



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**La motivación y satisfacción de los colaboradores de la empresa  
SGP BUSINESS - Chimbote 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Honores Varas, Jean Pierre ([orcid.org/0000-0003-0270-4848](https://orcid.org/0000-0003-0270-4848))  
Negron Gutierrez, Jakelin Stefany([orcid.org/0000-0003-3025-7504](https://orcid.org/0000-0003-3025-7504))

**ASESOR:**

Dr. Espinoza de la Cruz, Manuel Antonio ([orcid.org/0000-0001-6290-4484](https://orcid.org/0000-0001-6290-4484))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A El presente trabajo está dedicado a nuestros familiares por haber sido nuestro apoyo hasta el día de hoy en nuestra carrera universitaria y a lo largo de nuestra vida. A todas las personas especiales que nos acompañaron en esta etapa tanto profesional como ser humano.

Los autores.

## Agradecimiento

A Dios, por guiarnos en nuestro camino y por permitirme concluir nuestro objetivo, a nuestros padres quienes son nuestra mayor inspiración, que, a través de su paciencia, buenos valores ayudan a trazar nuestro camino, a mis amigos por el apoyo y respaldo para poder culminar nuestro trabajo y a nuestro asesor Dr. Espinoza de la Cruz, Manuel Antonio por ser nuestro guía en el desarrollo de esta investigación.

Los autores.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2. Variables y operacionalización .....	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis. ....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos. ....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN .....	28
VI. CONCLUSIONES .....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS .....	34
ANEXOS .....	39

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Coefficiente de correlación entre la motivación y la satisfacción de los colaboradores de la empresa SGP BUSINESS - Chimbote 2021</i> .....	19
<b>Tabla 2</b> <i>Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la motivación, Chimbote 2021</i> .....	20
<b>Tabla 3</b> <i>Percepción de los colaboradores sobre el nivel de los factores motivacionales, Chimbote 2021</i> .....	20
<b>Tabla 4</b> <i>Percepción de los colaboradores sobre el nivel de los factores higiénicos, Chimbote 2021</i> .....	21
<b>Tabla 5</b> <i>Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la satisfacción, Chimbote 2021</i> .....	23
<b>Tabla 6</b> <i>Percepción de los colaboradores sobre el nivel de las condiciones físicas, Chimbote 2021</i> .....	23
<b>Tabla 7</b> <i>Percepción de los colaboradores sobre el nivel de las relaciones interpersonales, Chimbote 2021</i> .....	25
<b>Tabla 8</b> <i>Percepción de los colaboradores sobre el nivel de los beneficios laborales, Chimbote 2021</i> .....	26
<b>Tabla 9</b> <i>Coefficiente de correlación entre la motivación y las dimensiones de la satisfacción de los colaboradores de la empresa SGP BUSINESS - Chimbote 2021</i> .....	27

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1</b>	<i>Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la motivación, Chimbote 2021.</i>	20
<b>Figura 2</b>	<i>Percepción de los colaboradores sobre el nivel de los factores motivacionales, Chimbote 2021</i>	21
<b>Figura 3</b>	<i>Percepción de los colaboradores sobre el nivel de los factores higiénicos Chimbote 2021</i>	22
<b>Figura 4</b>	<i>Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la satisfacción, Chimbote 2021.</i>	23
<b>Figura 5</b>	<i>Percepción de los colaboradores sobre el nivel de las condiciones físicas, Chimbote 2021.</i>	24
<b>Figura 6</b>	<i>Percepción de los colaboradores sobre el nivel de las relaciones interpersonales, Chimbote 2021.</i>	25
<b>Figura 7</b>	<i>Percepción de los colaboradores sobre el nivel de los beneficios laborales, Chimbote 2021.</i>	26

## Resumen

El presente trabajo tuvo como propósito principal determinar la relación entre la motivación y satisfacción de los colaboradores de la empresa SGP BUSINESS – Chimbote 2021. Tuvo como propósito secundario, identificar los niveles de ambas variables como también hallar la relación entre la motivación y las dimensiones de la satisfacción.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, con un tipo de estudio no experimental transversal, diseño descriptivo – correlacional y una muestra de 65 trabajadores. Se utilizó instrumentos de recolección de datos validados por expertos, teniendo como instrumento el cuestionario.

Como resultados, la motivación y satisfacción de los colaboradores de la empresa SGP BUSINESS - Chimbote 2021, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.911, mostrando una relación positiva muy alta. Se identificó el nivel de la motivación, donde 52.3% de los trabajadores encuestados manifestaron que el nivel es medio. Se identificó el nivel de la satisfacción, donde el 55.4% es medio. Se determinó que la relación más significativa entre la motivación y las dimensiones de la satisfacción fue la de beneficios laborales con 0,639 de coeficiente de Rho de Spearman.

**Palabras clave:** Motivación, satisfacción, trabajadores.

## **Abstract**

The main purpose of this work was to determine the relationship between the motivation and satisfaction of the employees of the company SGP BUSINESS - Chimbote 2021. Its secondary purpose was to identify the levels of both variables as well as to find the relationship between motivation and the dimensions of the satisfaction.

The research was of a quantitative approach, with a type of non-experimental cross-sectional study, descriptive-correlational design and a sample of 65 workers. Data collection instruments validated by experts were used, using the questionnaire as an instrument.

As a result, the motivation and satisfaction of the employees of the company SGP BUSINESS - Chimbote 2021, with a Spearman Rho coefficient of 0.911, showing a very high positive relationship. The level of motivation was identified, where 52.3% of the workers surveyed stated that the level is moderate. The level of satisfaction was identified, where 55.4% is moderate. It was determined that the most significant relationship between motivation and satisfaction dimensions was that of job benefits with 0.639 of Spearman's Rho coefficient.

**Keywords:** Motivation, satisfaction, workers.



## **I. INTRODUCCIÓN**

Hoy en día, se puede apreciar que un indicador importante dentro de una organización es la motivación, así mismo resulta ser muy efectivo para cumplir los roles y/o funciones que indica el empleador a sus colaboradores. Sin embargo, existen muchos empleadores que le resta importancia a situaciones como estas, dejando de lado el saber cómo se siente el colaborador en las funciones que realiza y solo enfocándose en medir resultados que este ejecuta. Para ello las empresas necesitan ver la manera, aplicando estrategias o técnicas para que sus trabajadores se sientan totalmente motivados y generen mayores ganancias dentro de la organización.

En Chile, la motivación en las empresas mayormente industriales, deberían empezar a preocuparse en brindar mayor bienestar en los trabajadores al momento de realizar su labor en las empresas, así mismo este es un problema que ya arrastra de hace años en el país y necesitan incrementar los compromisos para generar un bienestar y productividad de los colaboradores, ya que se evidencia una satisfacción baja dentro de sus filas con porcentajes de 65% de niveles no tan recomendados (Emol.economía, 2019).

Este estudio realizado en Chile, nos da a entender que la motivación es un condicionante principal para generar confort en los colaboradores dentro de las empresas, es por ello la importancia que tiene esta variable frente a la otra.

En España, respecto a la satisfacción, los colaboradores de empresas de manufactura de enlatados se sienten más contentos cuando reciben su sueldo, y por ende permiten estar motivado al personal en sus labores, sin embargo, los empresarios hacen todo lo posible para generar interés en tener un buen ambiente laboral, recalcando el “compañerismo”, haciendo bien su trabajo o siendo positivo con los demás, esto se ve evidenciado en un 79% de aceptación de los mismos trabajadores a la hora de mencionar estar motivados, sin embargo dentro de su satisfacción se evidencian otros factores que beligeran la variable. Aun así, los colaboradores mencionan que las medidas no son suficientes para que se encuentren satisfechos en su lugar de trabajo (Observatorio de recursos humanos, 2020).

Las empresas en Perú, están dispuestas a implementar nuevas estrategias para que los colaboradores se sientan plenamente motivados e involucrados con los

proyectos, planes, metas y objetivos empresariales que se plasmen. En cuanto a motivación y satisfacción se puede apreciar que es una tendencia global, donde las organizaciones deben tener en cuenta que es sumamente importante dentro del clima laboral, para que en mediano o largo plazo sean competitivas y sostenibles. Ya que se muestra que el 56% de las empresas hoy en día buscan colaboradores con sentido de complacencia cuando laboran (una buena satisfacción) (Arellano, 2019).

En el contexto local, existen varias empresas en el rubro pesquero como son Tasa, Hayduck, Kathymar, entre otras como la estudiada, donde se evidencia una falta de compromiso en sus labores de parte del colaborador hacia el empleador ya que los incentivos laborales y las jornadas demasiadas largas no son del todo satisfactorias para el trabajador, esto se debe a que las pesqueras obedecen a modelos tayloristas, que se enfocan únicamente al tema de producción descuidando muchas veces el tema humano.

Así mismo, pasa con la empresa SGP BUSINESS, donde se ha podido observar de manera interna que los colaboradores no están completamente motivados por la falta de gestión dada en la empresa conservera, esto refleja una limitada satisfacción, respecto a sus actividades y otras funciones que realizan. Se observa una falta de programas de incentivos, lo cual genera que el trabajador se encuentre desmotivado, así también la empresa no centra esfuerzos conjuntos en la preocupación por la satisfacción de sus trabajadores por ejemplo en el ámbito físico, donde no se les brinda las infraestructuras necesarias para que tengan un buen desempeño de las tareas coaccionándolos a laborar en condiciones inadecuadas que no están permitidas en esta coyuntura que se atraviesa hoy en día, como lo es lo vivido en el virus Covid – 19.

Dado que, existe un desconocimiento claro de la motivación de los trabajadores y como estos pueden repercutir en la satisfacción de los mismo, es necesario conocer este tipo de situaciones dentro de la empresa SGP BUSINESS Chimbote 2021, es por ello que la presente investigación se valió por la siguiente incógnita ¿Cuál es la relación entre la motivación y satisfacción de los colaboradores de la empresa SGP Business Chimbote 2021?

De igual manera, la justificación de este trabajo se basó en el criterio de conveniencia, ya que reveló la situación encontrada mediante los niveles de

motivación y la satisfacción de los colaboradores en la empresa SGP Business Chimbote 2021, de esta manera la empresa se ve directamente beneficiada.

En cuanto a la relevancia social de este estudio, se justificó por el hecho de que los resultados adquiridos favorecieron el entorno laboral de los colaboradores de la empresa evaluada. Estos resultados permitieron que la empresa pueda implementar mejoras que resulten beneficiosos para ambas partes, es decir, la empresa y los colaboradores.

El presente trabajo encontró su justificación en el criterio de valor teórico, ya que se enfoca en los temas de motivación y satisfacción de los colaboradores, considerando las distintas teorías vinculadas a las variables, así mismo generando un buen sustento teórico óptimo para todos los lectores.

Además, el estudio se justificó mediante el criterio de implicaciones prácticas, lo cual, gracias a los hallazgos obtenidos en el estudio, permitió proponer estrategias de mejora apropiadas para los niveles identificados en ambas variables.

Adicionalmente, tuvo una justificación metodológica, dado que los pasos adoptados para la ejecución de este estudio se llevaron a cabo mediante el método científico.

El objetivo general del trabajo a investigar es el siguiente: Determinar la relación entre la motivación y satisfacción de los colaboradores de la empresa SGP BUSINESS Chimbote 2021.

Como objetivos específicos la investigación es: Identificar el nivel de la motivación en la empresa SGP BUSINESS Chimbote 2021. Identificar el nivel de satisfacción de los colaboradores de la empresa SGP BUSINESS en Chimbote 2021. Determinar la relación entre la motivación y las dimensiones de la satisfacción de los colaboradores de la empresa SGP BUSINESS Chimbote 2021.

La hipótesis de este presente trabajo a investigar es: Ho: No existe relación entre la motivación y satisfacción de los colaboradores de la empresa SGP BUSINESS Chimbote 2021. Hi: Si existe relación entre la motivación y satisfacción de los colaboradores de la empresa SGP BUSINESS Chimbote 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En el presente estudio se describieron las investigaciones internacionales pertinentes, siguiendo el vínculo entre las variables de investigación.

Para Singh, et al. (2020), en su estudio científico, se utilizó una metodología de estudio descriptivo correlacional, donde usó como herramienta el cuestionario y su muestra estuvo constituida por 965 empleados de una compañía especialista en la elaboración de conservas de pescado, cuya finalidad fue demostrar la variable "satisfacción" y sus diversas dimensiones. Se concluyó que la satisfacción en las empresas manufactureras no alcanza niveles muy altos (56% bajo), ello se debe a que los empleados de estas empresas perciben una necesidad de satisfacción relativamente alta en comparación con los beneficios laborales que reciben, lo que podría explicar que estas empresas no logran obtener una calificación adecuada al respecto.

Por su parte, Purwana, et al. (2020), en cuanto a su estudio científico, mediante un estudio de naturaleza descriptiva correlacional, se empleó el cuestionario como instrumento y se trabajó con una muestra de 218 empleados pertenecientes al sector pesquero de Indonesia, cuya finalidad fue evidenciar el vínculo entre la motivación con la satisfacción de los empleados. Posteriormente se concluyó que se estableció una correlación directa entre las dos variables, presentando un nivel de significancia bilateral de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.654 según el análisis estadístico realizado mediante la prueba Rho de Spearman.

Para los autores Holland y Abbott (2020), en su estudio científico, contiene un estudio de carácter descriptivo correlacional, el cual emplearon como método de recopilación de información tanto entrevistas como cuestionarios para medir ambas variables, se evalúa una muestra de 156 pescadores que trabajan directamente para una empresa pesquera de Usa, su finalidad fue probar la correlación de la motivación personal con la satisfacción laboral. Se concluyó que la interacción de motivación para una mayor satisfacción laboral se necesita de una identidad laboral, ya que para ello los colaboradores crecen de manera personal condicionando sus funciones de la mejor manera. Además, la relación de la prueba estadística Rho de Spearman fue de 0.654.

Por su parte, Hendri (2019), quien, en su estudio científico, empleó una investigación descriptiva, donde para elaborar su investigación utilizó el cuestionario para obtener datos, teniendo una muestra de 120 trabajadores de una compañía manufacturera de alimentos, conservera de pescado. Concluyó que los trabajadores manufactureros de alimentos, cuentan con una marcada satisfacción media del 65%, debido a las ausencias estratégicas por parte de las compañías contratistas para un mejor entorno laboral en el área de trabajo.

Además, Banaszak-Holl (2016), en su investigación científica, realizó un estudio descriptivo utilizando el cuestionario como método de estudio, la muestra incluyó a 123 empleados de una compañía experta en la producción y envasado de pescado, el propósito fue analizar la variable satisfacción en el ambiente laboral. Se concluyó que cuando se trata de coraje en el lugar de trabajo, el comportamiento audaz y la responsabilidad organizacional se consideran esenciales para la identidad laboral y ayudan a los individuos a reducir las brechas entre sus identidades personales y sociales mediante el trabajo. En base a la percepción positiva de los empleados, la satisfacción alcanza un valor destacable del 25%.

En Greenaway et al. (2018) se definió como finalidad especificar los factores motivacionales que intervienen en el de una empresa manufacturera de alimentos (conservera de pescado), la muestra estuvo formado por 64 trabajadores, la utilización del instrumento es el cuestionario. Se evidencia que, el nivel más sobresaliente de motivación lo alcanza el nivel bajo con 45%, seguido del medio con 34%, para continuar con 21% en el nivel alto. Esto se debe a que los trabajadores no se encuentran motivados en ámbitos personales desde el enfoque laboral, porque no sienten que la empresa que los contrata les dan opciones de consideración para con su persona.

En Colombia, los autores Sánchez y García (2017), tuvo como objetivo, en su estudio científico, diferenciar el grado de las condiciones adecuadas de un trabajo donde existe una relación cercana a la satisfacción, en la muestra se usaron criterios de inclusión y exclusión para escoger a los participantes, por último, se usó un cuestionario de 70 ítems considerando diversas dimensiones como: seguridad en el trabajo, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, comunicación, motivación y excelente clima organizacional. La motivación se considera

relacionada con la satisfacción con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de ,644. Por lo cual, tuvo como conclusión que el salario y/o sueldo parece ser un motivador importante para el colaborador de una compañía y un insatisfactorio para el otro, eso quiere decir que cuando la compensación económica es buena para el colaborador, realiza avances de trabajo de manera satisfactoria y cuando el salario no está acorde con estos factores, sirve como un insatisfactoria para buenos colaboradores.

En México, el autor Zavala (2014) realizó su tesis con el propósito de establecer la relación entre la satisfacción y las diferentes dimensiones de la motivación, se manejó una muestra no probabilística de 50 individuos. Los resultados adquiridos señalan la existencia de una relación significativa entre ambas variables, evidenciada por un valor de rho de Spearman de 0.849, reflejando una correlación positiva alta; cabe señalar que la satisfacción tiene mayor relación a la motivación intrínseca. Al observar los porcentajes, se nota que la satisfacción es más predominante, alcanzando un 56% en el nivel alto, seguido de un 23% en el nivel medio. En cuanto a la motivación, se encuentra en el nivel alto con un 45%, seguido de un nivel medio.

En México, Meza (2017) en su investigación, donde la finalidad fue analizar si plasman diferencias de género en cuanto a la satisfacción y clima laboral en una organización en el sector industrial de una pesquera, se efectuó un estudio cuantitativo con diseño experimental, con una muestra de 66 hombres y 66 mujeres por igual. Por lo cual se concluyó que el estudio tiene una satisfacción equitativa, donde no influyen los géneros de sexo, para un buen desempeño en sus actividades en la empresa.

Los antecedentes nacionales mencionados al tema son los siguientes:

Para Vilcamiche y Reyes (2018), en su tesis, el propósito fue determinar la relación entre la motivación y la satisfacción entre los empleados de una empresa de alimentos especializada en productos pesqueros, cuyo estudio fue de nivel explicativo con un enfoque no experimental y se utilizó una muestra de 95 empleados de la empresa, donde el cuestionario sirvió como instrumento. La principal conclusión fue que las variables estudiadas exponen una relación mutua con una significación bilateral de 0,000, lo que confirma la hipótesis de estudio. Para

cuantificar esta relación se utilizó un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,882, exponiendo una relación positiva entre las variables.

Para Paucar (2019), en su tesis, el propósito principal fue investigar la relación entre la motivación y la satisfacción de los empleados en una empresa de alimentos enlatados; para ello, se envió un cuestionario a 207 empleados de la compañía. Como conclusión se podría afirmar que el 70% de los empleados tienen un alto nivel de motivación, lo que sugiere que su desempeño y rendimiento laboral en sus tareas es probablemente alto. Además, la relación se examinó utilizando el análisis estadístico rho de Spearman, el resultado fue 0,654, indicando una correlación positiva entre las variables. Además, se estableció una relación entre la variable motivación y las diferentes dimensiones de la variable satisfacción. Destaca que la motivación está relacionada con el escenario físico del ambiente de trabajo, lo que significa que un mejor ambiente de trabajo conduce a una mayor motivación de los empleados.

Por su parte, Ávila, et al. (2017), en su estudio, el fin fue estudiar el nivel de satisfacción de los trabajadores de una compañía de consumo masivo, concretamente de una fábrica de conservas, el enfoque utilizado fue el de un estudio descriptivo y se contó con una muestra de 123 empleados. De ello se concluyó que predominó un nivel de satisfacción que se categorizó predominantemente como “satisfecho”, seguido de un nivel medio de la variable satisfacción laboral. Los indicadores clave de esta variable incluyeron las diferencias salariales entre los empleados y la capacitación insuficiente para los nuevos empleados.

En cuanto a la definición de motivación, se hace referencia a los autores más destacados considerados en el estudio.

También, tenemos la teoría del reforzamiento de Skinner, donde destaca que las cabezas de área de una organización para motivar e incentivar a sus colaboradores deben brindar una adecuada calidad laboral, lo cual esto va a permitir que su desempeño sea el más adecuado en su labor (citado en Cequea, Rodríguez y Núñez 2011).

Por el otro lado tenemos bien explicado las teorías por Elton Mayo, donde menciona una frecuencia dentro de la organización administrativa, donde los componentes humanos en el experimento sobre el efecto Hawthome, generan una gran

importancia productiva para que las organizaciones reaccionen y puedan ser más conscientes con el esfuerzo desmedido de su colaborador, a comparación de la teoría clásica donde prefieren la rigurosidad del colaborador en el ámbito laboral (citado en Cequea, et. al., 2011).

La motivación tiene como teoría correspondiente una de las más conocidas y aplicables hasta la actualidad la teoría de la higiene que corresponde a la motivación, que fue realizado por Herzberg y tiene como indicadores a dos factores como condición al cumplimiento de emociones agradables, que son positivas y negativas, dónde, mediante el condicionamiento laboral, estas pueden llegar a descubrirse a un nivel alto y bueno para la organización (Robbins, 2010, p.345).

La teoría de Maslow, para Alesina y Giuliano (2010) afirma que la Pirámide de Maslow basada en jerarquía, va reflejada a base de las necesidades que las personas necesitan cubrir. Donde las necesidades básicas son lo primordial para satisfacer, esta teoría está plasmada en la teoría de la personalidad, ya que muestra una estructura y jerarquía en las necesidades (como una pirámide). Para finalizar, esta teoría tiene como fin entender que la mayor satisfacción es por medio de las recompensas y éxito (p. 76-77).

Así mismo la teoría de la existencia, relación y progreso (ERG) de Manene (2012) nos dice que esta teoría no se limita únicamente a la clasificación de necesidades según la perspectiva de Maslow.

En la teoría ERG no se encuentra una estructura de necesidades, además, esta teoría postula que, si un individuo no logra satisfacer una necesidad de nivel superior, puede retroceder a un nivel inferior (proceso de frustración y regresión) o también puede ocurrir que varias necesidades actúen al mismo tiempo (Álvarez y Sinde-Cantorna, 2014).

Por otro lado, existe la teoría de las tres necesidades que redujo McClelland que son: Necesidad del logro, donde hace referencia sobresalir y luchar por el éxito, otro es la necesidad de poder, esto quiere decir que disfrutan de la investidura de "jefe" y por último la necesidad de afiliación, donde lo principal es el deseo de entablar relaciones interpersonales (Andersson, 2008).

Para Maquillón y Hernández (2011) la motivación es una mezcla de recompensas que son realizadas desde cuando son ejecutadas las actividades de los colaboradores, dictadas por el empleador. Es por ello que esto conduce a una



mejora favorable a las emociones que influyen en la motivación sobre una satisfacción adecuada.

Por lo tanto, si los trabajadores están de acuerdo con las recompensas impuestas por la organización, esto trae como consecuencia un mejor desempeño en sus actividades laborales, ya que se sentirán motivados y con capacidad para asumir nuevas responsabilidades en sus respectivas áreas asignadas, esto será reflejado en los trabajadores motivados extrínsecamente (Anderson y Gerbing, 1988, p.228). Por otro lado, Martin (2009) define que: La motivación se puede entender como un conjunto de recompensas tanto internas o del ambiente, cabe destacar que es una forma de presentación de requerimiento de alguna situación.

Rivas (2017) nos indica en su estudio que se necesita evaluar la influencia de la motivación y reconocer cual es el mayor impacto que genera un mejor desempeño en sus actividades laborales.

Robbins (2008) nos manifiesta que la motivación se percibe desde la productividad y los resultados finales del trabajador, por otra parte, también menciona que la motivación está presente en la búsqueda de las necesidades personales.

Herzberg (1993) define la motivación de la siguiente manera: “Son aquellos factores donde se sitúa las actividades personales como una conducta y expectativas de la persona, donde pregona el sentimiento o también el impulso en el marco de una organización laboral como es el centro de labores del empleado. de un sentimiento o impulso, dentro del centro laboral”.

Las dimensiones que conforman la motivación de acuerdo a Herzberg son los factores motivacionales o también conocidos como los intrínsecos: son conocidos como aquellos factores que generan un efecto positivo en la satisfacción, que son el resultado de un aumento de producción. Este tipo de factores generalmente muestran una condición positiva en la decisión y actuación de los trabajadores. Observa un crecimiento dentro de la actitud de la persona que la vive. Entre sus indicadores se muestra, logro, reconocimiento, trabajo propio, responsabilidad, progreso y crecimiento.

Los factores de higiene o mantenimiento, son aquellos que se generan desde lo de afuera, son aquellos factores que condicionan a una situación pero que sin embargo no influyen directamente a la satisfacción de una persona, facilita las condiciones

conductuales del personal. Entre los indicadores más resaltantes se tiene a la supervisión, políticas de la compañía, trato al personal, condiciones de labores, salarios y seguridad (Herzberg, como se citó en Robbins, 2010, p. 350 – 355).

Por otro lado, Fischman (2014) realiza un estudio detallado y remarca que la motivación es importante para las acciones conductuales de un trabajador, conocer cómo se encuentran sus niveles a través de la aceptación de la opinión del personal frente a la compañía genera posiciones agregadas

Respecto a la satisfacción tenemos la siguiente teoría, que estas se guían y casi similarmente con las teorías mencionadas párrafos más arriba dentro de la motivación, ya que, al ser teorías de las relaciones humanas y su estudio son las que muestran directamente las situaciones que condicionan actitudes del mismo empleado.

A continuación, pasaremos directamente a las definiciones de los autores frente a la consulta de la satisfacción laboral.

Según Pinilla (1972) menciona que la satisfacción en el ámbito laboral junto a lo esperado de su desempeño nos demuestra que si un empleado cumple los objetivos planteados de la compañía esta puede quedar augusto con la labor realizada de su compañía.

Moberg (1990) enfatiza que la satisfacción implica emociones en el ámbito laboral que son favorables a una actitud del trabajador, se muestra que la persona que está bien con el trabajo compromiso de beneficios, condiciones físicas, clima laboral y más aspectos positivos.

Según Robbins y Judge (2013) señala que se conoce como satisfacción al grado de suplencia que se da a los requerimientos de las necesidades dentro de ámbitos laborales.” (p.151)

Locke (1996), menciona que la satisfacción es un estadio emocional de actitud general permitido por las situaciones que vivencia el trabajador frente a diferentes condiciones mostradas por la compañía, la aceptación de ello permite mostrar efectos positivos desde la actitud.

Pintado (2011), define a la satisfacción como la aceptación que tiene el empleado a las gestiones hechas por la compañía en diferentes aspectos contractuales y de entorno.

Según los autores Davis y Newstrom, (2003), señalan que la satisfacción incluye una variedad de sentimientos de aprobación o desaprobación que los empleados sienten acerca de las cualidades del trabajo.

Para, Anaya y Suarez (2007), expresan que la satisfacción es el resultado positivo de la actitud que muestra el trabajador frente a las condiciones que se dan dentro del área laboral, en la afectividad.

Según el autor González (2011) establece que la satisfacción "consiste en un conjunto de actitudes emocionales de aprobación que un empleado puede experimentar en instancias específicas frente a diversas circunstancias gerenciales".

Para esta investigación se usa el autor Gonzales, ya que este autor acoge de manera fresca la noción de satisfacción, adaptándose a las circunstancias y especificidades de la población.

Para poder desarrollar esta variable se eligió al autor, Gonzales, en el año 2011, en su libro titulado "Satisfacción y Motivación en el trabajo", este autor muestra el desarrollo del enfoque multidimensional desde una perspectiva directa, ya que busca el análisis del cómo se encuentra los niveles de satisfacción laboral dentro de la organización.

Esta variable tiene 3 dimensiones, de acuerdo a González (2011) para poder así alcanzar una medición más simplificada posible.

La dimensión a través de las condiciones físicas o también llamadas de confort. Los trabajadores siempre buscan tener condiciones de trabajo adecuadas frente al ambiente de infraestructura, busca un consenso en las facilidades que se le pueden brindar para que este tenga un bienestar personal, los trabajadores generalmente buscan entornos seguros, cómodas y limpios. Entre los principales indicadores de la dimensión son: Infraestructura e Higienización de ambientes

La dimensión relaciones interpersonales. Muestra la satisfacción que puede tener el empleado frente al trato del personal tanto como de jefe a subordinado como también de trabajador a trabajador en la misma situación de puesto de trabajo, esta dimensión menciona que no solo los logros tangibles personales generan una

buena situación de satisfacción. Entre los principales indicadores se tienen los siguientes: Trabajo en equipo, Comunicación entre trabajadores.

La dimensión beneficios laborales. Los colaboradores casi siempre eligen puestos que ofrecen mayores perspectivas y en los que pueden utilizar de manera óptima sus habilidades y capacidades que poseen, así mismo tener la libertad de retroalimentación sobre que tan bien se desempeñan y que tenga como finalidad poseer estímulos intelectuales. Se refiere a las condiciones de un trabajador que pueden mejorar a través de las recompensas que pueda ofrecer la compañía para con él, también está la compensación, esta se logra a través de que el trabajador haya logrado objetivos específicos estos pueden ser incentivos monetarios o de agradecimiento. Entre los principales indicadores tenemos Línea de crecimiento, Estabilidad (p. 79 – 84).

Cuando alcanzamos un alto nivel de satisfacción en la compañía, aseguramos la colaboración entre equipos y una comunicación eficaz en todos los ámbitos, repercutiendo en una mayor productividad de los empleados y facilitando la adopción de decisiones importantes para gestionar cualquier tipo de conflicto. (Gonzales, 2011, p. 55 - 79).

### **III. METODOLOGÍA**

### 3.1. Tipo y diseño de investigación

#### Tipo de investigación.

El tipo de estudio se dio en una aplicada porque busca dar respuestas a preguntas concretas ya establecidas con anterioridad.

Hernández, et. al. (2014), menciona que: “El estudio será aplicada cuando presenta objetivos de estudios que son medibles a través de la aplicación de instrumentos y teorías, llegando a conclusiones correspondientes.”

#### Diseño de la investigación.

El estudio es de diseño no experimental - transversal

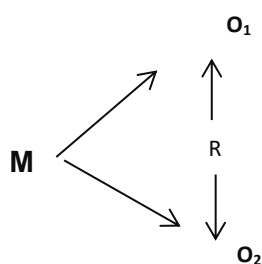
Es diseño no experimental, porque no se manipularán las variables de estudio y recolecta información de manera independiente de cada variable. (Hernández et al., 2014)

Transversal porque los datos de la investigación se recogieron datos en un tiempo único (Hernández et al., 2014).

#### Nivel de la investigación.

El nivel de estudio es correlacional, dado que su objetivo primordial es comprender la interrelación entre dos o más variables. (Hernández et al., 2014).

Gráfica:



Dónde:

M: Muestra

Ox<sub>1</sub>: Observación variable “Motivación”

Ox<sub>2</sub>: Observación variable “Satisfacción”

R: Relación de las variables estudiadas

**Enfoque: Cuantitativo**

El presente estudio se realizó desde una perspectiva cuantitativa, ya que implica la recopilación de datos numéricos y el uso de análisis estadístico para probar hipótesis y teorías. (Hernández, Fernández y Baptista 2014).

### **3.2. Variables y operacionalización**

Las dos variables motivación y satisfacción corresponden a una naturaleza de variables cualitativas. (Cadena et al. 2017) donde se define que: “Las variables cualitativas son aquellas se presentan con características de atributos”.

**Variable Independiente:** Se tomó en cuenta como variable independiente a la motivación.

**Definición conceptual:** Herzberg (1993) afirmó que la motivación se puede definir como "factores tanto situacionales como personales que influyen en el comportamiento y las expectativas de una persona a través de la emoción o el estímulo en el contexto del entorno laboral".

**Definición operacional:** Es la fuerza que produce a tener una conducta característica de acuerdo a un modo específico a lo que está acostumbrado a ver el individuo, la evaluación se realiza mediante un cuestionario denominado “Cuestionario de Motivación”, que abarca dos dimensiones: intrínseca y extrínseca.

**Indicadores:** Logro, Reconocimiento, Trabajo en sí, Responsabilidad, Avance, Crecimiento, Supervisión, Políticas de la compañía, Trato al personal, Condiciones laborales, Salarios, Seguridad.

**Variable Dependiente:** Se tomó en cuenta como variable dependiente, la satisfacción.

**Definición conceptual:** Para el autor González (2011) indica que la satisfacción es un conjunto de actitudes de apreciación emocional hacia los requisitos de situaciones particulares que un empleado puede experimentar dadas las diversas circunstancias que se encuentran en los estudios empresariales. (p.56).

**Definición operacional:** Es el sentido de tranquilidad que puede tener el colaborador frente a su empresa contratista y dentro de la organización. Se medirá por medio de un cuestionario llamado "cuestionario de la satisfacción". En función de las dimensiones estudiadas como las condiciones de infraestructura o físicas, las relaciones interpersonales y finalmente los beneficios laborales.

**Indicadores:** Infraestructura, Limpieza e higiene, Trabajo en equipo, Comunicación entre trabajadores, Salarios, Líneas de carrera, Estabilidad de puesto.

**La escala de medición:** Para ambas variables se utilizó como escala de medición: la escala ordinal, ya que se analizó, la motivación y la relación que existe con la satisfacción de los empleados en la empresa SGP Business Chimbote 2021.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.**

#### **Población**

Para Hernández et al. (2014) expresan que: "La población es el conjunto que define la totalidad del fenómeno bajo estudio, y este grupo comparte rasgos comunes necesarios para la investigación." (p.46)

Se tiene como población total al personal de la empresa SGP Business Chimbote 2021., la cantidad es de 65 (toda la empresa).

El criterio de exclusión se extiende a los empleados que no han sido contratados por la empresa por un período inferior a tres meses.

El criterio de inclusión se estableció para abarcar a trabajadores que tengan más de 3 meses de empleo en la empresa.

#### **Muestra**

Ballestrini (2017) indica que: "La muestra censal es un sector sesgado del conjunto de la población, en excepción de algunas muestran que se presentan con números fáciles de manejar (menos de 100 personas), donde se considera como muestra a la misma población (p. 120).

Se consideró como muestra censal, después de consultar la teoría dentro del estudio, a un total de 65 trabajadores de la empresa SGP Business Chimbote 2021.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

Técnica: Encuesta

La técnica es la manera de cómo llegar metodológicamente a la recopilación de información (Hernández et al. 2014, p.112).

Se realizó una encuesta para obtener la información necesaria a todos los colaboradores de la empresa SGP, respecto al conocimiento que tienen sobre la motivación y satisfacción.

Instrumento: Cuestionario

Es un tipo de instrumento que encierra preguntas o afirmaciones correspondientes a las dimensiones e indicadores de las variables estudiadas. Hernández Fernández y Baptista (2014).

Cuestionario de la motivación. Mide la percepción de los trabajadores en base a sus opiniones, teniendo en cuenta los dos aspectos de la motivación: tanto los factores motivacionales como los factores higiénicos. El cuestionario contiene 12 preguntas que están estudiados por los indicadores de la autoría de Herzberg. Cabe destacar que la escala de respuesta es la de Likert, con 5 opciones de respuesta. Es preciso señalar que el cuestionario de la motivación es de creación de los autores que realizan este informe.

Cuestionario de satisfacción. Mide también la percepción que tiene los trabajadores a través de las opiniones de estos desde las tres dimensiones de la variable, condiciones físicas o de confort, beneficios laborales y las relaciones interpersonales. El cuestionario contiene preguntas que están estudiadas por los indicadores de la autoría de Gonzales. Cabe destacar que la escala de respuesta es de Likert, con 5 opciones de respuesta. Es preciso señalar que el cuestionario de la satisfacción es de creación de los autores que realizan este informe.

Validez

Se reconoce la validez como un método metodológico que, a través de la evaluación de expertos y profesionales en la materia, busca determinar la



coherencia que puede exhibir la herramienta de recolección de datos a partir de diversos criterios. (Hernández et al. 2014).

Se fijó a través del juicio de tres expertos; los cuales a través de una evaluación en una matriz analizaron la congruencia de relación de las preguntas en función de cada indicador, dimensión y variable.

### Confiabilidad

Se conoce a la confiabilidad como un procedimiento en metodología, que se realiza estadísticamente para hallar el resultado de la congruencia de una prueba piloto que se realiza evaluando las respuestas, cabe destacar que la utilizada en la presente investigación es Alfa de Cronbach (Ballestrini, 2017).

El nivel de confiabilidad para el cuestionario se considera confiable cuando el coeficiente alfa de Cronbach supera 0,80.

### **3.5. Procedimientos.**

Se obtuvo las coordinaciones pertinentes tanto por la universidad UCV, como también por parte de la empresa SGP Business, para que de esta forma se facilite el estudio pertinente.

El proceso de recopilación de datos fue realizado directamente por el investigador utilizando la población de empleados, que fue la fuente principal. Para este estudio se utilizó como instrumento un cuestionario o encuesta, dada la situación actual, se utilizó una combinación de métodos para la recolección, tanto presencial como virtual, para el 90% del total de la muestra se optó por la modalidad presencial, mientras que para el 10% restante se utilizaron plataformas como WhatsApp, LinkedIn, Facebook y otras para la realización de las encuestas.

En lo que respecta al análisis de la información recopilada, se empleó la aplicación del instrumento y tabulación en el programa Excel, el cual permitió categorizar a través de sumatorias las variables, para luego pasar al programa Spss, para mostrar los cuadros y gráficos de los resultados, luego de ello se pasó a interpretar e inferir los hallazgos en consonancia con objetivos establecidos.

### **3.6. Método de análisis de datos.**

Se enmarco dentro de un estudio de naturaleza cuantitativa:

### **Análisis descriptivo.**

Se puede entender que este tipo de análisis se realiza describiendo las situaciones de resultados dados en ambas variables (Hernández, et. al.,2014).

Las situaciones de los resultados se pueden presentar en cuadros de frecuencia y gráficos de barra de acuerdo a los objetos de la investigación.

### **Análisis inferencial.**

Se considera como estadística en la inferencia de observar pruebas de correlación de resultados. (Hernández et al., 2014).

La prueba utilizada es la Rho de Spearman que permite hallar la contrastación de hipótesis y también el grado de correlación.

### **3.7. Aspectos éticos.**

Se estableció comunicación con el representante de la empresa SGP Business para intercambiar datos relevantes sobre la investigación académica a realizar. Se intentó conocer la situación de ambas variables en el entorno de la empresa examinada, comprometiéndose a seguir las pautas de citación adecuadas según las normas APA 7 y acordando las citas necesarias.

## IV.RESULTADOS

**Objetivo General: Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción de los colaboradores de la empresa SGP BUSINESS - Chimbote 2021.**

**Tabla 1**

*Coeficiente de correlación entre la motivación y la satisfacción de los colaboradores de la empresa SGP BUSINESS - Chimbote 2021*

		Motivación	Satisfacción	
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,911**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Satisfacción	Coeficiente de correlación	,911	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

*Nota.* Cuestionario de la motivación y la satisfacción aplicado de los empleados de la compañía SGP BUSINESS - Chimbote 2021

### **Interpretación:**

Se evidencia que la significancia bilateral es 0,000, que es inferior a 0,05, esto confirma la hipótesis de investigación al demostrar que existe relación entre las variables motivación y satisfacción. Además, es importante señalar que el coeficiente de correlación en la prueba estadística Rho de Spearman es de 0,911, lo que indica una correlación positiva muy alta entre las dos variables.

**Objetivo Especifico 1: Identificar el nivel de la motivación desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa SGP BUSINESS - Chimbote 2021.**

**Tabla 2**

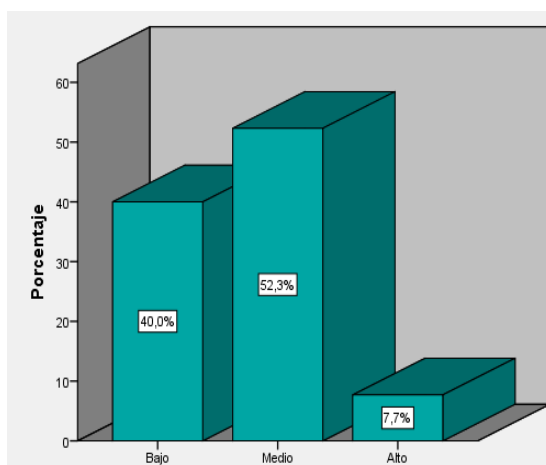
*Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la motivación, Chimbote 2021*

Percepción de los Colaboradores	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bajo	26	40.0%
Medio	34	52,3%
Alto	5	7.7%
Total	65	100%

*Nota.* Cuestionario de la motivación aplicado a los colaboradores de la empresa SGP BUSINESS - Chimbote 2021.

**Figura 1**

*Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la motivación, Chimbote 2021.*



*Nota.* Nivel de motivación

**Interpretación:**

La figura 1 muestra que el 52,3% de los empleados encuestados tienen un nivel medio de motivación, seguido por un 40,0% que lo ubican en la categoría baja. Finalmente, el 7,7% de los empleados calificó en un nivel alto.

**Tabla 3**

*Percepción de los colaboradores sobre el nivel de los factores motivacionales, Chimbote 2021*

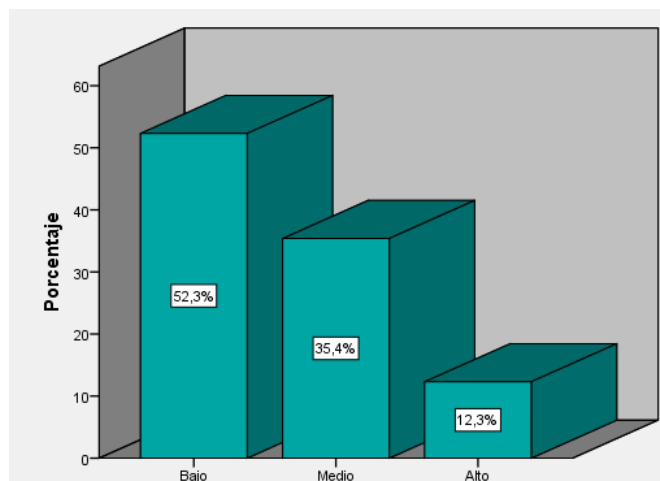
Percepción	Trabajadores encuestados
------------	--------------------------

de los Colaboradores	N°	%
Bajo	34	52,3%
Medio	23	35,4%
Alto	8	12,3%
Total	65	100%

*Nota.* Cuestionario de la motivación aplicado a los colaboradores de la empresa SGP BUSINESS - Chimbote 2021.

### Figura 2

*Percepción de los colaboradores sobre el nivel de los factores motivacionales, Chimbote 2021*



*Nota.* Nivel factores motivacionales

### Interpretación:

En la figura 2 se observa que el 52,3% de los empleados encuestados calificó los factores motivacionales en un nivel bajo, seguido de un 35,4% que los calificó en un nivel intermedio, y en contraposición un 12,3% los calificó en un nivel alto.

### Tabla 4

*Percepción de los colaboradores sobre el nivel de los factores higiénicos, Chimbote 2021*

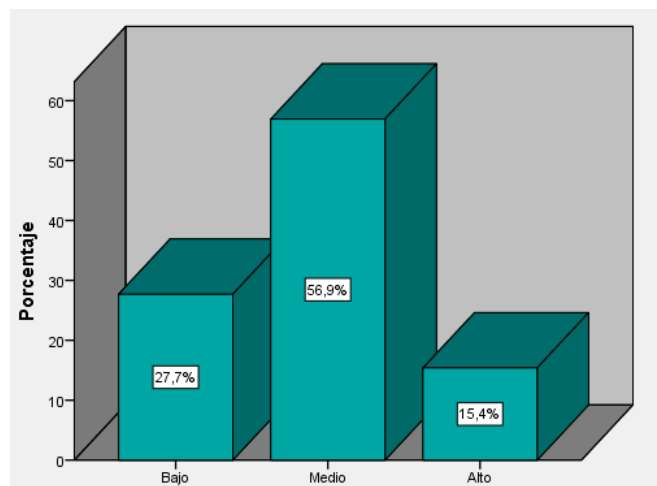
Percepción	Trabajadores encuestados
------------	--------------------------

de los Colaboradores	N°	%
Bajo	18	27,7%
Medio	37	56,9%
Alto	10	15,4%
Total	65	100%

*Nota.* Cuestionario de la motivación aplicado a los colaboradores de la empresa SGP BUSINESS - Chimbote 2021.

### Figura 3

*Percepción de los colaboradores sobre el nivel de los factores higiénicos Chimbote 2021*



*Nota.* Nivel factores higiénicos

#### Interpretación:

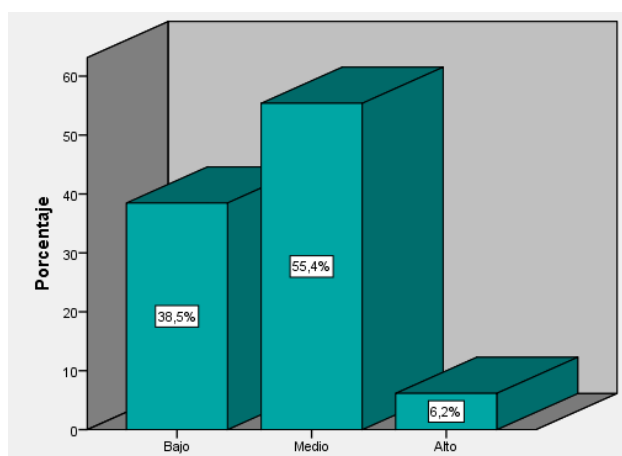
La Figura 3 muestra que el 56,9% de los encuestados calificó los factores de higiene como moderados, seguido por el 27,7% de los trabajadores que los calificó como bajos. Finalmente, el 15,4% de los encuestados califica esta dimensión con un nivel alto.

**Objetivo Especifico 2: Identificar el nivel de la satisfacción desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa SGP BUSINESS - Chimbote 2021.**

**Tabla 5***Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la satisfacción, Chimbote 2021*

Percepción de los Colaboradores	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bajo	25	38,5%
Medio	36	55,4%
Alto	4	6,2%
Total	65	100%

*Nota.* Cuestionario de la satisfacción aplicado a los colaboradores de la empresa SGP BUSINESS - Chimbote 2021.

**Figura 4***Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la satisfacción, Chimbote 2021.*

*Nota.* Nivel satisfacción

**Interpretación:**

La Figura 4 muestra que el 55,4% de los encuestados calificaron la satisfacción en un nivel medio, seguido por el 38,5% de los trabajadores que la calificaron en un nivel bajo. En cambio, el 6,2% de los participantes valoró esta variable como alta.

**Tabla 6***Percepción de los colaboradores sobre el nivel de las condiciones físicas, Chimbote 2021*

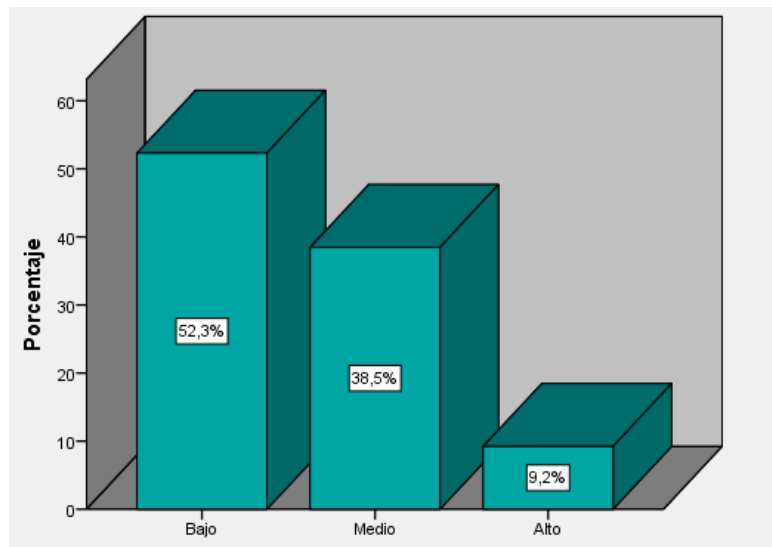
Percepción de los Colaboradores	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bajo	34	52,3%

Medio	25	38,5%
Alto	6	9,2%
Total	65	100%

*Nota.* Cuestionario de la satisfacción aplicado a los colaboradores de la empresa SGP BUSINESS - Chimbote 2021.

**Figura 5**

*Percepción de los colaboradores sobre el nivel de las condiciones físicas, Chimbote 2021.*



*Nota.* Nivel condiciones físicas

**Interpretación:**

La Figura 5 muestra que el 52,3% de los encuestados califican la condición física como baja, seguido por el 38,5% de los empleados también la califican como baja. Finalmente, el 9,2% de los participantes consideró alta esta dimensión.



**Tabla 7**

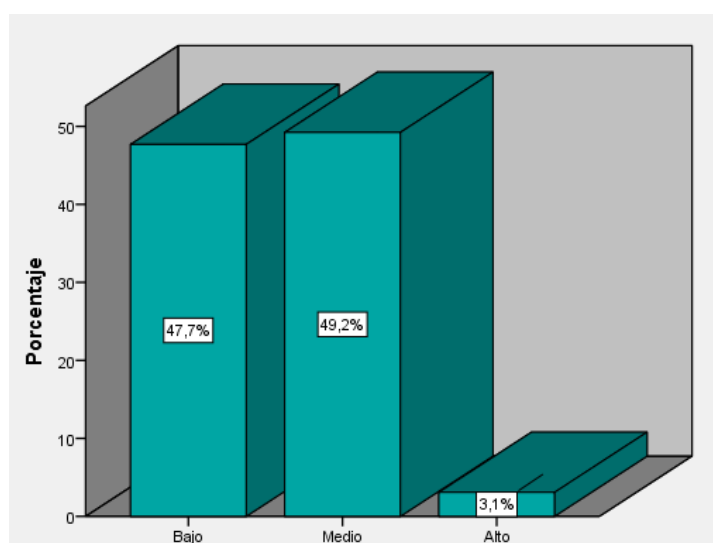
*Percepción de los colaboradores sobre el nivel de las relaciones interpersonales, Chimbote 2021*

Percepción de los Colaboradores	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bajo	31	47,7%
Medio	32	49,2%
Alto	2	3,1%
Total	65	100%

*Nota. Cuestionario de la satisfacción aplicado a los colaboradores de la empresa SGP BUSINESS - Chimbote 2021.*

**Figura 6**

*Percepción de los colaboradores sobre el nivel de las relaciones interpersonales, Chimbote 2021.*



*Nota. Nivel relaciones interpersonales*

**Interpretación:**

La figura 6 muestra que el 49,2% de los encuestados indicó que el nivel de relaciones interpersonales se encontraba en el rango medio, seguido por el 47,7% de los colaboradores que lo calificó en un nivel bajo. En cambio, el 3,1% de los participantes calificó esta dimensión en un nivel alto.

**Tabla 8**

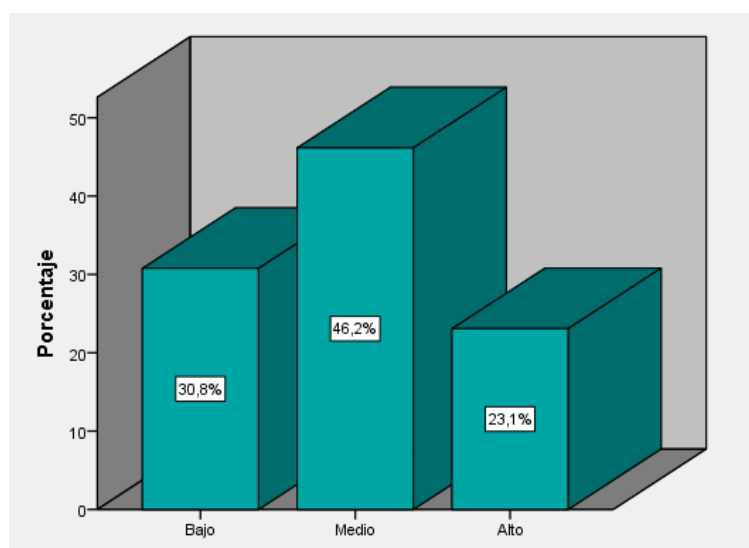
*Percepción de los colaboradores sobre el nivel de los beneficios laborales, Chimbote 2021*

Percepción de los Colaboradores	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bajo	20	30,8%
Medio	30	46,2%
Alto	15	23,1%
Total	65	100%

*Nota. Cuestionario de la satisfacción aplicado a los colaboradores de la empresa SGP BUSINESS - Chimbote 2021.*

**Figura 7**

*Percepción de los colaboradores sobre el nivel de los beneficios laborales, Chimbote 2021.*



*Nota. Nivel beneficios laborales*

**Interpretación:**

La figura 7 muestra que el 46.2% de los empleados encuestados expresaron que el nivel de los beneficios laborales se encuentra en un punto intermedio. Posteriormente, el 30.8% de los trabajadores lo situaron en un nivel bajo. En oposición, el 23.1% de los encuestados calificaron esta dimensión en un nivel alto.

**Objetivo Especifico 3: Determinar la relación entre la motivación y las dimensiones de la satisfacción de los colaboradores de la empresa SGP BUSINESS - Chimbote 2021.**

**Tabla 9**

*Coeficiente de correlación entre la motivación y las dimensiones de la satisfacción de los colaboradores de la empresa SGP BUSINESS - Chimbote 2021*

		<b>Correlaciones</b>				
			Motivación	Condiciones físicas	Relaciones Interpersonales	Beneficios Laborales
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,556**	,512**	,639**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000
		N	65	65	65	65

*Nota. Cuestionario de la motivación y la satisfacción aplicado a los colaboradores de la empresa SGP BUSINESS - Chimbote 2021.*

**Interpretación:**

Se muestra la prueba estadística Rho de Spearman, el cual se analizó la relación entre la motivación y las dimensiones de la satisfacción. Esta evaluación muestra el coeficiente más alto en la motivación con beneficios laborales con una correlación positiva alta de 0.639. En cambio, la correlación menos destacada corresponde a la que vincula la motivación con las interacciones interpersonales, con un coeficiente de 0,512.

## V. DISCUSIÓN

La gestión realizada por las empresas es delimitada por decisiones establecidas por los altos directivos de las organizaciones, es por ello que tomar la decisión más adecuada genera situaciones de cambio, en la medida que las empresas buscan establecer situaciones favorables para que sus trabajadores puedan laborar adecuadamente con una condición de predisposición. Las variables que están dentro del presente título de investigación son ese tipo de variables conductuales que requieren un estudio profundo siempre dentro de las organizaciones. Hoy día se hace necesario que se estudien estas variables dentro de las organizaciones específicamente para nuestro caso organizaciones de manufacturas y medir la relación como se da la relación entre estas variables, teniendo en cuenta el efecto que podría ser asignado a los resultados derivados de las limitaciones provocadas por la pandemia.

Respecto al presente objetivo general, es importante determinar la relación entre la motivación y la satisfacción de los colaboradores de la empresa SGP BUSINESS – Chimbote 2021, donde en la tabla 1, es observable que la significancia bilateral registra 0.000, situándose por debajo de 0.05. Por ende, se valida la hipótesis de investigación, evidenciando una conexión entre las variables de motivación y satisfacción. Es digno de destacar que en esta relación se descubrió un coeficiente de correlación a través del análisis estadístico de Rho de Spearman con valor de 0.911. Esta cifra sugiere una correlación positiva muy intensa entre ambas variables.

Respaldo por el estudio de Purwana y Ahmad (2020), su investigación concluyó que existe una relación directa entre las dos variables, con un valor de significancia bilateral de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,654, determinado mediante la prueba estadística Rho-Check Spearman .

Se entiende que dentro de estas empresas lo que se debe priorizar es el estímulo de la motivación para que de esta manera haya una mejor condición de satisfacción donde se muestra un mejor desempeño que buscan este tipo de empresas. También se puede ver que el trabajador desde el enfoque del sector de organizaciones manufactureras busca siempre condiciones a las cuales se le brinde un buen manejo de motivación, por ejemplo, las direcciones realizadas por el

manejo del personal, hacen que el trabajador este más satisfecho dentro de sus labores, es por eso que se las condiciones en donde se mejoren las conductas laborales de los trabajadores va indicar el incremento de un desempeño.

Se puede corroborar de alguna manera con las teorías mostradas en Maquillón y Hernández (2011) la motivación es una mezcla de recompensas que son realizadas desde cuando son ejecutadas las actividades de los colaboradores, dictadas por el empleador. Es por ello que esto conduce a una mejora favorable a las emociones que intervienen en la motivación sobre una satisfacción adecuada.

Mencionamos el objetivo específico donde identificar el nivel de la motivación de los colaboradores de una organización evaluada, muestra como resultados de acuerdo a la tabla 2, que el 52.3% de los colaboradores encuestados expresaron que el nivel de la motivación es medio. En el trabajo de investigación los resultados se pueden ver parcialmente corroborados en Greenaway et al. (2018) donde se muestra que el nivel más sobresaliente de motivación lo alcanza el nivel bajo con 45%, seguido del medio con 34%, para continuar con 21% en el nivel alto. Esto se debe a que los trabajadores no se encuentran motivados en ámbitos personales desde el enfoque laboral, porque no sienten que la empresa que los contrata les dan opciones de consideración para con su persona.

Si bien es cierto en ambos resultados se muestra una identificación similar en los niveles tanto medios como bajos, se puede observar que, en la investigación hecha en épocas no pandémicas, el nivel alto de motivación es más considerable que la presente investigación, esto se debe a que hoy en día los trabajadores se sienten desmotivados por diversas situaciones que condicionan al trabajador solo a mirar el cumplimiento de sus funciones o tareas que se les encomienda. Las organizaciones como las de producción generan condiciones laborales enfocadas en objetivos establecidos para la producción, es por ello que descuidan mucha gestión del personal debido a que piensan que las personas solo con un sueldo pueden sentirse motivados, las teorías han probado que la motivación se observa desde diferentes enfoques como por ejemplo en el enfoque personal, donde el reconocimiento de algunas empresas hace que la motivación sea un poco más alta.

Se puede reforzar teóricamente con lo mencionado en Fischman (2014) donde realiza un estudio muy detallado y enfatiza que la motivación es importante para las acciones conductuales de un trabajador, conocer cómo se encuentran sus niveles a través de la aceptación de la opinión del personal frente a la empresa genera posiciones agregadas.

En cuanto al objetivo específico de la identificación de la satisfacción de los trabajadores, podemos visualizar en el presente trabajo de investigación donde la tabla 5 muestra que el 55,4% de los empleados encuestados reportaron un nivel de satisfacción medio. Los resultados concuerdan con los del estudio de Singh et al. (2020), quien persigue un enfoque correlacional-descriptivo en su estudio científico, el cual utiliza la entrevista como herramienta de recolección de datos y su muestra incluye a 965 empleados de una empresa que fabrica conservas de pescado, cuyo propósito fue identificar la variable satisfacción junto con sus dimensiones. De sus conclusiones se deduce que la satisfacción en las empresas manufactureras no alcanza un nivel muy alto (56% en el rango bajo). Esta situación se atribuye a que los empleados de estas empresas tienen una complacencia muy alta al buscar satisfacción frente a beneficios profesionales, y esto se refleja al no presentar adecuadamente dentro de las empresas de este mismo rubro.

Se puede observar que la satisfacción de la empresa evaluada es de nivel medio, ya que a pesar de las situaciones que se están pasando con la pandemia se prioriza algunos beneficios laborales, como incentivos entre otras, viéndose de esta manera reflejado una satisfacción media entre los colaboradores. La satisfacción se entiende como una variable que condiciona el comportamiento de un trabajador dentro de un puesto laboral, generar mejores condiciones en empresas manufactureras realiza que cada vez sean más los trabajadores quienes se sientan satisfechos por tener un buen sueldo.

Lo mencionado líneas arriba se pueden ver plasmados en la teoría de Según Robbins y Judge (2013) “se conoce como satisfacción al grado de suplencia que se da a los requerimientos de las necesidades dentro de ámbitos laborales.” (p.151)

Respecto al objetivo específico nos indica especificar la relación entre la motivación y las dimensiones de la satisfacción encontradas de los datos de la tabla 9, donde el mayor coeficiente sale en la motivación con beneficios laborales viéndose una

correlación positiva alta, (0,639). Estos resultados también se pueden confirmar con los encontrados en Sánchez y García (2017) la motivación se considera relacionada con la satisfacción en beneficios laborales con un coeficiente de correlación de ,644 por medio de la prueba estadística de Rho de Spearman. Por lo cual, tuvo como conclusión que el salario y/o sueldo parece ser un motivador importante para el colaborador de una compañía y un insatisfactorio para otro.

Se puede afirmar que mientras más beneficios laborales haya dentro de la empresa mejor serán las condiciones de la motivación, esto se debe a que el trabajador se siente más a gusto laborando dentro de las empresas que motivan a sus trabajadores en una satisfacción adecuada. Las empresas manufactureras tienen a trabajadores con característica en las cuales buscan que los beneficios laborales vayan de acorde con el esfuerzo que ellos realizan, es por eso que favorecer a los trabajadores en la búsqueda de su satisfacción pueden hacer que el trabajador se sienta más cómodo laborando y por ende más motivado.

Para Maquillón y Hernández (2011) la motivación es una mezcla de recompensas que son realizadas desde cuando son ejecutadas las actividades de los colaboradores, dictadas por el empleador. Es por ello que esto conduce a una mejora favorable a las emociones que influyen en la motivación sobre una satisfacción adecuada.

Por lo tanto, si los trabajadores están de acuerdo con las recompensas impuestas por la organización, esto trae como consecuencia un mejor desempeño en sus actividades laborales, ya que se sentirán motivados y con capacidad para asumir nuevas responsabilidades en sus respectivas áreas asignadas, esto será reflejado en los trabajadores motivados extrínsecamente (Anderson y Gerbing, 1988, p.228).

Lo mencionado anteriormente se puede corroborar en las teorías de Gonzales quien menciona que la dimensión beneficios laborales. Los colaboradores casi siempre optan por puestos que les ofrezcan mayores oportunidades, donde puedan emplear mejor sus capacidad y habilidades que poseen, así mismo tener la libertad de retroalimentación sobre que tan bien se desempeñan y que tenga como finalidad poseer estímulos intelectuales.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre las variables. Cabe recalcar que dentro de la relación se encontró que su coeficiente de correlación por medio de la prueba estadística Rho de Spearman es de 0,911, esto se puede interpretar que existe una relación positiva muy alta en ambas. Donde a mejor sea la motivación mayor será de alguna manera la satisfacción de los trabajadores. (Tabla 1)
2. Se identificó el nivel de la motivación de los colaboradores, donde se observa que el 52.3% de los empleados encuestados revelaron que el nivel de la motivación es medio, esto se debe a que hoy en día los trabajadores se sienten desmotivados por diversas situaciones que condicionan solo a mirar el cumplimiento de sus funciones o tareas que se les encomienda, esto también se suma a las condiciones de la pandemia que se vive, donde las decisiones tomadas en algunas ocasiones son de inestabilidad en diferentes situaciones. (tabla 2)
3. Se determinó el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa evaluada, donde el 55,4% de los empleados encuestados revelaron que el nivel de la satisfacción es medio. La satisfacción de la empresa evaluada es de nivel medio, ya que a pesar de las situaciones que se están pasando con la pandemia se prioriza algunos beneficios laborales, como incentivos entre otras, viéndose de esta manera reflejado una satisfacción media entre los colaboradores. (Tabla 5)
4. Se determinó la relación entre la motivación y las dimensiones de la satisfacción de los empleados donde se muestra que el mayor coeficiente sale en la motivación con beneficios laborales viéndose una correlación positiva alta, (0,639). Se puede afirmar que mientras más beneficios laborales haya dentro de la empresa mejor serán las condiciones de la motivación, esto se debe a que el trabajador se siente más a gusto laborando dentro de las empresas que motivan a sus trabajadores en una satisfacción adecuada (Tabla 9)



## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Conforme a los resultados mostrados, se recomienda al gerente general de la empresa aplicar una política de incentivo de la motivación entre el personal, generando estrategias que permitan que el trabajador posea una motivación adecuada y por ende trabaje en función de una buena satisfacción, esto se puede dar desde las políticas de incentivos salariales, reconocimiento, entre otras situaciones.
2. También, se sugiere a toda la gerencia de la empresa evaluada, aplicar un programa de motivación de los empleados, a través de políticas como la coordinación de la comunicación entre jefe y subordinado permitiendo de esta manera escuchar cuales son las cosas que motivan al trabajador dentro del centro laboral y aplicar políticas de mejora en las condiciones de trabajo.
3. Así mismo, se recomienda a los directivos de la empresa, políticas para mejorar la satisfacción laboral, desde estrategias que condicionen una mejora de la infraestructura, como la ventilación y organización de la infraestructura, para que el trabajador se sienta satisfecho a pesar del temor de contagio que pueda tener a la hora de trabajar, como en otras.
4. Por último, se puede llegar a recomendar al gerente de la empresa aplicar un plan de estrategias que incentiven la motivación desde un enfoque de la mejora de las políticas laborales, como un sistema más adecuado de salario y de remuneraciones, donde el reconocimiento de los trabajadores esté en función del alcance de los objetivos implantados por la empresa.

## REFERENCIAS

- Alesina, A. y Giuliano, P. (2010). The power of the family. *Journal of Economic Growth*, 15(2), 93–125. [www.10.1007/s10887-010-9052](http://www.10.1007/s10887-010-9052)
- Álvarez, G. y Sinde-Cantorna, A. (2014). Self-employment and job satisfaction: an empirical analysis. *International Journal of Manpower*, 35(5), 688–702. [www.10.1108/IJM-11-2012-0169](http://www.10.1108/IJM-11-2012-0169)
- Anaya, D. y Suárez, J. (2007) Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria: Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación SSN 0034-8082*, 344, 217-243.
- Anderson, J. y Gerbing, D. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411–423. [www.10.1037/0033-2909.103.3.411](http://www.10.1037/0033-2909.103.3.411)
- Andersson, P. (2008). Happiness and health: Well-being among the self-employed. *The Journal of Socio-Economics*, 37(1), 213–236.
- Arellano, R. (2019). *Kusikuy: La felicidad de los peruanos*. EY / Ernst & Young / Perú 2021 / Fondo Editorial USIL / Universidad San Ignacio de Loyola / Arellano Consultoría para crecer. [https://www.researchgate.net/publication/28194608\\_Satisfaccion\\_laboral\\_de\\_los\\_profesores\\_de\\_Educacion\\_Infantil\\_Primaria\\_y\\_Secundaria\\_un\\_estudio\\_de\\_ambito\\_nacional](https://www.researchgate.net/publication/28194608_Satisfaccion_laboral_de_los_profesores_de_Educacion_Infantil_Primaria_y_Secundaria_un_estudio_de_ambito_nacional)
- Arregle, C., Hitt, F., Sirmon, D. y Very, P. (2007). The development of organizational social capital: Attributes of family firms. *Journal of Management Studies*, 44(1), 73–95. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00665.x>
- Ávila, S., Guerra, R. y Mendoza, K. (2017). *La rotación laboral no deseada: Causas y consecuencias en organizaciones empresariales, análisis de una empresa peruana de consumo masivo*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Archivo digital. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9625>

- Ballestrini, S. (2017). *Metodología de la Investigación, guía práctica* (4.<sup>a</sup> ed.). Mc Graw Hill
- Banaszak-Hollm, L. (2016). The effect of administrative resources on home care. *Sage Journals*, 10(2), 45-48.  
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0733464803253590>
- Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., Salinas, E., De la Cruz, F., y Sangerman, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8(7), 1603-1617.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=263153520009>
- Cequea, M., Rodríguez, C., y Núñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 549-584.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003) *Comportamiento humano en el trabajo* (11.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill.
- Emol.economía. (2019). Estudio revela que sólo un 18% de los trabajadores se encuentra en un alto estado de compromiso y motivación.  
<https://www.emol.com/noticias/Economia/2019/06/10/950725/>
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360°*. Planeta Perú S.A.
- González, M. (2011). *Satisfacción y Motivación en el trabajo* (2.<sup>a</sup> ed.). Diaz de Santos S.A.
- Greenaway, K., Haslam, S., Cruwys, T., Branscombe, N., Ysseldyk, R. y Heldreth C. (2018). From “we” to “me”: Job Satisfaction and Motivation group identification enhances perceived personal control with consequences for health and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109 (1), 53–74.
- Hendri, M. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance, *International Journal of Productivity and Performance*

*Management*, 68 (7), 1208-1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>

Herzberg, F. (1993). *Motivation to work*. Library of Usa.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.ª ed.). Mc Graw – Hill

Holland, D. y Abbott, J. (2020). Fishing to live or living to fish: Job satisfaction and identity of west coast fishermen. *Ambio*, 49 (2), 628-639. <https://link.springer.com/article/10.1007/s13280-019-01206-w>

Locke, E. (1996). *The nature and causes of job satisfaction*. M. Dunnette. Hand Book of Industrial and Organizational Psychology. Mc.Nally.

Manene, L. (2012). *Motivación y satisfacción en el trabajo y sus teorías*. Conocimientos, Gestión Del Personal, Mejora Continua. <http://www.luismiguelmanene.com/2012/09/16/la-motivacion-y-satisfaccionen-el-trabajo-y-sus-teorias/>

Maquilón, J y Hernández, F. (2011). Influencia de la motivación en el rendimiento académico de los estudiantes de formación profesional. *Revista Electrónica Interuniversitario de Formación de Profesorado*, 14(1), 81-100. <http://www.redalyc.org/pdf/2170/217017192007.pdf>

Martin, E. (2009). *Modelo para la motivación del personal de una empresa Constructora en la República de Honduras*. [https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/51738/MEMORIA\\_Trabajo%20Fin%20de%20M%c3%a1ster%2c%20Modelo%20Motivacional%20%28Coe%20Marjorie%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/51738/MEMORIA_Trabajo%20Fin%20de%20M%c3%a1ster%2c%20Modelo%20Motivacional%20%28Coe%20Marjorie%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Meza, E. (2017). Satisfacción laboral y clima organizacional en el sector industrial. *Comuni@cción*, 8(2), 21-33. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S221971682017000200008&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S221971682017000200008&script=sci_arttext&tlng=en)

Moberg, W. (1990). *Teoría de la organización y la administración*. Limusa.

Observatorio de recursos humanos (2020). La satisfacción laboral de los

empleados mejor desde el confinamiento. [La satisfacción laboral de los empleados mejora desde el confinamiento - ORH | Observatorio de Recursos Humanos \(observatoriorh.com\)](#)

Paucar, S. (2019). *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agrovisión Perú SAC, distrito de Olmos – provincia de Lambayeque: 2018*. [Tesis pregrado, Universidad Nacional de Trujillo] Archivo digital. <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/14794/SELENE%20PAUCAR%20TEJADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pinilla, A. (1972). *Relaciones Humanas y Laborales*. Técnicas Asociadas

Pintado, E. (2011). *Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano* (1.<sup>a</sup> ed.). Arco Iris S.R.L.

Purwana, D., Ahmad, A., y Ari, S. (2020). The Influence of Leadership and Work Environment Toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) through Work Satisfaction. *International Journal on Advanced Science, Education, and Religion*. 3(2), 345–349. <http://ojs.staialfurqan.ac.id/IJoASER/article/view/64>

Rivas, H. (2017). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. Revista Scientific

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15.<sup>a</sup> ed.). Pearson Educación. [https://www.academia.edu/42008048/Comportamiento\\_Organizacional\\_15a\\_Edicion\\_Stephen\\_P\\_Robbins\\_and\\_Timothy\\_A\\_Judge](https://www.academia.edu/42008048/Comportamiento_Organizacional_15a_Edicion_Stephen_P_Robbins_and_Timothy_A_Judge)

Robbins, S. (2008). *Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones* (4.<sup>a</sup> ed.). Prentice Hall Hispanoamérica.

Robbins, S. (2010). *Administración* (12.<sup>a</sup> ed.). Pearson PrenticeHall.

Sánchez, M. y García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

Singh, P., Chand, P., Mittal, A. y Aggarwal A. (2020). High-performance work

system and organizational citizenship behaviour at the shop floor, Benchmarking. *An International Journal*, 27(4), 1369-1398.  
<https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2019-0339>

Vilcamiche, L. y Reyes, J. (2018). *Motivación de logro y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial en Lima*. [Tesis pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Archivo digital.  
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/695>

Zavala, F. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. [Tesis pregrado, Instituto Politécnico Nacional, Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas]. Archivo digital.  
<http://148.204.210.201/tesis/1392852540281TesisMAOmarA.pdf>

# ANEXOS

## Anexo 1. Matriz de Operacionalización.

**Cuadro 1. Operacionalización de las variables.**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>MOTIVACIÓN</b>	Herzberg (1993) mencionó que la motivación se define como: “Factores situacionales como también personales que permiten condicionar el comportamiento y expectativa del individuo a través de un sentimiento o impulso, dentro del centro laboral.”	La motivación es el conjunto de factores que se encuentra tanto en la consideración del individuo como propias en las fuerzas motivacionales y en las que no le competen que son las de factores de higiene, de ellos sale una sensación y sentimiento frente a una situación. Se usó para medir esta variable a “cuestionario de la motivación”	Factores motivacionales	Logro	Ordinal
				Reconocimiento	
				Trabajo en si	
				Responsabilidad	
				Avance	
			Factores de higiene	Crecimiento	
				Supervisión	
				Políticas de la compañía	
				Trato al personal	
				Condiciones laborales	
<b>SATISFACCIÓN</b>	González (2011) menciona que la satisfacción: “es un conjunto de actitudes de aceptación emocional de sus requerimientos en algunos casos, que puede tener un trabajador frente a diversas condiciones que se muestran en la gestión empresarial.” (p.56).	Es la sensación de complacencia que tiene el empleado dentro de las condiciones tanto físicas, de interacción personal como también en los beneficios laborales de que le ofrece la empresa que lo contrata. Esta variable se mide con un cuestionario llamado “diagnóstico de satisfacción laboral”	Condiciones físicas o de confort	Salario	Ordinal
				Responsabilidad	
			Relaciones interpersonales	Infraestructura	
				Higienización de ambientes	
			Beneficios laborales	Trabajo en equipo	
				Comunicación entre trabajadores	
Salarios					
	Línea de crecimiento				
	Estabilidad				

La variable “motivación”, se operacionalizará en la teoría de Herzberg, tanto para su definición como sus dimensiones. La variable “satisfacción”, se operacionalizará en la teoría de González, para su definición como para sus dimensiones.



## Anexo 2. Matriz de Consistencia Lógica

### Cuadro 1. Matriz de Consistencia Lógica.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
¿Cuál es la relación entre la motivación y satisfacción de los colaboradores de la empresa SGP Business Chimbote, 2021?	<p>El objetivo general del trabajo a investigar será el siguiente: Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción de los colaboradores de la empresa SGP BUSINESS Chimbote 2021.</p> <p>Como objetivos específicos la investigación tendrá: Identificar el nivel de la motivación de la empresa SGP BUSINESS en Chimbote 2021. Identificar el nivel de la satisfacción de los colaboradores de la empresa SGP BUSINESS en Chimbote 2021. Determinar la relación entre la motivación y las dimensiones de la satisfacción de los colaboradores de la empresa SGP BUSINESS Chimbote 2021.</p>	<p>La hipótesis de este presente trabajo a investigar será:</p> <p>Ho: No existe relación entre la motivación y la satisfacción de los colaboradores la empresa SGP BUSINESS Chimbote 2021.</p> <p>Hi: Si existe relación entre la motivación y la satisfacción de los colaboradores en la empresa SGP BUSINESS Chimbote 2021.</p>	<b>MOTIVACIÓN</b>	Factores motivacionales	Logro	1	Ordinal
					Reconocimiento	2	
					Trabajo en si	3	
					Responsabilidad	4	
					Avance	5	
					Crecimiento	6	
				Factores de Higiene	Supervisión	7	
					Políticas de la compañía	8	
					Trato del personal	9	
					Condiciones laborales	10	
					Salarios	11	
					Seguridad	12	
			<b>SATISFACCIÓN</b>	Condiciones físicas	Infraestructura	1	Ordinal
					Higienización de ambientes	2, 3	
Beneficios laborales	Trabajo en equipo	4, 5					
	Comunicación entre trabajadores	6, 7					
Relaciones interpersonales	Salarios	8					
	Línea de crecimiento	9, 10					
	Estabilidad	11					

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos.

#### Cuestionario de la Motivación

	ITEMS	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1	Cuando realizo mi trabajo con buenos resultados siento satisfacción y me motiva a mejorar continuamente teniendo más logros.					
2	Cuando logro los objetivos y metas, la empresa valora y reconoce mi esfuerzo y me motiva a seguir logrando esos resultados.					
3	Me siento contento y a gusto con las actividades que realizo cumpliendo con las funciones y tareas que se me asignan.					
4	Cumplo con responsabilidad y satisfacción las tareas que se me encomiendan.					
5	Percibo que con cada actividad bien ejecutada estoy avanzando y motivado hacia un crecimiento personal.					
6	Cuando cumplo con las tareas encomendadas siento que estoy creciendo profesionalmente dentro de la empresa permitiéndome estar motivado.					
7	Me siento motivado a través de la supervisión adecuada de mi jefe inmediato.					
8	Me siento motivado con las políticas normativas que muestra la empresa.					
9	Me siento motivado por el trato que me dan dentro de la empresa.					
10	Me siento motivado con las condiciones laborales que me brinda la empresa.					
11	Me siento motivado con el sueldo que percibo por mis actividades laborales.					
12	Me siento seguro trabajando en esta empresa.					

## Cuestionario de la Satisfacción

ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
1. Se siente satisfecho y tranquilo con la distribución de la infraestructura de espacios de la conservera, haciendo que de esta manera pueda desempeñarme sin preocupaciones de contagio.					
2. Siente satisfacción por la inocuidad con la que se manejan los ambientes laborales.					
3. Siente satisfacción por la inocuidad con la que se manejan los ambientes laborales.					
4. Siente que la conserva se preocupa por la higiene de los ambientes, poniendo estaciones de desinfección, haciendo en usted que sienta una tranquilidad a la hora de laborar.					
5. Se siente cómodo laborando con los demás empelados.					
6. Siente satisfacción con la comunicación que posee su entorno laboral.					
7. Siente satisfacción con la comunicación que posee su entorno laboral.					
8. Siente que su voz es escuchada dentro de alguna decisión que les compete por parte de la empresa.					
9. Siente satisfacción con las oportunidades que brinda la empresa frente al crecimiento profesional					
10. Siente satisfacción por el salario percibido que tiene frente al esfuerzo que realiza					
11. Siente satisfacción con la estabilidad laboral que brinda la conservera frente al mercado.					

## Anexo 4. Ficha técnica de instrumento de recolección de datos.

### FICHA TÉCNICA – Cuestionario de la motivación

#### I. DATOS INFORMATIVOS

- a. **Técnica:** Encuesta
- b. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- c. **Lugar:** Chimbote
- d. **Forma de aplicación:** Individual
- e. **Autor:** Propia
- f. **Medición:** Nivel de la motivación
- g. **Administración:** Trabajadores.
- h. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

#### II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Identificar el nivel de la motivación

#### III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a validez de contenido para comprobar si los ítems están bien definidos en relación con la variable planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Esta **validación** consistió en la selección de tres expertos, en investigación y en la temática de investigación quienes revisaron la matriz de operacionalización de las variables, y cada uno de los ítems del instrumento para verificar si realmente miden los indicadores y dimensiones de la variable.

Para establecer la **confiabilidad** del instrumento, Cuestionario de Motivación, se aplicó una prueba piloto con 15 participantes; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, cuyo cálculo fue  $\alpha = 0.846$ , este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad muy fuerte.

#### **IV. DIRIGIDO A:**

Trabajadores.

#### **V. MATERIALES NECESARIOS:**

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

#### **VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:**

El instrumento referido presenta 12 ítems con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno según el formato de pregunta.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones calculando el promedio de los ítems que corresponden.

#### **DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES**

Dimensiones	Ítems
Factores motivacionales	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
Factores de Higiene	8, 9, 10, 11, 12

## NIVELES DE VALORACIÓN DE LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES.

Motivación				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Motivación	12	60	46 a 60	Alto
			29 a 45	Medio
			12 a 28	Bajo
Dimensiones de la motivación				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Factores motivacionales	6	30	22 - 30	Alto
			14 - 21	Medio
			6 - 13	Bajo
Factores higiene	6	30	22 - 30	Alto
			14 - 21	Medio
			6 - 13	Bajo

## FICHA TÉCNICA – Cuestionario de Satisfacción

### I. DATOS INFORMATIVOS

- a. **Técnica:** Encuesta
- b. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- c. **Lugar:** Provincia del Santa
- d. **Forma de aplicación:** Individual
- e. **Autor:** Propia
- f. **Medición:** Nivel de la satisfacción
- g. **Administración:** Trabajadores
- h. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

### II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Identificar el nivel de la satisfacción

### III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a validez de contenido para comprobar si los ítems están bien definidos en relación con la variable planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Esta **validación** consistió en la selección de tres expertos, en investigación y en la temática de investigación quienes revisaron la matriz de operacionalización de las variables, y cada uno de los ítems del instrumento para verificar si realmente miden los indicadores y dimensiones de la variable.

Para establecer la **confiabilidad** del instrumento, Cuestionario de Satisfacción, se aplicó una prueba piloto con 15 participantes; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alpha de Cronbach, cuyo cálculo fue  $\alpha=0.843$  este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad muy fuerte.

### IV. DIRIGIDO A:

Trabajadores

## V. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

## VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 11 ítems con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno según el formato de pregunta.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones calculando el promedio de los ítems que corresponden.

### DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Items
Condiciones Físicas o de confort	1, 2, 3
Relaciones interpersonales	4, 5, 6, 7
Beneficios laborales	8, 9, 10, 11

### NIVELES DE VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS COLABORADORES.

Satisfacción laboral				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Satisfacción L.	11	55	43 a 55	Alta
			27 a 41	Media
			11 a 26	Baja
Dimensiones de satisfacción laboral				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Condiciones Físicas	3	15	13 -15	Alta
			8 -12	Media
			3 - 7	Baja
Relaciones interpersonales	4	20	16 - 20	Alta
			10 - 15	Media
			4 - 9	Baja
Beneficios laborales	4	20	16 - 20	Alta
			10 - 15	Media
			4 - 9	Baja



## Anexo 5. Prueba piloto.

### Prueba piloto variable 1

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12
E1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	1
E2	1	2	1	4	2	2	2	2	4	2	2	3
E3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2
E4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	5	3	2
E5	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3
E6	2	4	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2
E7	1	2	1	4	2	2	2	2	4	2	2	3
E8	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2
E9	4	3	4	4	3	3	2	4	4	5	3	2
E10	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3
E11	3	2	3	3	2	3	4	3	3	5	2	3
E12	2	2	2	1	2	5	2	4	4	2	3	3
E13	3	3	1	1	4	2	3	2	1	2	5	4
E14	3	2	3	3	2	3	4	3	3	5	2	3
E15	2	4	3	3	4	2	1	3	3	2	2	1

### Prueba piloto variable 2.

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11
E1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
E2	1	2	1	4	2	2	2	1	2	1	4
E3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E4	4	3	5	4	3	2	4	4	3	4	4
E5	3	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3
E6	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2
E7	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	4
E8	4	3	5	4	3	2	4	2	2	2	2
E9	3	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4
E10	2	4	2	2	4	2	2	3	3	4	3
E11	3	2	3	5	2	4	3	3	2	3	3
E12	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1
E13	3	3	1	1	3	3	2	3	3	1	1
E14	4	3	5	4	3	2	4	3	2	3	3
E15	2	4	3	3	4	1	3	2	4	3	3

## Anexo 6. Base de datos.

	D1						d2					
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12
E1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2
E2	2	4	4	2	2	2	4	1	2	4	4	2
E3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E4	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4
E5	5	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5
E6	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2
E7	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3
E8	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2
E9	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4
E10	4	4	4	5	3	3	2	4	4	2	5	3
E11	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2
E12	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1
E13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E14	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
E15	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4
E16	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	5	5
E17	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	5	2
E18	2	3	3	2	2	5	3	2	5	5	5	5
E19	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4
E20	4	4	4	1	3	3	3	4	4	5	5	3
E21	1	2	1	1	2	1	1	1	2	5	5	2
E22	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1
E23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E24	1	1	1	2	1	4	4	3	2	1	2	4
E25	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4
E26	4	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5
E27	2	3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	2
E28	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2
E29	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	2
E30	4	4	4	1	3	3	2	2	4	4	2	3
E31	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2
E32	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1
E33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E34	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4
E35	5	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5
E36	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2
E37	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3
E38	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2
E39	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4
E40	4	4	4	5	3	3	2	4	4	2	5	3
E41	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2
E42	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1
E43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E44	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
E45	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4
E46	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	5	5
E47	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	5	2
E48	2	3	3	2	2	5	3	2	5	5	5	5
E49	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4
E50	4	4	4	1	3	3	3	4	4	5	5	3
E51	1	2	1	1	2	1	1	1	2	5	5	2
E52	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1
E53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E54	1	1	1	2	1	4	4	3	2	1	2	4
E55	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4
E56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E57	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4
E58	5	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5
E59	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2
E60	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3
E61	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2
E62	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4
E63	4	4	4	5	3	3	2	4	4	2	5	3
E64	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2
E65	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1

	D1			D2				D3			
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11
E1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2
E2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1
E3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E4	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4
E5	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5
E6	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2
E7	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3
E8	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2
E9	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4
E10	4	4	5	3	3	2	4	4	2	5	3
E11	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2
E12	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1
E13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E14	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
E15	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4
E16	1	2	2	2	2	2	4	1	2	5	5
E17	3	3	4	3	3	3	2	2	4	5	2
E18	3	3	2	2	5	3	2	5	5	5	5
E19	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4
E20	4	4	1	3	3	3	4	4	5	5	3
E21	2	1	1	2	1	1	1	2	5	5	2
E22	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1
E23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E24	1	1	2	1	4	4	3	2	1	2	4
E25	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4
E26	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5
E27	3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	2
E28	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2
E29	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	2
E30	4	4	1	3	3	2	2	4	4	2	3
E31	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2
E32	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1
E33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E34	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4
E35	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5
E36	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2
E37	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3
E38	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2
E39	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4
E40	4	4	5	3	3	2	4	4	2	5	3
E41	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2
E42	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1
E43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E44	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
E45	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4
E46	1	2	2	2	2	2	4	1	2	5	5
E47	3	3	4	3	3	3	2	2	4	5	2
E48	3	3	2	2	5	3	2	5	5	5	5
E49	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4
E50	4	4	1	3	3	3	4	4	5	5	3
E51	2	1	1	2	1	1	1	2	5	5	2
E52	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1
E53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E54	1	1	2	1	4	4	3	2	1	2	4
E55	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4
E56	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5
E57	3	3	4	3	3	3	2	2	4	5	2
E58	3	3	2	2	5	3	2	5	5	5	5
E59	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4
E60	4	4	1	3	3	3	4	4	5	5	3
E61	2	1	1	2	1	1	1	2	5	5	2
E62	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1
E63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E64	1	1	2	1	4	4	3	2	1	2	4

## Anexo 7. Alfa de Crombach.

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	SUMA					
E1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	1	17					
E2	1	2	1	4	2	2	2	2	4	2	2	3	27					
E3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	24					
E4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	5	3	2	41					
E5	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	40					
E6	2	4	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2	27					
E7	1	2	1	4	2	2	2	2	4	2	2	3	27					
E8	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	24					
E9	4	3	4	4	3	3	2	4	4	5	3	2	41					
E10	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	40					
E11	3	2	3	3	2	3	4	3	3	5	2	3	36					
E12	2	2	2	1	2	5	2	4	4	2	3	3	32					
E13	3	3	1	1	4	2	3	2	1	2	5	4	31					
E14	3	2	3	3	2	3	4	3	3	5	2	3	36					
E15	2	4	3	3	4	2	1	3	3	2	2	1	30					
Varianza	0,971	0,695	1,410	1,238	0,829	0,829	1,124	0,838	1,495	2,143	0,924	0,695	53,70					
<b>(Varianza de la Población)</b>	13,190																	
K: El número de ítems							12					$\frac{12}{11}$	1	-	0,2457	0,823	82,29%	
$\Sigma S_i^2$ : Sumatoria de las Varianzas de los Ítems							13,190					11						
$S_r^2$ : La Varianza de la suma de los Ítems							53,70											

la confiabilidad es Aceptada

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	SUMA						
E1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	13						
E2	1	2	1	4	2	2	2	1	2	1	4	22						
E3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22						
E4	4	3	5	4	3	2	4	4	3	4	4	40						
E5	3	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3	38						
E6	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	28						
E7	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	4	22						
E8	4	3	5	4	3	2	4	2	2	2	2	33						
E9	3	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4	40						
E10	2	4	2	2	4	2	2	3	3	4	3	31						
E11	3	2	3	5	2	4	3	3	2	3	3	33						
E12	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	22						
E13	3	3	1	1	3	3	2	3	3	1	1	24						
E14	4	3	5	4	3	2	4	3	2	3	3	36						
E15	2	4	3	3	4	1	3	2	4	3	3	32						
Varianza	0,981	0,781	1,981	1,638	0,781	1,552	0,924	0,971	0,695	1,410	1,238	63,92						
<b>(Varianza de la Población)</b>	12,952																	
K: El número de ítems							11					$\frac{11}{10}$	1	-	0,2026	0,8771	87,71%	
$\Sigma S_i^2$ : Sumatoria de las Varianzas de los Ítems							12,952					10						
$S_r^2$ : La Varianza de la suma de los Ítems							63,92											

la confiabilidad es Aceptada

## Anexo 8. Confiabilidad de instrumentos.

### Variable 1, cuestionario 1.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.846	12

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	32,0000	54,429	,864	,812
VAR00002	31,8667	62,838	,336	,845
VAR00003	31,9333	52,495	,818	,811
VAR00004	31,7333	60,210	,378	,844
VAR00005	31,8000	63,029	,285	,848
VAR00006	32,0000	61,714	,380	,842
VAR00007	31,9333	57,924	,553	,832
VAR00008	31,5333	56,267	,791	,819
VAR00009	31,6667	58,524	,425	,841
VAR00010	31,4000	49,686	,782	,811
VAR000011	31,8000	63,029	,285	,848
VAR000012	32,0000	61,714	,380	,842

#### Análisis de la confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento, el cuestionario con que se medirá el nivel de la motivación de trabajadores que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicando una muestra piloto a 15 trabajadores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de  $\alpha=0.846$ , lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es significativamente confiable BUENO, según la escala de alfa de Cronbach.

## Variable 2, cuestionario 2.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.843	11

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	38,9333	74,210	,666	,823
VAR00002	38,7333	77,352	,542	,831
VAR00003	38,6000	70,543	,593	,826
VAR00004	38,7333	73,352	,527	,830
VAR00005	38,7333	77,352	,542	,831
VAR00006	39,0000	74,429	,492	,832
VAR00007	38,5333	75,410	,612	,826
VAR00008	39,0667	72,495	,780	,817
VAR00009	38,9333	79,067	,458	,835
VAR00010	39,0000	69,000	,818	,811
VAR00011	38,8000	76,600	,447	,835

### Análisis de la confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento, el cuestionario con que se medirá el nivel de la satisfacción de trabajadores que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicando una muestra piloto a 15 trabajadores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de  $\alpha=0.843$ , lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es significativamente confiable BUENO, según la escala de alfa de Cronbach.

## Anexo 9: Validación de los instrumentos de recolección de datos.

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de la motivación"

OBJETIVO: Determinar el nivel de la motivación.

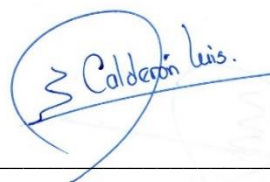
DIRIGIDO A: Trabajadores.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CALDERON YARLEQUE LUIS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MBA. Master of Business Administration

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
				X



Evaluador: MBA. Master of Business Administration  
DNI: 4009713

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de la Satisfacción"

OBJETIVO: Determinar el nivel de la satisfacción.

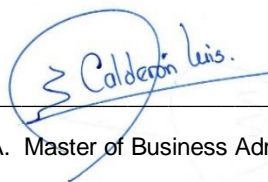
DIRIGIDO A: Trabajadores.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CALDERON YARLEQUE LUIS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MBA. Master of Business Administration

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
				X



\_\_\_\_\_  
Evaluador: MBA. Master of Business Administration  
DNI: 40097132



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de la motivación"

OBJETIVO: Determinar el nivel de la motivación.

DIRIGIDO A: Trabajadores.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Chacón Arenas Edinson Miguel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
			X	



---

Evaluador: Mg. Edinson Miguel Chacón Arenas  
DNI: 25573328

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de la Satisfacción"

OBJETIVO: Determinar el nivel de la satisfacción.

DIRIGIDO A: Trabajadores.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Chacón Arenas Edinson Miguel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
			X	



---

Evaluador: Mg. Edinson Miguel Chacón Arenas  
DNI: 2557332

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de la motivación"

OBJETIVO: Determinar el nivel de la motivación.

DIRIGIDO A: Trabajadores.

VALORACION DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cardoza Sernaqué, Manuel Antonio

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión del talento Humano



---

Mgtr. Cardoza Sernaqué, Manuel Antonio

DNI 02855165

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de la Satisfacción"

OBJETIVO: Determinar el nivel de la satisfacción.

DIRIGIDO A: Trabajadores.

VALORACION DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cardoza Sernaqué, Manuel Antonio

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión del talento Humano

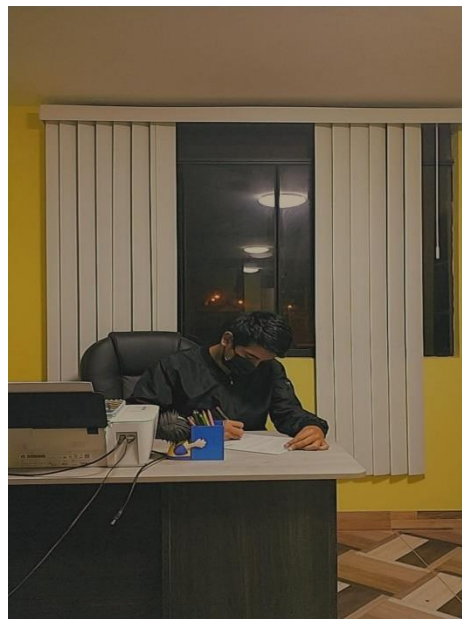


---

Mgtr. Cardoza Sernaqué, Manuel Antonio

DNI 02855165

## Anexo 10: Evidencias del trabajo de campo



## Anexo 11: Autorización de la empresa



Chimbote, 02 de Junio del 2021

**Estimados estudiantes:**

Honores Varas Jean Pierre

Negron Gutierrez Jakelin Stefany

**Presente. -**

Reciban ustedes nuestros cordiales saludos. Por medio de la presente damos respuesta a su solicitud del día 27 de mayo, en la que nos piden la autorización para realizar la investigación de Tesis "La motivación y satisfacción de los colaboradores de la empresa SGP BUSINESS - Chimbote 2021". Para que opten en tener el grado de Licenciada en Administración de Empresas, y al respecto queda autorizada su solicitud a fin que puedan ustedes conseguir los objetivos propuestos, para lo cual contaron con la atenta colaboración de nuestros clientes.

Sin otro particular, me despido deseándoles éxitos en su trabajo de investigación.

SGP BUSINESS S.R.L.

Héctor Rodríguez Alfaro  
GERENTE GENERAL

## Anexo 12: Constancia de Concytec

The screenshot displays the 'Conducta Responsable en Investigación: Vista: Usuario' page. The top navigation bar includes the Concytec logo and the user's name, JEAN PIERRE HONORES VARAS. A left sidebar contains navigation options such as CRI, Insignias, Competencias, Calificaciones, and a folder for 'Conducta Responsable en Investigación'. The main content area shows the user's name and two tabs: 'Informe general' and 'Usuario'. Below this is a table with columns for 'Ítem de calificación', 'Peso calculado', 'Calificación', 'Rango', 'Porcentaje', 'Retroalimentación', and 'Aporta al total del curso'. The table lists 'Evaluación Integral' with a score of 20,00 and a percentage of 100,00%, and a 'Total del curso' row with a score of 20,00 and a percentage of 100,00%.

CONCYTEC evaluacion-cri

JEAN PIERRE HONORES VARAS

### Conducta Responsable en Investigación: Vista: Usuario

[Área personal](#) / [Mis cursos](#) / [CRI](#) / [Administración de calificaciones](#) / [Usuario](#)

#### Usuario - JEAN PIERRE HONORES VARAS

[Informe general](#) [Usuario](#)

Ítem de calificación	Peso calculado	Calificación	Rango	Porcentaje	Retroalimentación	Aporta al total del curso
<b>Conducta Responsable en Investigación</b>						
Evaluación Integral	100,00 %	20,00	0-20	100,00 %		100,00 %
Total del curso	-	20,00	0-20	100,00 %		-



- CRI
- Insignias
- Competencias
- Calificaciones
  - General
  - Conducta Responsable en Investigación

- Área personal
- Inicio del sitio
- Calendario
- Archivos privados
- Mis cursos
- CRI

## Conducta Responsable en Investigación: Vista: Usuario

[Área personal](#) / [Mis cursos](#) / [CRI](#) / [Administración de calificaciones](#) / [Usuario](#)

### Usuario - JAKELIN STEFANY NEGRON GUTIERREZ

[Informe general](#) [Usuario](#)

Ítem de calificación	Peso calculado	Calificación	Rango	Porcentaje	Retroalimentación	Aporta al total del curso
<b>Conducta Responsable en Investigación</b>						
Evaluación Integral	100,00 %	19,00	0-20	95,00 %		95,00 %
Total del curso	-	19,00	0-20	95,00 %		-





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ESPINOZA DE LA CRUZ MANUEL ANTONIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "LA MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SGP BUSINESS - CHIMBOTE 2021", cuyos autores son NEGRON GUTIERREZ JAKELIN STEFANY, HONORES VARAS JEAN PIERRE, constato que la investigación cumple con el índice de similitud de 16% y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 07 de Julio del 2021

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ESPINOZA DE LA CRUZ MANUEL ANTONIO <b>DNI:</b> 18195946 <b>ORCID</b> 0000-0001-6290-4484	Firmado digitalmente por: MANTONIOED el 25-07- 2021 21:11:52

Código documento Trilce: TRI - 0122861