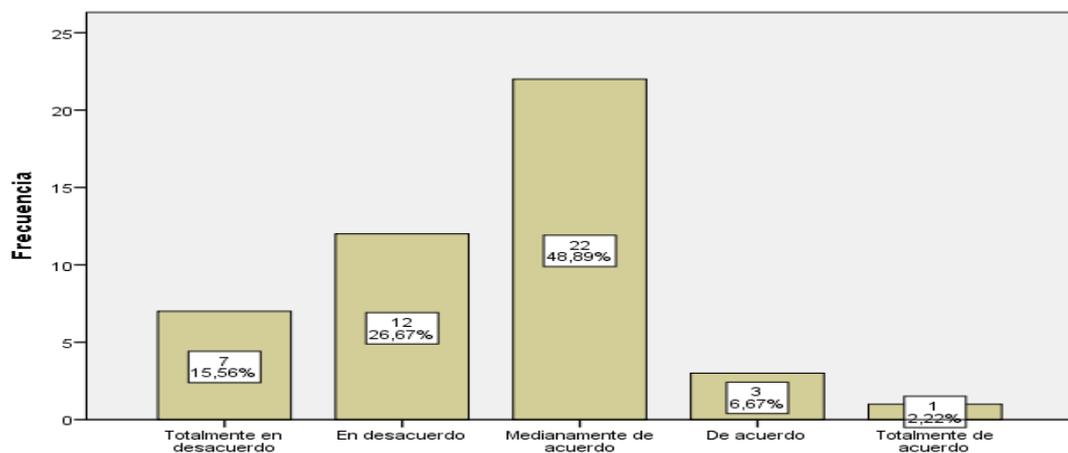
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	15,6	15,6	15,6
	En desacuerdo	12	26,7	26,7	42,2
	Medianamente de acuerdo	22	48,9	48,9	91,1
	De acuerdo	3	6,7	6,7	97,8
	Totalmente de acuerdo	1	2,2	2,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta anónima Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo

Elaboración: Tesista Tony Joel Zaravia Luna

**Figura N° 1.**

*Las recompensas económicas que otorga la empresa cumplen con mis expectativas como trabajador.*



### **Interpretación:**

En base a la encuesta realizada se observa que el 48,9% de los empleados manifestó estar medianamente de acuerdo que las recompensas económicas que otorga la empresa cumpla con sus expectativas como trabajadores, mientras que un 26,7% se encontraba en desacuerdo con las recompensas económicas, un 15,6% considera estar totalmente en desacuerdo, el 6,7% aceptaron estar de acuerdo y por ultimo un 2,2% de los encuestados consideró estar totalmente de acuerdo. Por lo tanto, se puede afirmar que el mayor porcentaje de los encuestados se encuentran medianamente de acuerdo con las recompensas económicas que brinda la empresa.

**Tabla N° 5.**

*Los reconocimientos no económicos me motivan para dar lo mejor de mí.*

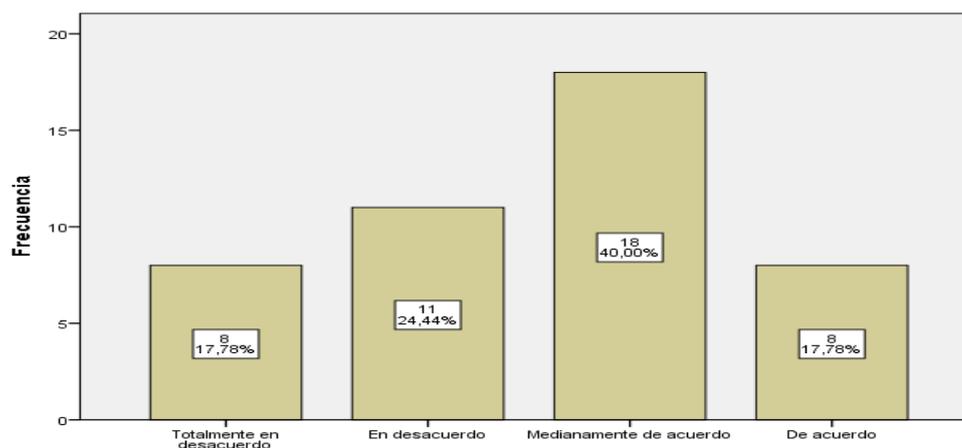
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	17,8	17,8	17,8
	En desacuerdo	11	24,4	24,4	42,2
	Medianamente de acuerdo	18	40,0	40,0	82,2
	De acuerdo	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta anónima Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo

**Elaboración:** Tesista Tony Joel Zaravia Luna

**Figura N° 2.**

*Los reconocimientos no económicos me motivan para dar lo mejor de mí*



**Interpretación:**

En base a la encuesta realizada se observa que el 40% de los empleados aceptaron estar medianamente de acuerdo con que los reconocimientos no económicos les motivan para dar lo mejor de sí mismos, mientras que un 24,4% consideró estar en desacuerdo, un 17,8% se encontraba totalmente en desacuerdo, y del mismo modo un 17,8% mostró estar de acuerdo. Por lo tanto, se puede afirmar que el mayor porcentaje de trabajadores se encuentran medianamente de acuerdo con que las recompensas no económicas les motivan para dar lo mejor de sí mismos.

**Tabla N° 6.**

*Tengo oportunidades de adquirir nuevos conocimientos y progresar en el trabajo por mis méritos alcanzados.*

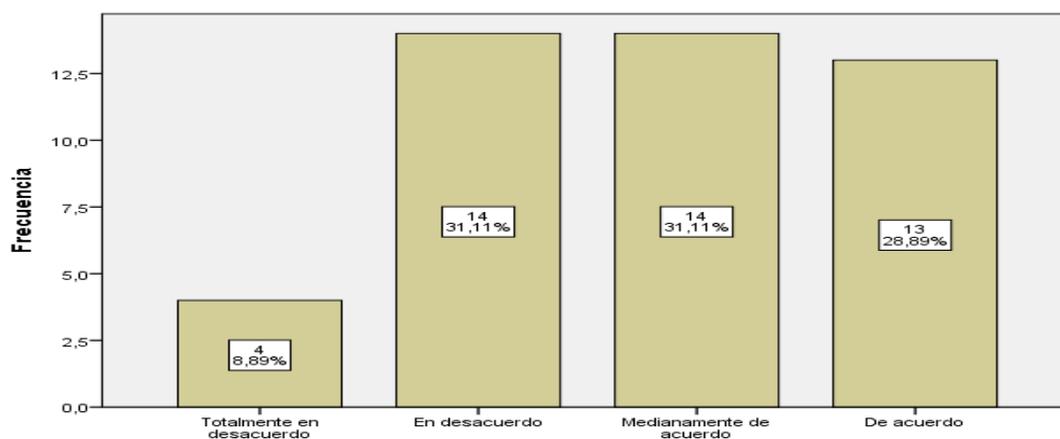
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	8,9	8,9	8,9
	En desacuerdo	14	31,1	31,1	40,0
	Medianamente de acuerdo	14	31,1	31,1	71,1
	De acuerdo	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta anónima Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo

**Elaboración:** Tesista Tony Joel Zaravia Luna

**Figura N° 3.**

*Tengo oportunidades de adquirir nuevos conocimientos y progresar en el trabajo por mis méritos alcanzados.*



**Interpretación:**

En base a la encuesta realizada se observa que el 31,1% de los empleados manifestó estar medianamente de acuerdo con las oportunidades de adquirir nuevos conocimientos y progresar por sus méritos alcanzados, del mismo modo un 31,1% se encontraba en desacuerdo, el 28.9% considero estar de acuerdo y por ultimo un 8.9% de los encuestados declararon estar totalmente en desacuerdo. Por lo tanto, se puede afirmar que según los resultados el mayor porcentaje de los trabajadores se encuentran en desacuerdo y medianamente de acuerdo referente a las oportunidades de superarse dentro de la organización adquiriendo nuevos conocimientos y progresando por sus méritos alcanzados.

**Tabla N° 7.**

*Me siento motivado en el puesto de trabajo, ya que mi esfuerzo es valorado por los demás.*

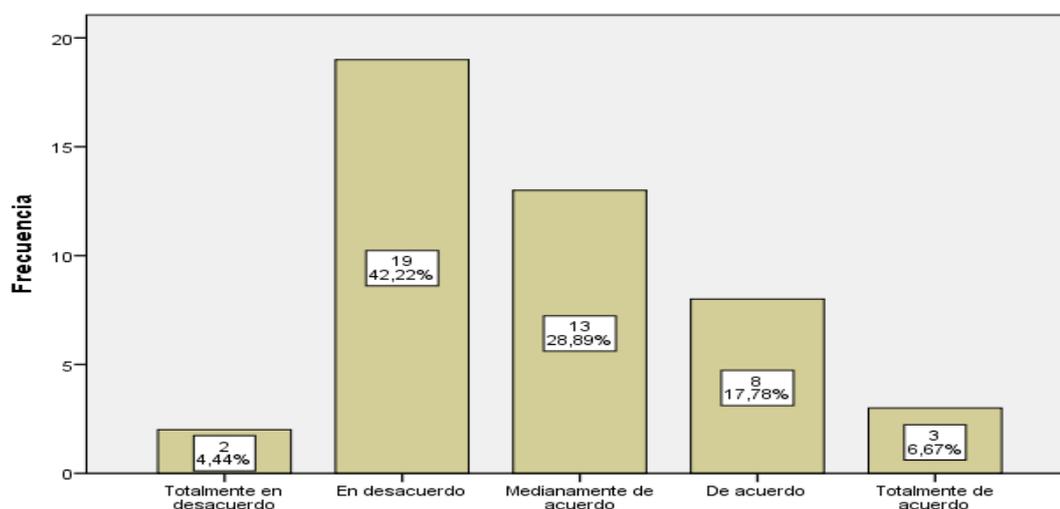
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,4	4,4	4,4
	En desacuerdo	19	42,2	42,2	46,7
	Medianamente de acuerdo	13	28,9	28,9	75,6
	De acuerdo	8	17,8	17,8	93,3
	Totalmente de acuerdo	3	6,7	6,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta anónima Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo

**Elaboración:** Tesista Tony Joel Zaravía Luna

**Figura N° 4.**

*Me siento motivado en el puesto de trabajo, ya que mi esfuerzo es valorado por los demás*



**Interpretación:**

En base a la encuesta realizada se observa que el 42,2% de los empleados indicaron estar en desacuerdo con sentirse motivado en su puesto de trabajo y que su esfuerzo no sería valorado por los demás, mientras que un 28,9% se encontraba medianamente de acuerdo, el 17,8% manifestó estar

de acuerdo, el 6,7% aceptaron estar totalmente de acuerdo y un 4,4% mostró estar totalmente en desacuerdo. Por lo tanto, se puede afirmar que según los resultados el mayor porcentaje de los trabajadores se encuentra en desacuerdo con sentirse motivado en el puesto de trabajo que desempeña sus funciones, y que su esfuerzo no sería valorado por los demás en la organización.

**Tabla N° 8.**

*Existe mayor estimulación cuando se realizan los trabajos sin supervisión o presión por parte de los superiores.*

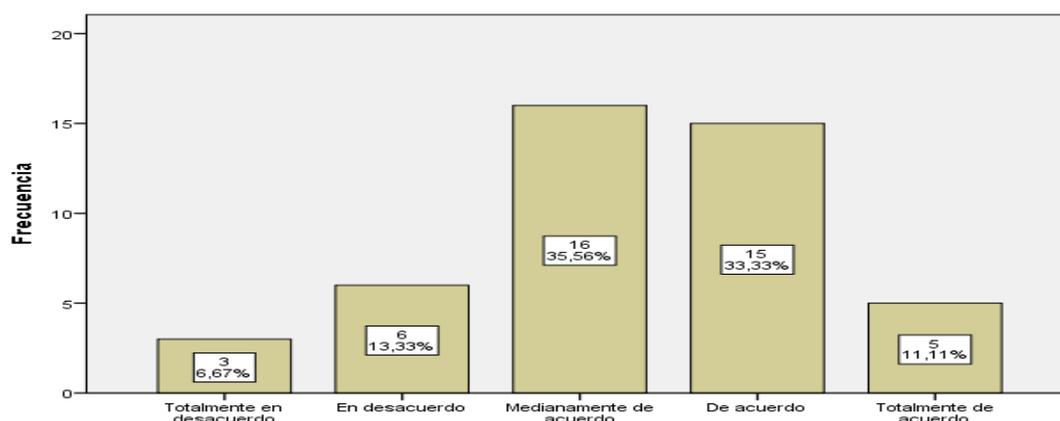
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	6,7	6,7	6,7
	En desacuerdo	6	13,3	13,3	20,0
	Medianamente de acuerdo	16	35,6	35,6	55,6
	De acuerdo	15	33,3	33,3	88,9
	Totalmente de acuerdo	5	11,1	11,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta anónima Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo

**Elaboración:** Tesista Tony Joel Zaravia Luna

**Figura N° 5.**

*Existe mayor estimulación cuando se realizan los trabajos sin supervisión o presión por parte de los superiores.*



**Interpretación:**

En base a la encuesta realizada se observa que el 35,6% de los empleados manifestaron estar medianamente de acuerdo con que sienten mayor estimulación cuando realizan sus funciones sin supervisión o presión por parte de sus superiores, mientras que el 33,3% señalaron estar de acuerdo, un 13,3% declaró estar en desacuerdo, el 11,1% consideró estar totalmente de acuerdo y un 6,7% indicó estar Totalmente en desacuerdo. Por lo tanto, se puede afirmar que según los resultados el mayor porcentaje de los empleados se encuentra medianamente de acuerdo referente a que exista una mayor estimulación cuando puedan contar con mayor autonomía o libertad para realizan sus funciones.

**Tabla N° 9.**

*Se considera mis aportes e ideas por parte de los superiores para las mejoras dentro de la organización.*

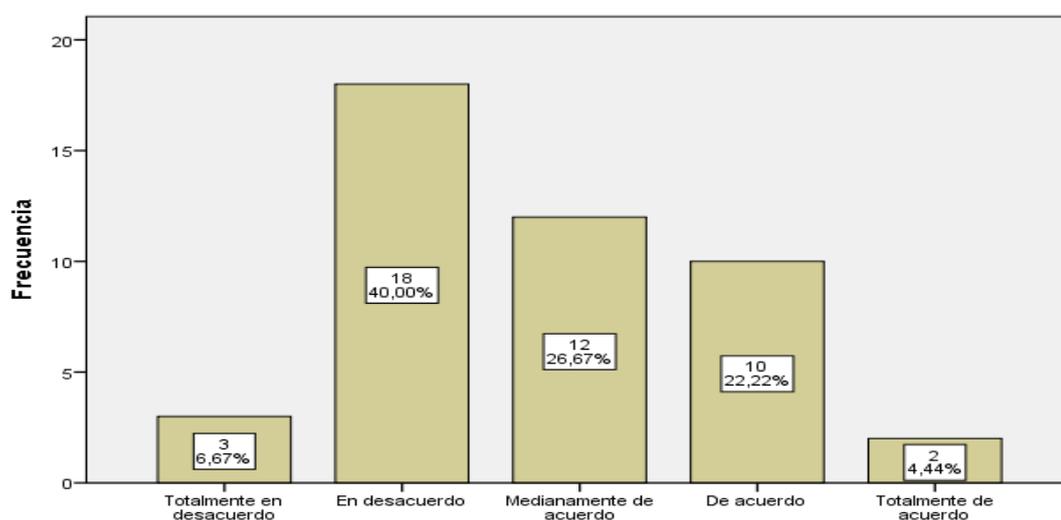
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	6,7	6,7	6,7
	En desacuerdo	18	40,0	40,0	46,7
	Medianamente de acuerdo	12	26,7	26,7	73,3
	De acuerdo	10	22,2	22,2	95,6
	Totalmente de acuerdo	2	4,4	4,4	100,0
	Total		45	100,0	100,0

**Fuente:** Encuesta anónima Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo

**Elaboración:** Tesista Tony Joel Zaravia Luna

**Figura N° 6.**

*Se considera mis aportes e ideas por parte de los superiores para las mejoras dentro de la organización.*



**Interpretación:**

En base a la encuesta realizada se observa que el 40% de los empleados señalaron estar en desacuerdo con que los superiores consideran sus aportes e ideas para las mejoras dentro de la organización, mientras que un 26,7% se muestra medianamente de acuerdo, el 22,2% manifestó estar de acuerdo, el 6,7% aceptaron estar totalmente de acuerdo y un 4,4% indico estar totalmente de acuerdo. Por lo tanto, se puede afirmar que el mayor porcentaje de los trabajadores se encuentra en desacuerdo ya que consideran no tener la facultad para que los superiores tomen en cuenta sus aportes e ideas para mejoras dentro de la organización.

**Tabla N° 10.**

*Siento que el esfuerzo que entrego día a día son las adecuadas.*

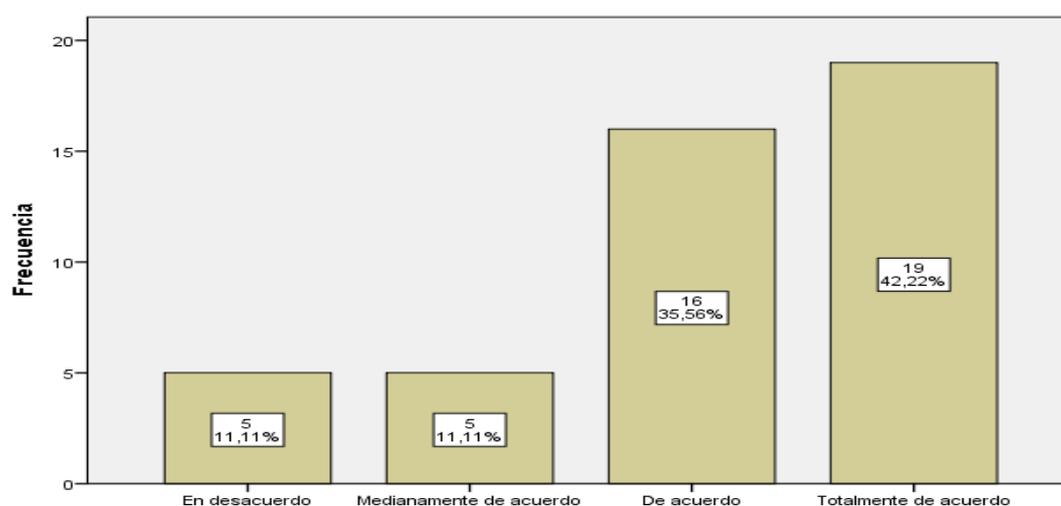
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	11,1	11,1	11,1
	Medianamente de acuerdo	5	11,1	11,1	22,2
	De acuerdo	16	35,6	35,6	57,8
	Totalmente de acuerdo	19	42,2	42,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta anónima Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo

**Elaboración:** Tesista Tony Joel Zaravia Luna

**Figura N° 7.**

*Siento que el esfuerzo que entrego día a día son las adecuadas*



**Interpretación:**

En base a la encuesta realizada se observa que el 42,2% de los empleados indicaron estar Totalmente de acuerdo que el esfuerzo que entregan día a día son las adecuadas, mientras que un 35,6% señalaron estar de acuerdo, el 11,1% manifestó estar medianamente de acuerdo y del mismo modo un 11,1% aceptaron estar en desacuerdo. Por lo tanto, se puede afirmar de según los resultados que la mayoría de los trabajadores siente que el esfuerzo con el que trabaja son las adecuadas en sus labores diarias.

**Tabla N° 11.**

*El trabajo que realizo es apreciado por mis compañeros y superiores para tener un mejor desempeño.*

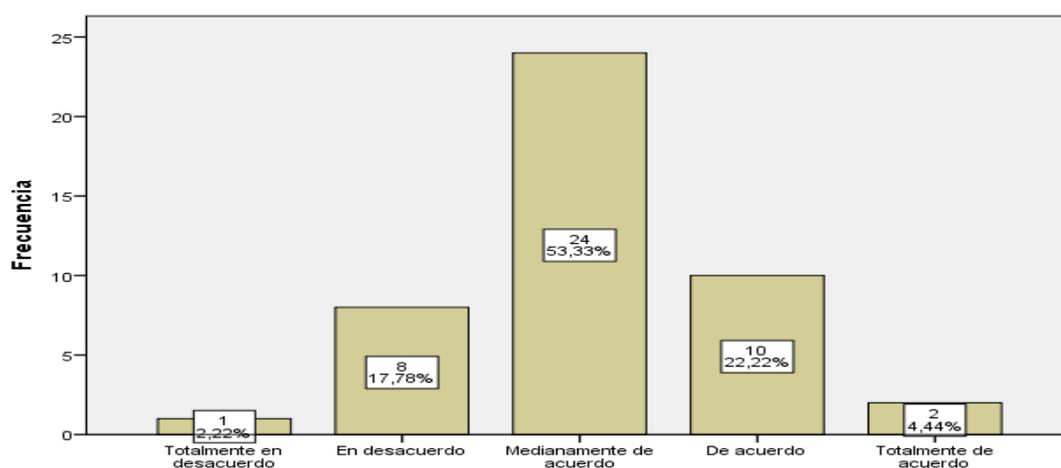
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,2	2,2	2,2
	En desacuerdo	8	17,8	17,8	20,0
	Medianamente de acuerdo	24	53,3	53,3	73,3
	De acuerdo	10	22,2	22,2	95,6
	Totalmente de acuerdo	2	4,4	4,4	100,0
	Total		45	100,0	100,0

**Fuente:** Encuesta anónima Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo

**Elaboración:** Tesista Tony Joel Zaravia Luna

**Figura N° 8.**

*El trabajo que realizo es apreciado por mis compañeros y superiores para tener un mejor desempeño*



**Interpretación:**

En base a la encuesta realizada se observa que el 53,3% de los empleados aceptaron estar medianamente de acuerdo con que su trabajo es apreciado por sus compañeros y superiores para tener un mejor desempeño, un 22,2% indicaron estar de acuerdo, mientras que el 17,8% consideró estar en desacuerdo, un 4,4% señalaron estar totalmente de acuerdo y por ultimo un 2,2% manifestó estar totalmente desacuerdo. Por lo tanto, se puede afirmar que según los resultados el mayor porcentaje de los encuestados muestran una respuesta neutral al sentirse realizados como persona cuando su trabajo es preciado por sus compañeros y superiores para mejorar el desempeño en sus funciones.

**Tabla N° 12.**

*El ambiente físico en donde realizo mis actividades me hace sentir cómodo.*

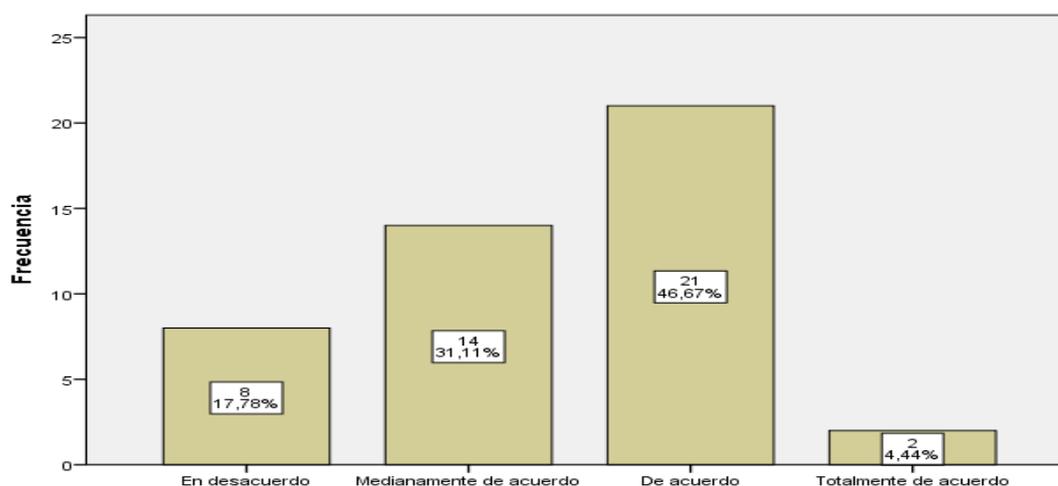
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	8	17,8	17,8	17,8
Medianamente de acuerdo	14	31,1	31,1	48,9
De acuerdo	21	46,7	46,7	95,6
Totalmente de acuerdo	2	4,4	4,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta anónima Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo

**Elaboración:** Tesista Tony Joel Zaravia Luna

**Figura N° 9.**

*El ambiente físico en donde realizo mis actividades me hace sentir cómodo.*



**Interpretación:**

En base a la encuesta realizada se observa que el 46,7% de los empleados indicaron estar de acuerdo con el ambiente físico donde realiza sus actividades, mientras que un 31,1% manifestó estar medianamente de acuerdo, el 17,8% consideró estar en desacuerdo y por ultimo un 4,4% mostró estar totalmente de acuerdo. Por lo tanto, se puede afirmar que según los resultados el mayor porcentaje de trabajadores está de acuerdo en que siente comodidad en el ambiente físico donde realiza sus actividades diarias.

**Tabla N° 13.**

*Siento que tener una buena relación con los superiores beneficia la calidad del trabajo.*

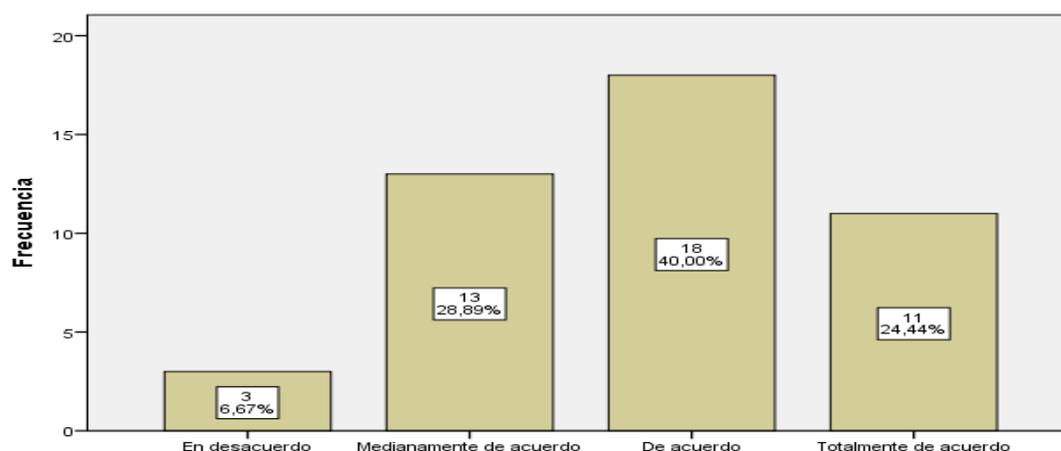
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	6,7	6,7	6,7
	Medianamente de acuerdo	13	28,9	28,9	35,6
	De acuerdo	18	40,0	40,0	75,6
	Totalmente de acuerdo	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta anónima Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo

**Elaboración:** Tesista Tony Joel Zaravia Luna

**Figura N° 10.**

*Siento que tener una buena relación con los superiores beneficia la calidad del trabajo.*



**Interpretación:**

En base a la encuesta realizada se observa que el 40% de los empleados considera estar de acuerdo con que tener una buena relación con los superiores beneficia la calidad del trabajo, mientras que el 29,9% indicaron estar medianamente de acuerdo, un 24,4% señalaron estar totalmente de acuerdo y un 6,7% aceptaron estar en desacuerdo. Por lo tanto, se puede afirmar que según los resultados el mayor porcentaje de los encuestados está de acuerdo con que al tener una buena relación con los superiores se tiene un mejor beneficio en la calidad del trabajo.

**Tabla N° 14.**

*El sueldo o salario que recibo permite cubrir mis necesidades básicas.*

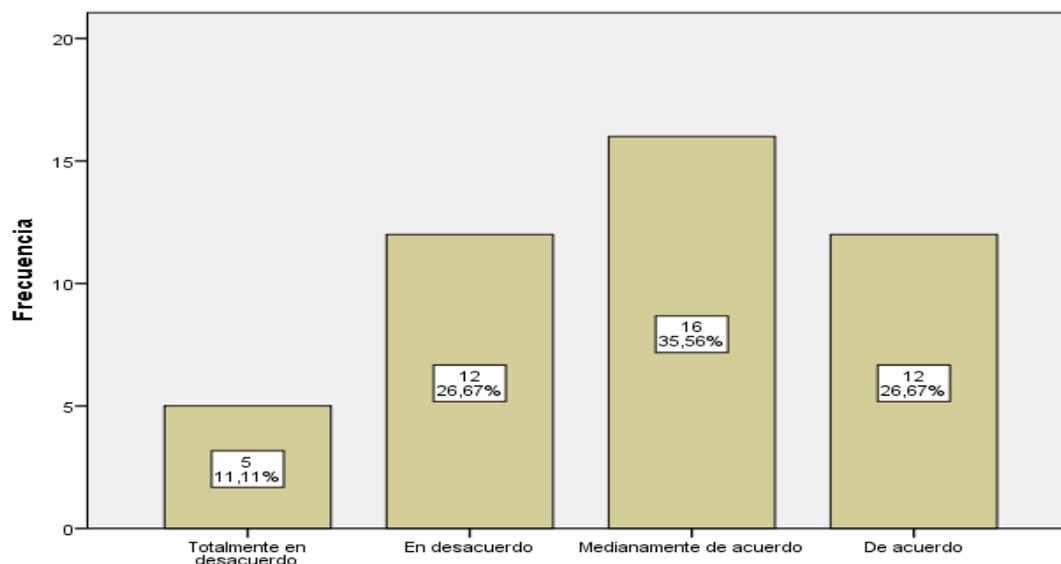
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	11,1	11,1	11,1
	En desacuerdo	12	26,7	26,7	37,8
	Medianamente de acuerdo	16	35,6	35,6	73,3
	De acuerdo	12	26,7	26,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta anónima Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo

**Elaboración:** Tesista Tony Joel Zaravia Luna

**Figura N° 11.**

*El sueldo o salario que recibo permite cubrir mis necesidades básicas.*



**Interpretación:**

En base a la encuesta realizada se observa que el 35,6% de los empleados señalaron que están medianamente de acuerdo con que el sueldo o salario permite cubrir sus necesidades básicas, mientras que un 26,7% consideró estar de acuerdo, del mismo modo el 26,7% manifestó estar en desacuerdo, y un 11,1% mostró estar totalmente en desacuerdo. Por lo tanto, se puede afirmar que según los resultados el mayor porcentaje de los empleados está medianamente de acuerdo que con la remuneración que perciben puedan cubrir sus necesidades básicas.

**Tabla N° 15.**

*Los incentivos que brinda la empresa están acorde con los trabajos realizados.*

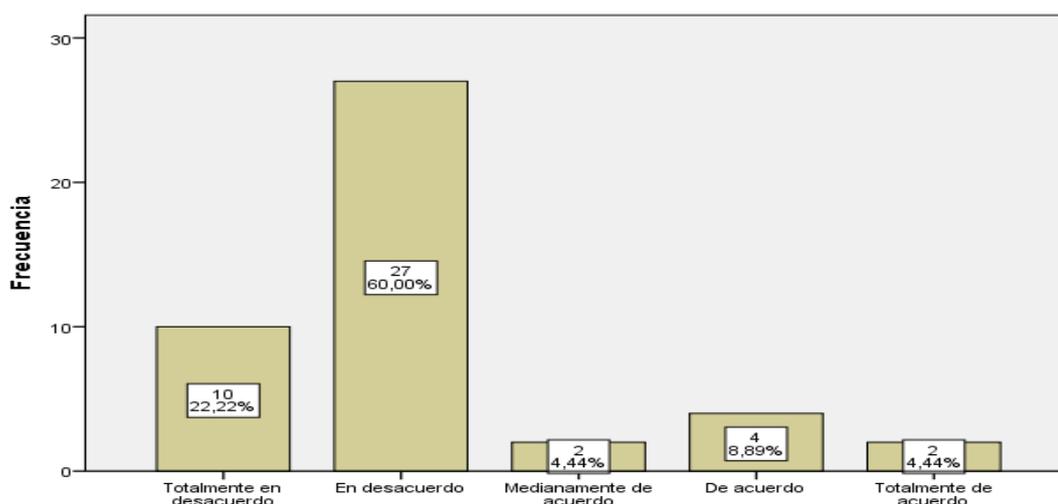
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	22,2	22,2	22,2
	En desacuerdo	27	60,0	60,0	82,2
	Medianamente de acuerdo	2	4,4	4,4	86,7
	De acuerdo	4	8,9	8,9	95,6
	Totalmente de acuerdo	2	4,4	4,4	100,0
	Total		45	100,0	100,0

**Fuente:** Encuesta anónima Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo

**Elaboración:** Tesista Tony Joel Zaravia Luna

**Figura N° 12.**

*Los incentivos que brinda la empresa están acorde con los trabajos realizados.*



**Interpretación:**

En base a la encuesta realizada se observa que el 60% de los empleados manifestó estar en desacuerdo con que los incentivos que brinda la empresa estén acorde con los trabajos realizados, el 22,2% indicaron estar totalmente en desacuerdo, mientras que un 8,9% afirmaron estar de acuerdo, el 4,4% señalaron estar totalmente de acuerdo y del mismo modo un 4,4% aceptaron estar medianamente de acuerdo. Por lo tanto, se puede afirmar que según los resultados el mayor porcentaje de los encuestados está en desacuerdo con el beneficio económico ya que esta no se encuentra acorde con los trabajos que realizan.

#### 4.1. Contrastación de hipótesis y prueba de hipótesis

**Tabla N° 16.**

*Escala de valores de correlación de Rho Spearman*

Valor	Interpretación
$\pm 1.00$	Correlación perfecta (positiva o negativa)
De $\pm 0.90$ a $\pm 0.99$	Correlación muy alta (positiva o negativa)
De $\pm 0.70$ a $\pm 0.89$	Correlación alta (positiva o negativa)
De $\pm 0.40$ a $\pm 0.69$	Correlación moderada (positiva o negativa)
De $\pm 0.20$ a $\pm 0.39$	Correlación baja (positiva o negativa)
De $\pm 0.01$ a $\pm 0.19$	Correlación muy baja (positiva o negativa)
0.00	Correlación nula (no existe correlación)

Fuente: Hernández (2014)

##### 4.1.1. Prueba de hipótesis general

**H<sub>i</sub>:** La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo – 2021.

**H<sub>0</sub>:** La motivación no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo – 2021

**Tabla N° 17.**

*Correlación entre la motivación y satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo – 2021.*

		MOTIVACIÓN	SATISFACCIÓN LABORAL	
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,700**	
		N	,000	
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	45	45
		Sig. (bilateral)	,700**	1,000
		N	,000	.
		45	45	

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

En la tabla 17 se muestra un coeficiente de correlación de  $Rho=0.700$ , con un valor de significancia  $=0.000$ , por esta razón, al ser el valor  $p$  menor que  $\alpha=0.01$  ( $\alpha < .01$ ), se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis principal de la investigación ( $H_i$ ), en otras palabras, se puede confirmar que efectivamente existe una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo. Cabe señalar que de acuerdo al coeficiente de correlación encontrado fue de una magnitud positiva alta (0.700), mejor dicho, que a mayor motivación mayor será la satisfacción laboral.

#### 4.2. Prueba de hipótesis específica 1

HE1: El reconocimiento se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo – 2021.

HE0: El reconocimiento no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo – 2021.

**Tabla N° 18.**

*Correlación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo – 2021.*

		RECONOCIMIENTO	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	RECONOCIMIENTO		
	Coeficiente de correlación	1,000	,423**
	Sig. (bilateral)	.	,004
	N	45	45
	SATISFACCIÓN LABORAL		
	Coeficiente de correlación	,423**	1,000
Sig. (bilateral)	,004	.	
N	45	45	

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

En la tabla 18 se muestra un coeficiente de correlación de  $Rho=0.423$ , con un valor de significancia  $=0.004$ , por esta razón, al ser el valor  $p$  menor que  $\alpha=0.01$  ( $\alpha < .01$ ), se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_{E1}$ ), en otras palabras, se puede confirmar que efectivamente existe una relación significativa entre el reconocimiento y la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo. Cabe señalar que de acuerdo al coeficiente de correlación encontrado fue de una magnitud positiva moderada (0.423), mejor dicho, que a mayor reconocimiento mayor será la satisfacción laboral.

#### 4.2.1. Prueba de hipótesis específica 2

**HE<sub>2</sub>:** El logro se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo – 2021.

**HE<sub>0</sub>:** El logro no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo – 2021.

**Tabla N° 19.**

*Correlación entre el logro y la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo – 2021.*

		LOGRO	SATISFACCIÓN LABORAL	
Rho de Spearman	LOGRO	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,632**	
	SATISFACCIÓN LABORAL	N	.	,000
		Coeficiente de correlación	45	45
	LOGRO	Sig. (bilateral)	,632**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
N		45	45	

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

En la tabla 19 se muestra un coeficiente de correlación de  $Rho=0.632$ , con un valor de significancia  $=0.000$ , por esta razón, al ser el valor  $p$  menor que  $\alpha=0.01$  ( $\alpha < .01$ ), se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_{E2}$ ), en otras palabras, se puede afirmar que efectivamente existe

una relación significativa entre el logro y la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo. Cabe señalar que de acuerdo al coeficiente de correlación encontrado fue de una magnitud positiva moderada (0.632), mejor dicho, que a mayor logro mayor será la satisfacción laboral.

#### 4.2.2. Prueba de hipótesis específica 3

**HE<sub>3</sub>:** La responsabilidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo – 2021.

**H<sub>0</sub>:** La responsabilidad no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo – 2021.

**Tabla N° 20.**

*Correlación entre la responsabilidad y la satisfacción laboral en la cooperativa Agraria Industrial Naranjillo – 2021.*

		RESPONSABILIDAD	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	RESPONSABILIDAD		
	Coeficiente de correlación	1,000	,671**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	45	45
	SATISFACCIÓN LABORAL		
	Coeficiente de correlación	,671**	1,000
Sig. (bilateral)	,000	.	
N	45	45	

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

En la tabla 20 se muestra un coeficiente de correlación de Rho=0.671, con un valor de significancia =0.000, por lo tanto, al ser el valor p menor que

$\alpha=0.01$  ( $\alpha < .01$ ), se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_{E3}$ ), es decir que existe relación significativa entre la responsabilidad y la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo. Cabe señalar que de acuerdo al coeficiente de correlación encontrado fue de una magnitud positiva moderada (0.671), mejor dicho, que a mayor responsabilidad mayor será la satisfacción laboral.

## CAPÍTULO V

### 5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

**Con relación a la hipótesis general:** en la presente investigación se afirma que efectivamente la motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo, como se muestra a través de la presentación de los datos procesados que fueron realizadas por medio de las encuestas realizadas. Así mismo como se indica en la tabla 17 en el cual se presenta la correlación Rho Spearman entre la variable independiente (Motivación) y la variable dependiente (Satisfacción laboral) dando como resultado 0,700 con un p-valor de significancia menor a 0.01. entonces, de acuerdo a la escala de valores el coeficiente de correlación encontrado fue de una magnitud positiva alta, aceptándose la hipótesis general planteada en la presente investigación y afirmando que a mayor motivación será la satisfacción laboral.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Massella (2018) en el estudio titulado “Correlación entre motivación y satisfacción laboral en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala” señalando que de acuerdo a la escala de valores si existe una correlación significativa de 0,815 con una magnitud positiva alta entre ambas variables lo que significa que están interrelacionadas entre sí.

Del mismo modo, Garcia (2018) en su investigación “Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público, Lima Norte” afirma que entre la motivación y la satisfacción laboral existe un coeficiente de correlación 0,670 Rho Spearman, y un valor de significancia de 0.000 lo cual les permitió concluir que efectivamente existe una relación positiva moderada y significativa entre ambas variables.

De acuerdo a Robbins y Coulter (2014) consideran a la motivación como el deseo de hacer lo posible para lograr los objetivos de una organización, debido a la necesidad de satisfacer una necesidad individual, y el proceso por

el cual los sacrificios de una persona son estimulados, dirigidos y sostenidos para lograr una meta.

Desde otra perspectiva, Palma (2005) describe a la satisfacción laboral como la capacidad o simpatía del trabajo relativamente estable, la cual se basa en valores o creencias que han evolucionado a consecuencia de su experiencia laboral.

**Con relación a la hipótesis específica 1:** se afirma que el reconocimiento y la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo se relaciona de una forma positiva moderada; es decir que mientras mayor sea el reconocimiento mayor será la satisfacción laboral, tal como se muestra en los resultados estadísticos expuestos en la tabla 18 ( $Rho=0.423$ ) con un valor de significancia  $=0,004$ .

Según Herzberg (como se citó en Robbins y Coulter, 2014) el reconocimiento es una acción realizada por parte de algún superior, o de cualquier otro individuo que forma parte de una institución o también público en general. La acción puede darse a través de una felicitación, un elogio o alguna culpa. Este será definido mediante un reconocimiento o una recompensa que se brinde.

**Con relación a la hipótesis específica 2:** se afirma que el logro y la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo se relaciona de una forma positiva moderada; es decir que a mayor logro mayor será la satisfacción laboral, tal como se muestra en los resultados estadísticos expuestos en la tabla 19 ( $Rho=0.632$ ) con un valor de significancia  $=0,000$ .

Según Herzberg (Como se citó en Robbins y Coulter, 2014) el logro de acuerdo a un conjunto de estándares viene a ser el impulso para superarse y tener éxito. Además, desde el punto de vista motivacional viene a ser determinado principalmente por la supervisión y la satisfacción del empleado.

**Con relación a la hipótesis específica 3:** se afirma que la responsabilidad y la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo se relaciona de una forma positiva moderada; es decir que a mayor

responsabilidad mayor será la satisfacción laboral, tal como se muestra en los resultados estadísticos en la tabla 20 ( $Rho=0.671$ ) con un valor de significancia  $=0,000$ .

Desde la perspectiva de Herzberg (como se citó en Robbins y Coulter, 2014) señala que la responsabilidad es la magnitud de independencia que tienen los empleados para tomar decisiones y llevar a la práctica nuevas ideas. Esto incluye la responsabilidad por el trabajo propio y el trabajo de otros, o el que se dé nuevas responsabilidades. Esto viene a ser determinado por medio de la autonomía.

## CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Se conoció estadísticamente que efectivamente si existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo 2021. La relación encontrada entre las variables es directa, señalando que el porcentaje de relación es alta ( $Rho=0,700$ ). Afirmando que a medida que a mayor motivación mayor será la satisfacción laboral.
2. Se conoció estadísticamente que efectivamente existe relación significativa entre el reconocimiento y la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo 2021. La cual viene a ser afirmada en el  $p\text{-valor}=0.004$ . con un porcentaje de relación positiva moderada entre el reconocimiento y la satisfacción laboral, esto viene a ser fundamentada en el valor del coeficiente de correlación  $Rho=0,423$ . Es decir, mientras mayor sea el reconocimiento mayor será la satisfacción laboral.
3. Se conoció estadísticamente que efectivamente existe relación significativa positiva entre el logro y la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo 2021. La cual viene a ser afirmada en el  $p\text{-valor}=0.000$ . con un porcentaje de relación positiva moderada entre el logro y la satisfacción laboral, esto viene a ser fundamentada en el valor del coeficiente de correlación  $Rho=0,632$ . Es decir, mientras mayor logro tenga el trabajador mayor será la satisfacción laboral.
4. Se conoció estadísticamente que efectivamente existe relación significativa positiva entre la responsabilidad y la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo 2021. La cual viene a ser afirmada en el  $p\text{-valor}=0.000$ . con un porcentaje de relación positiva moderada entre la responsabilidad y la satisfacción laboral, esto viene a

ser fundamentada en el valor del coeficiente de correlación  $Rho=0,671$ . Es decir, mientras mayor responsabilidad tenga el trabajador mayor será la satisfacción laboral.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda evaluar de manera periódica el nivel de motivación y satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo que fue objeto de estudio de la presente investigación, así conocer cada que se considere necesario si se mantiene o han existido mejoras, ya que la relación ha sido comprobada, por lo tanto, los trabajadores al encontrarse más motivados y satisfechos mostrarán un mejor desempeño cumpliendo con las metas de producción programadas.
2. Se recomienda generar una escala de reconocimientos económicos de manera que los trabajadores perciban la importancia de cada uno de ellos que se encuentre acorde a sus expectativas y que estimule su rendimiento, así mismo considerar en los reconocimientos no económicos vales de consumo de alimentos, capacitaciones externas, reconocimiento al trabajador del mes y becas.
3. Se recomienda identificar a los empleados que muestran un mejor rendimiento en sus labores diarias para capacitarlos, siendo la empresa quien financie sus cursos para que puedan ampliar sus conocimientos, de tal manera que estos puedan ser aplicados en la organización y así poder tener oportunidades de ascensos generando que el empleado considere que su trabajo está siendo valorado.
4. Se recomienda que los superiores transmitan una relación de confianza y muestren empatía con los trabajadores a modo que perciban que pueden realizar cómodamente un buen trabajo así cuenten con una supervisión, también considerando su participación en las charlas y reuniones tomando en cuenta sus aportes e ideas plasmadas en un plan de trabajo de que generen mejoras para su área de trabajo y la organización.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional*. (1<sup>ra</sup> ed.). Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Cano, A. (2005). *La supervisión profesional*.  
[https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/38/38194/tema\\_3\\_la\\_supervision\\_profesional.pdf](https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/38/38194/tema_3_la_supervision_profesional.pdf)
- Camargo, M. (2017). Motivación y Satisfacción Laboral: Caso de estudio Banca Comercial. (Tesis para optar el título de Licenciada en Administración, Universidad Nacional San Agustín, Perú). Repositorio Institucional UNSA  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6444/ADcagam.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carranza, M. (2018). Evaluación de la Motivación y su Contribución a la satisfacción laboral del personal en la Cooperativa Ahorro-Crédito “Lucha Campesina” (Tesis para optar el título de Ingeniero Comercial. Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí, Ecuador). Repositorio ESPAM  
<http://repositorio.espam.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/42000/784/TAE107.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, M. (2003). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración. (2<sup>a</sup> ed.) Caracas: Uyapal.
- Coral, C. (2019). El Proceso del Desarrollo de Personal y la Satisfacción Laboral en la Red de Salud – Leoncio Prado de Tingo María – 2017 (Tesis para obtener el Título de Licenciada en Administración, Universidad Nacional Agraria de la Selva, Perú). Repositorio Institucional UNAS  
[https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1402/CLCP\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1402/CLCP_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill

Chiavenato, I. (2000). *Comportamiento Organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones* (2da. ed). México: Editorial McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2º ed.). México: Mc Graw-Hill.

Conexión Esan (2019, septiembre 9) *Motivación laboral nuevas tendencias globales*. Revista ESAN. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>

Cuestas, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Colombia: Eco Ediciones.

Cruz, J (2018) *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales*. Revista científica Pensamiento & Gestión. Colombia: Universidad del Norte. <https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/>

García, A. (2018). *Motivación y Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Ministerio Público, Lima Norte* (Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión del Talento Humano, Universidad Cesar Vallejo Perú). Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27191/Garcia\\_HAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27191/Garcia_HAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

García, M., Gómez, G. y Londoño, P. (2009). *Relación entre motivación y resistencia al cambio en personas que trabajan en una empresa del sector público, en Bogotá (Colombia)*. Revista Diversitas: Perspectivas en Psicología. 5 (1), 141-159. <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/97>

- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donelly, J. (2001). *Las organizaciones, comportamiento, estructura y procesos*, (10ma ed.). Santiago de Chile: Mc-Graw-Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, C. (2006). *Metodología de la Investigación* (4º ed.). México: McGraw Hill.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Instituto de Ingeniería del Conocimiento. (2013, abril 4). *Motivación y Reconocimiento*. IIC. <https://www.iic.uam.es/rr-hh/motivacion-y-reconocimiento/>
- León, M y Díaz, E (2013). *Recursos humanos y dirección de equipos en restauración*, 141-170, Madrid: Edición Paraninfo S.A.
- Gargallo, A. (2008) *La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas*. Universidad, Sociedad y Mercados Globales. file:///C:/Users/PERCY/Downloads/DialnetLaSatisfaccionLaboralYSusDeterminantesEnLasCoopera-2774951.pdf
- Mancilla, C. (2019). *Motivación y Satisfacción Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco* (Tesis para optar el Título profesional de Licenciada en Administración de Empresas. Universidad de Huánuco, Perú). Repositorio Institucional UDH <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2453/Mancilla%20Chamorro%2c%20Carina%20Tomas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Massella, A. (2018) *Correlación entre Motivación y Satisfacción Laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala* (Tesis para optar el Título de Licenciada en Psicología Industrial, Universidad Rafael Landívar, Guatemala). <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3875/TESIS%20CARMEN%20CHIRINOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *A three component conceptualization of organizational commitment*. Human Resource Management Review. 1, 61-98
- Pachas, K. (2019). La Motivación y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Empresa Santo Domingo S.A. Chincha (Tesis para optar el Título de Psicóloga, Universidad Autónoma de Ica) Repositorio Institucional UAI  
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/600/1/PACHAS%20SOTELO%20KARINA.pdf>
- Palma, S. (2005). *Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC)*. Lima: Editora y Comercializadora Cartolan Eirl.
- Patlán-Perez, Torres y Hernández (2012). El Clima y la Justicia Organizacional y su Efecto en la Satisfacción Laboral. *Revista Internacional Administración & Finanzas*.  
<http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v5n5-2012/RIAF-V5N5-2012-Sample.pdf>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*, (12a ed.). México: Pearson Education Inc
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Reimel de Carrasquel, S. (1998). ¿Para qué se estudia la calidad de vida laboral? *Revista interamericana de psicología ocupacional*. 17 (1), 34-50.
- Sagi-Vela, L. (2004). *Gestión por competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la organización*. España: ESIC  
[https://books.google.com.pe/books?id=H4eZvRMWVcUC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=H4eZvRMWVcUC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true)
- Solano, D. (2011). La Motivación por el Servicio Público: Entendimiento las claves para tener un buen funcionamiento público. *Revista Gestión*

*Pública y desarrollo, Perú.*  
*file:///C:/Users/PERCY/Downloads/LaMotivacinporelServicioPblico-  
RGPD.pdf*

Smith, E. y Media, A. (2015). *Autonomía del empleado*. Demand- Media (online).

Vera, C. (2019). La motivación y su influencia en la satisfacción laboral del personal de Galletas Puig. (Tesis para optar el título de Especialista en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales, Universidad Católica Andrés Bello de Caracas). Venezuela. Repositorio Institucional UCAB.

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAU0646.pdf>

Valderrama, A. (2017). Motivación y Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Huánuco, 2017. (Tesis para optar el título de Licenciada en Administración de empresas, Universidad de Huánuco). Repositorio Institucional UDH. [http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1299/T047\\_44572331T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1299/T047_44572331T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Weiss, H. y Cropanzano, R. (1996). *Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work*. Research in Organizational Behavior, 18, 1-74.

## **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### PROYECTO DE TESIS: “LA MOTIVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIAL NARANJILLO – 2021”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	MÉTODOS Y TÉCNICAS
<p><b>General:</b></p> <p>¿De qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria industrial Naranjillo - 2021?</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>¿De qué manera el reconocimiento se relaciona con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria industrial Naranjillo - 2021?</p> <p>¿De qué manera el logro se relaciona con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria industrial Naranjillo - 2021?</p> <p>¿De qué manera la responsabilidad se relaciona con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria industrial Naranjillo - 2021?</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Conocer de qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria industrial Naranjillo - 2021</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>Conocer de qué manera el reconocimiento se relaciona con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria industrial Naranjillo - 2021</p> <p>Conocer de qué manera el logro se relaciona con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria industrial Naranjillo - 2021</p> <p>Conocer de qué manera la responsabilidad se relaciona con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria industrial Naranjillo - 2021</p>	<p><b>General:</b></p> <p>La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria industrial Naranjillo – 2021.</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>El reconocimiento se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria industrial Naranjillo – 2021.</p> <p>El logro se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria industrial Naranjillo – 2021.</p> <p>La responsabilidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria industrial Naranjillo – 2021.</p>	<p><b>Variable Independiente:</b></p> <p>X= Motivación</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>X<sub>1</sub>: Reconocimiento</p> <p>X<sub>2</sub>: Logro</p> <p>X<sub>3</sub>: Responsabilidad</p> <p><b>Variable Dependiente:</b></p> <p>Y= Satisfacción laboral</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>Y<sub>1</sub>: Significación de tarea</p> <p>Y<sub>2</sub>: Condición de trabajo</p> <p>Y<sub>3</sub>: Beneficio económico</p>	<p><b>Tipo de Investigación</b></p> <p>Básica</p> <p><b>Enfoque:</b></p> <p>Cuantitativo.</p> <p><b>Nivel:</b></p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>No experimental.</p> <p><b>Población:</b></p> <p>Trabajadores: 45</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>45 trabajadores</p> <p><b>Técnica para recolección de datos:</b></p> <p>Encuesta.</p> <p><b>Técnica para procesamiento y análisis de datos:</b></p> <p>Estadística básica descriptiva.</p>



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FILIAL LEONCIO PRADO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**E.A.P. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**ENCUESTA ANONIMA**

**Estimado colaborador:**

*Le pedimos nos ayude a conocer con respecto a **LA MOTIVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIAL NARANJILLO 2021**. Por favor responda a este cuestionario de manera sincera. Valore cada afirmación en una escala del 1 al 5, siendo:*

PUNTAJE	CALIFICACIÓN
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Medianamente de acuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

<b>ITEMS- MOTIVACIÓN</b>	<b>PUNTUACIONES</b>
1. <i>Las recompensas económicas que otorga la empresa cumplen con mis expectativas como trabajador.</i>	1 2 3 4 5
2. <i>Los reconocimientos no económicos me motivan para dar lo mejor de mí.</i>	1 2 3 4 5
3. <i>Tengo oportunidades de adquirir nuevos conocimientos y progresar en el trabajo por mis méritos alcanzados.</i>	1 2 3 4 5
4. <i>Me siento motivado en el puesto de trabajo, ya que mi esfuerzo es valorado por los demás.</i>	1 2 3 4 5
5. <i>Existe mayor estimulación cuando se realizan los trabajos sin supervisión o presión por parte de los superiores.</i>	1 2 3 4 5
6. <i>Se considera mis aportes e ideas por parte de los superiores para las mejoras dentro de la organización.</i>	1 2 3 4 5
<b>ITEMS- SATISFACCIÓN LABORAL</b>	<b>PUNTUACIONES</b>
7. <i>Siento que el esfuerzo que entrego día a día son las adecuadas.</i>	1 2 3 4 5
8. <i>El trabajo que realizo es apreciado por mis compañeros y superiores para tener un mejor desempeño.</i>	1 2 3 4 5
9. <i>El ambiente físico en donde realizo mis actividades me hace sentir cómodo.</i>	1 2 3 4 5
10. <i>Siento que tener una buena relación con los superiores beneficia la calidad del trabajo.</i>	1 2 3 4 5
11. <i>El sueldo o salario que recibo permite cubrir mis necesidades básicas.</i>	1 2 3 4 5
12. <i>Los incentivos que brinda la empresa están acorde con los trabajos realizados.</i>	1 2 3 4 5

**Título de la Investigación: “LA MOTIVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIAL NARANJILLO 2021”**

**I. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR**

Apellidos y Nombres : CAYCHO GUTIERREZ, Zaida Elizabeth  
Cargo o Institución donde labora : Docente UDH  
Grado y especialidad : Licenciada en Administración  
Nombre del Instrumento de Evaluación : Cuestionario  
Teléfono : 981953641  
Lugar y fecha : Tingo María, 14 de octubre de 2021  
Autor del Instrumento :

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Indicadores	Criterios	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	El problema que se está investigando está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	X	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.	X	
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad.	X	
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias.	X	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico científicos.	X	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable.	X	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación.	X	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado.	X	

**I. OPINION GENERAL DE LOS INSTRUMENTOS**

Las preguntas responden a los indicadores, dimensiones y variables.

**II. RECOMENDACIONES**

Se puede aplicar el instrumento, reúne las condiciones de validez.

Tingo María, 14 de octubre de 2021



Mtra. Zaida E. Caycho Gutierrez

**Título de la Investigación: “LA MOTIVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIAL NARANJILLO 2021”**

**I. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR**

Apellidos y Nombres : LOPEZ ZUMARAN, MANUEL ABELARDO  
 Cargo o Institución donde labora : DOCENTE  
 Grado y especialidad : MAESTRO  
 Nombre del Instrumento de Evaluación : Cuestionario  
 Teléfono : 949031820  
 Lugar y fecha : Tingo María, 10 de octubre de 2021  
 Autor del Instrumento :

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Indicadores	Criterios	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	El problema que se está investigando está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	X	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.	X	
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad.	X	
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias.	X	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico científicos.	X	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable.	X	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación.	X	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado.	X	

**I. OPINION GENERAL DE LOS INSTRUMENTOS**

**II. RECOMENDACIONES**



Mg. Manuel A. López Zumarán  
DOCENTE - UDH

DNI:41273961

Tingo María, 10 de octubre de 2021

**Título de la Investigación: “LA MOTIVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIAL NARANJILLO 2021”**

**I. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR**

Apellidos y Nombres : GAMARRA HUERTAS, Raúl Felipe  
 Cargo o Institución donde labora : Docente UNAS  
 Grado y especialidad : Licenciado en Administración  
 Nombre del Instrumento de Evaluación : Cuestionario  
 Teléfono : 962850043  
 Lugar y fecha : Tingo María, 14 de octubre de 2021  
 Autor del Instrumento :

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Indicadores	Criterios	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	El problema que se está investigando está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	X	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.	X	
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad.	X	
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias.	X	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico científicos.	X	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable.	X	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación.	X	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado.	X	

**I. OPINION GENERAL DE LOS INSTRUMENTOS**

Las preguntas responden a los indicadores, dimensiones y variables.

**II. RECOMENDACIONES**

Se puede aplicar el instrumento, reúne las condiciones de validez.

Tingo María, 14 de octubre de 2021



Lic. Raúl F. Gamarra Huertas  
CLAD Reg. N° 003612

	ITEM MOTIVACIÓN						ITEM SATISFACCION LABORAL					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	3	1	3	2	1	2	2	2	4	4	4	2
2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2
3	2	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
4	3	4	4	2	5	2	4	3	4	3	3	1
5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	3	3
6	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	2	2	3	3	3	4	5	3	4	5	1	1
9	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2
10	1	1	1	2	3	3	4	3	2	4	2	2
11	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	3	2
12	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
13	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	2
14	2	3	4	3	4	3	5	3	2	3	3	2
15	1	3	3	3	3	2	5	3	3	3	1	1
16	3	3	3	2	4	3	5	5	4	4	4	1
17	2	2	2	2	3	2	4	2	3	3	2	2
18	2	2	2	1	4	2	5	2	3	4	2	2
19	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	3	2
20	2	2	4	2	2	2	5	3	3	3	3	2
21	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	1
22	4	2	3	2	4	1	5	1	2	3	3	2
23	2	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4
24	3	4	2	2	5	2	4	3	4	3	3	1
25	3	1	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2
26	1	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
27	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2
28	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	2
29	1	3	3	2	3	1	4	3	3	3	1	1
30	2	3	3	3	4	2	5	3	2	3	3	2
31	3	1	3	2	2	2	2	2	3	4	4	2
32	1	1	1	2	4	3	5	3	2	5	2	2
33	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5
34	3	3	4	3	3	2	4	3	4	5	3	3
35	3	2	3	2	4	3	5	4	4	4	4	1
36	1	2	1	1	3	1	4	2	2	4	2	2
37	2	2	2	2	3	2	5	3	4	5	1	1
38	2	4	3	4	5	4	5	4	4	5	3	2
39	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
40	2	1	1	2	3	3	2	3	2	4	2	2
41	2	1	2	2	1	2	2	2	4	4	4	2
42	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2
43	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	2
44	3	1	3	2	1	2	2	2	4	4	4	2
45	1	3	3	3	3	2	5	3	3	3	1	1