



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Estrategia motivacional y satisfacción laboral de los  
trabajadores de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de  
Mayo - Lima, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA:**

Castillo Pozú, Guiliana Emilia (ORCID: 0000-0002-9355-5974)

**ASESORA:**

Dra. Rojas Romero, Karin Corina (ORCID: 0000-0002-6867-0778)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión Organizacional

**LIMA – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

Dedico de manera especial mi tesis a mis queridos padres Julio Castillo Cuba y Emilia Pozú Izaguirre, quienes me han apoyado en todo el proceso de mi carrera.

A mis amados hijos Giuliana y Joaquín Flores Castillo, y a mi querido esposo y compañero de vida Jeffrey Flores de la Cruz.

### **Agradecimiento**

Gracias a Dios, porque cada día bendice mi vida, a la Universidad Cesar Vallejo por esta gran oportunidad, a mi asesora Karin Rojas he aprendido mucho de ella.

Gracias a mis hijos Giuliana y Joaquín Flores Castillo por su comprensión, a mi madre Emilia Pozú Izaguirre por su confianza y motivación, a María De la Cruz Ruiz mi gran amiga por todo su apoyo incondicional, y a mi amado esposo Jeffrey Flores de la Cruz por todo su amor, comprensión y apoyo.

## 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	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS	47

## Índice de tablas

Tabla 1 Juicio de expertos	16
Tabla 2 Valores de confiabilidad de Alfa de Cronbach	16
Tabla 3 Estadística de fiabilidad - estrategia motivacional	17
Tabla 4 Estadística de fiabilidad – satisfacción laboral	17
Tabla 5 Frecuencia de la variable estrategia motivacional	19
Tabla 6 Frecuencia de la dimensión condiciones laborales	20
Tabla 7 Frecuencia de la dimensión incentivos	21
Tabla 8 Frecuencia de la dimensión clima laboral	22
Tabla 9 Frecuencia de la variable satisfacción laboral	23
Tabla 10 Cruce entre la V. estrategia motivacional y satisfacción laboral	24
Tabla 11 Cruce entre la D1. Condiciones laborales y la V. s. laboral	25
Tabla 12 Cruce entre la D2. Incentivos y la V. satisfacción	26
Tabla 13 Cruce entre la D3. Clima laboral y la V. satisfacción	27
Tabla 14 Prueba de normalidad para las variables y dimensiones	28
Tabla 15 Prueba de hipótesis general	29
Tabla 16 Prueba de hipótesis específica 1	30
Tabla 17 Prueba de hipótesis específica 2	31
Tabla 18 Prueba de hipótesis específica 3	32

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Histograma de frecuencia de la V. estrategia motivacional	19
Figura 2 Histograma de frecuencia de la D. condiciones laborales	20
Figura 3 Histograma de frecuencia de la D. incentivos	21
Figura 4 Histograma de frecuencia de la D. clima laboral	22
Figura 5 Histograma de frecuencia de la V. satisfacción laboral	23
Figura 6 Histograma del cruce de las V. E. motivacional y S. laboral	24
Figura 7 Histograma del cruce de D1 condiciones laborales y V2	25
Figura 8 Histograma del cruce de D2 incentivos y V. S laboral	26
Figura 9 Histograma del cruce de D3 clima laboral y V. S. laboral	27

## Resumen

La investigación realizada tuvo como objetivo determinar la existencia de la relación entre estrategia motivacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos Mayo, dedicada a brindar préstamos y créditos de artefactos a sus socios del sector salud y público. Para la realización del presente estudio se utilizó una muestra poblacional de 21 trabajadores, el tipo de investigación fue básica y de método aplicado, con diseño no experimental de corte transversal, tipo descriptiva correlacional, de enfoque cuantitativo, se utilizó la encuesta como técnica de investigación y el instrumento fue el cuestionario compuesto por 62 preguntas, empleando la escala de Likert. La prueba estadística aplicada fue la de correlación de Spearman, concluyendo que la estrategia motivacional y la satisfacción laboral se relacionan con un nivel de 0.758 lo cual evidencia la existencia de una correlación positiva considerable. Por último, se presentaron recomendaciones para la mejora de la estrategia motivacional en la Cooperativa y con ello lograr la satisfacción laboral de los trabajadores.

**Palabras claves:** *Estrategia, satisfacción, motivación.*

## **Abstract**

The objective of the investigation carried out was to determine the existence of the relationship between motivational strategy and job satisfaction of the workers of the Cooperative de Service Specials Dos de Mayo, dedicated to providing loans and artifact credits to its partners in the health and public sectors. To carry out this study, a population simple of 21 workers was used, the type of research was basic and applied method, with a non- experimental cross – sectional design, descriptive correlational type, quantitative approach, the survey was used as a research technique and the instrument was the questionnaire made up of 62 questions, using the Likert scale. The statistical test applied was the Spearman correlation test, concluding that the motivational strategy and job stisfaction werw related to a level of 0.758, which shows the existence of a considerable positive correlation. Finally, recomendations were presented to improve the motivational strategy in the Cooperative and thereby achieve the job satisfaction of the workers.

**Keywords:** *Strategy, stisfaction, Motivation.*

## **I. INTRODUCCIÓN**

Una mirada económica en Latino América en el entorno internacional tenemos al banco ICBC, especializado en capitalización bursátil, depósitos y rentabilidad en su página manifestó Pablo Liotti (2017), gerente de Marketing y Comunicación del Grupo Adecco - Argentina, consultora especializada en recursos humanos, afirmó que el tiempo de cruce de trabajo y personal es un hecho, en la mayor parte de las economías del mundo y obedece a la forma de trabajo en la que estamos inmersos, por ello realizó un estudio en el país de Argentina a 2700 personas, que tuvo como resultado que el 64% de los encuestados afirmó que está bien dedicarle 8 horas a su trabajo, el 22% dijo que preferiría solo 6 horas y el 14% no tienen problema si se extendiera a 10 horas la actividad laboral, según el mismo estudio son más las personas que amaban su tarea que las que no estaban conformes con ella, 6 de cada 10 individuos que colaboraron en la investigación dijeron que se sienten apasionados por su trabajo.

En ese mismo contexto en el Diario Portafolio de Colombia especializado en economía, Jairo Pinilla director de Perfumería Colombia ,dedicada al área de selección de personal (2017) manifestó que al realizar una encuesta a 374 individuos preguntándoles si las organizaciones en Colombia motivan adecuadamente a sus trabajadores a ser productivos, tuvieron como resultado que el 46% respondió no, 21% si y el 14% tal vez, esto quiere decir que una gran parte de los colombianos no percibieron que las organizaciones tengan un planeamiento positivo para lograr que sus trabajadores sean realmente productivos.

No obstante, a nivel nacional el Diario Gestión en uno de sus enunciados periodísticos, publicado por Silvio Brigneti, (2019) Vicepresidente de recursos humanos, comunicación corporativa y seguridad en Antamina S.A., manifestó que las empresas han cambiado, porque no solo les interesa lograr cumplir con los objetivos, sino también ponen énfasis en el conocimiento emocional. Se sabe que casi un 80 % de trabajadores no están conformes, por ello el estado emocional y psicológico de la persona, ciertamente afecta en su rendimiento, cuando desarrolla actividades inherentes en la organización no se identifican con los objetivos empresariales ni con las problemáticas situacional.

De igual manera, Enrique Pérez-Wicht, (2017) coordinador del centro de Liderazgo para el desarrollo de la Universidad Católica San Pablo de Arequipa afirmó que, si en la organización se rige un descenso en el bagaje emocional, el porcentaje de eficiencia en el colaborador puede disminuir a un 50% su producción, asimismo nos dice que también existe una cuestión que disminuye el rendimiento y la rentabilidad es el clima laboral. Si el colaborador nota que su líder no le toma atención, entendió que no tiene la confianza y el soporte de su líder, ni el trabajo en grupo, lo cual es dañino para la organización. Por ello tener a nuestros jefes humanizados, más humanizada es la organización y por ende será más provechosa la institución. De igual manera Calle y Gálvez (2017) sostuvieron que una empresa tendrá éxito si su personal está motivado y satisfecho en su lugar de trabajo. Asimismo Zubiri (2014) indicó que la empresa que quiera aumentar su rendimiento debe tener en cuenta la motivación de sus trabajadores y los aspectos que los satisfacen. Finalmente Gómez, Hernández y Méndez (2014) afirmaron que las organizaciones para poder prosperar necesitan tener empleados motivados y sanos, tanto física como psicológicamente.

Mientras tanto en el contexto local encontramos a La Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo que brinda préstamos y créditos de artefactos a sus socios del sector salud y público, presentó problemas de satisfacción laboral en donde sus trabajadores no se sintieron motivados al momento de realizar sus tareas las cuales no las cumplieron de manera eficiente, los trabajadores sintieron que su esfuerzo no fue recompensado correctamente ,también no hallaron un clima laboral en el cual se sientan cómodos ya que la relación de jefe a trabajador no fue muy buena. Al respecto pensaron que no se les dio mucha importancia en cuanto a sus beneficios sociales en la estabilidad laboral ya que solo firmaron contrato por un mes algunos trabajadores y sintieron en algunos casos que su remuneración económica no fue la adecuada de acuerdo a los estudios que tienen y el tiempo que trabajaron en la Cooperativa.

Ante todo lo explicado se formuló como P.G: ¿Cuál es la relación que existe entre estrategia motivacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo – Lima ,2021?, y como P.E: (a) ¿Cuál es la relación que existe entre beneficios sociales y la satisfacción laboral de los trabajadores?; (b) ¿Cuál es la relación que existe entre incentivos

y la satisfacción laboral de los trabajadores?; (c) ¿Cuál es la relación que existe entre clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores?

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifestaron que se debe probar si el estudio es irremplazable y fundamental por medio de la justificación (p.40) de igual forma para Bernal (2010) sustentó que la justificación teórica es la intención del estudio de forjar debate y reflexión académica sobre el conocimiento presente o a realizar epistemología de los datos existentes (p.106), bajo este enfoque esta investigación tuvo la necesidad de conocer la teoría que facilitó información notable sobre la relación de las variables estudiadas actualmente teniendo como base a Mushinsky (2007) en psicología aplicada en el trabajo y Robbins (2014) en el comportamiento organizacional. Al respecto, para Hernández y Mendoza (2018) afirmaron que la justificación práctica es la contribución que ofreció el estudio para resolver la problemática dada. (p.45), con ello se justificó que en base a los resultados se dará a conocer la satisfacción de los trabajadores sobre las estrategias motivacionales que empleó la empresa, para comparar y confirmar la importancia y necesidad de una oportuna formación de la capacidad y con ello alcanzar la satisfacción con los colaboradores, mejorando así la productividad y rentabilidad de la Cooperativa mencionada.

Mientras para Bernal (2010) indicó que la justificación metodológica es cuando la investigación a efectuar ofrece un nuevo plan y esta genera entendimiento privado y verídico (p.107), entonces se justifica porque se pasó por un sólido procedimiento estadístico desarrollando un enfoque cuantitativo, caracterizándose la solidez del instrumento el cual también mostró si las variables se encuentran relacionadas, dándose resultados que se apoyaron en técnicas de investigación válidas. Por otro lado, según Hernández y Mendoza (2018) sostuvieron que la justificación social sería que trascendencia dejó la investigación para la sociedad, quienes y cuantos se van a beneficiar con los resultados de la investigación (p.45), se justificó porque la propuesta desarrollada sirvió para mejorar la actitud hacia el trabajo del personal, pues con ayuda de las estrategias motivacionales, se planteó una mejora sustancial en la productividad y la rentabilidad en la Cooperativa.

Asimismo, los trabajadores motivados, reconocidos y satisfechos cumplieron con los objetivos propuestos por la empresa. Planteándose como; O.G: Determinar la relación que existe entre estrategia motivacional y

satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo – Lima, 2021, y como O.E: (a) Determinar la relación que existe entre beneficios sociales y satisfacción laboral de los trabajadores; (b) Determinar la relación que existe entre incentivos y satisfacción laboral de los trabajadores; (c) Determinar la relación que existe entre clima laboral y satisfacción laboral de los trabajadores; en cuanto a la H.G : Existe relación significativa entre Estrategia motivacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo; cuyas H.E : (a) Existe relación significativa entre la relación de beneficios sociales y la satisfacción laboral de los trabajadores; (b) Existe relación significativa entre la relación de incentivos y satisfacción laboral de los trabajadores; (c) Existe relación significativa entre la relación clima laboral y satisfacción laboral.

## II. MARCO TEÓRICO

La Teoría que sustentó mi investigación correspondió a la sustentada por Elton Mayo en la teoría de Administración Humanista, porque estuvo orientada a los individuos, su manera de relacionarse y su función en las organizaciones empresariales.

En el entorno local Llontop y Pérez (2020) obtuvieron un resultado de significancia de  $0.004 < 0.05$  lo que afirmó la asociación entre ambas variables satisfacción laboral y motivación laboral, tuvieron una muestra de 30 trabajadores de Mariátegui Hotel & Suite. De igual manera en su informe de investigación Font Roja. Marín y Placencia (2017), tuvieron una muestra 136 trabajadores, para la variable motivación como resultado tuvieron medianamente motivado con un 49.3%, del mismo modo su objetivo fue implantar la asociación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de socios en Salud sucursal Perú; asimismo su investigación fue descriptiva, con corte transversal de tipo correlacional. Asimismo, satisfacción laboral tuvo 56.6%, asociación personal fue componente que tuvo mayor promedio. Finalmente tuvieron como conclusiones una mínima asociación entre las variables antes mencionadas. Esta investigación sirvió para demostrar la asociación entre las variables antes mencionadas.

Mientras tanto, Vásquez (2017), tuvo como resultados una conformidad positiva de 0.564, y una sig. de 0.04 aceptándose la hip. Alterna y se declina la hip. Nula. Asimismo, encontró una motivación media del 62.5% y un nivel de satisfacción medio del 70.8% teniendo como conclusión, la asociación positiva entre las variables. Su estudio fue de tipo básico, con corte transversal, de diseño no experimental, descriptivo correlacional y enfoque cuantitativo. Finalmente, tuvo como objetivo implantar la asociación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal médico del Policlínico Chincha- RAREsalud.

En el entorno nacional, Criollo (2019) concluyó que hay una asociación alta entre las variables clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos del SEGAT Trujillo 2019, con un nivel de significancia de  $0.000 < 0.05$ , su correlación fue de 0.469, su objetivo fue establecer la asociación entre las variables antes mencionadas. Asimismo Mamani (2019) obtuvo como resultado la existencia de una relación significativa alta de 0,981 entre sus

variables clima laboral y satisfacción laboral, su muestra fue de 54 trabajadores y su investigación fue cuantitativa, diseño no experimental con corte transversal. De igual manera para su investigación en el área de patrimonio fiscal de gobierno regional de Lambayeque empleó un nivel descriptivo de tipo aplicada, con una población de 14 trabajadores, Toro (2019) tuvo como resultados la certeza de una asociación entre las motivación laboral y satisfacción laboral. Esta investigación sirvió para mejorar el grado de satisfacción laboral de los trabajadores del área de patrimonio aplicando las estrategias de motivación como las relaciones interpersonales en los colaboradores, el taller del manejo de estrés, entre otras.

Al respecto, Palacios (2019) utilizó un diseño correlacional, no experimental y con corte transversal, de tipo descriptivo, aplicada. Asimismo se evidenció la existencia de una relación significativa frente a la satisfacción laboral, tuvo como objetivo demostrar la asociación de la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Asociación de productores de Banano Orgánico Valle del Chira 2018, basándose su investigación en los estudios de Pando (2014), Carrasco (2014). Esta investigación sirvió para aumentar el rendimiento laboral de los funcionarios del distrito de Salud 12d05, permitiendo un alto rendimiento en el avance de las diligencias de la empresa. De igual manera Valderrama (2018) tuvo un resultado de 0.596 de modo que la asociación es positiva media entre las variables motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Huánuco – 2017 y esto quiere decir que los vínculos entre colaboradores se asocian de modo significativo, con una muestra de 42 trabajadores.

Del mismo modo Sánchez (2016) tuvo como resultados la existencia de una correlación altamente significativa con un nivel de 0.901 entre la motivación y satisfacción laboral, su muestra fue de 120 colaboradores de la Red de Salud de la ciudad de Chimbote y su objetivo fue implantar la existencia de una relación entre las variables antes mencionadas.

No obstante en el entorno internacional, Alarcón, Ganga, Pedraja y Monteverde (2020) su estudio fue de enfoque cuantitativo, descriptivo y

transversal con una muestra de 35 trabajadores, su resultado fue una correlación positiva de 0,659 entre sus variables motivación y satisfacción laboral. De igual manera Mignini, Sánchez y Dávila (2020) tuvieron como resultados que los empleados se encuentran desmotivados y ello afecta a la productividad de la empresa de alimentos Pastichismo C.A, tuvieron como objetivo analizar las estrategias de motivación que incrementen el grado de satisfacción de los empleados de la organización antes mencionada. Al respecto, Vera (2019) tuvo un estudio descriptivo, con diseño no experimental y corte transversal. Después de aplicar la motivación en sus colaboradores logró tener a través de sus encuestas resultados positivos, ya que el personal se centró en su producción como empleado y generar la rentabilidad posible para la organización, su objetivo fue Investigar qué factores alteran la incorporación de los colaboradores del área administrativa de la organización Galletas Puig dentro del contexto organizacional, identificando los elementos que pueden incidir en este proceso, asimismo utilizaron una investigación de tipo descriptiva.

Referente a las bases teóricas en cuanto a la primera variable *motivación laboral* de acuerdo a Robbins (2013) afirmó que la motivación laboral son los procedimientos que examinan el entusiasmo, dirección y perseverancia del trabajo de una persona para alcanzar un fin (p.202). De igual manera McGregor (1996), citado por García y Forero (2014) indicó que la motivación está orientada a la satisfacción de las necesidades del ser humano, por otra parte Mushinsky (2007) citado por Sánchez (2016) señaló que la motivación laboral, es un grupo de fortalezas eficaces que se crean dentro del individuo, para dar origen a una conducta que tenga relación con el trabajo y para establecer su forma, dirección, intensidad y duración (p.14).

Asimismo Chiavenato (2000), citado por Peña y Villón (2018), indicó que la motivación tiene relación con el comportamiento del individuo, esta relación está basada en la conducta en donde su causa se da por factores internos y externos en los que la aspiración y las exigencias originan la resistencia necesaria que motiva a la persona a realizar tareas para conseguir el cumplimiento de su objetivo. (p.182). Finalmente Infestas (2001), citado por Callata y Fuentes afirmó que la motivación laboral es la fuerza que se encuentra dentro del individuo que lo lleva a cuidar su tarea (p. 593).

Al respecto de la primera dimensión: (a) Beneficios sociales, según Chiavenato (2011) afirmó que las utilidades sociales son aquellas viabilidades, comodidades, ventajas y servicios que las instituciones ofrecen a sus colaboradores, para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. (p.71). Asimismo en la segunda dimensión: (b) Incentivos, para Chiavenato (2011), son pagos de la organización hacia sus trabajadores y estos pueden ser salarios, premios, beneficios sociales, seguridad en el empleo, etc. (p.71). De igual manera en la tercera dimensión: (c) clima laboral, según Chiavenato (2011), es la característica del entorno organizacional que sienten las personas que trabajan en la organización y que predominan en su comportamiento (p.74).

En cuanto a las teorías sobre la motivación tenemos a la Teoría de Abraham Maslow sobre la jerarquía de las necesidades citado por Chiavenato (2011), en esta teoría Maslow indicó que en una pirámide están organizadas las necesidades humanas, y ordenadas conforme con su importancia respecto a la conducta humana. Como primer lugar tenemos a las Necesidades fisiológicas, como la necesidad de alimentación, sueño y reposo, abrigo. Estas necesidades tienen que ver con la supervivencia del individuo, se les denomina necesidades biológicas y exigen satisfacción reiterada con el fin de que garantice la supervivencia del individuo, tiene como principal característica a la urgencia, cuando se satisface a las necesidades antes mencionadas dirige la orientación de la conducta. Asimismo, encontramos las necesidades de seguridad la cual lleva a los individuos a cuidarse de cualquier peligro real o imaginario como la búsqueda de seguridad, el deseo de estabilidad, la huida del peligro, aparecen cuando las necesidades fisiológicas están satisfechas, tienen gran importancia ya que es aquí donde en las organizaciones por tomar acciones arbitrarias e ilógicas pueden estimular inseguridad o incertidumbre en los individuos referente a su constancia en el trabajo.

Debido a esto, mencionó a las necesidades sociales, en relación con la vida social de la persona: amistad, afecto, amor conducen a la persona a adaptarse o no. Cuando estas necesidades no se satisfacen las personas son hostiles, muestran resistencia a los demás y ello causa la falta de adaptación. En cuanto a las necesidades de estima, son las necesidades que tienen relación a como la persona se ve y se valora, comprende la autoestima y confianza en sí

mismo, el prestigio, el status, cuando se satisface estas necesidades genera un sentimiento de confianza en sí mismo y si no son satisfechas estas necesidades producen sentimientos de inferioridad y desanimo.

Y para concluir las necesidades de autorrealización, se localizan en lo más alto de la jerarquía esta antes mencionada lleva al individuo a concertar de destinar su potencial y a crecimiento constantemente a lo largo de la vida, esta necesidad está relacionada con la autoestima, control en sí mismo. Las necesidades son diferentes para cada persona. Maslow nos dice en su teoría que una necesidad superior se manifiesta cuando la necesidad inferior está satisfecha (pp.43-45). De igual manera en la Teoría de los dos factores de Herzberg, citado por Chiavenato (2011), explicó que las personas trabajan según el nivel de satisfacción que tengan, en esta teoría encontramos a la motivación en el entorno extrínseco y la ocupación del hombre. Asimismo mencionó que la motivación contiene dos factores: Los Factores intrínsecos o motivacionales comprende la observación, el compromiso, la realización personal, el trabajo en sí y el progreso, entonces explica que si los factores intrínsecos son excelentes engrandecen la satisfacción y si son inestables la disminuye.

Por lo contrario, los extrínsecos o factores de higiene son la dirección, gerencia, relaciones interpersonales (jefes, compañeros y subordinados), condiciones de trabajo, supervisión, status, el salario y la seguridad en el puesto. Si son óptimos estos factores solo evitan la insatisfacción, más no la elevan, y si son precarios provocan insatisfacción. Se debe considerar, que la teoría consiste en quitar o disminuir el poder desventajoso de los factores de higiene y aumentar los factores de motivación, en cuanto al enriquecimiento de tareas: ampliar los objetivos, responsabilidades y desafíos (pp. 45-46). Por otro lado, en la Teoría X Y McGregor Douglas (1994), citado por Robbins (2013) presentó dos diferentes formas de ver a los seres humanos: la primera forma negativa, llamada teoría X, y la segunda forma positiva llamada teoría Y.

Luego de investigar la manera sobre el cual los administradores se relacionan con sus colaboradores, Mc Gregor dedujo sobre la perspectiva de un administrador referente de la naturaleza de los seres humanos implica cierta reunión de supuestos, de acuerdo con los cuales tiende a dar forma su proceder

hacia sus empleados. Según la teoría X, las cuatro hipótesis sustentadas por los gerentes son las siguientes: Piensan que a los colaboradores abiertamente les desagrada trabajar y, cada vez que tengan la oportunidad lo evitaran ; por lo tanto deben ser vigilados y sancionados para que cumplan con los objetivos; los colaboradores evitaran cumplir con sus responsabilidades y buscaran una dirección formal, en la medida de lo posible que sea accesible; mayormente los colaboradores ponen a la seguridad primero antes que los demás factores de todos los demás factores relacionados con el trabajo e indican limitada ambición.

A diferencia de esta perspectiva negativa, con relación a la naturaleza de los individuos, Mcgregor indicó cuatro hipótesis positivas, a las que llamo teoría Y: Los colaboradores consideran que trabajar es algo tan común como el descanso, la persona tendrán autocontrol si está identificada con los objetivos, el individuo promedio puede aprender a admitir e incluso buscar asumir responsabilidades ,la posibilidad tomar decisiones que innoven lo tienen todas las personas y no necesariamente lo pueden solo hacer los administradores (p.205).

Por otra parte en cuanto a la segunda variable *Satisfacción laboral*, Robbins (2013) indicó que la satisfacción laboral es un sentimiento positivo que tiene el trabajador hacia su puesto de trabajo, que se obtiene como resultado de haber evaluado las características del mismo. (p.75). De igual manera, Arias y Arias (2014) afirmaron que la satisfacción laboral es una respuesta positiva al puesto de trabajo (p.9), asimismo Márquez (2002), citado por Sánchez (2016) definió que la satisfacción es la actitud del trabajador hacia su trabajo, que radica en las convicciones y virtudes que el colaborador desarrolla dentro de ello. Estas posiciones son implantadas conjuntamente por las particularidades que se tiene del puesto, de igual forma por las percepciones que el colaborador tiene de lo que deberían ser (p.18). Asimismo Alarcón (2017), indica que la satisfacción laboral está en la postura del trabajador que declara con el trabajo que realiza en aspectos que tengan relación como la autoestima, rentabilidad laboral y pagos que recibe, políticas administrativas, relaciones con los compañeros de trabajo y las relaciones con el jefe, condiciones laborales que proporcionan su labor y función de estas (p.37).

Del mismo modo Díaz y Barra (2017) indicaron que la satisfacción laboral es la concordancia entre la persona y el rol que desempeña. (p.75). En consecuencia Mendoza (2019) indicó que la satisfacción laboral es el estado emocional que refleja un trabajador (p.3). De igual manera Toro y Aragón (2019) determinaron que la satisfacción laboral es una situación particular del trabajador, y está caracterizada por convicciones, sentimientos y pensamientos, asimismo emociones relacionadas al puesto de trabajo, otros factores que predominan en la satisfacción laboral son: remuneración, trato con el superior y compañeros de trabajo, oportunidades de ascenso y las condiciones de seguridad e higiene (p.12). Asimismo Bazalar y Choquehuanca (2020) indicaron que la satisfacción laboral es una reacción emocional que se obtiene como resultado de comparar entre lo que el trabajador desea y lo que ha obtenido con su trabajo (p.39). Y por último Chiavenato (2011), citado por Gamboa (2010) indicó que la satisfacción laboral es la actitud del trabajador en general hacia su trabajo. (p.48).

Respecto a los factores de la satisfacción, Palma (2006) citado con Sánchez (2016) nombró siete factores los cuales son: Condiciones físicas y materiales, que vendría a ser la infraestructura donde se realizan las labores diarias y en cuanto a los materiales es con lo que cuenta el trabajador para realizar esas labores, beneficios laborales o remunerativos, se refiere al sueldo, las felicitaciones al trabajador por el trabajo realizado.

Políticas Administrativas, son pautas que la organización tiene para que el colaborador respete y tenga un buen clima laboral. Relaciones sociales, se refiere a las relaciones interpersonales que el trabajador tiene con los miembros de la organización. Desarrollo personal, es la autorrealización del colaborador. Desempeño de tareas, indica como el colaborador realiza sus funciones en la empresa donde trabaja y como lo hace. Finalmente, relación con la autoridad, se refiere a como el trabajador considera el trato con su superior y supervisores con relación a sus tareas diarias (p.19).

### III. METODOLOGÍA

Según Bernal (2010) sustentó que la metodología es la teoría de los métodos que se emplean en la investigación científica y a las técnicas relacionadas con estos métodos (p.24).

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación fue de tipo aplicada, desde el conocimiento teórico de Carrasco (2013) un estudio de tipo aplicada se diferencia en contar con objetivos funcionales contiguos correctamente declarados, por ello, se averigua para proceder, cambiar, transformar o realizar variedad en un sector definido de existencia (p. 43). Es un análisis de naturaleza aplicada debido a que se emplea discernimiento en la praxis, para ser destinado en beneficio de la colectividad, en tales circunstancias a los colaboradores de la Cooperativa.

No obstante, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) sustentaron que el diseño no experimental son análisis que se ejecutan sin la utilización de las variables en las que solo se examinan los fenómenos en su entorno natural para así poder examinarlos (p.152), para el presente estudio se utilizó este diseño, porque las variables no fueron manipuladas solo relacionadas en su contexto natural en un solo momento. En donde “M”: muestra poblacional, “V1”: Estrategia motivacional, “V2”: satisfacción laboral y “R”: relación.

*Descriptiva:* Por su parte según Hernández, Fernández y Baptista (2014), conceptualizó al diseño descriptivo, porque intentan calcular de manera independiente o conjunta sobre las variables, también porque definen variables. (Pp89-92)

*Correlacional:* De igual manera Hernández, Fernández y Baptista (2014), afirmaron que es correlacional, porque se buscó identificar la conexión que existe entre dos o más variables en un ambiente en particular. Como es el caso entre la V1 y la V2 (p.93).

#### 3.2. Variables y operacionalización

Para el estudio conceptualicé a la primera variable: *Estrategia motivacional*

De acuerdo a Mushinsky (2007) citado por Sánchez (2016) señaló que la motivación laboral, es un grupo de fortalezas que se crean dentro del individuo,

para dar origen a una conducta que tenga relación con el trabajo y para establecer su forma, dirección, intensidad y duración (p.14).

Concepto operacional de la variable: *Estrategia motivacional*, el ingenio para motivar a los trabajadores y alcanzar los objetivos trazados por la empresa y que el colaborador pueda ejercer sus tareas de la superior manera consiguiendo rendimientos positivos lo cual se evaluó mediante el cuestionario que consta de 62 preguntas con las dimensiones: primera dimensión : (a) beneficios sociales que tiene como indicadores: (a1) estabilidad laboral, (a2) seguridad laboral, (a3) remuneración adecuada, segunda dimensión (b) Incentivos que tiene como indicadores : (b1) recompensas, (b2) ascensos, (b3) reconocimientos, tercera dimensión : clima laboral y tiene como indicadores: (c1) relación trabajador – trabajador, (c2) relación jefe – trabajador, (c3) nivel de desafíos.

De igual manera conceptualice a mi segunda variable: *Satisfacción laboral*, Según Robbins (2013), indicó que la satisfacción laboral es un sentimiento positivo que tiene el trabajador hacia su puesto de trabajo, que se obtiene como resultado de haber evaluado las características del mismo. (p.75).

Concepto operacional: *La satisfacción del trabajador* se midió a través de un cuestionario para determinar su grado de comodidad y confort en el trabajo que consta con las dimensiones: primera dimensión: (a) condiciones de bienestar que tiene como indicadores: (a1) horario flexible, (a2) desarrollo profesional, segunda dimensión: (b) trabajo en grupo y tiene como indicador: (b1) cohesión, y por último la tercera dimensión: (c) esfuerzo y resultados individuales y tiene como indicadores: (c1) suficiencia, (c2) vinculación.

Finalmente, la escala de medición que se usó para esta investigación fue de tipo ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014); refirieron que la población es un grupo del total de casos que sintonizan con ciertas definiciones (p.174), por lo que la presente investigación estuvo constituida por un total de 21 trabajadores que laboran actualmente en la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo.

Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014), afirmaron que la muestra es una parte de la población del cual se recogerán datos y que tiene que determinar y definir con regularidad, igualmente debe ser característico de la población (p.173). Dado el caso que la población fue pequeña se aplicó la muestra censal que estuvo constituida por 21 trabajadores a la cual se aplicó la encuesta al total de los trabajadores.

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

En síntesis, Bernal (2010), sostuvo que la encuesta es una técnica que se usa para recolectar datos (p.194), por lo tanto para obtener la información necesaria respecto a las variables arriba mencionadas se aplicó la técnica de la encuesta.

Asimismo, se utilizaron técnicas estadísticas como la de procesamiento de análisis de datos SPSS, cuadros estadísticos y tablas para examinar y procesar información obtenida después de la encuesta.

Por otro lado Hernández, Fernández y Baptista (2014), indicaron que el cuestionario es un instrumento de medición, tiene que ser confiable, válido y objetivo, también tiene que representar las variables de la investigación y se basa en preguntas cerradas o abiertas, el método que más se utiliza para medir las variables es el del test de Likert (p.197), por lo que en el presente estudio se utilizó como instrumento el cuestionario para encuestar a los colaboradores de la Cooperativa, que estuvieron constituidos por 32 preguntas por la primera variable y 30 preguntas por la segunda variable con método de Likert el instrumento a utilizar tiene preguntas y respuestas con valor del 1 al 5 donde se obtuvo respuestas cuantitativas.

### **3.5. Procedimientos**

Para alcanzar los objetivos trazados para la investigación, guiados a resolver la relación entre estrategia motivacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la cooperativa ubicada en Santa Beatriz, se realizó una serie de técnicas ordenadas que llevaron al desarrollo de la investigación, dichos procedimientos implicaron las siguientes actividades:

Primero: Lleve a cabo un análisis previo para definir el área de investigación que se planteara, así como la selección de la empresa, las variables, dimensiones e indicadores que serán estudiados en la organización de acuerdo al problema identificado.

Segundo: Ejecute una investigación documental que permitirá conocer los procesos y resultados de investigaciones llevadas a cabo sobre el tema que se estudiara.

Tercero: Solicite autorización para realizar mi investigación en la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo, asimismo coordine con los 21 trabajadores las fechas en que se iba a realizar la encuesta.

Cuarto: La información que se recopiló del estudio fue ingresada al programa Excel y después fue pasada al SPSS, donde se implantó el nivel de correlación que tienen las variables estrategia motivacional y satisfacción laboral.

Quinto: El instrumento fue validado por tres expertos doctores de mi casa de estudios.

Sexto: Elaboré conclusiones y recomendaciones que estén acorde con los objetivos trazados por el estudio.

Respecto a la Validez Hernández, Fernández y Baptista (2014), sostuvieron que es la categoría de que un instrumento verdaderamente puede medir a las variables. (p.200).

De tal manera, se comprobó la atribución del instrumento por tres expertos de la casa de estudios, de los cuales un experto en estadística, un metodólogo y un especialista en administración.

**Tabla 1***Juicio de Especialistas*

N°	Especialista	Tipo de especialista	Decisión
1	Dra. Lupe Esther Graus Cortez	Metodológico	Aplicable
2	Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor	Especialista en Administración	Aplicable
3	Dr. Luis Torres Cabanillas	Estadístico	Aplicable

*Nota.* Al respecto la tabla indica el juicio de especialistas que examinaron los instrumentos.

En tal sentido Hernández, Fernández y Baptista (2014), indicaron que la confiabilidad es la categoría en que un instrumento elabora efectos consistentes y coherentes (p.200).

De tal manera, empleé Alfa de Cronbach para implantar la confiabilidad de mis instrumentos. Para demostrar que el instrumento fue válido, los valores de confiabilidad se presentaron de acuerdo al estadígrafo Alfa de Cronbach de acuerdo a los valores mostrados en la tabla siguiente.

**Tabla 2***Cifras de credibilidad Alpha de Cronbach*

Categoría de valores	Grado de confiabilidad
0,0 – 0,5	No es verídico
0,5 – 0,7	Es verídico
0,7 – 1,0	Es altamente verídico

*Nota.* Hernández, Fernández y Baptista (2014), afirman que mientras más cerca se encuentren los coeficientes a cero, será mayor el error en la medición (p.207).

Confiabilidad variable 1 – Estrategia motivacional

Referente al instrumento que midió la estrategia motivacional se observó que el alfa de Cronbach fue de 0.886, entonces indicó un instrumento en gran medida confiable, por tal motivo se admitió el instrumento.

**Tabla 3**

*Censo de Confiabilidad*

Alfa de Cronbach	N° de componentes
,886	32

*Nota.* Respecto a la tabla se señala la confiabilidad de la estrategia motivacional.

Confiabilidad variable 2 – Satisfacción laboral

Referente al instrumento que midió la variable satisfacción laboral se observó que el alfa de Cronbach fue de 0.771, que indicó un instrumento altamente confiable, por tal motivo se admitió el instrumento.

**Tabla 4**

*Censo de Confiabilidad*

Alfa de Cronbach	N° de componentes
,771	30

*Nota:* Respecto a la tabla se señala la confiabilidad de la satisfacción laboral.

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

De igual manera se elaboró una base de datos para cada variable en el programa Excel en donde se ingresó las respuestas de cada encuestado y cada una con su codificación respectiva, luego se guardó la información obtenida de la aplicación de los instrumentos a medir y luego se procesó en el SPSS y los resultados fueron comparados con la hipótesis planteada.

### **3.7. Aspectos éticos**

En el presente estudio se respetó las normas APA actuales, así como las referencias teóricas dadas por los estudiosos y se tomaron en cuenta los siguientes principios éticos.

Primero: Autonomía, todos los datos recolectados fueron tratados con derecho a la protección y confidencialidad de los mismos.

Segundo: No maleficencia, significa en no hacerle mal a otro individuo. Para prever un mal a la confianza, por ello se le proporcionó un código para salvaguardar dicho aspecto. Solo el investigador tuvo esa información, no se comentó con otras personas.

Tercero: Beneficencia, No solo significa el respeto, sino promocionar el bienestar de todos, los datos son obtenidos con absoluto discernimiento ético profesional.

Cuarto: Justicia, el presente estudio participaron los datos obtenidos de todos los trabajadores de la Cooperativa sede central, de una manera justa y sin distinción alguna.

El índice de similitud de la presente investigación fue de 23 %.

#### IV. RESULTADOS

Posteriormente, muestro cuadros y gráficos estadísticos que especifican los resultados que se obtuvieron después de la utilización de los instrumentos.

**Tabla 5**

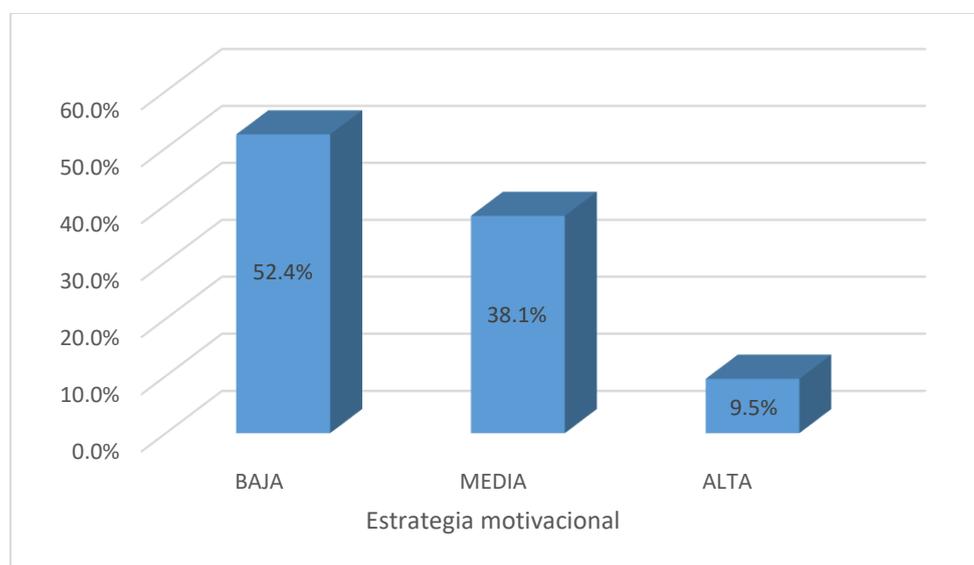
*Frecuencias de la V. estrategia motivacional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	P. Almacenado Válido
Baja	11	52.4	52.4	52.4
Media	8	38.1	38.1	90.5
Alta	2	9.5	9.5	100.0
Total	21	100.0	100.0	

*Nota.* En la tabla se indica la variabilidad de los efectos de la variable estrategia motivacional.

**Figura 1**

*Histograma de frecuencia de la V. estrategia motivacional*



*Nota.* En la tabla 5 y figura 1 los resultados obtenidos de la apreciación de los trabajadores encuestados. El 52.4% expresó que la estrategia motivacional ocasiona un efecto bajo en la empresa, por otro lado el 38.1% indicó que la estrategia motivacional ocasiona un efecto medio y el 9.5% afirmó que hay un efecto alto de la estrategia motivacional en la cooperativa.

**Tabla 6**

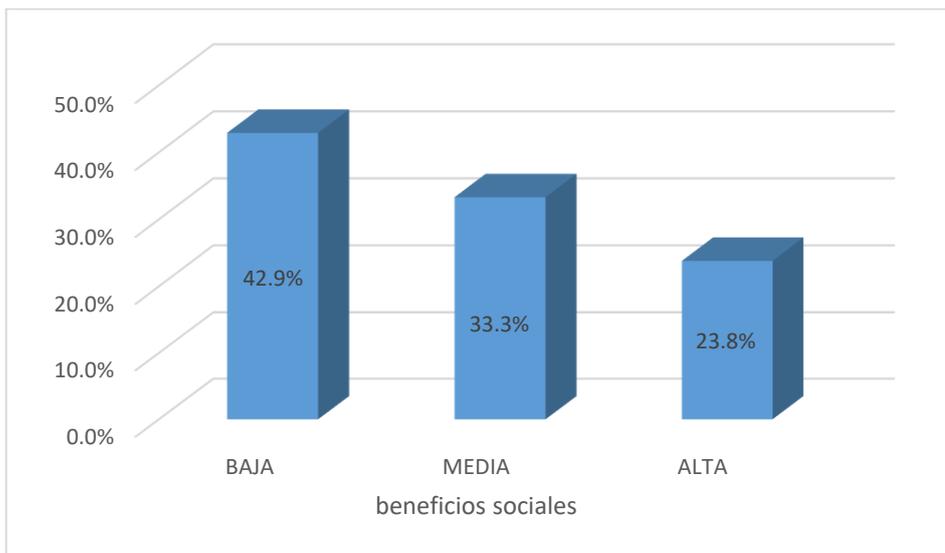
*Frecuencias de la D. beneficios sociales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	P. Acumulado Válido
Baja	9	42.9	42.9	42.9
Media	7	33.3	33.3	76.2
Alta	5	23.8	23.8	100.0
Total	21	100.0	100.0	

*Nota.* Referente a tabla indica la variabilidad de los efectos de la D. beneficios sociales.

**Figura 2**

*Histograma de frecuencia de la D. beneficios sociales*



*Nota.* Referente a la tabla 6 y figura 2 se evidenció la apreciación de los trabajadores encuestados. El 42.9% expresó que los beneficios sociales ocasionan un efecto bajo en la empresa, por otro lado el 33.3% indicó que los beneficios sociales ocasionan un efecto medio y el 23.8% afirmó que hay un efecto alto de los beneficios sociales en la empresa.

**Tabla 7**

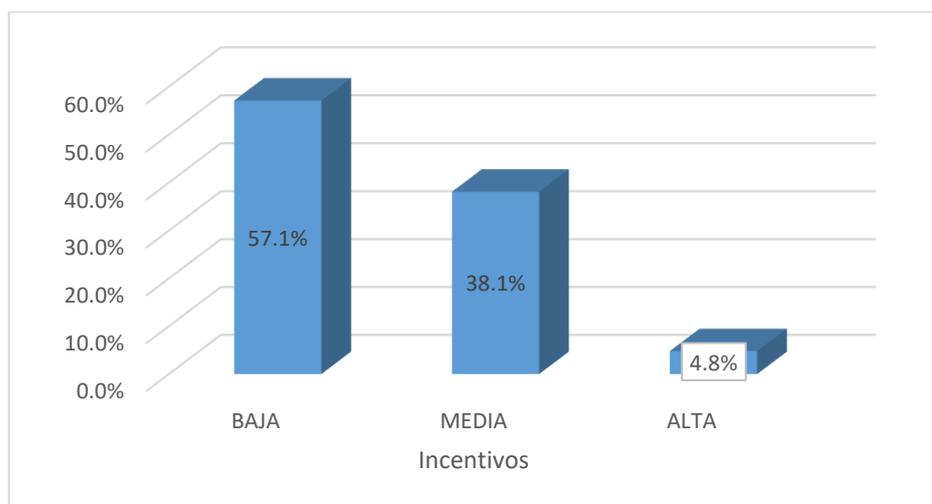
*Frecuencias de la D. Incentivos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	P. Acumulado Válido
Baja	12	57.1	57.1	57.1
Media	8	38.1	38.1	95.2
Alta	1	4.8	4.8	100.0
Total	21	100.0	100.0	

*Nota.* Referente a tabla indica la variabilidad de los efectos de la dimensión incentivos.

**Figura 3**

*Histograma de frecuencia de la D. Incentivos*



*Nota.* Referente a la tabla 7 y figura 3 se evidenció la apreciación de los trabajadores encuestados. El 57.1% expresó que los incentivos ocasionan un efecto bajo en la cooperativa, por otro lado el 38.1% indicó que los incentivos ocasionan un efecto medio y el 4.8% afirmó que hay un efecto alto de los incentivos en la cooperativa.

**Tabla 8**

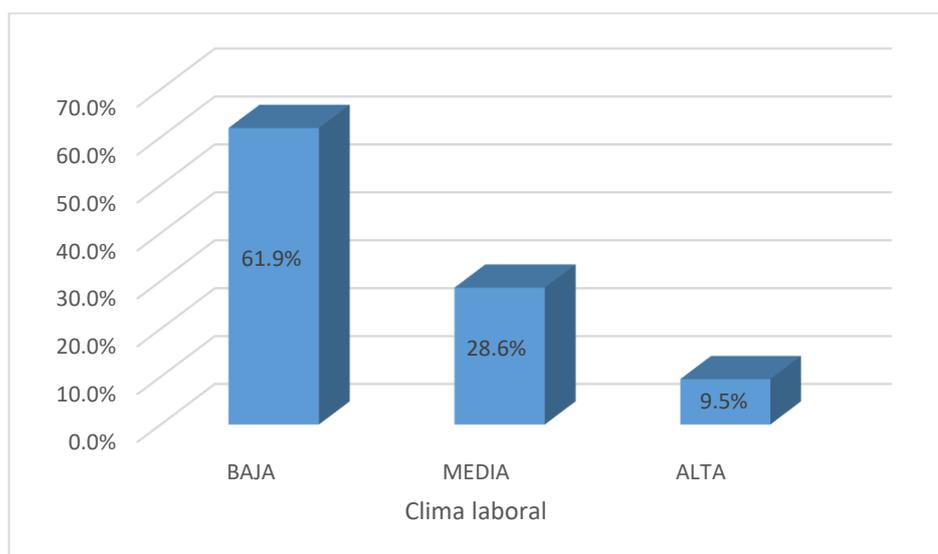
*Frecuencias de la D. clima laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Baja	13	61.9	61.9	61.9
Media	6	28.6	28.6	90.5
Alta	2	9.5	9.5	100.0
Total	21	100.0	100.0	

*Nota.* Referente a tabla indica la variabilidad de los efectos de la dimensión clima laboral.

**Figura 4**

*Histograma de frecuencia de la D. Clima laboral*



*Nota.* Al respecto la tabla 8 y figura 4 se evidenció la apreciación de los trabajadores encuestados. El 61.9% expresó que el clima laboral ocasiona un efecto bajo en la cooperativa, por otro lado el 28.6% indicó que el clima laboral ocasiona un efecto medio y el 9.5% afirmó que hay un efecto alto del clima laboral en la cooperativa.

**Tabla 9**

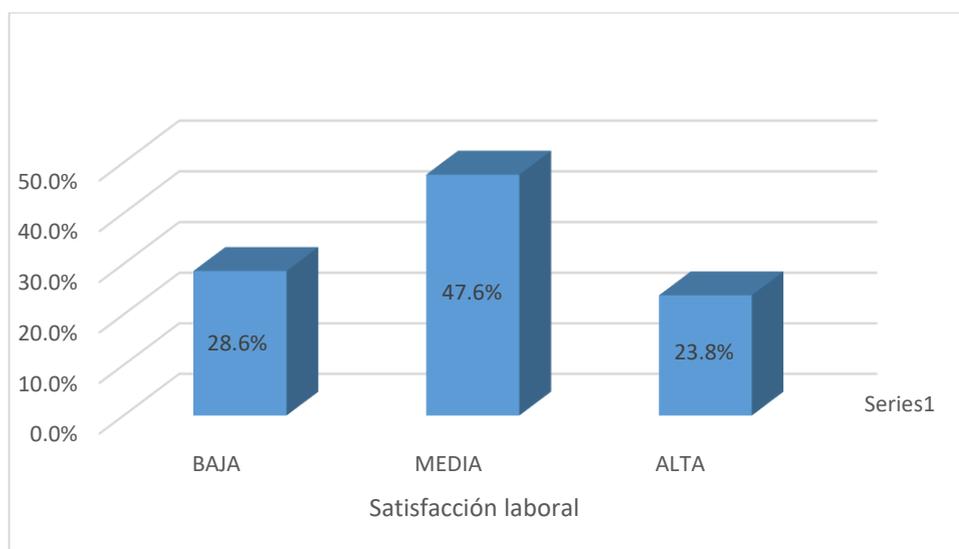
*Frecuencia de la V. satisfacción laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado Válido
Baja	6	28.6	28.6	28.6
Media	10	47.6	47.6	76.2
Alta	5	23.8	23.8	100.0
Total	21	100.0	100.0	

*Nota.* Referente a la tabla indica la variabilidad de los efectos de la V. Satisfacción laboral.

**Figura 5**

*Histograma de frecuencia de la V. Satisfacción laboral*



*Nota.* En la tabla 9 y figura 5 los resultados obtenidos de la apreciación de los trabajadores encuestados. El 28.6% expresó que la satisfacción laboral ocasiona un efecto bajo en la empresa, por otro lado el 46.6% indicó que la satisfacción laboral ocasiona un efecto medio y el 23.8% afirmó que hay un efecto alto de la satisfacción laboral en la empresa.

Asimismo, se especificó el análisis de las tablas cruzadas de cada una de las variables.

**Tabla 10**

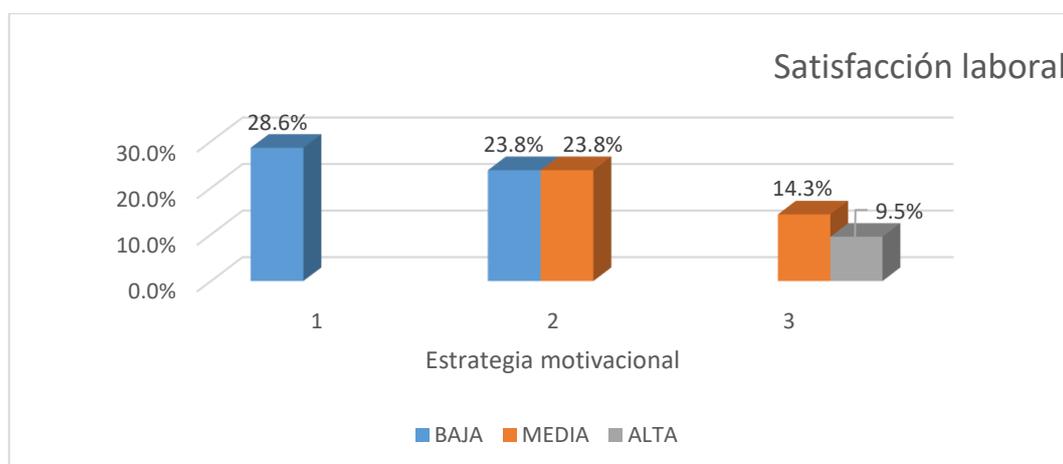
*Cruce entre la variable estrategia motivacional y satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Estrategia Motivacional	Baja	28.6%	23.8%		52.4%
	Media		23.8%	14.3%	38.1%
	Alta			9.5%	9.5%
Total		28.6%	47.6%	23.8%	100.0%

*Nota.* En cuanto a la tabla se señala el cruce de los efectos de las V. Estrategia motivacional y satisfacción laboral.

**Figura 6**

*Histograma del cruce de V. Estrategia motivacional y satisfacción laboral*



*Nota.* Al respecto de la tabla 10 y figura 6 indicó el cruce de las V. estrategia motivacional y satisfacción laboral. Considerando que el O.G del estudio fue determinar la asociación que existe entre las variables antes mencionadas. De modo que, del total de los trabajadores encuestados, el 28.6% indicaron que el cruce fue bajo lo cual indicó que los trabajadores no están tan motivados, mientras que el 23.8% manifestaron que el cruce dio como resultado un nivel medio lo cual indica los trabajadores sintiéndose motivados lograron una satisfacción laboral media y el 9.5% señalaron que el cruce se presenta en un nivel alto lo cual indicó que se sintieron motivados y así lograron una alta satisfacción laboral.

**Tabla 11**

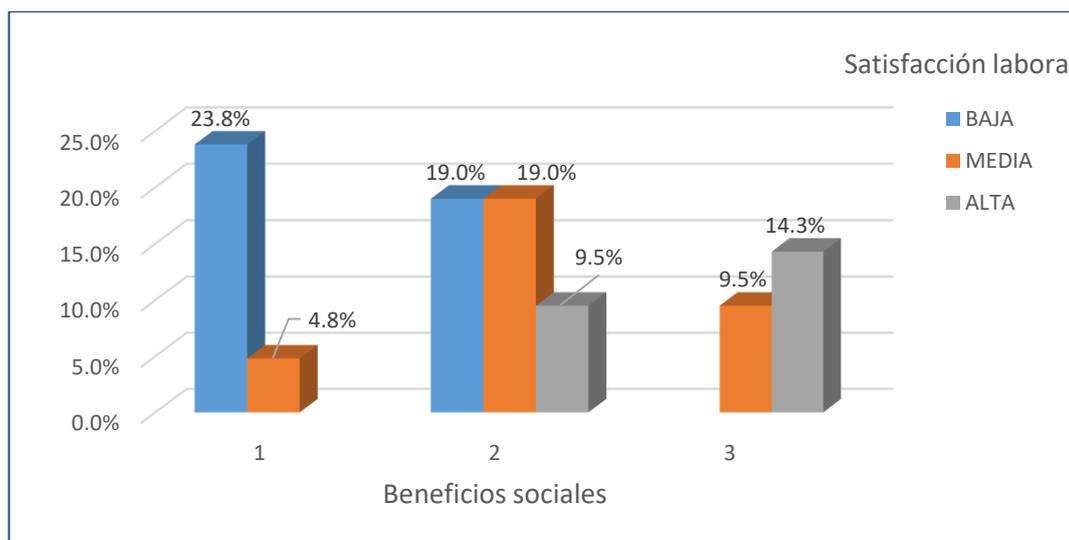
*Cruce entre la D1 beneficios sociales y V. satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Beneficios sociales	Baja	23.8%	19.0%		42.9%
	Media	4.8%	19.0%	9.5%	33.3%
	Alta		9.5%	14.3%	23.8%
Total		28.6%	47.6%	23.8%	100.0%

*Nota.* Se indicó en la tabla el cruce de resultados entre beneficios sociales y satisfacción laboral.

**Figura 7**

*Histograma del cruce de D1 beneficios sociales y V. satisfacción laboral*



*Nota.* Al respecto la tabla 11 y figura 7 indicó el cruce de la D1 y la V2. Considerando que el primer O. E fue determinar la relación que existe entre la D1 y la V2. De modo que del 100% de encuestados, el 23.8% indicaron que el cruce de la D1 y V2 señaló un nivel bajo, el 19.0% manifestaron que el cruce de la D1 y V2 dio como resultado un nivel medio lo cual indicó que tienen B. sociales, pero que les falta reforzar más y el 14.3% señalaron que el cruce dio un nivel alto lo cual indicó que los Beneficios sociales son buenos.

**Tabla 12**

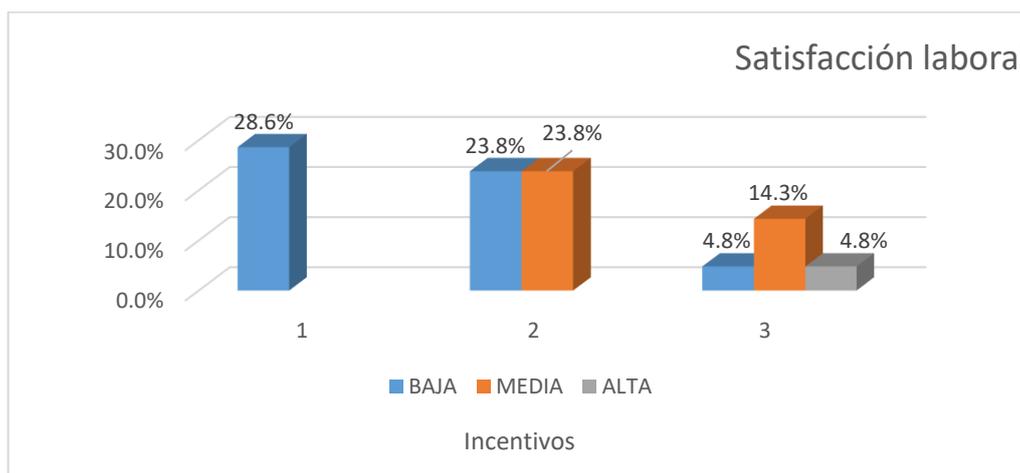
*Cruce entre la D2 Incentivos y V. Satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Incentivos	Baja	28.6%	23.8%	4.8%	57.1%
	Media		23.8%	14.3%	38.1%
	Alta			4.8%	4.8%
Total		28.6%	47.6%	23.8%	100.0%

*Nota.* Se indica en la tabla el cruce de los resultados entre incentivos y satisfacción laboral.

**Figura 8**

*Histograma del cruce de D2 incentivos y V. satisfacción laboral*



*Nota.* Se indica en la tabla 12 y figura 8 el cruce de la D. incentivos y la V. satisfacción laboral. Considerando que el segundo O.E fue determinar la relación que existe entre incentivos y satisfacción laboral de la Cooperativa. De modo que del 100% de encuestados, el 28.6% indicaron que el cruce de la D2 y satisfacción laboral señala un nivel bajo, lo cual indicó que no reciben incentivos; el 23.8% manifestaron que el cruce la D2 y satisfacción laboral dio como resultado un nivel medio, lo cual indicó que si reciben incentivos y logran una satisfacción media y el 14.3% señalaron que el cruce se presenta en un nivel alto, lo cual quiere decir que los incentivos que reciben los motivan y lograr una alta satisfacción.

**Tabla 13**

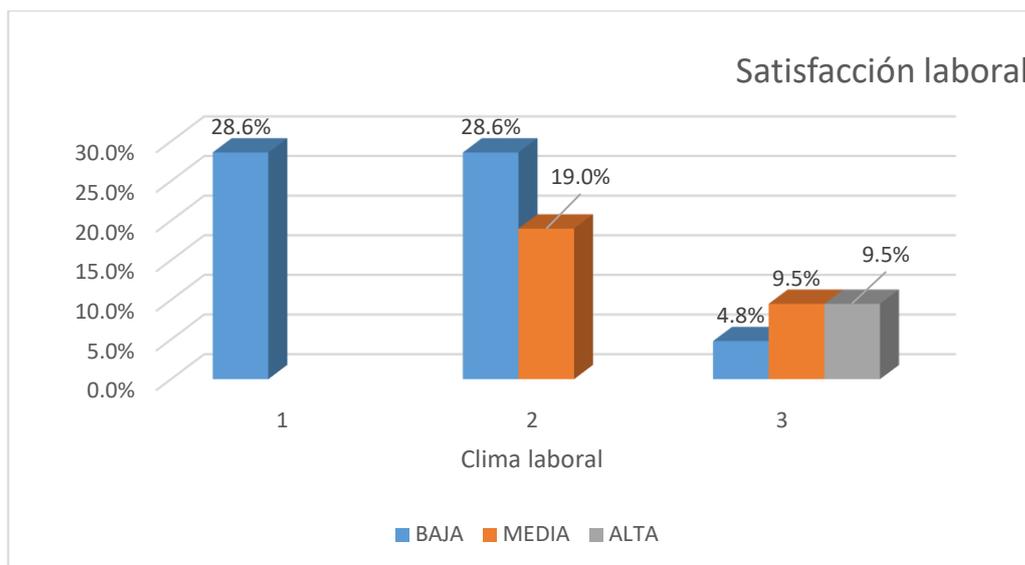
*Cruce entre la D3 Clima laboral y V. Satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Clima laboral	Baja	28.6%	28.6%	4.8%	61.9%
	Media		19.0%	9.5%	28.6%
	Alta			9.5%	9.5%
Total		28.6%	47.6%	23.8%	100.0%

*Nota.* Se indica en la tabla el cruce de los resultados entre la D3 y la satisfacción laboral.

**Figura 9**

*Histograma del cruce de D3 clima laboral y V. satisfacción laboral*



*Nota.* Se indica en la tabla 13 y figura 9 el cruce de la D3. y la V. satisfacción laboral. Considerando que el tercer objetivo específico fue determinar la relación que existe entre D3 y satisfacción laboral de la Cooperativa. De modo que, el 28.6% indicaron que el cruce de la D3. y satisfacción laboral señala un nivel bajo, lo cual indicó que el clima laboral no es tan bueno; el 28.6% manifestaron que el cruce de la D3 y satisfacción laboral dio como resultado un nivel medio, lo cual indicó que hay que reforzar el clima laboral y el 9.5% señalaron que el cruce se presenta en un nivel alto, lo cual indicó que el clima laboral es bueno en la organización.

Prueba de normalidad

Hip. Nula

p es mayor a 0.05, siguen los antecedentes una distribución normal.

Hip. Alterna

p es menor a 0.05, no siguen los antecedentes una distribución normal.

**Tabla 14**

*Prueba de normalidad para las variables y dimensiones.*

	Kolmogorov - Smirnov			Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl.	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Beneficios sociales	,269	21	,000	,788	21	,000
Incentivos	,357	21	,000	,713	21	,000
Clima laboral	,377	21	,000	,697	21	,000
Estrategia motivacional	,325	21	,000	,749	21	,000
Satisfacción laboral	,240	21	,003	,815	21	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota.* Referente a la prueba de normalidad, tabla 14 se empleó la prueba de Shapiro – Wilk ya que el tamaño muestral fue de 21 individuos. Asimismo se pudo obtener a  $p= 0.001 < 0.005$ , entonces se declinó la hip. Nula y se admitió la hip. Alterna. En consecuencia, se empleó el estadígrafo Rho Spearman, examinándose las muestras no paramétricas sobre las hipótesis planteadas, estimándose el nivel de conformidad de la existencia entre las variables estudiadas.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) indicaron categorías de correlación bilateral de las cuales mencionaron que del +0.10 al +1.00 hay correlación positiva y mientras más se acerca al 1.00 va aumentando desde muy correlación positiva muy débil hasta correlación positiva perfecta, a diferencia que del -0.10 al -0.90 hay correlación negativa y mientras más se aleje del cero va aumentando desde muy correlación negativa débil hasta correlación negativa muy fuerte (p. 305).

### Prueba de Hip. General

Ho: No existe relación significativa entre Estrategia motivacional y satisfacción laboral de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo – Lima, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre Estrategia motivacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo – Lima, 2021.

**Tabla 15**

*Prueba de Hip. General*

<i>Correlaciones</i>			
		Estrategia motivacional	Satisfacción laboral
Estrategia motivacional	C. correlación	1,000	,758
	Sig. (bilateral)		,000
	N	21	21
Satisfacción laboral	C. correlación	,758	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	21	21

\*\* . Es significativa la asociación en el nivel 0,001 (bilateral).

*Nota.* De acuerdo, a la tabla 15 se analizó que la asociación entre las variables estrategia motivacional y satisfacción laboral según la prueba de Rho de Spearman fue significativa, el nivel fue de 0,758 positivo, de modo que se pudo deducir la existencia de una asociación positiva considerable entre las variables estudiadas. Se presentó una curva de tendencia positiva; por consiguiente, se infiere que la asociación es directamente proporcional; de modo que, a mayor estrategia motivacional mayor será la satisfacción laboral de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo.

*Determinación.* En cuanto a, la Sig. (Bilateral) = 0,000 < 0,005, de modo que se desestimó la hip. Nula, y se aceptó la alterna. Finalmente se dedujo la existencia de una correlación positiva considerable entre las variables estrategia motivacional y satisfacción laboral.

Prueba de hip. Específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la relación de beneficios sociales y satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo – Lima, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre la relación de beneficios sociales y satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo – Lima, 2021.

**Tabla 16**

*Ensayo de hip. específica 1*

<i>Correlaciones</i>			
		Beneficios sociales	Satisfacción laboral
Beneficios sociales	C. de correlación	1,000	,652
	Sig. (bilateral)		,001
	N	21	21
Satisfacción laboral	C. de correlación	,652	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	21	21

\*\* . Es significativa la asociación en el nivel 0,001 (bilateral).

*Nota.* De acuerdo, a la tabla 16 se analizó que la relación entre la D. beneficios sociales y la V. satisfacción laboral según la prueba de Rho de Spearman fue significativa, el nivel fue de 0,652 positivo, de modo que se pudo deducir la existencia de una asociación positiva media entre la D. y la V. estudiadas. Se presentó una curva de tendencia positiva; por consiguiente, se infirió que la asociación fue directamente proporcional; de modo que, a mayores beneficios sociales mayor fue la satisfacción laboral de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo.

*Determinación.* En cuanto a, la Sig. (Bilateral) = 0,001 < 0,005, de modo que se desestimó la hip. Nula, y se aceptó la alterna. Finalmente se dedujo la existencia de una asociación positiva media entre la dimensión beneficios sociales y la variable satisfacción laboral.

## Prueba de Hip. Específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la relación de incentivos y satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo – Lima, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre la relación de incentivos y satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo – Lima, 2021.

**Tabla 17**

*Prueba de hip. específica 2*

<i>Asociaciones</i>			
		Incentivos	Satisfacción laboral
Incentivos	C. de correlación	1,000	,613
	Sig. (bilateral)		,003
	N	21	21
Satisfacción laboral	C. correlación	,613	1,000
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	21	21

\*\* . La asociación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral).

*Nota.* De acuerdo, a la tabla 17 se analizó que entre la dimensión incentivos y la V. satisfacción laboral de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman fue significativa, el nivel fue 0,613 positivo; de modo que se pudo deducir la existencia de una asociación positiva media entre la dimensión incentivos y la V. satisfacción laboral. Se presentó una curva de tendencia positiva; por consiguiente, se infirió que la asociación fue directamente proporcional; de modo que, a mayor incentivos mayor fue la satisfacción laboral de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo.

*Determinación.* En cuanto a, la Sig. (Bilateral) = 0,003 < 0,005, de modo que se desestimó la hip. Nula, y se admitió la alterna. Finalmente se dedujo la existencia de una relación positiva media entre incentivos y satisfacción laboral.

### Prueba de Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre la relación de clima laboral y satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo – Lima, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre la relación de clima laboral y satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo – Lima, 2021.

**Tabla 18**

*Prueba de hip. específica 3*

<i>Asociaciones</i>			
		Clima laboral	Satisfacción laboral
Clima laboral	C. de correlación	1,000	,631
	Sig. (bilateral)		,002
	N	21	21
Satisfacción laboral	C. de correlación	,631	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	21	21

\*\* . Es significativa la asociación en el nivel 0,001 (bilateral).

*Nota.* De acuerdo, a la tabla 18 se analizó que la asociación entre la D. clima laboral y la V. satisfacción laboral de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman fue significativa, el nivel de correlación fue 0,631 positivo; por lo tanto se puede deducir la existencia de una asociación positiva media entre la dimensión clima laboral y la V. satisfacción laboral. Se presentó una curva de tendencia positiva; por consiguiente, se infirió que la asociación fue directamente proporcional; de modo que, a mayor clima laboral mayor fue la satisfacción laboral de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo.

*Determinación.* En cuanto a, la Sig. (Bilateral) = 0,002 < 0,005, de manera que se desestimó la h. nula, y se aceptó la alterna. Finalmente se dedujo que existe una asociación positiva media entre la dimensión y variable.

## V. DISCUSIÓN

Mi investigación estuvo sustentada en la teoría de la Administración Humanista por George Elton Mayo, quien indicó que lo más importante de una empresa son los individuos. De igual manera, manifestó que el trabajador se siente más realizado si se relaciona mejor con los demás trabajadores. Asimismo se utilizó como base teórica para la primera variable a Mushinsky (2007) citado por Sánchez (2016) quien señaló que la motivación laboral, es un grupo de fortalezas eficaces que se crean dentro del individuo, y así da origen a una conducta que tiene relación con el trabajo estableciendo su forma, dirección, intensidad y duración. (p.14). A diferencia de Robbins (2013) quien afirmó que la motivación laboral son los procedimientos que examinan el entusiasmo, dirección y perseverancia del trabajo de una persona para alcanzar un fin (p.202). Por tal motivo al comparar los dos conceptos sobre la motivación laboral se eligió al de Mushinsky ya que es la que más se asemejó a la investigación.

En cuanto a la ejecución de la discusión sobre los resultados, se comparó si la hipótesis General relacionada a la estrategia motivacional se asocia con la satisfacción laboral de los trabajadores; frente a los antecedentes nacionales e internacionales. Referente a las variables estrategia motivacional y satisfacción laboral se evidenció en el cruce un resultado de 0,768; en tal sentido, se pudo afirmar la existencia de una asociación positiva considerable y directamente proporcional entre las variables estudiadas, además se observó un nivel de sig. (Bilateral)  $p = 0.000 < 0.05$ , por tal motivo, se rechazó la hipótesis Nula y se aceptó la hipótesis Alternativa del estudio, y se confirmó la existencia de la relación entre estrategia motivacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo. Dichos resultados se confirmaron al compararlos con la investigación a nivel local de Llontop y Pérez (2020) obtuvieron un resultado sig. = 0.004 < 0.05 lo cual afirmó la relación entre ambas variables satisfacción laboral y motivación laboral, con una muestra de 30 trabajadores de Mariátegui Hotel & Suite.

Del mismo modo se comparó los resultados con Vásquez (2016) quien en su investigación halló una correlación positiva de 0.564 con una sig. (Bilateral) de 0.004, dicho estudio fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo correlacional. Asimismo a nivel nacional Palacios (2019), quien tuvo como resultados que si hubo una asociación alta entre sus variables, utilizó un diseño

correlacional, no experimental y de corte transversal, de tipo descriptivo y nivel aplicado. Del mismo modo el resultado de Sánchez (2016), evidenció que si hubo una correlación altamente significativa con un nivel de 0.901 entre sus variables motivación y satisfacción laboral, tuvo una muestra de 120 trabajadores de la Red de Salud de la ciudad de Chimbote.

Por otro lado, a nivel internacional se comparó los resultados con los de Alarcón, Ganga, Pedraja y Monteverde (2020) quienes tuvieron como resultado una correlación positiva de 0,659 entre las variables motivación y satisfacción laboral con una muestra de 35 trabajadores y tuvieron un enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal. De igual manera Mignini, Sánchez y Dávila (2020) tuvieron como resultados que los colaboradores de la organización Pastichismo C.A se encontraron desmotivados y ello afectó directamente a la productividad de la empresa, y su finalidad fue incrementar el grado de satisfacción de los empleados de la empresa antes mencionada. Del mismo modo, Vera (2019) quien tuvo un estudio descriptivo, diseño no experimental y corte transversal, después de que aplicó la motivación en sus colaboradores logró tener a través de sus encuestas resultados positivos, y esto demostró que los trabajadores se centraron en su producción y generaron una buena rentabilidad para su empresa. Los antecedentes concordaron con la investigación al obtener resultados positivos en la relación de la estrategia motivacional y la satisfacción laboral, y esta información servirá para que otros investigadores puedan tomar como referencia estos datos para sus estudios de investigación ya que fueron correlaciones positivas.

En cuanto a la primera hip. Específica se propuso, que existe relación entre beneficios sociales y satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo. En el análisis bivariado dio como resultado 0.652, y según el estadígrafo Rho de Spearman indicó un grado de correlación positiva media y una sig. (Bilateral)  $p = 0.001 < 0.05$ , por tal motivo se rechazó la hip. Nula, y se aceptó la hip. Alterna; finalizando que de acuerdo a lo que se afirmó en la hip. de investigación si existe relación entre la D1 y satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa. En concordancia con lo anterior, al comparar el resultado de Toro (2019) quien tuvo como evidencia una correlación directa significativa entre las variables motivación laboral y satisfacción laboral de la población de 14 trabajadores del área de Patrimonio

Fiscal del Gobierno Regional de Lambayeque, por lo tanto se encontró la existencia de una similitud con la investigación por lo que también admitió la hipótesis de la existencia de una relación entre la dimensión propósito y satisfacción laboral, y en tal sentido también analizó a los beneficios sociales como indicador de la dimensión propósito.

En cuanto a la segunda hipótesis específica se propuso, que existe relación entre incentivos y satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa. En el análisis bivariado indicó como resultado 0.613, y referente al estadígrafo Rho de Spearman indicó un grado de correlación positiva media y una sig. (bilateral)  $p = 0.003 < 0.05$ , por tal motivo se rechazó la hipótesis nula, y se aceptó la hipótesis alterna, finalizando que de acuerdo a lo que se afirmó en la hipótesis de investigación si existe relación entre incentivos y satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo. En tal sentido comparando el resultado de Valderrama (2017) quien concluyó que existe una relación media, entre las variables motivación y satisfacción laboral con una sig. (Bilateral) = 0.000, y en nivel de correlación positiva media de 0.596; determinado después de aplicar el estadígrafo de Rho de Spearman, se evidenció que si existe similitud con la investigación por lo que de igual manera admitió la hipótesis de que si hay una relación entre la dimensión remuneración y satisfacción laboral, y en tal sentido también analizó a los incentivos como indicador de la dimensión remuneración. Asimismo Reyes y Salgado (2021) indicaron que existe una relación

Referente a la tercera hipótesis específica se planteó, que existe relación entre clima laboral y satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo. En el análisis bivariado evidenció un coeficiente de correlación de 0.631, y referente al estadígrafo Rho Spearman indicó un nivel de correlación positiva media y una sig. (Bilateral)  $p = 0.002 < 0.05$ , por tal motivo se declina la hipótesis nula, admitiéndose la hipótesis alterna, finalizando que de acuerdo a lo que afirmó en la hipótesis de investigación si existe relación entre clima laboral y satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo. En tal sentido, el resultado de Criollo (2019) determinó que hay relación significativa entre las variables clima laboral y satisfacción laboral con nivel de sig. (Bilateral) = 0.000 < 0.05, y su correlación fue de 0.469, por tal motivo si existió similitud con la investigación por

lo que de igual manera admitió la hip. de que hubo una relación entre las variables clima laboral y satisfacción laboral. Del mismo modo el resultado de Mamani (2019) concluyó que existe relación significativa alta entre sus variables clima laboral y satisfacción laboral con una correlación de 0,981, por tal motivo si existió semejanza con el estudio entonces se aceptó la hip. de la existencia de una relación entre las variables.

## VI. CONCLUSIONES

Referente a las conclusiones Hernández, Fernández y Baptista (2014) indicaron que al preparar las conclusiones se debe evitar rehacer los resultados, las conclusiones deben ser coherentes con la información. (p. 345). Se encontraron las siguientes conclusiones:

Primera: Los resultados que se obtuvieron del análisis univariado mostraron para la variable estrategia motivacional, que el 52.4% indicó que dicha variable causa un impacto bajo en la Cooperativa, asimismo el 38.1% manifestó que causa un impacto medio y el 9.5% expresó la existencia de un impacto alto en la Cooperativa. Referente a la variable satisfacción motivacional se evidenció que el 28.6% afirmó que la satisfacción laboral causa un efecto bajo en la Cooperativa, de igual manera el 47.6% manifestó que la variable antes mencionada causa un impacto medio y el 23.8% indicó que existe un impacto alto en la Cooperativa. En relación al cruce de las variables estrategia motivacional y satisfacción laboral se obtuvo como resultado un coeficiente correlacional de 0,758 y una sig. (Bilateral) = 0,000; consolidando la existencia de una relación positiva considerable entre las variables estudiadas. En conclusión en la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo se halló que hay pocas estrategias motivacionales para lograr la satisfacción de los trabajadores.

Segunda: De acuerdo a los resultados obtenidos del análisis univariado en relación a la primera dimensión condiciones laborales evidenciaron que el 42.9% manifestó que la dimensión causa un impacto bajo en la Cooperativa, el 33.3% indicó que causa un impacto medio y el 23.8% afirmó la existencia de un impacto alto en la cooperativa. Luego de la ejecución de la estadística bivariada se obtuvo los resultados de un coeficiente de correlación de 0,652 y una sig. (Bilateral) = 0,001; por tal motivo se declinó la hip. Nula, aceptando la hip. Alterna, confirmando que, si existe relación significativa entre condiciones laborales y satisfacción laboral. Por último, se determinó que los resultados comparados en la correlación entre la dimensión y la variable afirmaron que existe una correlación positiva media.

Tercera: Los resultados que se obtuvieron luego de realizar el análisis univariado respecto a la dimensión incentivos mostraron que el 57.1% manifestó que causa un efecto bajo en la cooperativa, el 38.1% indicó que causa un efecto medio y el 4.8% afirmó que causa un efecto alto en la cooperativa. Luego de realizar la estadística inferencial bivariada confirman un coeficiente de correlación de 0.613 y una significancia de 0,003; por tal motivo se declinó la hip. Nula y se admitió la hip. Alterna, aceptando que, si existe relación significativa entre incentivos y satisfacción laboral. En conclusión, resultados comparados en la correlación entre la dimensión y variable estudiadas afirmaron que existe una correlación positiva media.

Cuarta: Los resultados que se obtuvieron luego de realizar el análisis univariado respecto a la dimensión clima laboral evidenciaron que el 61.9% indicó que causa un efecto bajo en la cooperativa, 28.6% manifestó que causa un efecto medio y el 9.5% afirmó que causa un efecto alto en la cooperativa. Luego de realizar la estadística inferencial bivariada confirman un coeficiente de correlación de 0,631 y una significancia de 0,002; por tal motivo se declinó la hip. Nula y se admitió la hip. Alterna, aceptando que, si existe relación significativa entre clima laboral y satisfacción. En conclusión, al comparar los resultados en la correlación entre la dimensión y variable estudiadas afirmaron que existe una correlación positiva media.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirmaron que las recomendaciones servirán para otras investigaciones al sugerir nuevos instrumentos, líneas de investigación, e indica lo que debe hacerse (p.345).

Primera: Se recomendó, que la cooperativa en coordinación con el área de recursos aumente la estrategia motivacional estableciendo metas y objetivos claros para que los trabajadores puedan sentirse motivados y encaminar sus acciones y con esto puedan realizar sus tareas en el tiempo indicado y así logren aumentar su satisfacción laboral al darse cuenta que pueden lograrlo de manera eficiente, también se pueden brindar capacitaciones de cursos o programas relacionados a las tareas que realizan de manera diaria, asimismo se les puede dar charla motivacionales para incrementar el autoestima de los trabajadores.

Segunda: Se recomendó, que para aumentar las beneficios sociales de los colaboradores en la cooperativa el gerente en coordinación con el área de recursos humanos y economía elabore contratos por 3 meses para que dichos trabajadores sientan que tienen una buena estabilidad laboral, asimismo se recomienda la inspección del lugar de trabajo implementando un plan que brinde los medios y equipamientos necesarios para una mejor seguridad laboral, por último hacer una revisión sobre el sueldo mensual que este acuerde a los conocimientos de los trabajadores y al tiempo que llevan en la organización para los trabajadores sientan que se les brinda una remuneración adecuada. Con la aplicación de las recomendaciones antes mencionadas se logrará una buena satisfacción laboral de los colaboradores.

Tercera: Se recomendó, que para mejorar los incentivos para los trabajadores, el gerente en coordinación con el área de recursos humanos realice una planeación detallada para implementar recompensas por el trabajo bien realizado como por ejemplo un almuerzo gratis, elogiarlo y reforzar su confianza, capacitaciones o cursos de su interés, de igual manera se puede realizar ascensos de acuerdo al tiempo que se encuentren los trabajadores laborando en la cooperativa, a los

estudios realizados y a las metas cumplidas, y finalmente se les puede brindar reconocimientos en público haciendo ver que se cumplieron con los objetivos establecidos, todo ello ayudará a mejorar la motivación de los trabajadores y así lograr una buena satisfacción laboral en ellos y por ende mejorará la productividad de la cooperativa.

Cuarta: Se recomendó, que para poder mejorar el clima laboral en la cooperativa el gerente en coordinación con todas las áreas tengan reuniones mensuales y elaboren una agenda para realizar actividades de integración fuera del trabajo, incentivar a que los trabajadores se apoyen entre sí para que haya una buena relación entre los trabajadores y asimismo una buena relación entre los jefes y trabajadores, asimismo para aumentar el nivel de desafíos en la cooperativa brindarles a los colaboradores metas y objetivos realistas para que ellos puedan cumplir con eficacia sus tareas, todo lo antes mencionado ayudará para los trabajadores incrementen su satisfacción laboral y con ello se logrará tener trabajadores comprometidos con su puesto y se logrará también aumentar la rentabilidad.

## REFERENCIAS

- Alarcón, J. (2017). *Relación de la Satisfacción Laboral y el clima Educativo en las Instituciones Educativas Publicas de la UGEL 04, Red 18, Lima – 2015*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo].  
<https://cutt.ly/9WegScJ>
- Alarcón, N., Ganga, F., Pedraja, L., Monteverde, A. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras de un hospital en Chile. *Revista Medwave*, 20(4).  
doi: 10.5867/medwave.2020.04.7900
- Antuash, M. (2018). *La motivación laboral mejora la productividad en la Empresa Río Hotel SRL Bagua-2018*. [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán].  
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4834>
- Arias, W., Arias, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Revista Ciencia y trabajo* 16(51).  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300010>
- Bazalar, M., Choquehuanca, C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Revista de investigación científica y tecnológica Llakasun*, 1(2), 35- 51.  
<https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3.a ed). Pearson Educación, Ltda.
- Brigneti, S. (2019). Importancia de la motivación laboral en empresas del Sector minero. *Diario Gestión*.  
<https://cutt.ly/mWw5Eye>
- Caballero-R, K. (2002). El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado* 6(1), 1-10.  
<https://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/19194>
- Cabanillas, S. L., Muro, F.I. (2018). *Satisfacción laboral y Motivación laboral en trabajadores de una mediana empresa privada del sector industrial de Lima 2017*. [Tesis de grado, Universidad Marcelino Champagnat].  
<https://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/570>

- Callata, Z., Fuentes, D. (2018). Motivación laboral y Desempeño docente en la Facultad de Educación De La UNA – Puno. *Revista de investigaciones de la Escuela de Posgrado De La UNA Puno*, 7(2), 592 - 597.  
<https://doi.org/10.26788/epg.v7i2.312>
- Calle, D., Gálvez, E. (2017). Relación entre Motivación y Satisfacción laboral con la calidad de atención en un hospital docente del Ministerio de Salud. *Revista científica institucional TZHOECOEN* 9(3).  
<https://doi.org/10.26495/rtzh179.322923>
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica* (2.a ed). San Marcos EIR Ltda.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (9.a ed). Mc Graw Hill.
- Criollo, S. (2019). *Clima Laboral Y Satisfacción Laboral En Los Colaboradores Administrativos Del SEGAT Trujillo 2019*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo].  
<https://cutt.ly/ZWw6clx>
- Díaz, C., Barra, E. (2017). Resiliencia y Satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios pedagógicos*, 43(1), 75 – 86.  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000100005>
- Gamboa, E. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista psicológica científica.com* 12(16).  
<https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- García, M., Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Revista Psicogente* 17(31), 120-142.  
<https://cutt.ly/yTRpkYE>
- Gómez, P., Hernández, J., Méndez, M. (2014). Factores de riesgo psicosocial y Satisfacción laboral en una empresa chilena del Área de la Minería. *Ciencia y trabajo*, 16(49), 9 – 16.  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100003>

- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6.a ed). Mc Graw Hill Educación, Interamericana.
- Hernández, R., Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1.a ed). Mc Graw Hill Educación, Interamericana.
- Infestas, A. (2001). *Sociología de la empresa* (3.a ed). Amaru Ediciones.
- Lagos, V. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en Empresas Copelec* [tesis de grado, Universidad del Bío – Bío].  
<https://cutt.ly/6WeqFux>
- Liotti, P. (2017). Nivel de Satisfacción laboral en Argentina. *Banco ICBC*.  
<https://cutt.ly/UWeq37a>
- López-Más, J. (2005). Motivación laboral y Gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el tercer milenium*, 8 (15), 25-36.  
<https://doi.org/10.15381/gtm.v8i15.9692>
- Llontop, M. F., y Pérez, L.S. (2020). La satisfacción laboral y la motivación laboral de los colaboradores de Mariátegui Hotel & Suite, Lima 2018. [Tesis de grado, Universidad Privada del Norte].  
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25144>
- Mamani, O. (2019). Clima organizacional y su relación con la Satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado De la UNA PUNO*, 8(3), 1187- 1194.  
<https://doi.org/10.26788/epg.v8i3.1073>
- Matalinares, L. (2019). *La motivación en los trabajadores de una empresa del rubro industrial en el distrito San Juan de Lurigancho, 2018*. [Tesis de grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].  
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3872>
- Marín-Samanez, H. S., Placencia-Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte médico (lima)* 17(4), 42-52.  
<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

- Mendoza, G. (2019). Calidad de vida y satisfacción laboral de los funcionarios del área de farmacia del hospital Teodoro Maldonado Carbo, Ecuador. *Revista Científica Arbitrada En Investigaciones De La Salud Gestar*, 2(3), 2-22.  
<https://doi.org/10.46296/gt.v2i3.0006>
- Meléndez, L. (2019). *Propuesta de estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la red de salud Chachapoyas 2018*. [Tesis de grado, Universidad nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas].  
<https://cutt.ly/sWewgJk>
- Mignini, Y., Sánchez, G. y Dávila, M. (2020). Estrategia de motivacion para el incremento de la satisfacción laboral en empresas de servicios de aliemntos: Motivation strategies to increase job satisfaction in food servicios companies. *Maya-Revista de Administración y Turismo*, 2(2), 48-56.  
<https://revistamaya.org/index.php/maya/article/view/402>
- Muchinsky, P. (2007). *Psicología Aplicada en el Trabajo*. Editorial Copy Right.
- Palacios, S. A. (2019). *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Asociación Valle del Chira, 218*. [Tesis de grado, Universidad San Pedro].  
<https://cutt.ly/hWewEUj>
- Palacio, J., Campi, I. (2016). *Planificación Estratégica Motivacional para mejorar el desempeño laboral de los funcionarios del distrito de Salud 12d05, Ecuador 2016*. [Tesis de grado, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. Repositorio Institucional UNIANDES  
<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/6104?mode=simple>
- Peña, H., Villón, G. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177 – 192.  
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pérez, M d C., Gázquez, José., Molero, M d M., Oropesa, Nieves. y África, Martos. (2021). Violence and Job Satisfaction of Nurses: Importance of a Support Network in Healthcare. *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 13(1), 21-28.  
<https://dx.doi.org/10.5093/ejpalc2021a3>

- Pérez-Wicht, E. (2017). Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%. *Diario Gestión*.  
<https://cutt.ly/pWewHuZ>
- Pinilla, J. (2017). La importancia de la motivación laboral. *Diario Portafolio de Colombia*.  
<https://cutt.ly/OWIQqFv>
- Revuelto-Taboada, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5(2), 7-26.  
<https://doi.org/10.16967/rpe.v5n2a1>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10.a ed). Pearson Educación, S.A. de C.V. Prentice Hall.
- Robbins, S., Judge, A. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15.a ed) Pearson Educación, S.A.
- Romero, M., Assandri, Carla y Pintos-Trías, G. (2018). La motivación laboral en las cooperativas de trabajo. *Revista Idelcoop Fundación de Educación Cooperativa*, 72-99.  
<https://cutt.ly/4WewVFr>
- Sánchez, R. d. P. (2016). *Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote*. Lima - 2016. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo].  
<https://cutt.ly/3WeeqYd>
- Toro, V. (2019). *Estrategia Motivacional para la mejora de la satisfacción laboral en el Área de división de patrimonio fiscal del Gobierno Regional de Lambayeque, 2017*. [Tesis de grado, Universidad de Lambayeque].  
<https://repositorio.udl.edu.pe/handle/UDL/225>
- Valderrama, A. A (2018). *Motivación y Satisfacción laboral en los trabajadores de la gerencia de infraestructura del Gobierno Regional de Huánuco, 2017*. [Tesis de grado, Universidad de Huánuco].  
<http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1299>
- Vásquez, M. T. I. (2017). *Motivación laboral y satisfacción laboral en el personal médico del Policlínico Chincha-RAR-EsSalud Lima-2016*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].  
<https://cutt.ly/TWegR7h>

Vera, C. (2019). *La motivación y su influencia en la satisfacción del personal de galletas Puig* [tesis de grado, Universidad Católica Andrés Bello].

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

Zubiri, F. (2013). Satisfacción y motivación profesional. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 36(2), 193 – 196.

<https://dx.doi.org/10.4321/S1137-66272013000200002>

## ANEXOS

### Anexo 1 Matriz de consistencia

Estrategia motivacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo - Lima, 2021.						
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es la relación que existe entre Estrategia motivacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo?	Determinar la relación que existe entre Estrategia motivacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo.	Existe relación significativa entre Estrategia motivacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo.	Estrategia motivacional	Beneficios sociales	Estabilidad laboral	Tipo de investigación: Aplicada.  Diseño: No experimental con corte transversal , tipo descriptiva Correlacional.
					Seguridad laboral	
					Remuneración adecuada	
					Recompensas	
				Incentivos	Ascensos	
				Clima laboral	Reconocimientos	
					Relación trabajador – trabajador	Enfoque: Cuantitativo.
					Relación jefe – trabajador	
					Nivel de desafíos	Población: 21 trabajadores.
¿Cuál es la relación que existe entre beneficios sociales y satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo?	Determinar la relación que existe entre beneficios sociales y satisfacción laboral de los trabajadores de la cooperativa de Servicios Especiales Dos de mayo?	Existe relación significativa entre la relación de beneficios sociales y satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo.	Satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo.	Condiciones de bienestar	Horario flexible	Muestra: Poblacional trabajadores.
¿Cuál es la relación que existe entre incentivos y satisfacción laboral de los trabajadores de la cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo?	Determinar la relación que existe entre incentivos y satisfacción laboral de los trabajadores de la cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo?	Existe relación significativa entre la relación de incentivos y satisfacción laboral de los trabajadores de la cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo.		Trabajo en grupo	Cohesión	Técnica de investigación: La encuesta  Instrumento: El cuestionario.
					Suficiencia	
¿Cuál es la relación que existe entre clima laboral y satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo?	Determinar la relación que existe entre clima laboral y satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo.	Existe relación significativa entre la relación de clima laboral y satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo.		Esfuerzo y resultados individuales	Vinculación	

21

## Anexo 2

### Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	TIPO DE ESCALA	
Estrategia Motivacional	Mushinsky (2007) citado por Sánchez (2016) señaló que la motivación laboral, es un grupo de fortalezas eficaces que se crean dentro del individuo, para dar origen a una conducta que tenga relación con el trabajo y para establecer su forma, dirección, intensidad y duración (p.14).	La estrategia motivacional se medirá mediante el cuestionario que consta de 62 preguntas con las dimensiones: (a) beneficios sociales, (b) Incentivos, (c) clima laboral.	Beneficios sociales	Estabilidad laboral	Test de Likert	Ordinal	
				Seguridad laboral			
				Remuneración adecuada			Totalmente De acuerdo
				Recompensas			De acuerdo
			Incentivos	Ascensos	Indeciso		
				Reconocimientos	En desacuerdo		
				Relación trabajador-Trabajador	Totalmente en desacuerdo		
			Clima laboral	Relación jefe-trabajador			
				Nivel de desafíos			
Satisfacción Laboral	Robbins (2013) indicó que la satisfacción laboral es un sentimiento positivo que tiene el trabajador sobre su puesto de trabajo, que se obtiene como resultado de haber evaluado las características del mismo. (p.75).	La satisfacción del trabajador se medirá a través de un cuestionario que consta de 62 preguntas con las dimensiones: (a) condiciones de bienestar, (b) trabajo en grupo, (c) esfuerzos y resultados individuales.	Condiciones de bienestar	Horario flexible	Test de Likert	Ordinal	
				Desarrollo profesional	Totalmente De acuerdo		
			Trabajo en grupo	Cohesión	De acuerdo		
					Indeciso		
			Esfuerzos y resultados individuales	Suficiencia	En desacuerdo		
				Vinculación	Totalmente en desacuerdo		

### Anexo 3 Autorización de ejecución de tesis



## Cooperativa de Servicios Especiales "Dos de Mayo" Ltda.

Inscrita en los RR.PP. de Lima As. No. 1 FOL 307 Tomo 1 Constituida el 02-06-66 RUC 20138855083  
Parque Hernán Velarde N° 71-75 Sta. Beatriz - Teléfono Fax. 2012090 / 4241307

Lima, 9 de abril del 2021.

Señores  
Universidad César Vallejo

Asunto  
AUTORIZACIÓN DE EJECUCIÓN DE TESIS

Habiendo revisado el proyecto de tesis titulado: "Estrategia motivacional y Satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo, Lima-2021" por la autora Guiliana Emilia Castillo Pozú, la empresa autoriza la ejecución del proyecto descrito, de igual manera nos comprometemos brindar la información que se necesite para la realización de la misma.

Atte.

CORTEZ SÁNCHEZ PEDRO  
GERENTE GENERAL

## ANEXO 4. CUESTIONARIO PARA MEDIR LA ESTRATEGIA MOTIVACIONAL

**OBJETIVO:** Determinar la relación de la estrategia motivacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una X la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes.

	1	2	3	4	5				
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo					
N°	Dimensiones/Items				1	2	3	4	5
<b>D1: Beneficios Sociales</b>									
01	Su puesto de trabajo le ofrece estabilidad laboral								
02	En la empresa donde trabaja le toman importancia a la estabilidad laboral								
03	La empresa donde trabaja le brinda seguridad laboral a sus colaboradores								
04	Su trabajo actual le permite atender necesidades de seguridad como: aspectos físicos, de salud, familiar.								
05	Su sueldo es bajo en relación a la función que realiza								
06	En la empresa donde trabaja cada uno gana lo que se merece por su trabajo.								
07	Siente que el sueldo que tiene es bastante aceptable.								
<b>D2: Incentivos</b>									
08	Obtiene recompensas cuando trabaja bien.								
09	Las recompensas motivan al personal a unirse a la empresa.								
10	Actuaría de manera más eficaz si recibiera una recompensa por el trabajo que realiza.								
11	Tiene posibilidades de ascensos en su trabajo.								
12	En la empresa donde trabaja existe una política de ascensos.								
13	Los ascensos que realizan al personal lo hacen en función a la preparación profesional de los trabajadores.								
14	Cuando realiza su trabajo obtiene reconocimientos por parte de los demás.								
15	Cuando no hace bien su trabajo lo critican duramente.								
16	Refuerzan su confianza los jefes inmediatos.								
17	Los reconocimientos otorgados por la empresa donde trabaja han sido entregados de manera justa.								
<b>D3: Clima Laboral</b>									
18	En la empresa donde trabaja hay un buen clima laboral.								
19	Tiene buenas relaciones de trabajo con sus compañeros.								
20	Los jefes motivan a las buenas relaciones entre trabajadores.								
21	Entre los compañeros de trabajo hay apoyo y ayuda.								
22	Desarrollan actividades recreativas que fomenten un clima laboral agradable.								
23	Los jefes mantienen buenas relaciones laborales con los trabajadores.								
24	Entre los jefes y trabajadores existe una buena comunicación.								
25	Sus jefes son comprensivos con los trabajadores.								
26	Los jefes saben cómo dirigir el trabajo para que sea más eficaz.								
27	Es grata la disposición de su jefe cuando le pide alguna consulta sobre su trabajo.								
28	La relación que tiene con sus jefes es cordial.								
29	Le gustan los retos difíciles.								
30	Le gusta competir y ganar.								
31	Se propone alcanzar las metas que se traza.								
32	En su empresa se afrontan y superan los obstáculos.								

Fuente: elaborado por la tesis de posgrado (maestría) de Bernal (2019), Universidad Cesar Vallejo

## ANEXO 5. CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

**OBJETIVO:** Determinar la relación de la estrategia motivacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una X la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes.

		1	2	3	4	5
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
N°	Dimensiones/Items					
	D1: Condiciones de bienestar	1	2	3	4	5
01	Le disgusta su horario					
02	Su horario es flexible					
03	El horario que tiene le permite disfrutar bien su refrigerio					
04	Es importante que respeten su horario establecido					
05	A trabajado más de su horario establecido					
06	Quisiera modificar su horario					
07	Su trabajo le permite desarrollarse personalmente					
08	Existe oportunidades de progresar en su empresa					
09	Las actividades en las que trabaja le permite aprender y desarrollarse					
10	Le brindan cursos de capacitación					
11	Es importante que la empresa promueva que sus colaboradores progresen personalmente					
D2: Trabajo en grupo						
12	Le agrada trabajar con sus compañeros					
13	Sus compañeros de trabajo cooperan entre sí					
14	Su grupo de trabajo funciona como un equipo bien integrado					
15	Apoya a sus compañeros de trabajo para lograr los objetivos de su área					
16	Es importante trabajar en equipo					
17	El éxito en su área depende de todos					
18	La empresa promueve que todos trabajen en equipo					
D3: Esfuerzos y resultados individuales						
19	Siente que es capaz de realizar su trabajo					
20	Se siente complacido con la actividad que realiza					
21	La empresa le brinda herramientas necesarias para que realice su trabajo de manera efectiva					
22	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo					
23	Su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo					
24	El esfuerzo de trabajar más horas es reconocido					
25	La empresa promueve que los trabajadores realicen su trabajo con esfuerzo y dedicación					
26	Se siente parte importante de la empresa donde trabaja					
27	Cumple con sus metas propuestas					
28	La empresa les pone metas					
29	Se siente frustrado si no llega a la meta que se trazo					
30	Es importante cumplir con las metas que se traza					

Fuente: elaborado por la tesis de posgrado (maestría) de Bernal (2019), Universidad Cesar Vallejo.

## ANEXO 6: CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTRATEGIA MOTIVACIONAL

N°	VARIABLE: ESTRATEGIA MOTIVACIONAL DIMENSIONES/ITEMS		Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
			M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
<b>DIMENSIÓN: Condiciones laborales</b>															
01	Estabilidad laboral	Su puesto de trabajo le ofrece estabilidad laboral.				x								x	
02		En la empresa donde trabaja le toman importancia a la estabilidad laboral.				x			x	x				x	
03		La empresa donde trabaja le brinda seguridad laboral a sus colaboradores.			x				x					x	
04	Seguridad laboral	Su trabajo actual le permite atender necesidades de seguridad como: aspectos físicos, de salud, familiar.			x				x					x	
05	Remuneración Adecuada	Su sueldo es bajo en relación a la función que realiza.			x				x					x	
06		En la empresa donde trabaja cada uno gana lo que se merece por su trabajo.			x				x						x
07		Siente que el sueldo que tiene es bastante aceptable.			x				x					x	
<b>DIMENSIÓN: Incentivos</b>															
08	Recompensas	Obtiene recompensas cuando trabaja bien.				x			x						x
09		Las recompensas motivan al personal a unirse a la empresa.			x				x					x	
10		Actuaría de manera más eficaz si recibiera una recompensa por el trabajo que realiza.			x				x					x	
11	Ascensos	Tiene posibilidades de ascensos en su trabajo.			x					x				x	
12		En la empresa donde trabaja existe una política de ascensos.			x				x					x	
13		Los ascensos que realizan al personal lo hacen en función a la preparación profesional de los trabajadores.			x				x					x	
14	Reconocimientos	Cuando realiza su trabajo obtiene reconocimientos por parte de los demás.			x				x					x	
15		Cuando no hace bien su trabajo lo critican duramente.			x				x					x	
16		Refuerzan su confianza los jefes inmediatos.			x				x					x	
17		Los reconocimientos otorgados por la empresa donde trabaja han sido entregados de manera justa.			x				x					x	
<b>DIMENSIÓN: CLIMA LABORAL</b>															
18	Relación trabajador-trabajador	En la empresa donde trabaja hay un buen clima laboral.				x				x					x
19		Tiene buenas relaciones de trabajo con sus compañeros.				x								x	
20		Los jefes motivan a las buenas relaciones entre trabajadores.			x				x						x
21		Entre los compañeros de trabajo hay apoyo y ayuda.			x				x						x
22	Relación Jefe-trabajador	Desarrollan actividades recreativas que fomenten un clima laboral agradable.			x				x					x	
23		Los jefes mantienen buenas relaciones laborales con los trabajadores.				x				x				x	
24		Entre los jefes y trabajadores existe una buena comunicación.				x			x					x	
25		Sus jefes son comprensivos con los trabajadores.			x				x						x
26		Los jefes saben cómo dirigir el trabajo para que sea más eficaz.			x				x					x	
27		Es grata la disposición de su jefe cuando le pide alguna consulta sobre su trabajo.				x				x				x	
28	Nivel de Desafíos	La relación que tiene con sus jefes es cordial.			x				x					x	
29		Le gustan los retos difíciles.			x				x					x	
30		Le gusta competir y ganar.			x				x					x	
31		Se propone alcanzar las metas que se traza.			x				x					x	
32	En su empresa se afrontan y superan los obstáculos.			x				x					x		

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Graus Cortez Lupe Esther. DNI: 07539368



Firma del experto informante  
Metodólogo

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

## ANEXO 7: CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTRATEGIA MOTIVACIONAL

N°	VARIABLE: ESTRATEGIA MOTIVACIONAL		Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
			M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
<b>DIMENSIONES/ITEMS</b>															
<b>DIMESIÓN: Condiciones laborales</b>															
01	Estabilidad laboral	Su puesto de trabajo le ofrece estabilidad laboral.				x								x	
02		En la empresa donde trabaja le toman importancia a la estabilidad laboral.				x			x	x				x	
03		La empresa donde trabaja le brinda seguridad laboral a sus colaboradores.			x				x					x	
04	Seguridad laboral	Su trabajo actual le permite atender necesidades de seguridad como: aspectos físicos, de salud, familiar.			x			x					x		
05		Su sueldo es bajo en relación a la función que realiza.			x			x					x		
06	Remuneración Adecuada	En la empresa donde trabaja cada uno gana lo que se merece por su trabajo.			x			x						x	
07		Siente que el sueldo que tiene es bastante aceptable.			x			x					x		
<b>DIMESIÓN: Incentivos</b>															
08	Recompensas	Obtiene recompensas cuando trabaja bien.				x			x					x	
09		Las recompensas motivan al personal a unirse a la empresa.			x			x					x		
10		Actuaría de manera más eficaz si recibiera una recompensa por el trabajo que realiza.			x			x					x		
11	Ascensos	Tiene posibilidades de ascensos en su trabajo.			x				x				x		
12		En la empresa donde trabaja existe una política de ascensos.			x			x					x		
13		Los ascensos que realizan al personal lo hacen en función a la preparación profesional de los trabajadores.			x			x					x		
14	Reconocimientos	Cuando realiza su trabajo obtiene reconocimientos por parte de los demás.			x			x					x		
15		Cuando no hace bien su trabajo lo critican duramente.			x			x					x		
16		Refuerzan su confianza los jefes inmediatos.			x			x					x		
17		Los reconocimientos otorgados por la empresa donde trabaja han sido entregados de manera justa.			x			x					x		
<b>DIMENSIÓN: CLIMA LABORAL</b>															
18	Relación trabajador-trabajador	En la empresa donde trabaja hay un buen clima laboral.				x				x				x	
19		Tiene buenas relaciones de trabajo con sus compañeros.				x			x				x		
20		Los jefes motivan a las buenas relaciones entre trabajadores.			x			x						x	
21		Entre los compañeros de trabajo hay apoyo y ayuda.			x			x						x	
22	Relación Jefe-trabajador	Desarrollan actividades recreativas que fomenten un clima laboral agradable.			x			x					x		
23		Los jefes mantienen buenas relaciones laborales con los trabajadores.				x				x				x	
24		Entre los jefes y trabajadores existe una buena comunicación.				x			x					x	
25		Sus jefes son comprensivos con los trabajadores.			x			x						x	
26		Los jefes saben cómo dirigir el trabajo para que sea más eficaz.			x			x						x	
27		Es grata la disposición de su jefe cuando le pide alguna consulta sobre su trabajo.				x			x					x	
28	La relación que tiene con sus jefes es cordial.			x			x						x		
29	Nivel de Desafíos	Le gustan los retos difíciles.			x				x					x	
30		Le gusta competir y ganar.			x				x					x	
31		Se propone alcanzar las metas que se traza.			x				x					x	
32		En su empresa se afrontan y superan los obstáculos.			x				x					x	

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Torres Cabanillas Luis Alberto. DNI: 08404690

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante  
Ing. Estadístico  
CIP 49863

## ANEXO 8: CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTRATEGIA MOTIVACIONAL

N°	VARIABLE: ESTRATEGIA MOTIVACIONAL DIMENSIONES/ÍTEMS		Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias	
			M	D	A	M	A	M	D	A	M	A	M	D		A
<b>DIMENSIÓN: Condiciones laborales</b>																
01	Estabilidad laboral	Su puesto de trabajo le ofrece estabilidad laboral			X			X								
02		En la empresa donde trabaja le toman importancia a la estabilidad laboral			X			X								
03	Seguridad laboral	La empresa donde trabaja le brinda seguridad laboral a sus colaboradores			X			X								
04		Su trabajo actual le permite atender necesidades de seguridad como: aspectos físicos, de salud, familiar.			X			X								
05	Remuneración adecuada	Su sueldo es bajo en relación a la función que realiza			X			X								
06		En la empresa donde trabaja cada uno gana lo que se merece por su trabajo.			X			X								
07		Siente que el sueldo que tiene es bastante aceptable.			X			X								
<b>DIMENSIÓN: Incentivos</b>																
08	Recompensas	Obtiene recompensas cuando trabaja bien.			X			X								
09		Las recompensas motivan al personal a unirse a la empresa.			X			X								
10	Ascensos	Actuaría de manera más eficaz si recibiera una recompensa por el trabajo que realiza.			X			X								
11		Tiene posibilidades de ascenso en su trabajo.			X			X								
12		En la empresa donde trabaja existe una política de ascensos.			X			X								
13		Los ascensos que realizan al personal lo hacen en función a la preparación profesional de los trabajadores.			X			X								
14	Reconocimientos	Cuando realiza su trabajo obtiene reconocimientos por parte de los demás.			X			X								
15		Cuando no hace bien su trabajo lo critican duramente.			X			X								
16		Refuerzan su confianza los jefes inmediatos.			X			X								
17		Los reconocimientos otorgados por la empresa donde trabaja han sido entregados de manera justa.			X			X								
<b>DIMENSIÓN: Clima laboral</b>																
18	Relación trabajador-trabajador	En la empresa donde trabaja hay un buen clima laboral.			X			X								
19		Tiene buenas relaciones de trabajo con sus compañeros.			X			X								
20	Relación jefe- trabajador	Los jefes motivan a las buenas relaciones entre trabajadores.			X			X								
21		Entre los compañeros de trabajo hay apoyo y ayuda.			X			X								
22	Relación jefe- trabajador	Desarrollan actividades recreativas que fomenten un clima laboral agradable.			X			X								
23		Los jefes mantienen buenas relaciones laborales con los trabajadores.			X			X								
24		Entre los jefes y trabajadores existe una buena comunicación.			X			X								
25		Sus jefes son comprensivos con los trabajadores.			X			X								
26	Nivel de desafíos	Los jefes saben cómo dirigir el trabajo para que sea más eficaz.			X			X								
27		Es grata la disposición de su jefe cuando le pide alguna consulta sobre su trabajo.			X			X								
28		La relación que tiene con sus jefes es cordial.			X			X								
29		Le gustan los retos difíciles.			X			X								
30	Nivel de desafíos	Le gusta competir y ganar.			X			X								
31		Se propone alcanzar las metas que se traza.			X			X								
32		En su empresa se afrontan y superan los obstáculos.			X			X								

**Observaciones:** El instrumento presenta suficiencia de ser aplicado en la muestra seleccionada.

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [x] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador** Dr. / Mg: **Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor** DNI: 10596867

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante  
Especialista en Administración

## ANEXO 9: CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia 1				Relevancia 2				Claridad 3			Sugerencias	
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A		M A
<b>DIMESIÓN: Condiciones de bienestar</b>														
01	Horario flexible	Le disgusta su horario.			x				x				x	
02		Su horario es flexible.			x				x				x	
03		El horario que tiene le permite disfrutar bien su refrigerio.			x				x				x	
04		Es importante que respeten su horario establecido.				x			x					x
05		A trabajado más de su horario establecido.			x				x				x	
06	Quisiera modificar su horario.			x				x				x		
07	Desarrollo profesional	Su trabajo le permite desarrollarse personalmente.				x			x			x		
08		Existe oportunidades de progresar en su empresa.				x			x			x		
09		Las actividades en las que trabaja le permite aprender y desarrollarse.				x			x				x	
10		Le brindan cursos de capacitación.				x			x			x		
11		Es importante que la empresa promueva que sus colaboradores progresen personalmente.				x			x				x	
<b>DIMESIÓN: Trabajo en grupo</b>														
12	Cohesión	Le agrada trabajar con sus compañeros.			x				x				x	
13		Sus compañeros de trabajo cooperan entre sí.				x			x				x	
14		Su grupo de trabajo funciona como un equipo bien integrado.			x				x			x		
15		Apoya a sus compañeros de trabajo para lograr los objetivos de su área.			x				x			x		
16		Es importante trabajar en equipo.			x				x			x		
17		El éxito en su área depende de todos.			x				x				x	
18	La empresa promueve que todos trabajen en equipo.			x				x				x		
<b>DIMESIÓN: Esfuerzo y resultados individuales</b>														
19	Suficiencia	Siente que es capaz de realizar su trabajo.			x				x				x	
20		Se siente complacido con la actividad que realiza.			x				x			x		
21		La empresa le brinda herramientas necesarias para que realice su trabajo de manera efectiva.			x				x				x	
22		Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.				x				x			x	
23		Su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo.				x				x			x	
24	El esfuerzo de trabajar más horas es reconocido.				x				x			x		
25	La empresa promueve que los trabajadores realicen su trabajo con esfuerzo y dedicación.			x					x			x		
26	Vinculación	Se siente parte importante de la empresa donde trabaja.				x				x			x	
27		Cumple con sus metas propuestas.			x				x			x		
28		La empresa les pone metas.			x				x			x		
29		Se siente frustrado si no llega a la meta que se trazó.			x				x			x		
30		Es importante cumplir con las metas que se traza.			x				x			x		

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Graus Cortez Lupe Esther. DNI: 07539368



Firma del experto informante  
Metodólogo

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

## ANEXO 10: CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL			Pertinencia 1				Relevancia 2				Claridad 3				Sugerencias
	DIMENSIONES/ÍTEMS			M	D	A	M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	DIMESIÓN: Condiciones de bienestar															
01	Horario flexible	Le disgusta su horario.			x				x					x		
02		Su horario es flexible.			x				x					x		
03		El horario que tiene le permite disfrutar bien su refrigerio.			x				x					x		
04		Es importante que respeten su horario establecido.				x				x					x	
05		A trabajado más de su horario establecido.			x					x					x	
06		Quisiera modificar su horario.			x					x					x	
07	Desarrollo profesional	Su trabajo le permite desarrollarse personalmente.				x				x				x		
08		Existe oportunidades de progresar en su empresa.				x				x				x		
09		Las actividades en las que trabaja le permite aprender y desarrollarse.				x				x					x	
10		Le brindan cursos de capacitación.				x				x					x	
11		Es importante que la empresa promueva que sus colaboradores progresen personalmente.				x				x						x
	DIMESIÓN: Trabajo en grupo															
12	Cohesión	Le agrada trabajar con sus compañeros.			x					x					x	
13		Sus compañeros de trabajo cooperan entre sí.				x				x					x	
14		Su grupo de trabajo funciona como un equipo bien integrado.			x					x					x	
15		Apoya a sus compañeros de trabajo para lograr los objetivos de su área.			x					x					x	
16		Es importante trabajar en equipo.			x					x					x	
17		El éxito en su área depende de todos.			x					x						x
18		La empresa promueve que todos trabajen en equipo.			x					x						x
	DIMENSIÓN: Esfuerzo y resultados individuales															
19	Suficiencia	Siente que es capaz de realizar su trabajo.				x				x					x	
20		Se siente complacido con la actividad que realiza.			x				x					x		
21		La empresa le brinda herramientas necesarias para que realice su trabajo de manera efectiva.				x				x					x	
22		Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.			x					x					x	
23		Su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo.			x					x					x	
24		El esfuerzo de trabajar más horas es reconocido.			x					x					x	
25	La empresa promueve que los trabajadores realicen su trabajo con esfuerzo y dedicación.			x					x						x	
26	Vinculación	Se siente parte importante de la empresa donde trabaja.				x				x					x	
27		Cumple con sus metas propuestas.			x				x					x		
28		La empresa les pone metas.			x				x					x		
29		Se siente frustrado si no llega a la meta que se trazó.			x				x					x		
30		Es importante cumplir con las metas que se traza.			x				x					x		

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Torres Cabanillas Luis Alberto. DNI: 08404690

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del experto informante  
Ing. Estadístico  
CIP 49863

## ANEXO 11: CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIONES/ITEMS		Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
			M	D	A	M	D	A	M	D	A	
<b>DIMENSIÓN: Condiciones de bienestar</b>												
01	Horario flexible	Le disgusta su horario			X			X			X	
02		Su horario es flexible			X			X			X	
03		El horario que tiene le permite disfrutar bien su refrigerio			X			X			X	
04		Es importante que respeten su horario establecido			X			X			X	
05		A trabajado más de su horario establecido			X			X			X	
06		Quisiera modificar su horario			X			X			X	
<b>DIMENSIÓN: Trabajo en grupo</b>												
07	Desarrollo profesional	Su trabajo le permite desarrollarse personalmente			X			X			X	
08		Existe oportunidades de progresar en su empresa			X			X			X	
09		Las actividades en las que trabaja le permite aprender y desarrollarse			X			X			X	
10		Le brindan cursos de capacitación			X			X			X	
11		Es importante que la empresa promueva que sus colaboradores progresen personalmente			X			X			X	
<b>DIMENSIÓN: Trabajo en grupo</b>												
12	Cohesión	Le agrada trabajar con sus compañeros			X			X			X	
13		Sus compañeros de trabajo cooperan entre si			X			X			X	
14		Su grupo de trabajo funciona como un equipo bien integrado			X			X			X	
15		Apoya a sus compañeros de trabajo para lograr los objetivos de su área			X			X			X	
16		Es importante trabajar en equipo			X			X			X	
17		El éxito en su área depende de todos			X			X			X	
18	La empresa promueve que todos trabajen en equipo			X			X			X		
<b>DIMENSIÓN: Esfuerzo y resultados individuales</b>												
19	Suficiencia	Siente que es capaz de realizar su trabajo			X			X			X	
20		Se siente complacido con la actividad que realiza			X			X			X	
21		La empresa le brinda herramientas necesarias para que realice su trabajo de manera efectiva			X			X			X	
22		Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo			X			X			X	
23		Su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo			X			X			X	
24		El esfuerzo de trabajar más horas es reconocido			X			X			X	
<b>DIMENSIÓN: Esfuerzo y resultados individuales</b>												
25	Vinculación	La empresa promueve que los trabajadores realicen su trabajo con esfuerzo y dedicación			X			X			X	
26		Se siente parte importante de la empresa donde trabaja			X			X			X	
27		Cumple con sus metas propuestas			X			X			X	
28		La empresa les pone metas			X			X			X	
29		Se siente frustrado si no llega a la meta que se trazó			X			X			X	
30		Es importante cumplir con las metas que se traza			X			X			X	

**Observaciones:** El instrumento presenta suficiencia para ser aplicado en la muestra seleccionada.

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [X] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador** Dr. / Mg: Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor DNI: 10596867



Firma del experto informante  
Especialista en Administración

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem. es conciso. exacto v directo

## Anexo 12 Formulario virtual

ENCUESTA DE ESTRATEGIA MOTIVACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL I   Se han guardado todos los cambios en Drive

Preguntas Respuestas **21**

21 respuestas  

Se aceptan respuestas

Resumen **Pregunta** Individual

Usuarios que han respondido

Enviar por correo

- katty.gueg@gmail.com
- gcastillo\_11@hotmail.com
- jcastillo3380castillo@gmail.com
- bell\_91\_09@hotmail.com

Activar Windows 



## Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, Castillo Pozú, Guiliana Emilia; estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales y Programa Académico de Administración de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Trabajo de Investigación:

“Estrategia motivacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo – Lima, 2021”

:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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 nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 29 de agosto del 2021.

Apellidos y Nombres del Autor: Castillo Pozú, Guiliana Emilia	
DNI: 47455199	Firma: 
ORCID: 0000-0002-9355-5974	