

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL  
PERSONAL EN UNA EMPRESA  
AGROINDUSTRIAL, LA LIBERTAD 2022”

Tesis para optar al título profesional de:

**Licenciada en Administración**

**Autor:**

Andrea Esperanza Chanduvi Rodriguez

**Asesor:**

Dr. Henry Elder Ventura Aguilar

<https://orcid.org/0000-0003-4207-7682>

Trujillo - Perú

2024

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(a)	<b>Higinio Wong Aitken</b>	<b>18160533</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<b>María del Carmen D´angelo Panizo</b>	<b>17917596</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>María Soledad Rodriguez Castillo</b>	<b>18107224</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## INFORME DE SIMILITUD

### Informe de tesis

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
3	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	2%

Excluir citas      Apagado      Excluir coincidencias < 2%  
Excluir bibliografía      Apagado

## **DEDICATORIA**

*Este trabajo está dedicado a toda mi familia en especial a mi madre Liliana y mis compañeros de la universidad por su apoyo incondicional y su soporte en todo este proceso de mi vida universitaria*

## **AGRADECIMIENTO**

*“Agradecer primeramente a Dios, a toda mi familia, mis docentes, mis compañeros de universidad y en especial a mi madre, además a mi tío por su ayuda, paciencia y dedicación.”*

**Tabla de contenido**

JURADO CALIFICADOR.....	2
INFORME DE SIMILITUD .....	3
DEDICATORIA .....	4
AGRADECIMIENTO .....	5
TABLA DE CONTENIDO .....	6
ÍNDICE DE TABLAS.....	7
ÍNDICE DE FIGURAS .....	8
RESUMEN.....	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	30
CAPÍTULO III: RESULTADOS .....	39
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	46
REFERENCIAS .....	54
ANEXOS .....	61

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Ficha del instrumento Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC.....	33
<b>Tabla 2:</b> Dimensiones de evaluación de Escala de Motivación de Personal.....	34
<b>Tabla 3:</b> Lista de expertos .....	35
<b>Tabla 4:</b> Estadísticas de confiabilidad .....	35
<b>Tabla 5:</b> Prueba de normalidad ente motivación y satisfacción laboral .....	36
<b>Tabla 6:</b> Correlación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral.....	41
<b>Tabla 7:</b> Correlación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral .....	43
<b>Tabla 8:</b> Correlación entre la motivación y la satisfacción laboral .....	45
<b>Tabla 9:</b> Niveles de motivación del personal de la empresa agroindustrial .....	75
<b>Tabla 10:</b> Niveles de motivación intrínseca en el personal de la empresa agroindustrial..	75
<b>Tabla 11:</b> Niveles de motivación extrínseca en el personal de la empresa agroindustrial .	76
<b>Tabla 12:</b> Niveles de satisfacción laboral del personal de la empresa agroindustrial .....	77
<b>Tabla 13:</b> Niveles de condiciones físicas y/o materiales .....	78
<b>Tabla 14:</b> Niveles de beneficios laborales .....	79
<b>Tabla 15:</b> Niveles de Políticas administrativas.....	80
<b>Tabla 16:</b> Niveles de Relaciones Sociales .....	81
<b>Tabla 17:</b> Niveles de Desarrollo Personal .....	82
<b>Tabla 18:</b> Niveles de Desempeño de tareas.....	83
<b>Tabla 19:</b> Niveles de Relación de autoridad.....	84

## Índice de figuras

<b>Figura 1:</b> Diagrama de diseño correlacional .....	31
<b>Figura 2:</b> Niveles de motivación del personal de la empresa agroindustrial.....	39
<b>Figura 3:</b> Niveles de satisfacción del personal de la empresa agroindustrial.....	40
<b>Figura 4:</b> Dispersión de la correlación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral .....	42
<b>Figura 5:</b> Dispersión de la correlación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral .....	44
<b>Figura 6:</b> Niveles de motivación intrínseca del personal de la empresa agroindustrial .....	76
<b>Figura 7:</b> Niveles de motivación extrínseca del personal de la empresa agroindustrial ....	77
<b>Figura 8:</b> Niveles de condiciones físicas y/o materiales .....	78
<b>Figura 9:</b> Niveles de beneficios laborales .....	79
<b>Figura 10:</b> Niveles de Políticas administrativas .....	80
<b>Figura 11:</b> Niveles de Relaciones Sociales .....	81
<b>Figura 12:</b> Niveles de Desarrollo Personal.....	82
<b>Figura 13:</b> Niveles de Desempeño de tareas .....	83
<b>Figura 14:</b> Niveles de Relación de autoridad .....	84



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral del personal de una empresa Agroindustrial, se analiza la importancia que tiene para los trabajadores la motivación y satisfacción laboral, en su rendimiento y productividad de sus labores. Esta investigación es aplicada - no experimental - cuantitativa, tipo correlacional, donde el tamaño de la muestra es 341 trabajadores y las técnicas que se aplicaron fueron las encuestas. Se concluye que, la relación entre la motivación y satisfacción laboral del personal de la empresa Agroindustrial es positiva y significativa, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,918. En consecuencia, estos hallazgos sugieren la necesidad de implementar estrategias que aborden la motivación extrínseca y que también promuevan la satisfacción intrínseca en el trabajo, como el reconocimiento del desempeño, oportunidades de desarrollo personal y profesional, y un ambiente laboral que fomente el crecimiento y la autonomía.

**PALABRAS CLAVES:** Motivación, satisfacción laboral, eficiencia, trabajadores.

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

De manera global, el ambiente de trabajo de una empresa o institución, independientemente de su objeto social, se configura por la concepción que sobre ella tienen los integrantes, es decir, la opinión que tienen los trabajadores en relación con el ambiente de trabajo dentro de la empresa que a su vez afectará directamente a la satisfacción laboral (Salazar y Ospina, 2019)

Según varios autores, la satisfacción de los empleados es un factor muy importante para mejorar los resultados organizacionales (Boada, 2019).

Las actitudes de satisfacción laboral están asociadas con un mejor cumplimiento de los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2019).

La satisfacción laboral contribuye a que las personas sean más felices con sus trabajos, lo que indica que si las organizaciones quieren empleados eficientes (Salazar y Ospina, 2019).

El portal especializado en gestión del talento obtuvo como resultado de una encuesta que el 76% de peruanos trabajan sin sentir gran satisfacción en su centro de labor. Los motivos son diversos, donde sobresalen: mi trabajo no es retador, no existe un buen clima laboral, no tenemos un buen líder, no estoy conforme con mi remuneración, no reconocen mis logros y no tengo muchas opciones de hacer línea de carrera (Humano, 2020).

La motivación de los empleados juega un papel esencial en el funcionamiento de una empresa u organización. Independientemente del tipo, modelo o enfoque, el uso del capital

humano conduce a la acción correcta. La motivación para trabajar es de suma importancia en la utilización del talento en la organización. Hoy en día, los recursos humanos están presentes a diario en las empresas cuya importancia, así como su desempeño en el desempeño de los puestos de trabajo, depende del logro de las metas individuales (Chóez y Vélez, 2021).

Es la motivación laboral donde la persona da a conocer las destrezas laborales adquiridas, en las que participan un conjunto de saberes, cualidades, costumbres, sensaciones, motivos, singularidades personales e intereses que colaboran para llegar a los efectos, en relación a los requerimientos técnicos, productivos de la compañía (Oyague, 2018)

El propósito de este estudio es analizar la relación que existe entre la "satisfacción laboral" y su relación con la "rotación de personal" en la empresa en estudio, ya que se descubrió que este índice es volátil y la gerencia quiere actuar con rapidez. medidas para abordar este problema y determinar si están completamente relacionadas con los niveles de satisfacción de los empleados. El propósito de este estudio fue analizar la relación entre la "satisfacción laboral" y su relación con la "rotación de empleados" en la empresa estudiada, ya que se encontró que este indicador tiene grandes fluctuaciones y la gerencia quiere tomar en cuenta medidas rápidas para solucionarlo. problema y determinar si están totalmente relacionados con la satisfacción de los empleados.

A nivel local la empresa tiene más de 80 años opera en el rubro azucarero actualmente cuenta con 3000 trabajadores y tiene una estructura Orgánica muy amplia donde podemos detallar a la gerencia general gerencia de ingenio gerencia de campo gerencia administrativa gerencia de recursos humanos gerencia de servicio agricultores y gerencia financiera

La empresa ha mejorado mucho con respecto a la seguridad y salud ocupacional de sus trabajadores, Asimismo, Ha hecho mejoras en su infraestructura cultura OA sus instalaciones en los últimos años su productividad se ha incrementado aproximadamente 20% según datos de la empresa.

A pesar de ello los trabajadores agroindustriales, los de nivel operativo tanto de campo como de ingenio no están satisfechos con las condiciones y beneficios laborales que les brinda la empresa.

Estas opiniones se han recogido directamente de la Jefatura y ellos lo han trasladado a la gerencia de recursos humanos para que puedan evaluar esta situación, ya que Las jefaturas han reportado un incremento en el nivel de desmotivación de sus trabajadores Esto no ha traído como consecuencia que las que las tareas y actividades no se cumplan al 100%.

Según lo mencionado es prioritario que la empresa tome rápida acción para evaluar estos casos y conocer la realidad sobre la satisfacción de los trabajadores y si esto guarda relación con la motivación que están mostrando últimamente.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Qué relación existe entre la motivación y satisfacción laboral del personal de una empresa Agroindustrial, la Libertad 2022?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivos Generales:**

Determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral del personal de una empresa Agroindustrial, La Libertad 2022

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Evaluar el nivel de motivación de los trabajadores de una empresa Agroindustrial, La Libertad 2022.
- Identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa Agroindustrial, La Libertad 2022.
- Corroborar la relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral del personal de una empresa Agroindustrial, La Libertad 2022
- Determinar la relación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral del personal de una empresa Agroindustrial, La Libertad 2022

## **1.4. Hipótesis**

### **1.4.1. Hipótesis General**

Existe una relación positiva y significativa entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de una empresa Agroindustrial, La Libertad 2022

### **1.4.2. Hipótesis Nula**

No existe una relación significativa entre la motivación y satisfacción laboral del personal de una empresa Agroindustrial, La Libertad 2022

## **1.5. Antecedentes**

Minaya y Villegas (2022), en su trabajo de investigación "Motivación y satisfacción laboral en el personal de una empresa privada de Lima, 2022". Se expresa que se trabajó con 97 participantes. Existe una correlación lineal positiva alta entre las variables de estudio, se utilizó el Coeficiente de Spearman ( $\rho = ,758$ ;  $p = ,000$ ). Además, en cuanto a la relación

entre motivación y las dimensiones de satisfacción laboral obtuvo, que existe una correlación positiva moderada con relación a las dimensiones significación de la tarea ( $\rho = ,465$ ;  $p = ,000$ ) y reconocimiento personal y/o social ( $\rho = ,563$ ;  $p = ,000$ ), mientras que para las dimensiones condiciones de trabajo ( $\rho = ,795$ ;  $p = ,000$ ) y beneficios económicos ( $\rho = ,789$ ;  $p = ,000$ ) se halló una correlación positiva alta. También se muestra que en las variables como resultado que está en rango bajo - medio y que, a menor motivación, menor satisfacción laboral.

Urbina y Villalobos (2022), en su tesis "Motivación, satisfacción y compromiso laboral en colaboradores de empresas privadas". Se expresa que buscó la relación entre motivación y satisfacción laboral, se encontró relación directa de magnitud moderada entre motivación y satisfacción laboral, en esta investigación participaron 305 trabajadores, y se obtuvo que el 77.4% están motivados y 73.4% están satisfechos y comprometidos con su organización.

Zaravia (2022), en su artículo "La motivación y la satisfacción laboral en la cooperativa agraria industrial Naranjillo 2021". Se expresa la investigación fue en un nivel descriptivo correlacional con un diseño no experimental y un enfoque cuantitativo. Se obtuvo la participación de 120. Se analizó y dio como resultado de que si existe una relación positiva y alta ( $Rho=0,700$ ) entre la variable independiente (motivación) y la variable dependiente (satisfacción laboral), esta afirmación se fundamenta de acuerdo con la escala de valores de correlación Rho Spearman ( $\rho = ,239$ ;  $p = ,000$ ).

Villanueva (2020), en su trabajo de grado "Relación entre motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de una organización 2007 - 2018". La investigación obtuvo que

existen factores determinantes que indican que las organizaciones de hoy en día no tienen competencia para lograr los sus objetivos propuestos, Por lo tanto, la muestra estuvo conformado por 65 trabajadores, los resultados fueron que los factores cuantitativos son más relevantes que los cualitativos para el trabajador, por lo que se obtuvo una correlación fuerte entre las variables motivación y satisfacción laboral ( $r = 0,78$ ;  $p = ,000$ ). Así que a mayor dificultad mayor es el intelecto de los empleados por alcanzar lo imposible.

Jave y Vásquez (2020), en su artículo “Motivación y satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada “Cabrerá”. Argumenta que la motivación determina significativamente la satisfacción laboral, ya que cuanto sea mayor la influencia aquel ejercido por la primera variable, es decir, a mayores índices de motivación, se presentan un mayor nivel de satisfacción laboral.

Díaz y Choque (2019), en su artículo “Motivación y Satisfacción Laboral en conductores de Transporte de Carga Pesada”. Expresa que existe una relación significativa entre las variables de motivación para el trabajo y la satisfacción laboral, y su relación se debe en parte a que encontramos que existe una relación directa entre algunos factores dinámicos de la motivación y algunos factores de la satisfacción laboral. Hallamos que las tres dimensiones de la Motivación Intrínseca como son Autonomía, Identidad y Retroalimentación y las dimensiones Facilidades del Área y Relación jefe – Empleado (Motivación Extrínseca) se relacionan considerablemente con la satisfacción laboral, se encontró que, en todos los casos la relación es directamente. Por otro lado, se observó que la mayor parte de los encuestados presentaron un alto nivel Motivación Intrínseca (identidad, retroalimentación) y facilidades del área y la conexión de jefe- empleado (Motivación

Extrínsecos), también se muestra que gran parte de los fueron evaluados no están satisfechos ni están insatisfechos.

Cercado (2019), en su artículo "Relación de la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del Consorcio Combayo la Quinoa S.A.C." En la variable Motivación las dimensiones son Teoría X y Teoría Y, mientras que en la variable Satisfacción laboral se tiene a Higiene y Motivación. Argumenta que se encontró una correlación positiva significativa entre las variables independientes, la motivación se relacionó directamente con la satisfacción laboral de los empleados.

Castillo y Paraguay (2019), en su artículo "Motivación y satisfacción laboral de los profesionales de ciencias de la comunicación en Huancayo 2017", señala que la motivación y la satisfacción laboral son importantes en el sector laboral porque es un factor crítico en el desempeño de los empleados y en última instancia incide en el crecimiento organizacional y personal. y el desarrollo profesional de cada socio individual. El indicador Rho de Spearman se utilizó para la correlación. El estudio encontró que el nivel de significación ( $r = 0,523$ ) se correlacionó positivamente con el nivel de significancia ( $p = 0$ ), con un alto nivel de motivación primaria (65%) y un alto nivel de satisfacción laboral (68,8%). El estudio concluyó que existe una relación directa y significativa entre la motivación y la satisfacción laborales entre los profesionales de las ciencias de la comunicación en Huancayo en el año 2017.

Vilcamiche (2018), en su trabajo de grado "Motivación y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial en Lima". Se expresa que la muestra de 102 participantes se le utilizó la escala de motivación y la escala de la satisfacción, se obtuvo una



tendencia baja para la motivación y para la satisfacción laboral un nivel insatisfecho, ya que no hay relación significativa entre motivación de logro y significación de la tarea ( $p > .05$ ), motivación de logro y condiciones de trabajo ( $p > .05$ ), motivación de logro y reconocimiento personal y/o social ( $p < .05$ ), motivación de logro y beneficios económicos ( $p > .05$ ), por ultimo existe una correlación muy baja y negativa en la motivación del logro con la satisfacción laboral en su personal administrativo y producción ( $\rho = .98$ ;  $p = .000$ )

Cabanillas y Muro (2018), en su artículo "Satisfacción laboral y motivación laboral en trabajadores de una mediana empresa privada del sector Industrial de Lima 2017". Se expresa que el éxito de toda empresa son los trabajadores que lo conforman, por sus características y cualidades. La motivación y satisfacción laboral son factores muy importantes en las organizaciones ya que ayudan a mejorar el desempeño de sus colaboradores, a más motivación más satisfacción en sus labores y mayor recompensa, en ese sentido los resultados arrojaron una alta correlación entre las variables principales ( $\rho=8.98$ ).

Cisneros, Ruiz y Ortega (2018), en su artículo "Nivel de motivación y satisfacción laboral de la Clínica Good Hope, año 2016". Identifica la relación entre los aspectos motivacionales y la satisfacción laboral, con la variedad de habilidades y la satisfacción laboral, la identificación de tareas con la satisfacción laboral y la importancia de las tareas con la satisfacción laboral, el nivel de autonomía con la satisfacción laboral y la retroalimentación con la satisfacción laboral. En este estudio analizamos si la motivación laboral está relacionada con la satisfacción laboral. Entonces, podemos observar que la relación entre motivación laboral y satisfacción laboral es positiva y directa ( $\rho=0.244$ ,

$p < 0.05$ ), lo que lleva a una relación directa, lo que significa que, si se mejora la motivación laboral, también aumentará la satisfacción laboral. mejorar; Sin embargo, puede ocurrir lo contrario y afectar a ambos.

Coronel (2018), en su artículo “Motivación y satisfacción laboral del profesional de salud del Centro Salud Materno Infantil Santa Anita - Lima – Perú 2016”. Argumenta que Trabajadores de la salud del Centro de Salud Materno Infantil Santa Anita de Lima, la satisfacción laboral con un nivel de motivación moderado también es normal, las personas con un nivel de motivación alto también tienen satisfacción suficiente y un nivel de motivación bajo. También hay un nivel regular de motivación. Estos resultados sugieren una relación entre dos variables: la motivación y la satisfacción laboral.

## **1.6. Marco Teórico**

### **1.6.1. Motivación**

#### **1.6.1.1. Definición:**

La motivación laboral se refiere al conjunto de factores internos y externos que impulsan a un individuo a realizar una tarea o trabajo con el fin de alcanzar un objetivo específico. Estos factores pueden incluir la necesidad de logro, el reconocimiento, la remuneración, el ambiente laboral, entre otros (Chiavenato, 2019).

La motivación laboral es el conjunto de factores que impulsan a un individuo a realizar una tarea o trabajo con el fin de alcanzar un objetivo específico. Estos factores pueden incluir la necesidad de logro, el reconocimiento, la remuneración, el ambiente laboral, entre otros. La motivación laboral es importante porque puede influir en el desempeño y la productividad de los empleados (Zambrano, 2021).

### **1.6.1.2. Dimensiones:**

#### **a) Motivación Intrínseca:**

Se da cuando la persona realiza una actividad por el placer, el interés o el desafío que le genera, sin esperar ninguna recompensa externa. La persona se siente satisfecha y realizada con su trabajo, y lo ve como una fuente de crecimiento personal (Chiavenato, 2019).

#### **b) Motivación Extrínseca**

Se da cuando la persona realiza una actividad por obtener un beneficio externo, como un reconocimiento, un premio, un salario o una recompensa material. La persona se siente motivada y estimulada por el incentivo externo, pero no necesariamente disfruta ni se siente realizada con su trabajo (Chiavenato, 2019).

### **1.6.1.3. Teoría de la motivación**

La presente investigación fundamenta su marco teórico sobre la motivación con base en la Teoría de la Autodeterminación de Ryan y Deci (2000) (citado en Stover et al., 2017), la cual es un marco teórico que explora la motivación humana y el comportamiento desde una perspectiva psicológica. Esta teoría postula que las personas tienen una tendencia inherente a buscar la autonomía, la competencia y la conexión con los demás, lo que impulsa su motivación intrínseca y extrínseca. La Teoría de la Autodeterminación distingue entre diferentes tipos de motivación, que van desde la motivación más intrínseca, que surge del interés y la satisfacción interna, hasta la motivación extrínseca, que está impulsada por recompensas externas o presiones.

Los componentes clave de la Teoría de la Autodeterminación son:

- **Niveles de motivación:**

***Motivación intrínseca:*** Se refiere a la realización de una actividad por el placer y la satisfacción que se obtiene de la actividad en sí misma. Es decir, la persona se involucra en la actividad por el disfrute que le proporciona, sin necesidad de recompensas externas.

***Motivación extrínseca:*** Implica la realización de una actividad con el objetivo de obtener una recompensa externa o evitar un castigo. La motivación extrínseca puede variar en su grado de autonomía, desde ser externamente regulada hasta internalizada por la persona.

- **Necesidades psicológicas básicas:**

***Autonomía:*** Se refiere a la sensación de tener el control y la libertad para tomar decisiones y actuar de acuerdo con las propias elecciones y valores.

***Competencia:*** Implica sentirse capaz y eficaz en la realización de tareas y actividades, así como experimentar un sentido de dominio y logro.

***Relaciones sociales:*** Se refiere a la necesidad de sentirse conectado, comprendido y apoyado por los demás, así como de experimentar un sentido de pertenencia y conexión social.

- **Contextos que favorecen la motivación autodeterminada:**

Los entornos que satisfacen las necesidades psicológicas básicas de autonomía, competencia y relaciones sociales promueven la motivación intrínseca y la autorregulación de la conducta. Estos contextos facilitan la internalización de la motivación extrínseca, lo que significa que las personas adoptan valores y regulaciones externas como propias, aumentando así su motivación autodeterminada.

- **Tipos de regulación extrínseca:**

**Regulación externamente controlada:** Ocurre cuando las acciones están motivadas por recompensas o castigos externos, y la persona siente que no tiene elección o control sobre su comportamiento.

**Regulación controlada:** Implica la realización de una actividad para obtener recompensas externas, pero con cierto grado de elección y control percibidos.

**Regulación autónoma:** Se produce cuando las acciones están alineadas con los valores, intereses y necesidades personales, y la persona percibe un sentido de elección y autonomía en su comportamiento.

En resumen, la Teoría de la Autodeterminación postula que la motivación humana es impulsada por la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas de autonomía, competencia y relaciones sociales. Los contextos que satisfacen estas necesidades promueven la motivación intrínseca y la autorregulación de la conducta, lo que lleva a un mayor bienestar y rendimiento en diversos ámbitos de la vida.

#### **1.6.1.4. Beneficios de la motivación para las empresas:**

Según Figueredo et al. (2023), mantener una alta motivación en los trabajadores conlleva una serie de beneficios significativos que impactan tanto en el individuo como en la organización en su conjunto. Entre estos beneficios se incluye la satisfacción laboral, junto con otros aspectos clave:

**Mayor productividad y rendimiento:** Los empleados motivados tienden a ser más productivos y a alcanzar niveles más altos de rendimiento en sus tareas y responsabilidades

laborales. Están más comprometidos con sus labores y muestran un mayor esfuerzo y dedicación en su trabajo.

**Mejora del clima laboral:** La motivación de los empleados contribuye a crear un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Los trabajadores motivados tienden a ser más optimistas, proactivos y dispuestos a colaborar con sus colegas, lo que favorece la comunicación efectiva y el trabajo en equipo.

**Menor rotación de personal:** Los empleados motivados suelen sentirse más satisfechos y comprometidos con su trabajo, lo que reduce la probabilidad de que busquen oportunidades laborales en otras organizaciones. Esto resulta en una menor rotación de personal, lo que a su vez disminuye los costos asociados con la contratación y la formación de nuevos empleados.

**Mejora del clima organizacional:** Una fuerza laboral motivada contribuye a mejorar la percepción general de la organización tanto interna como externamente. Un ambiente laboral positivo y motivador puede atraer a talentos destacados y fortalecer la reputación de la empresa como empleador deseable.

**Mayor compromiso organizacional:** Los empleados motivados tienden a sentir un mayor sentido de pertenencia y compromiso con la organización. Están más alineados con los objetivos y valores de la empresa, lo que los lleva a esforzarse por contribuir al éxito general de la organización.

**Innovación y creatividad:** La motivación fomenta un ambiente propicio para la innovación y la creatividad. Los empleados motivados están más dispuestos a buscar nuevas

ideas, proponer soluciones innovadoras y asumir riesgos calculados en la búsqueda de la excelencia en su trabajo.

Mejora en la calidad del servicio y la atención al cliente: Los empleados motivados suelen ofrecer un servicio al cliente de mayor calidad, ya que están más comprometidos con satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes. Esto puede conducir a una mayor retención de clientes y a la generación de lealtad hacia la empresa.

## **1.6.2. Satisfacción Laboral**

### **1.6.2.1. Definición**

La satisfacción laboral es el grado de felicidad o bienestar que experimenta un empleado en su trabajo. Se relaciona con la percepción que tiene el trabajador sobre su trabajo, su ambiente laboral, su remuneración, entre otros aspectos (Robbins y Coulter, 2020).

Basado en los conceptos de Palma, es el grado de felicidad o bienestar que experimenta un empleado en su trabajo. Se relaciona con la percepción que tiene el trabajador sobre su trabajo, su ambiente laboral, su remuneración, entre otros aspectos. La satisfacción laboral es importante porque puede influir en la retención de los empleados, su compromiso con la empresa y su productividad (Thompson et al., 2019).

### **1.6.2.2. Dimensiones**

Según Palma, contiene las siguientes dimensiones

#### **a) Condiciones físicas y/o materiales**

Condiciones limpias, modernas, herramientas adecuadas que eviten la fatiga, agreguen valor al trabajo y lo hagan más agradable, una persona cuyo trabajo es agotador o

bajo condiciones de estrés no lo disfruta, aunque reciba una compensación (Yeckle y Uriol, 2019). Se refiere a materiales para que pueda desempeñarse adecuadamente (Pacheco, 2019).

#### **b) Beneficios laborales y/o remunerativos**

Satisfacción con la remuneración recibida por la actividad que ejecuta. (Pacheco, 2019). En muchos casos es controvertido en las medianas y pequeñas empresas, muchas empresas que no se pueden motivar por la naturaleza del trabajo (como en el caso habitual de los vendedores, corredores) optan por otro tipo de beneficios, como aguinaldos, licencias, exceso de trabajo, participación en proyectos remunerados o sorteos al alcanzar la meta de la institución, involucrando así a muchos empleados cuyo impacto en el proceso productivo no se conoce (secretarias, recepcionistas, limpiadoras, trabajadores), pero sí el bienestar y la eficiencia de la actividad superior - nivel de empleados (Yeckle y Uriol, 2019).

#### **c) Políticas administrativas**

Es la satisfacción con la remuneración recibida por la actividad que ejecuta (Pacheco, 2019). Desde los albores de la civilización, el trabajo ha sido una relación asimétrica, especialmente para puestos en los que la oferta de mano de obra supera con creces la demanda, lo que a menudo hace que la política sea rígida, inaplicable e impersonal. Las empresas que luchan por la cultura organizacional, el clima y la satisfacción de los empleados incorporan este factor en sus políticas eliminando el concepto de que los trabajadores son parte del proceso productivo y no los empleados. El término cooperación implica la obligación del trabajador fuera de la obligación contractual (asimétrica) con su patrón. Aparte de las condiciones contractuales de empleo, tanto los empleadores como los empleados



quieren dar lo mejor de sí mismos, la empresa al empleado y el empleado a la empresa (Yeckle y Uriol, 2019).

#### **d) Relaciones sociales**

Grado de satisfacción con las relaciones con otros empleados de la organización (Pacheco, 2019). Se refiere al nivel de satisfacción en la cooperación con otros miembros de la organización con quienes se comparten las actividades laborales diarias (Yeckle y Uriol, 2019).

#### **e) Desarrollo personal**

Satisfacción con respecto al potencial que le brinda la empresa para que el trabajador logre su autorrealización (Pacheco, 2019). Una persona que está en la búsqueda de su naturaleza humana, cuando se aprecia en la empresa, puede tomarlo como una forma de realización, en cambio, quiere aportar más a la empresa, elevarse por encima de sí mismo y alcanzar posiciones o quedarse. Él está en la empresa. la empresa te permite compaginar una de las metas de tu vida, te prepara para la siguiente meta, por eso una empresa que quiere ser apreciada por sus empleados debe buscar su desempeño y su trabajo tiene el valor del desarrollo personal (Yeckle y Uriol, 2019).

#### **f) Desempeño de tareas**

Es el valor que el trabajador da a sus actividades diarias (Pacheco, 2019). Esta dimensión o factor es una importante responsabilidad de la empresa que todos los empleados deben apreciar. Si el trabajador sabe que su puesto tiene una calificación baja, no se sentirá cómodo y satisfecho (Yeckle y Uriol, 2019).

### **g) Relación de autoridad**

Es la valoración que brinda el colaborador a la interrelación que tiene con su jefatura directa (Pacheco, 2019). Esta dimensión, que está íntimamente relacionada con el compromiso y la productividad, no mide el poder de trabajo, sino el poder moral, el liderazgo que compromete al empleado, juega un papel fundamental en la identidad del empleado con la empresa, la confianza y el arraigo, una persona digna, justa, líder competente, tiene un impacto significativo en la fuerza laboral e impulsa una sensación de satisfacción y estabilidad dentro de la organización. En el caso de trato opresivo, injusto o que incomode al empleado es causa de insatisfacción (Yeckle y Uriol, 2019).

#### **1.6.2.3. Teorías entre motivación y satisfacción laboral**

Según Chiavenato (2019), las teorías administrativas sustentan la relación entre la motivación y satisfacción laboral son: Propone que los humanos tienen cinco niveles de necesidades que deben satisfacer para alcanzar la autorrealización: físicas, de seguridad, sociales, de reconocimiento y de autorrealización. Según esta teoría, los empleados se sienten motivados cuando sus necesidades inferiores están cubiertas y pueden aspirar a las superiores.

Por otro lado, sugiere que cada persona tiene tres tipos de necesidades básicas: la necesidad de poder, la necesidad de logro y la necesidad de afiliación. Según esta teoría, los empleados se sienten motivados cuando sus necesidades predominantes están satisfechas y pueden influir en su comportamiento. que distingue entre dos tipos de factores que afectan a la motivación laboral: los factores higiénicos y los factores motivacionales. Los factores higiénicos son aquellos que evitan la insatisfacción laboral, pero no generan satisfacción por

sí mismos. Estos incluyen el salario, las condiciones físicas del trabajo, la seguridad laboral y las políticas organizativas. Los factores motivacionales son aquellos que generan satisfacción laboral y aumentan el rendimiento. Estos incluyen el reconocimiento, la responsabilidad, el logro y el crecimiento profesional.

#### **1.6.2.4. Beneficios de la satisfacción de los trabajadores**

Según Kitsios y Kamariotou (2021), mantener una alta satisfacción laboral entre los trabajadores conlleva una serie de beneficios significativos que impactan tanto en el individuo como en la organización en su conjunto:

**Mayor motivación y compromiso:** Los empleados que experimentan altos niveles de satisfacción laboral tienden a sentirse más motivados y comprometidos con su trabajo. Se sienten valorados y reconocidos por su contribución, lo que les impulsa a esforzarse por alcanzar sus objetivos individuales y los de la organización.

**Aumento de la productividad:** Los trabajadores satisfechos tienden a ser más productivos en sus tareas y responsabilidades laborales. Se sienten más entusiasmados y comprometidos con sus funciones, lo que se traduce en un mayor rendimiento y eficiencia en el trabajo.

**Reducción del ausentismo y la rotación de personal:** Los empleados con alta satisfacción laboral tienen menos probabilidades de faltar al trabajo de manera injustificada o de renunciar a sus puestos. Esto conduce a una menor tasa de ausentismo y rotación de personal, lo que a su vez reduce los costos asociados con la contratación y la formación de nuevos empleados.

Mejora del clima organizacional: La satisfacción laboral contribuye a crear un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Los empleados felices tienden a colaborar de manera más efectiva con sus colegas, lo que mejora las relaciones interpersonales y promueve un clima laboral armonioso y productivo.

Mayor lealtad y compromiso con la organización: Los empleados satisfechos suelen sentir un mayor sentido de pertenencia y compromiso con la empresa. Están más dispuestos a permanecer en la organización a largo plazo y a contribuir activamente a su éxito y crecimiento.

Mejora en la calidad del servicio y la atención al cliente: Los trabajadores satisfechos tienden a ofrecer un servicio al cliente de mayor calidad, ya que están más comprometidos con satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes. Esto puede conducir a una mayor retención de clientes y a la generación de lealtad hacia la empresa.

Aumento del bienestar emocional y la salud mental: La satisfacción laboral contribuye al bienestar emocional y la salud mental de los empleados. Los trabajadores felices experimentan niveles más bajos de estrés y ansiedad, lo que les permite disfrutar de una mejor calidad de vida tanto en el trabajo como fuera de él.

## **1.7. Justificación**

Justificación Teórica: La motivación y satisfacción laboral son dos conceptos fundamentales en la administración de recursos humanos y la psicología organizacional. La motivación se refiere a los factores que incitan a los empleados a desempeñar sus funciones con entusiasmo y compromiso. Por otro lado, la satisfacción laboral se refiere a la medida en que los empleados se sienten contentos y satisfechos con su trabajo. Ambos conceptos están

interrelacionados y tienen un impacto significativo en la productividad y el rendimiento de una organización.

**Justificación Práctica:** En el contexto de una empresa agroindustrial, la motivación y satisfacción laboral son especialmente relevantes debido a la naturaleza físicamente exigente del trabajo. Los empleados que están motivados y satisfechos con su trabajo son más propensos a ser productivos, lo que puede resultar en una mayor eficiencia y rentabilidad para la empresa. Además, la satisfacción laboral puede reducir la rotación de personal, lo que puede resultar en ahorros significativos en costos de contratación y capacitación.

**Justificación Metodológica:** El desarrollo de esta tesis proporcionará una visión valiosa sobre la motivación y satisfacción laboral en el contexto de una empresa agroindustrial en La Libertad, Perú. A través de la recopilación y análisis de datos, se podrán identificar los factores que contribuyen a la motivación y satisfacción laboral, así como las áreas de mejora potencial. Esto permitirá a la empresa implementar estrategias efectivas para mejorar la motivación y satisfacción laboral, lo que a su vez puede mejorar la productividad y el rendimiento de la empresa.

## **CAPÍTULO II: METODOLOGÍA**

### **2.1 Enfoque de investigación**

El tipo de investigación aplica un enfoque cuantitativo, recolecta datos para posibles hipótesis en torno a estadísticas, para obtener como ciertas conclusiones (Fresno, 2019).

### **2.2 Tipo de Investigación**

Es aplicada, dado que se pretende resolver un tema determinado en los trabajadores de una empresa agroindustrial; según Fresno (2019), señala que la investigación aplicada tiene como objetivo generar conocimiento que tenga aplicación directa a los problemas de la sociedad o del sector productivo. Esto se basa básicamente en los logros tecnológicos de la investigación básica, que se ocupa del proceso de correspondencia entre la teoría y el producto.

### **2.3 Diseño de Investigación:**

La presente investigación presenta un diseño aplicada - no experimental - cuantitativa, tipo Correlacional, ya que no han manejado ninguna variable a su favor y se representará de forma natural (Fresno, 2019).

### **2.4 Temporalidad:**

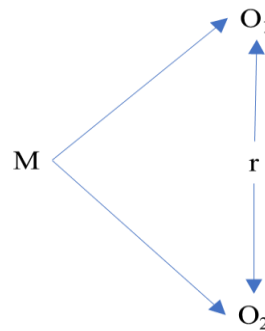
Un diseño transversal generalmente incluye personas con y sin la condición en un momento dado (medición simultánea). En este tipo de diseño, los investigadores no intervienen de ningún tipo (interferencia). Los investigadores realizan una sola medida de la o las variables en cada individuo (número de mediciones) (Fresno, 2019).

## 2.5 Alcance:

Esta investigación se enmarca en el tipo descriptivo-correlacional, según Fresno (2019), expresa que este estudio enfoca la medición de cada variable presuntamente relacionada y posteriormente analiza esa relación. De tal manera que lo descriptivo es utilizado para hallar nuevas acciones y distinciones de una indagación, mientras que, lo correlacional está trazado para medir dos variables. De esa forma, se puede determinar que este tipo de análisis es empleada para evaluar el nivel de relación entre dos variables de una investigación.

### Figura 1

*Diagrama de diseño correlacional*



Donde:

O<sub>1</sub>: Cuantificación de la variable 1: satisfacción laboral

O<sub>2</sub>: Cuantificación de la variable 2: motivación de personal

r: Relación entre la variable 1 y la variable 2

## 2.6 Población y muestra:

### Población

La población de la presente investigación está dada de una cantidad de 3000 trabajadores de una empresa Agroindustrial, La Libertad 2022.

### Muestra:

Se sugirió que se tomara de manera probabilística. Este tipo de muestra no requiere una alta representatividad, pero sí características y problemas a investigar. (Fresno, 2019). Por ser una población finita, el tamaño de la muestra se calculó a través del muestreo aleatorio simple con población conocida a través de la siguiente fórmula:

### Finita:

$$N = \frac{Z^2 * S^2 * N}{(N - 1)E^2 + Z^2 * S^2} = \frac{(3000)(0.9604)}{(2999)(0.0025) + (0.9604)} = \frac{2881.2}{8.4579} = 340.651 \equiv 341$$

En conclusión, el tamaño de la muestra es **341** trabajadores

**Criterio de inclusión:** los trabajadores que se incluyeron en la investigación son aquellos que trabajan en las siguientes áreas:

- Cultivo (siembra, riego y cultivo)
- Cosecha
- Servicios agrícolas.

**Criterios de exclusión:** los trabajadores que fueron excluidos de la investigación son:

- Personal administrativo



## Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

### Técnica

La técnica utilizada fue la Encuestas según Fresno (2019), las técnicas de recopilación de datos son herramientas que se utilizan para recopilar información de diversas fuentes, evaluarla y tomar mejores decisiones. Para recoger información sobre la satisfacción laboral y motivación de personal de una empresa Agroindustrial, La Libertad, 2022.

### Instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron los siguientes cuestionarios:

Escala de satisfacción laboral SL-SPC: Incluye 36 ítems, con una escala Likert para cada ítem.

### Tabla 1

#### *Ficha del instrumento Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC*

Autora	Sonia Palma Carrillo
Procedencia	Perú
Administración	Individual / formato físico
Duración de la prueba	15 min.
Grupo de aplicación	Trabajadores de la empresa agroindustrial
Calificación	Computarizada
Significación	Factor general de satisfacción <ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones físicas y/o materiales</li> <li>- Beneficios laborales y/o remunerativos</li> </ul>

---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Políticas administrativas</li> <li>- Relaciones sociales</li> <li>- Desarrollo personal</li> <li>- Desempeño de tareas</li> <li>- Relación de autoridad</li> </ul>
Uso	Diagnóstico organizacional
Muestra	341 trabajadores
Confiabilidad	Alfa de Cronbach de 0.965

---

*Fuente:* Elaboración Propia.

- Escala de Motivación de Personal: este instrumento evalúa la motivación, que según Fishman y Matos (2014), es un estado psicológico que se presenta siempre que las fuerzas internas y/o externas estimulan, dirigen o mantienen los comportamientos

## **Tabla 2**

### *Dimensiones de evaluación de Escala de Motivación de Personal*

---

Dimensiones	Ítems
Motivación intrínseca	Del 1 al 12
Motivación extrínseca	Del 13 al 18

---

*Fuente:* Elaboración propia.

Según Caballero (2017), especifica que la técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite recolectar y elaborar datos de manera rápida y eficaz. Encontrándose el instrumento en el Anexo 1°.

### Validez:

La validez de la integridad del equipo utilizado es verificada por expertos en temas de recursos humanos, denominado juicio de expertos. Al dirigirse a este a través del enlace ubicado en el Anexo N°1.

Los expertos que validaron los instrumentos son:

**Tabla 3**

*Lista de expertos*

N°	Nombres	Grado académico	Cargo
1	Luz Moncada Vergara	Mg.	Docente UPN
2	Juan Aliaga Polo	Mg	Docente UPN
3	Roger Villar Morales	Ing.	Docente UPN

### Confiabilidad:

La confiabilidad de los instrumentos utilizados tiene los valores entre 0 y 1; donde 0 es nulo y 1 es total.

**Tabla 4**

*Estadísticas de confiabilidad*

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Satisfacción Laboral	,965	36
Motivación	,932	18

Fuente: Software IBM Statistics SPSS v.25

## Procedimiento de análisis de datos

La investigación se ejecutó en una Agroindustrial, La Libertad 2022. El muestreo se realizó según el criterio de expertos, es decir, muestreo probabilístico. Los instrumentos utilizados para medir las variables fueron: Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC y Escala de Motivación del Empleado. La recolección de información se realizó aplicando los cuestionarios a todos los trabajadores de la empresa agroindustrial. Luego, las respuestas fueron registradas en el software Excel y se aplicó las estadísticas descriptivas en el uso del software IBM SPSS v.25.

La realización de los datos se ejecutó en el software Excel y se aplicó las estadísticas descriptivas en el uso del software IBM SPSS v.25. Asimismo, se ejecutó una prueba de normalidad, cuyos resultados permitieron elegir un indicador no paramétrico Rho de Spearman para las pruebas de correlación entre las variables y dimensiones. En la tabla 5 se detallan los resultados de dicha prueba.

**Tabla 5**

*Prueba de normalidad ente motivación y satisfacción laboral*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,251	341	,003
Motivación intrínseca	,245	341	,002
Motivación extrínseca	,257	341	,003
Satisfacción laboral	,305	341	,001
Condiciones físicas	,268	341	,001
Beneficios laborales y/o remunerativos	,274	341	,004

Políticas administrativas	,266	341	,005
Relaciones sociales	,348	341	,002
Desarrollo personal	,325	341	,004
Desempeño de tareas	,218	341	,002
Relación de autoridad	,404	341	,001

a. Corrección de la significación de Lilliefors

La prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov arrojó como resultados niveles de significancia menores a 0.05 (Sig.<0.05), por lo que se observa que los datos no tienen distribución normal. Por ello, se utilizará la prueba de Rho de Spearman.

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman califica desde  $-1.0$  hasta  $+1.0$  y es interpretado de la siguiente manera: Los valores cercanos a  $+1.0$  indican fuerte agrupación entre las clasificaciones, es decir, en medida que incrementa un rango el otro igualmente lo hará. Los valores inmediatos a  $-1.0$  determina una fuerte asociación negativa, es decir, a medida que crece un rango el otro descende. Cada vez que el valor sea 0.0 evidencia que no existe relación alguna.

**Aspectos éticos:**

El presente estudio se tuvo en cuenta el respeto a la dignidad, los derechos y la integridad de las personas involucradas en el estudio, como los empleados de la empresa agroindustrial, los participantes voluntarios y los posibles beneficiarios o afectados por los resultados.

El cumplimiento de las normas legales y académicas que regulan la investigación científica, como el código de ética de la institución universitaria, el protocolo de investigación, el consentimiento informado y la protección de datos personales.

La honestidad, la transparencia y la responsabilidad en el diseño, la ejecución y la presentación del estudio, evitando cualquier tipo de plagio, falsificación o manipulación de datos o información.

La contribución al avance del conocimiento y al bienestar social, buscando generar resultados válidos, confiables y útiles para la empresa agroindustrial y para otros trabajadores similares.

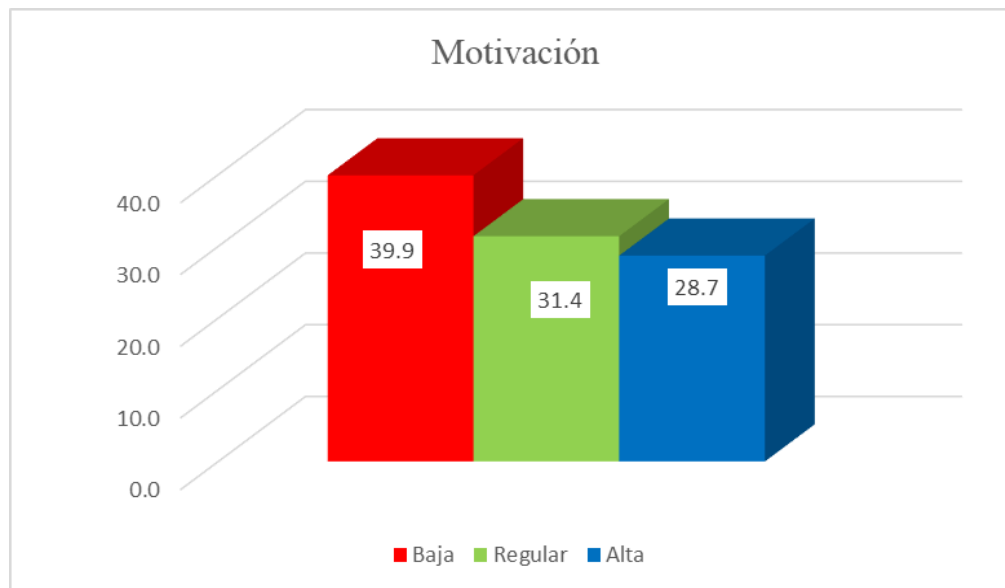
Asimismo, esta investigación cumple con el código de ética de la Universidad Privada del Norte (aprobado con Resolución Rectoral N° 001-2023-UPN-SG), el cual incluye los siguientes principios éticos: humanidad, justicia, igualdad, veracidad y trabajo en equipo.

## CAPÍTULO III: RESULTADOS

### 3.1. Objetivo específico 1: Evaluar del nivel de motivación de los trabajadores de una empresa Agroindustrial, La Libertad 2022.

**Figura 2**

*Niveles de motivación del personal de la empresa agroindustrial*

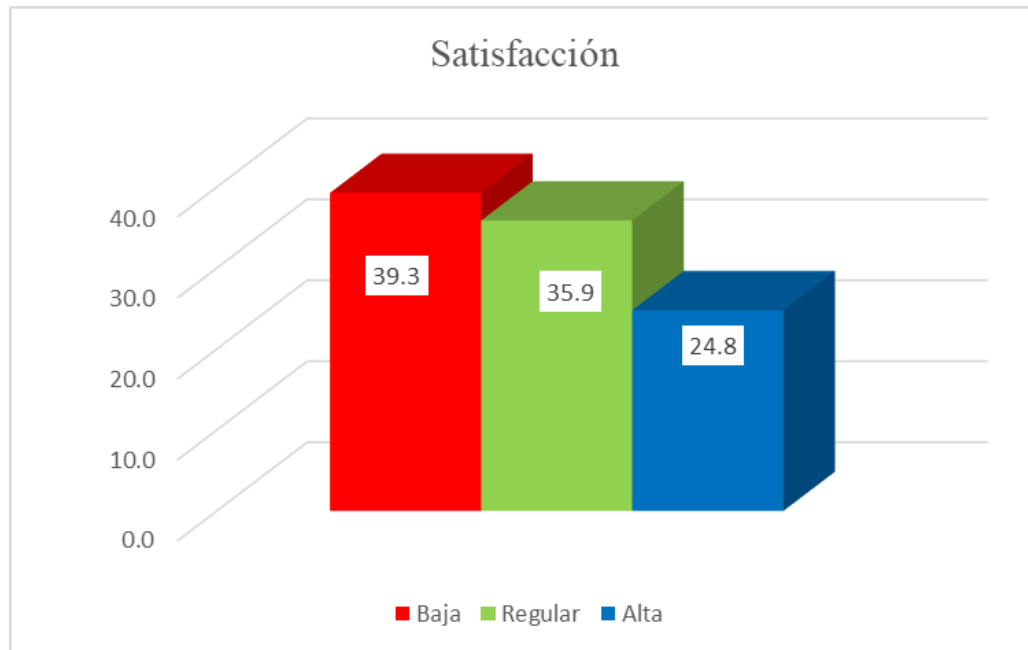


En la tabla 4, del total del personal encuestado, el 30.9% presenta una motivación baja porque la mayoría de los trabajadores no se siente a gusto trabajando en la empresa y por la baja remuneración que recibe, que es la más baja del mercado (1200 en promedio). El 31.4% presentó una motivación de nivel medio y el 28.7% evidenció una motivación alta porque se siente parte de la empresa Agroindustrial, especialmente los trabajadores de planta.

### 3.2. Objetivo específico 2: Identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa Agroindustrial, La Libertad 2022.

**Figura 3**

*Niveles de satisfacción del personal de la empresa agroindustrial*



Del total del personal encuestado, el 39.3% presentó un nivel de satisfacción laboral bajo debido a que no está conforme con el nivel remunerativo y con la relación con sus jefaturas. El 35.9% manifestó que su satisfacción laboral es de nivel medio y un 24.8% respondió que está muy satisfecho con su trabajo, ya que siente que aporta con los objetivos de la empresa.



### 3.3.Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral del personal de una empresa Agroindustrial, La Libertad 2022.

**Tabla 6**

*Correlación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral*

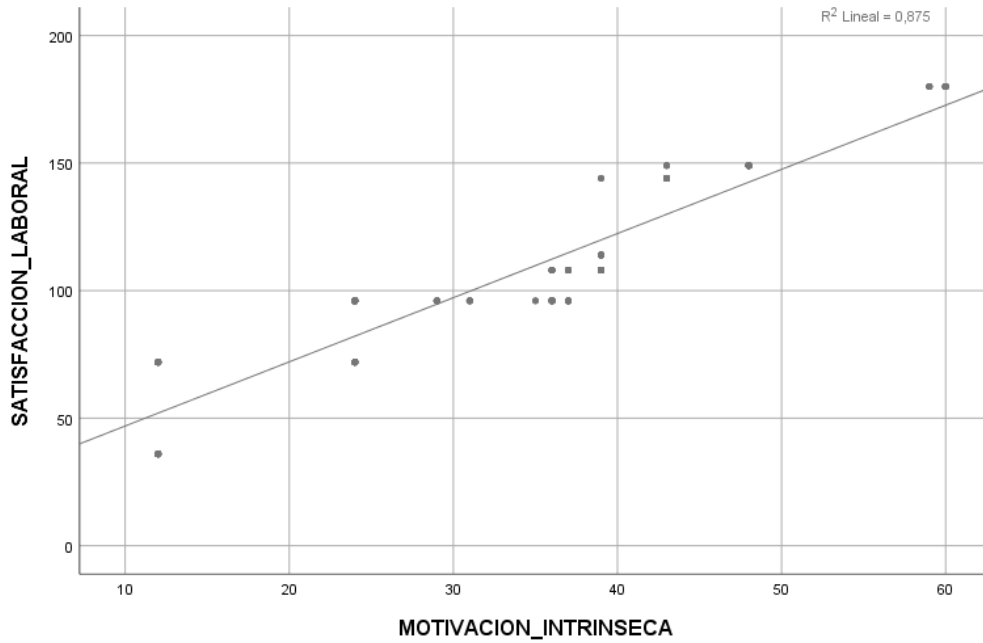
		Motivación intrínseca	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	de Motivación intrínseca	1,000	,942**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	341	341
Satisfacción laboral	de Satisfacción laboral	,942**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	341	341

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

De la tabla 6, se puede apreciar que existe una correlación significativa, directa y moderado entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en una empresa Agroindustrial, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,942. Esto significa que los trabajadores presentan un bajo nivel de motivación intrínseca, porque perciben que no tienen total autonomía para la ejecución de sus labores diarias y además ejecutan actividades rutinarias.

**Figura 4**

*Dispersión de la correlación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral*



*Nota:* La figura muestra valores de las variables evaluadas, se visualiza que a valores menores de la variable motivación intrínseca también hay valores menores de la variable satisfacción laboral. Esto implica que existe una relación directa entre la dimensión motivación intrínseca y la variable satisfacción laboral.

### 3.4. Objetivo específico 4: Establecer la relación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral del personal de una empresa Agroindustrial, La Libertad 2022.

**Tabla 7**

*Correlación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral*

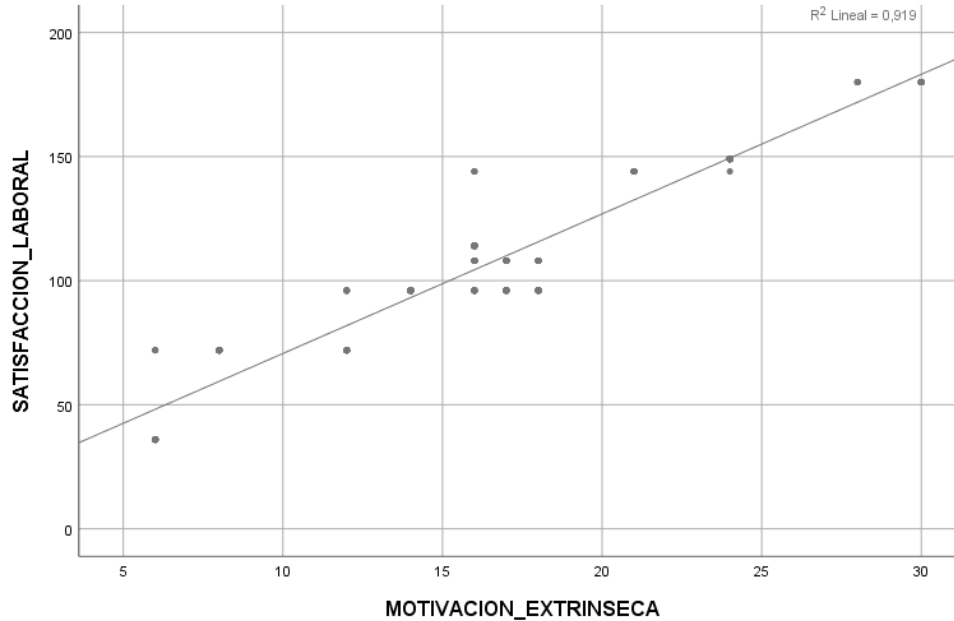
		Motivación extrínseca	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	de Motivación extrínseca	1,000	,894**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	150	150
	Satisfacción laboral	,894**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	150	150

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

De la tabla 7, se puede apreciar que existe una correlación significativa, directa y moderado entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en una empresa Agroindustrial, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,894. Esto significa que los trabajadores presentan un bajo nivel de motivación extrínseca, porque percibe que la empresa no reconoce sus esfuerzos y por los bajos salarios que tienen.

**Figura 5**

*Dispersión de la correlación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral*



La figura muestra valores de las variables evaluadas, se visualiza que a valores menores de la variable motivación extrínseca también hay valores menores de la variable satisfacción laboral. Esto implica que existe una relación directa entre la dimensión motivación intrínseca y la variable satisfacción laboral.

### 3.5. Objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de una empresa Agroindustrial, La Libertad 2022.

**Tabla 8**

*Correlación entre la motivación y la satisfacción laboral*

		Motivación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,918**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	341	341
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,918**
	Sig. (bilateral)	0.000	1,000
	N	341	341

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

De la tabla 8, se puede apreciar que existe una correlación significativa, directa y moderada entre la motivación y la satisfacción laboral en una empresa Agroindustrial, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,918. Esto significa que el personal actualmente presenta un bajo nivel de motivación, lo cual está directamente relacionado con el bajo nivel de satisfacción laboral. En la medida que la empresa aplique medidas para mejorar la motivación de sus trabajadores a través de incentivos y reconocimiento, podría obtener un mayor nivel en la satisfacción de los mismos.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En la presente investigación, se estableció como objetivo general el determinar si existe una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de una empresa Agroindustrial, La Libertad 2022. Para lo cual, se encontró con un coeficiente de Rho de Spearman 0,918 donde se puede apreciar que existe una correlación significativa, directa y moderado entre la motivación y la satisfacción Laboral en una empresa Agroindustrial. Estos resultados presentan similitud, con el artículo científico de Jave, C., & Vásquez, A. (2020), titulado "Motivación y satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada "Cabrera", puesto que se evidenció un resultado de 0,710 y es significativo debido a que el valor de significación fue menor al 0,05. Por lo tanto, se confirma que cuanto sea mayor la influencia aquella ejercido por la primera variable, es decir, a mayores índices de motivación, se presentan un mayor nivel de satisfacción laboral. Bajo esta premisa una alta motivación permite a una empresa lograr un esfuerzo de trabajo adecuado en términos de productividad y eficiencia en beneficio tanto de ella como de sus empleados.

Con respecto al objetivo específico 1 del presente estudio, planteado en evaluar el nivel de motivación de los trabajadores de una empresa Agroindustrial, La Libertad 2022, se observó que el 28,7% presenta una motivación eficiente en la empresa, mientras que el 31,4% indica una motivación regular en la empresa y un 39,9% respondió que la motivación es de nivel bajo en una empresa Agroindustrial. A diferencia de los resultados según Vásquez, G., & Wiese, S. (2018), en su artículo investigación titulado "Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque",

encontró en la variable motivación que los trabajadores se sienten altamente motivados en un 71%, pues, a un 95% de confianza, se observa que existe diferencia entre el porcentaje de empleados que se sienten motivados y los que no en su entorno laboral. Bajo esta premisa, se observa la deficiencia de indicadores en la empresa para incrementar la motivación de los trabajadores, por ello se debe aplicar estrategias que incentiven los ánimos de seguir laborando.

Con respecto al objetivo específico 2: identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa Agroindustrial, La Libertad 2022, se puede apreciar que el 24,8% presenta una satisfacción alta en la empresa, mientras que el 35,9% indica una satisfacción regular en la empresa y un 39,3% respondió que la satisfacción es de nivel bajo en una empresa Agroindustrial. En similitud con Valderrama (2017), en su artículo “Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Huánuco, 2017”. Los resultados obtenidos con un 48% de los no hay satisfacción laboral, el 40% tiene una regular satisfacción laboral y el 12% tienen una satisfacción laboral adecuada. Con ello se evidencia que es necesario aumentar la satisfacción a través de beneficios laborales, interactuar con herramientas para lograr resultados satisfactorios en los ambientes de trabajos.

Con respecto al objetivo específico 3: corroborar la relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral del personal de una empresa Agroindustrial, La Libertad 2022, se puede apreciar que existe una correlación significativa, directa y moderado entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en una empresa Agroindustrial, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,942. En similitud con Díaz, G., & Choque, E. (2019), en

su artículo de investigación titulado “Motivación y Satisfacción Laboral en conductores de Transporte de Carga Pesada” se evidenció que la motivación intrínseca: Autonomía ( $r = .480$ ;  $p < .001$ ), Identidad ( $r = .574$ ;  $p < .001$ ) y Retroalimentación ( $r = .506$ ;  $p < .001$ ), lo cual se relacionan significativamente con la Satisfacción Laboral, en todos los casos la relación es directamente proporcional, lo que nos indica que una mayor motivación intrínseca se asocia a una mayor satisfacción laboral. Asimismo, seguir reforzando una relación directa de autonomía o regulación de la conducta por normas que surgen del mismo trabajador.

Con respecto al objetivo específico 4: establecer la relación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral del personal de una empresa Agroindustrial, La Libertad 2022, se puede apreciar que existe una correlación significativa, directa y moderado entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en una empresa Agroindustrial, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,894. En similitud con Díaz, G., & Choque, E. (2019), en su artículo de investigación titulado “Motivación y Satisfacción Laboral en conductores de Transporte de Carga Pesada” se evidenció que las dimensiones Facilidades del Área ( $r = .588$ ;  $p < .001$ ) y Relación Jefe – Empleado ( $r = .399$ ;  $p < .001$ ) se relacionan significativamente con la satisfacción laboral, en todos los casos la relación es directamente proporcional, lo que nos indica que una mayor motivación por las facilidades del área y la relación jefe-empleado se asocian a una mayor satisfacción laboral. Del mismo modo, existe una relación entre los factores de Motivación Laboral y los niveles de Satisfacción Laboral, ambas variables tienen a correlacionarse por que están influidos en los reconocimientos e incentivos que realizan los jefes con los colaboradores.



De los resultados hallados en la presente investigación, la presencia de una correlación tan fuerte implica que la motivación juega un papel crucial en la determinación del grado de satisfacción laboral experimentado por los trabajadores de la empresa agroindustrial. Esto respalda la importancia de implementar estrategias efectivas para fomentar la motivación entre el personal, ya que esto tiene el potencial de mejorar significativamente su satisfacción en el trabajo. Es relevante notar que, aunque se observó una baja valoración de la motivación extrínseca entre los trabajadores encuestados, la correlación positiva entre motivación y satisfacción laboral sugiere que incluso un aumento en la motivación intrínseca puede influir positivamente en la satisfacción laboral general, compensando parcialmente la falta de motivación extrínseca.

#### Limitaciones

Una de las principales limitaciones que tuvo la investigadora fue el acceso a la información de la cantidad total de trabajadores, ya que la empresa pertenece a un grupo corporativo y fue complicado obtener ese dato, lo cual generó demoras en el cálculo de la muestra. Ante ello, se tuvo que solicitar apoyo a los jefes de área para obtener la información de manera fiable. Otra limitación fue la aplicación de los cuestionarios, ya algunas áreas trabajan en turnos rotativos y eso también impactó en los tiempos para la recopilación de información. Para solucionar este inconveniente, los cuestionarios fueron aplicados al momento que los trabajadores salían de sus turnos respectivos

Es importante señalar que, la diversidad de áreas y turnos puede resultar en experiencias laborales muy diferentes entre los empleados. Esto puede influir en sus percepciones sobre motivación y satisfacción. La variedad de áreas y turnos puede dificultar

la identificación de las causas específicas de la motivación y satisfacción laboral. Es posible que ciertos factores estén más presentes en un área que en otra, lo que podría sesgar los resultados.

#### Implicancias teóricas

La presente investigación contribuye a la literatura sobre psicología organizacional al explorar la relación entre motivación y satisfacción laboral en el contexto de una empresa agroindustrial. Asimismo, se identificaron patrones específicos y factores que impactan en la motivación, como, por ejemplo: los beneficios labores y las condiciones de trabajo en el entorno laboral. La recopilación de datos cuantitativos y correlacionales, validaron las teorías existentes sobre motivación y satisfacción laboral. Esto fortaleció los modelos teóricos preexistentes y proporcionan una base más sólida para futuras investigaciones.

#### Implicancias prácticas

Los resultados de la investigación proporcionan información valiosa para el desarrollo de estrategias de gestión de recursos humanos en la empresa agroindustrial. Al identificar los factores que afectan la motivación y satisfacción (como beneficios laborales y condiciones de trabajo) puede permitir la implementación de políticas y prácticas que mejoren el ambiente laboral. Al entender los factores que impactan la motivación y satisfacción laboral puede contribuir a la retención de empleados a través de intervenciones específicas la empresa puede aumentar la retención y reducir la rotación de personal, lo cual es crítico en industrias donde la capacitación de nuevos empleados puede ser costosa.

### Implicancias metodológicas

Al haber optado por un diseño no experimental y un enfoque correlacional, la investigación se centró en establecer relaciones entre variables sin manipular ninguna de ellas. Esto implica que las conclusiones extraídas se limitan a identificar asociaciones entre la motivación y la satisfacción laboral. Asimismo, el hecho de que se hayan utilizado cuestionarios validados por expertos es crucial para garantizar la fiabilidad y validez de los datos recopilados. Esto proporciona una base sólida para las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio. Además, utilizar un instrumento establecido y validado como la Escala SL-SPC ayuda a asegurar la consistencia y la comparabilidad de los resultados con otros estudios similares. Sin embargo, es importante tener en cuenta las características específicas de esta escala y cómo se relacionan con el contexto y los objetivos de la investigación.

### Conclusiones

- 1) **Objetivo general:** Se determinó que, la relación entre la motivación y satisfacción laboral del personal de una empresa Agroindustrial es una correlación positiva, significativa con un coeficiente Rho de Spearman de 0,918. Esto se sustenta en que un bajo nivel de motivación (39.9%) y esta juega un papel crucial en la determinación del grado de satisfacción laboral experimentado por los empleados. Se recomienda a la empresa implementar estrategias efectivas para fomentar la motivación entre el personal, ya que esto tiene el potencial de mejorar significativamente su satisfacción en el trabajo.
- 2) **Objetivo específico 1:** Los resultados del total del personal encuestado, son: 28,7% presenta una motivación eficiente en la empresa, mientras que el 31,4% indica una motivación regular en la empresa y un 39,9% respondió que la motivación es de nivel

bajo. No obstante, se deben adoptar nuevas estrategias que aumenten el nivel de la motivación de los empleados para así estos mejoren en su productividad. Se concluye que la motivación es baja porque los trabajadores no tienen autonomía para decidir sobre sus actividades y no perciben que se les reconozca por sus logros. Se recomienda a la empresa la necesidad de implementar estrategias, como el reconocimiento del desempeño, oportunidades de desarrollo personal y profesional, y un ambiente laboral que fomente el crecimiento y la autonomía. Al hacerlo, es probable que se mejoren tanto la motivación como la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial, lo que a su vez puede tener efectos positivos en la productividad, el compromiso y la retención de los empleados.

- 3) Objetivo específico 2: Los resultados del total del personal encuestado son: el 24,8% presenta una satisfacción alta en la empresa, mientras que el 35,9% indica una satisfacción regular en la empresa y un 39,3% respondió que la satisfacción es de nivel bajo. Sin embargo, es necesario potenciar el bienestar de los trabajadores a través de beneficios y un ambiente agradable para que estos puedan realizar sus labores. Se concluye que la satisfacción laboral es baja porque los trabajadores perciben que no tienen oportunidad de desarrollarse personalmente y requieren mejorar beneficios laborales. Se recomienda a la empresa realizar una evaluación exhaustiva de los beneficios laborales actuales ofrecidos, como: nivel remunerativo, días de vacaciones, entre otros; para considerar la posibilidad de ampliar o mejorar estos beneficios para que se ajusten mejor a las necesidades y expectativas de los empleados.

- 4) Objetivo específico 3: Se corroboró la relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral del personal de una empresa Agroindustrial y se puede apreciar que existe una correlación significativa, directa y moderado, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,942. No obstante, se debe continuar fortaleciendo la relación directa de regulación del comportamiento a través de normas que emanan de los propios trabajadores. Se recomienda a la empresa permitirles tomar decisiones relacionadas con cómo llevan a cabo sus tareas, cómo organizan su tiempo y cómo resuelven problemas. Ofrece capacitación y desarrollo para ayudar a los empleados a desarrollar las habilidades necesarias para tomar decisiones informadas y asumir mayores niveles de responsabilidad.
- 5) Objetivo específico 4: Se estableció la relación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral del personal de una empresa Agroindustrial y se puede apreciar que existe una correlación significativa, directa y moderado, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,894. Sin embargo, se debe de generar una relación cercana entre los gerentes hacia los empleados con incentivos que generarán una mejora en la satisfacción de los trabajadores. Se recomienda a la empresa realizar una evaluación exhaustiva de la estructura salarial actual y compararla con los estándares del mercado y las expectativas de los empleados. Además de identificar áreas donde la remuneración pueda estar rezagada y realizar los ajustes necesarios para garantizar que los salarios sean competitivos y equitativos. Considera la posibilidad de implementar sistemas de incentivos basados en el desempeño que recompensen a los empleados por su contribución al éxito de la empresa.

## Referencias

- Arrayás, N. (2019). *Causas y consecuencias de la satisfacción laboral*. Obtenido de Google Académico: 54hrome-extension://efaidnbmninnibpcajpcglclefindmkaj/https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/88974/ARRAYAS\_TEJEDA\_N\_161.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Boada, N. A. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú*. Obtenido de Facultad de Ciencias Empresariales: <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398>
- Caballero, L. (2017). *El Camino Del Éxito De Las Encuestas Y Entrevistas*. Documento de docencia No 30. Bogotá: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20367/1/2017\\_NC\\_El%20camino%20del%20C3%A9xito%20de%20las%20encuestas\\_Caballero.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20367/1/2017_NC_El%20camino%20del%20C3%A9xito%20de%20las%20encuestas_Caballero.pdf)
- Castillo, G. & Paraguay, E. (2019). "Motivación y satisfacción laboral en los profesionales en ciencias de la comunicación de Huancayo en el año 2017". Obtenido de: <http://hdl.handle.net/20.500.12894/5640>
- Cercado, S. R. (2019). *Relación de la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del Consorcio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2019 (Trabajo de investigación)*. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11537/21624>
- Chiang, M., Riquelme, G., & Rivas, P. (2018). *Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la*

Provincia de Concepción. Obtenido de Scielo:

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492018000300178&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492018000300178&script=sci_arttext)

Cisneros, E, Ruiz, S., & Ortega, E. (2018). En su artículo "Nivel de motivación y satisfacción laboral de la Clínica Good Hope, año 2016". Obtenido de:

<http://hdl.handle.net/20.500.12840/1316>

Coronel, N (2018). En su artículo "Motivación y satisfacción laboral del profesional de salud del Centro Salud Materno Infantil Santa Anita – Lima – Perú 2016". Obtenido de: <https://hdl.handle.net/20.500.12990/5215>

Chiang, M., Riquelme, G., & Rivas, P. (2018). *Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción*. Obtenido de Scielo:

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492018000300178&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492018000300178&script=sci_arttext)

Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. 10 ed. McGraw-Hill

Chóez, M. E., & Vélez, L. P. (2021). *Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción*. Obtenido de Dialnet:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>

Díaz, G., & Choque, E. (2019). *Motivación y Satisfacción Laboral en conductores de Transporte de Carga Pesada*. Obtenido de Repositorio Institucional UNAS:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNAS/8651>

- Diéguez, A, Coba (2018). *Análisis y modelización de la satisfacción laboral y otros aspectos determinantes del abandono laboral*. Obtenido de Repositorio:  
<https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/22924/1/TFG%20-%20Dieguez%20Coba%2C%20Antia.pdf>
- Figueredo, J.-M., García-Ael, C., Gragnano, A., & Topa, G. (2023). Cognitive and affective-motivational states as mediators of the association between presenteeism and job satisfaction. *European Review of Applied Psychology*, 73(6), 100865.  
<https://doi.org/10.1016/j.erap.2022.100865>
- Fresno, C. (2019). *Metodología de la investigación: así de fácil*. Ciudad Educativa.
- Granada, G. (2019). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del banco Falabella – agencia bellavista- callao, periodo 2018*. Obtenido de Google Académico: 56hrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3363/GRANDA%20S%c3%81NCHEZ%2c%20GABRIEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernandez, Fernandez, & Baptista. (2014). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. Obtenido de Google Académico: 56hrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/56hrome56a56ía-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n\_Sampieri.pdf
- Huichi, N. (2019). *Motivación Laboral* . Obtenido de Repositorio de Tesis Universidad Peruana Unión: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2630>



Humano, C. (2020). *Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo.*

Obtenido de Info Capital Humano: <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>

Jave, C., & Vásquez, A. (2020). *Motivación y satisfacción laboral de los docentes en la*

*Institución Educativa Privada "Cabrera".* Obtenido de UPAGU:

<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1241>

Kitsios, F., & Kamariotou, M. (2021). Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. *Heliyon*, 7(4), e06857.

<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06857>

Lozada, J. (2014), *Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria.*

Para la revista *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica.* Encontrado en:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>

Machuca, F. (2022). 8 técnicas de recolección de datos: descubre un mundo más allá de la encuesta. Obtenido de FUTURE TALENT SUMMIT:

<https://www.crehana.com/blog/desarrollo-web/tecnicas-recoleccion-de-datos/>

Montes, A., Ochoa, J., Juárez, B., Vásquez, M., Diaz, C. (2021). Aplicación del coeficiente de correlación de Spearman en un estudio de fisioterapia. *Cuerpo Académico De Probabilidad y Estadísticas BUAP.*

<https://www.fcfm.buap.mx/SIEP/2021/Extensos%20Carteles/Extenso%20Juliana.pdf>

- Mora, J., & Mariscal, Z. (2019). *Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral*. Obtenido de Revista Dilemas Contemporáneos:  
<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307>
- Oyague, D. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en el Centro de Salud San Luis, 2018*. Obtenido de Google Académico: 58hrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20859/Oyague\_HDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pachas, K. (2020). *LA MOTIVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SANTO DOMINGO S.A.2019*. Obtenido de Google Académico: 58hrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/autonoma/600/1/PACHAS%20SOTELO%20KARINA.pdf
- Pacheco, F. (2019). *Liderazgo transformacional y satisfacción Laboral en el personal de una empresa privada de Lima Metropolitana*. Obtenido de Repositorio Universidad Autónoma del Perú : <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/673>
- Robbins, S. P. y Coulter, M. (2020). *Administración*. 12 ed. Pearson
- Rodriguez, J., Ortiz, J., Vera, G., Soto, J., & Delgado, J. (2017). *Satisfacción y rotación laboral en personal de empresas mineras de Arequipa y Cusco*. Obtenido de PUCP:  
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8638>
- Rothman KJ. *Epidemiology: an introduction*. 2nd Ed. New York: Oxford university press; 2012

- Ruiz, S., & Ortega, E. (2018). *Nivel de motivación y satisfacción laboral de la Clínica Good Hope, año 2016*. Obtenido de Google Académico: 59hrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1316/Sharon\_Tesis\_Titulo\_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Salazar, M. L., & Ospina, N. Y. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño*. Obtenido de Universidad Pontificia Bolivariana:  
<https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/9384>
- Stover, J. B., Bruno, F. E., Uriel, F. E., & Liporace, M. F. (2017). Teoría de la Autodeterminación: Una revisión teórica. *Perspectivas en Psicología: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 14(2), 105-115.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=483555396010>
- Thompson, A. (2018). *Administración estratégica: teoría y casos*. McGraw-Hill.
- Valderrama, A. (2017). *Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Huánuco, 2017*". Obtenido de Google Académico: 59hrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1299/T047\_44572331T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vásquez, G., & Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque*. Obtenido de Google Académico: 59hrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstre

am/handle/20.500.12423/1108/TM\_BurgaVasquezGuisela\_WiesseEslavaSandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yeckle, C., & Uriol, Y. (2019). *Nivel de satisfacción laboral de la empresa de transportes América Express SA – sucursal Trujillo-2019*. Obtenido del repositorio UPN.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22573/Yeckle%20y%20Uriol%20PDF%20TOTAL.PDF?sequence=9&isAllowed=y>

Zambrano Hidrovo, M. (201). *Métodos y estrategias de motivación laboral*. Letrame S.L.

## ANEXOS

### Anexo n°1:

**Instrucciones** Lea determinadamente cada uno de los ítems, luego marque la opción con la respuesta de su elección. Solo puede marcar una opción como respuesta.:

**Calificación:** (1) = Totalmente en desacuerdo, (2) = En desacuerdo, (3) = No sé, no estoy seguro, (4) = De acuerdo y (5) = Totalmente de acuerdo

VARIABLE: MOTIVACIÓN					
Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Motivación Intrínseca</b>					
1) Resuelvo problemas de acuerdo a mi criterio					
2) Decido como desarrollar mis funciones					
3) Me siento capaz de desempeñar este cargo					
4) Tengo el conocimiento para realizar cada una de mis labores					
5) Me enfrento a nuevos retos cada día					
6) Realizo frecuentemente actividades novedosas					
7) Aprendo nuevas cosas al realizar mis actividades					
8) Aumento mis conocimientos a diario en la organización					
9) Me siento parte de la organización					
10) Estoy a gusto trabajando en la organización					
11) Considero que mi trabajo es importante para la organización y la sociedad					
12) Sé que lo que estoy haciendo en la organización - influirá en el futuro de los clientes.					
<b>Dimensión 2: Motivación Extrínseca</b>					
13) Siento que reconocen mi trabajo					
14) Veo que hay un constante reconocimiento a mi esfuerzo					

15) Recibos incentivos por mi buen desempeño					
16) Obtengo beneficios económicos por el cumplimiento de las metas y objetivos					
17) Considero que las evaluaciones que me realiza la organización periódicamente están de acuerdo con mis funciones del puesto y competencias profesionales					
18) Considero que al fijarme fechas límites para el cumplimiento de cada actividad o tarea, me motiva a realizar mis labores					


<b>VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL</b>					
Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Condiciones físicas y/o materiales</b>					
1) La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2) El ambiente donde trabajo es confortable.					
3) La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
4) En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
5) Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
<b>Dimensión: Beneficios Laborales y/o Remunerativos</b>					
6) Mi sueldo es muy bajo en relación con la labor que realizo.					
7) Me siento mal con lo que gano.					
8) Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
9) Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
<b>Dimensión: Políticas Administrativas</b>					
10) Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
11) La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.					
12) Me disgusta mi horario.					
13) El horario me resulta incómodo.					
14) No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
<b>Dimensión: Relaciones Sociales</b>					
15) El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.					

16) Me agrada trabajar con mis compañeros.					
17) Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.					
18) La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
<b>Dimensión: Desarrollo personal</b>					
19) Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
20) Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
21) Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
22) Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
23) Mi trabajo me hace sentir realizado(a).					
24) Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
<b>Dimensión: Desempeño de tareas</b>					
25) La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
26) Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
27) Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
28) Mi trabajo me aburre					
29) Me gusta el trabajo que realizo.					
30) Me siento complacido con la actividad que realizo.					
<b>Dimensión: Relación con la Autoridad</b>					
31) Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo (s).					
32) Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
33) Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.					
34) La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
35) No me siento a gusto con mi jefe.					
36) Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					



## Anexo n°2

### Validación por expertos

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la Investigación: "MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL, LA LIBERTAD 2022"				
Linea de Investigación: DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EMPRESARIAL				
Apellidos y nombres del experto: ING. ROGER VILLAR MORALES				
El Instrumento de medición pertenece a la variable: MOTIVACIÓN				
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
Sugerencias:				
Firma del Experto				

**MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

**Título de la Investigación:** “MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL, LA LIBERTAD 2022”

**Línea de Investigación:** DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EMPRESARIAL

**Apellidos y nombres del experto:** MG. LUZ MONCADA VERGARA

**El Instrumento de medición pertenece a la variable:** MOTIVACIÓN

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

**Sugerencias:**

**Firma del Experto**



**MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

<b>Título de la Investigación:</b> "MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL, LA LIBERTAD 2022"
<b>Línea de Investigación:</b> DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EMPRESARIAL
<b>Apellidos y nombres del experto:</b> MG. JUAN ALIAGA POLO
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b> MOTIVACIÓN

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

**Sugerencias:**

**Firma del Experto**



**MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

**Título de la Investigación:** “MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL, LA LIBERTAD 2022”

**Línea de Investigación:** DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EMPRESARIAL

**Apellidos y nombres del experto:** MG. LUZ MONCADA VERGARA

**El instrumento de medición pertenece a la variable:** SATISFACCIÓN LABORAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

**Sugerencias:**

**Firma del Experto**



**MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

**Título de la investigación:** "MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL, LA LIBERTAD 2022"

**Línea de investigación:** DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EMPRESARIAL

**Apellidos y nombres del experto:** ING. ROGER VILLAR MORALES

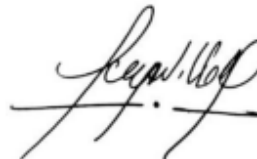
**El instrumento de medición pertenece a la variable:** SATISFACCIÓN LABORAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

**Sugerencias:**

**Firma del Experto**



**MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

**Título de la investigación:** “MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL, LA LIBERTAD 2022”

**Línea de Investigación:** DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EMPRESARIAL

**Apellidos y nombres del experto:** MG. JUAN ALIAGA POLO

**El instrumento de medición pertenece a la variable:** SATISFACCIÓN LABORAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

**Sugerencias:**

**Firma del Experto**



**Anexo N° 3: Matriz de Consistencia**

PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	MARCO MUESTRAL
<p>¿Qué relación existe entre la motivación y satisfacción laboral del personal de una empresa Agroindustrial, la Libertad 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral del personal de una empresa Agroindustrial, La Libertad 2022.</p>	<p>Evaluar el nivel de motivación de los trabajadores de una empresa Agroindustrial, La Libertad 2022.</p> <p>Identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa Agroindustrial, La Libertad 2022.</p> <p>Corroborar la relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral del personal de una empresa Agroindustrial, La Libertad 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>Existe una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de una empresa Agroindustrial, La Libertad 2022.</p> <p>H0: No existe una relación significativa entre la motivación y satisfacción laboral del personal de una empresa Agroindustrial, La Libertad 2022.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Enfoque:</b> Cuantitativo.</li> <li>• <b>Fin que se persigue:</b> Aplicada.</li> <li>• <b>Temporalidad:</b> Corte transversal.</li> <li>• <b>Alcance:</b> Correlacional.</li> <li>• <b>Diseño:</b> No experimental.</li> </ul>	<p>3000 trabajadores</p>	<p>La aplicación del cuestionario se realizó a una muestra de 341 unidades de estudio que mostraron disposición para responder el cuestionario.</p>

		extrínseca y la satisfacción laboral del personal de una empresa Agroindustrial, La Libertad 2022				
--	--	---	--	--	--	--



**Anexo N° 4: Matriz de Operacionalización**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación	Es un estado psicológico que se presenta siempre que las fuerzas internas y/o externas estimulan, dirigen o mantienen los comportamientos. Fishman & Matos /2014.	El Test de motivación adaptada de Fishman & Matos para medir la motivación intrínseca y extrínseca. Cada ítem tiene las opciones: De Acuerdo y En Desacuerdo. La puntuación final se obtiene sumando el número de respuestas por cada dimensión; la dimensión con mayor número de respuestas indicará el estilo de liderazgo que predomina en la empresa.	Motivación Intrínseca	Autonomía	Ordinal
				Sentido de competencia	
				Novedad	
				Aprendizaje	
				Pertenencia	
			Trascendencia		
			Motivación Extrínseca	Reconocimiento	
				Incentivos	
				Evaluaciones	
				Fechas límite	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción laboral	Es una emoción positiva que el trabajador siente sobre el su propio trabajo y que se genera de la percepción de sus características. Por lo que un empleado con alta satisfacción laboral tendrá sensaciones favorables hacía su trabajo y un empleado con baja o poca satisfacción, tendrá sensaciones negativas o desfavorables (Robbins y Judge, 2018).	Esta variable será estimada utilizando las dimensiones del cuestionario estandarizado Satisfacción Laboral SL-SPC, las cuales son: Realización Personal, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condicionales laborales.	Condiciones físicas y/o materiales	Ambiente de trabajo Herramientas	Ordinal
			Beneficios laborales y/o remunerativos	Salarios Bonificaciones	
			Políticas administrativas	Lineamientos Política	
			Relaciones sociales	Interacción	
			Desarrollo personal	Línea de carrera	
			Desempeño de tareas	Eficiencia Productividad	
			Relación de autoridad	Relación con sus superiores	

**Anexo N° 5: Estadísticos descriptivos**

Niveles de motivación del personal de la empresa agroindustrial

**Tabla 9**

*Niveles de motivación del personal de la empresa agroindustrial*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	136	39,9	39,9	39,9
Meda	107	31,4	31,4	71,3
Alta	98	28,7	28,7	100,0
Total	341	100,0	100,0	

Dimensión: Motivación intrínseca

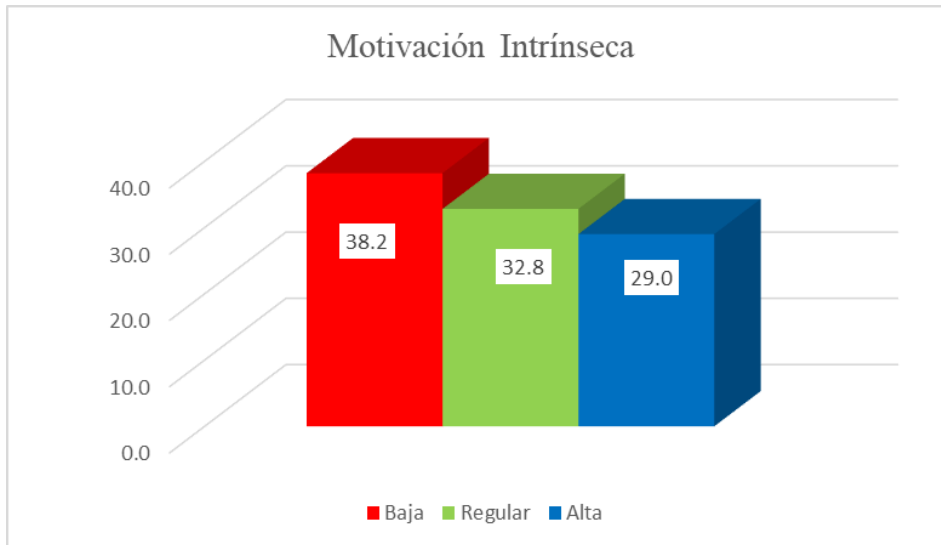
**Tabla 10**

*Niveles de motivación intrínseca en el personal de la empresa agroindustrial*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	130	38.2	38.2	38.2
	Regular	112	32.8	32.8	71.0
	Alta	99	29.0	29.0	100.0
	Total	341	100.0	100.0	

**Figura 6**

*Niveles de motivación intrínseca del personal de la empresa agroindustrial*



Del total del personal encuestado, el 38.2% presenta una motivación intrínseca baja porque siente que su trabajo es rutinario y no le permite afrontar nuevos retos. El 32.8% presentó una motivación intrínseca de nivel medio y el 29% evidenció una motivación intrínseca alta porque se siente a gusto al realizar sus actividades diarias en la empresa Agroindustrial.

Dimensión: Motivación extrínseca

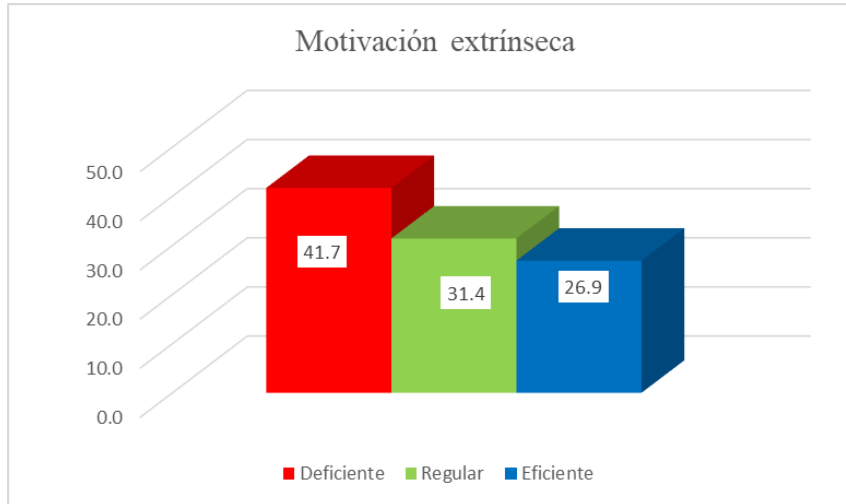
**Tabla 11**

*Niveles de motivación extrínseca en el personal de la empresa agroindustrial*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	142	41.7	41.7	41.7
	Regular	107	31.4	31.4	73.1
	Eficiente	92	26.9	26.9	100.0
	Total	341	100.0	100.0	

**Figura 7**

*Niveles de motivación extrínseca del personal de la empresa agroindustrial*



Del total del personal encuestado, el 41.7% presenta una motivación extrínseca baja porque percibe que la empresa no reconoce sus esfuerzos y por los bajos salarios. El 31.4% presentó una motivación intrínseca de nivel medio y el 26.9% evidenció una motivación intrínseca alta porque se siente a gusto al realizar sus actividades diarias en la empresa Agroindustrial.

Satisfacción laboral

**Tabla 12**

*Niveles de satisfacción laboral del personal de la empresa agroindustrial*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	134	39,3	39,3	39,3
Regular	122	35,9	35,9	75,2
Alta	85	24,8	24,8	100,0
Total	341	100,0	100,0	

Condiciones físicas y/o materiales

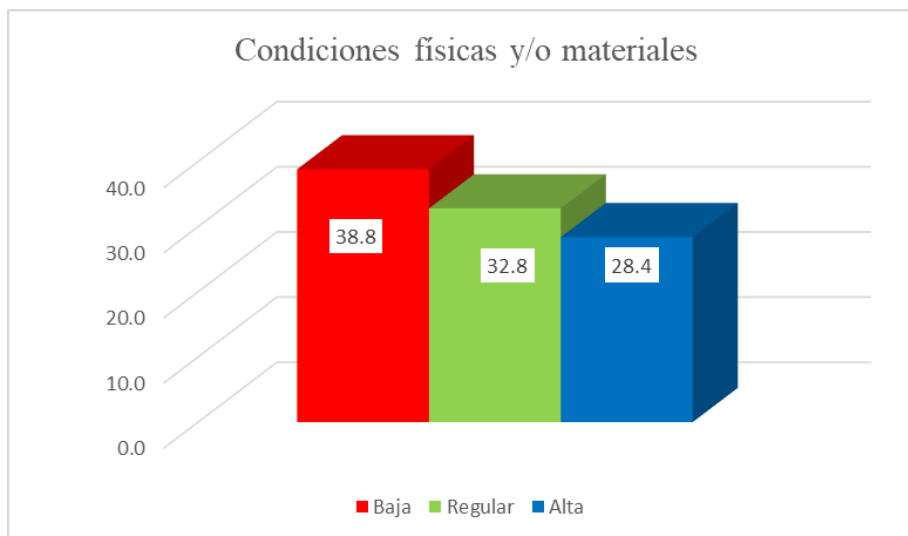
**Tabla 13**

*Niveles de condiciones físicas y/o materiales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	132	38.8	38.8	38.8
	Regular	112	32.8	32.8	71.6
	Alta	97	28.4	28.4	100.0
	Total	341	100.0	100.0	

**Figura 8**

*Niveles de condiciones físicas y/o materiales*



Del total del personal encuestado, el 38.8% manifestó que tiene un bajo nivel de satisfacción con las condiciones en las cuales trabaja, ya que los ambientes en las oficinas no son confortables y el trabajo en campo es muy agotador. El 32.8% manifestó que su satisfacción con las condiciones es de nivel medio y un 28.4% respondió que está muy satisfecho con las condiciones en las cuales trabaja, ya que trabaja de manera cómoda en la empresa.

Beneficios laborales

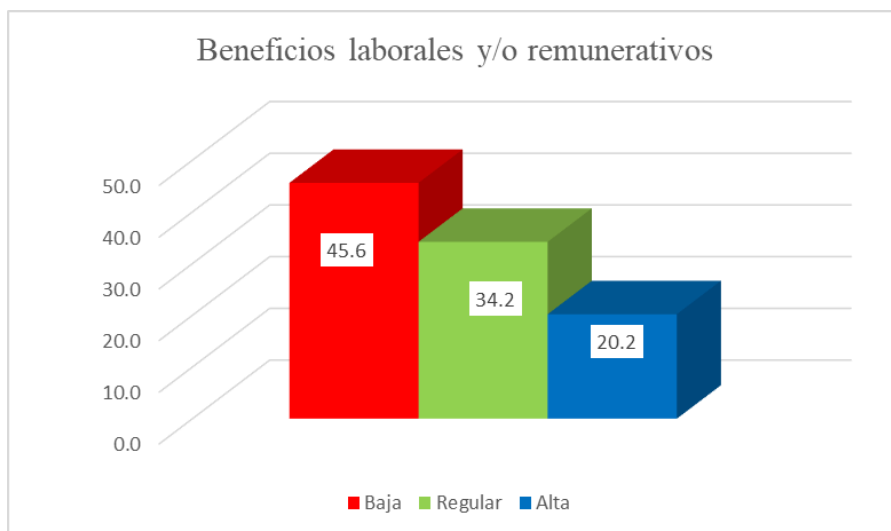
**Tabla 14**

*Niveles de beneficios laborales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	155	45.6	45.6	45.6
	Regular	117	34.2	34.2	79.8
	Alta	69	20.2	20.2	100.0
	Total	341	100.0	100.0	

**Figura 9**

*Niveles de beneficios laborales*



Del total del personal encuestado, el 45.6% indicó que tiene un bajo nivel de satisfacción con los beneficios y la remuneración que la empresa les brinda, ya que es muy bajo y no ha sido incrementado en los últimos años. El 34.2% manifestó que su satisfacción con los beneficios laborales es de nivel medio y un 20.2% indicó que está muy satisfecho con los beneficios laborales, ya que obtienen altas utilidades año a año.

Políticas administrativas

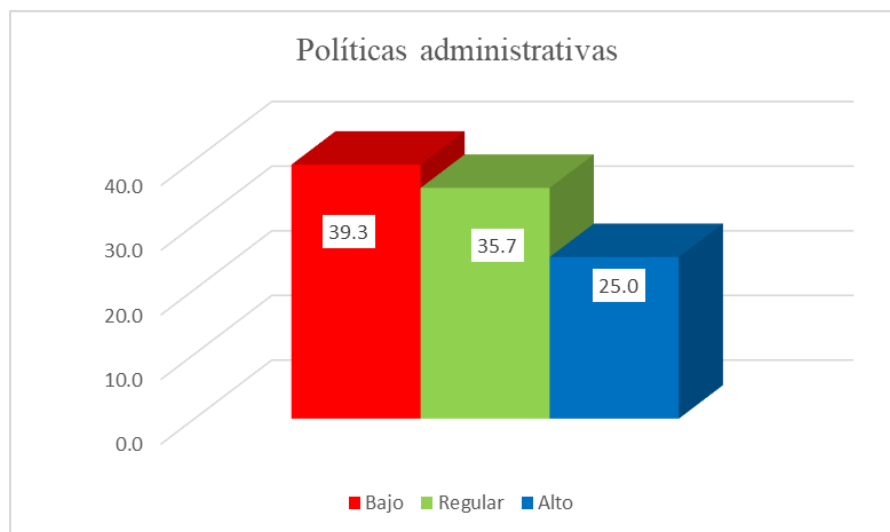
**Tabla 15**

*Niveles de Políticas administrativas*

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	134	39.3	39.3	39.3
	Regular	122	35.7	35.7	75.0
	Alto	85	25.0	25.0	100.0
	Total	341	100.0	100.0	

**Figura 10**

*Niveles de Políticas administrativas*



Del total del personal encuestado, el 39.4% manifestaron que no están satisfechos con las políticas de la empresa, porque considera que la empresa no reconoce el esfuerzo adicional que ponen los trabajadores. El 35.7% manifestó que su satisfacción con las políticas administrativas es de nivel medio y un 25% indicó que están altamente satisfechos con las políticas de la empresa porque el horario es muy conveniente.



Relaciones Sociales

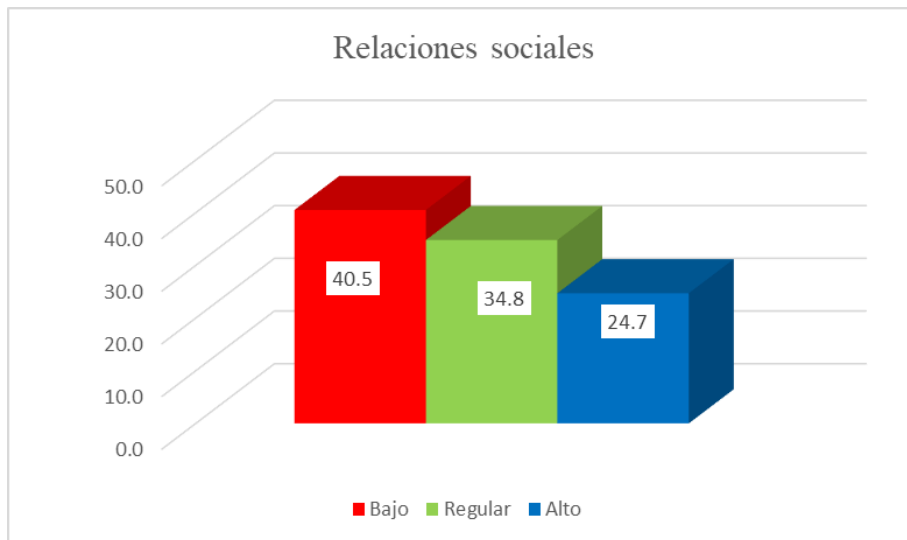
**Tabla 16**

*Niveles de Relaciones Sociales*

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	138	40.5	40.5	40.5
	Regular	119	34.8	34.8	75.3
	Alto	84	24.7	24.7	100.0
	Total	341	100.0	100.0	

**Figura 11**

*Niveles de Relaciones Sociales*



Del total del personal encuestado, 40.5% respondió que no están satisfechos con las relaciones sociales en su área de trabajo, porque considera sus jefes no brindan confianza para el diálogo. El 34.8% manifestó que su satisfacción con las con las relaciones sociales es de nivel medio y un 24.7% respondió que están satisfechos con las relaciones dentro de la empresa porque tiene la relación con sus compañeros de trabajo es muy buena.

Desarrollo Personal

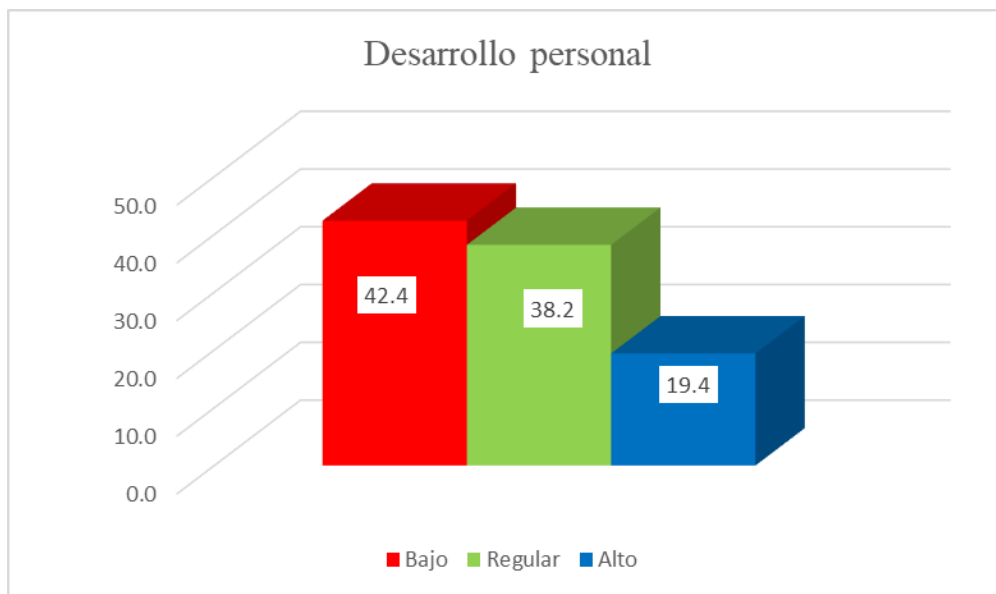
**Tabla 17**

*Niveles de Desarrollo Personal*

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	145	42.4	42.4	42.4
	Regular	130	38.2	38.2	80.6
	Alto	66	19.4	19.4	100.0
	Total	341	100.0	100.0	

**Figura 12**

*Niveles de Desarrollo Personal*



Se observa que un 42.5% de trabajadores consideran que su nivel de desarrollo personal es bajo, porque el trabajo que realizan es rutinario y no le brinda satisfacción. El 38.2% respondió que su trabajo le permite desarrollar en un nivel medio y el 19.4% perciben que sus actividades diarias les permite aprender y desarrollarse personalmente.

Desempeño de tareas

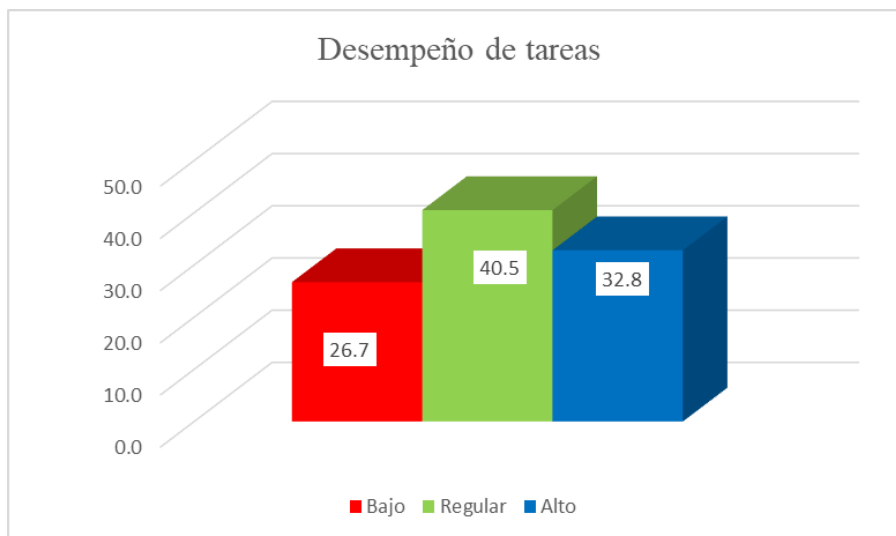
**Tabla 18**

*Niveles de Desempeño de tareas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	91	26.7	26.7	26.7
	Regular	138	40.5	40.5	67.2
	Alto	112	32.8	32.8	100.0
	Total	341	100.0	100.0	

**Figura**

*Niveles de Desempeño de tareas*



Se observa que un 26.7% de trabajadores consideran que su desempeño es de bajo nivel, porque está desmotivados y sienten que su trabajo no es valioso para la empresa. El 40.5% respondió que su desempeño es de nivel regular y el 32.8% respondió que su desempeño es alto porque realizan sus tareas con mucho esfuerzo para cumplir con los objetivos de la empresa.

Relación de autoridad

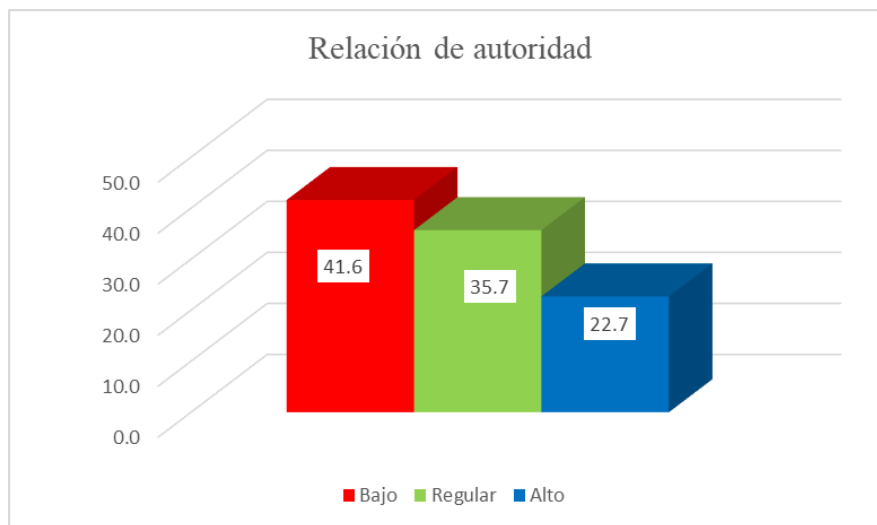
**Tabla 19**

Niveles de Relación de autoridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	142	41.6	41.6	41.6
	Regular	122	35.7	35.7	77.3
	Alto	77	22.7	22.7	100.0
	Total	341	100.0	100.0	

**Figura 14**

*Niveles de Relación de autoridad*



Se observa que un 41.6% de trabajadores calificaron con un bajo nivel la relación que tiene con sus superiores, porque consideran que no se comunican de manera cordial y son autoritarios. El 35.7% manifestó que la relación con sus jefes es de nivel regular y el 22.7% indicó que tienen una buena relación laboral con sus jefaturas, ya que ellos siempre están dispuestos a coordinar los trabajos diarios.