



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Motivación Laboral y Satisfacción en la Constructora Peceros  
Hnos. SAC. – de la Provincia de Andahuaylas – Año 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Calsin Huayhua, Noemi Pierina (ORCID: 0000-0003-1768-435X)

Soto Peceros, Josmary (ORCID: 0000-0002-4157-5746)

**ASESOR:**

Mg. Dios Zarate, Luis Enrique (ORCID: 000-0001-5728-3871)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A Dios por las bendiciones e inspiración que día a día nos brinda.

A nuestros padres que nos dieron la existencia y la capacidad para superarnos y desear lo mejor en cada paso que damos, gracias por ser como son, por que su presencia y persona han ayudado a construir y forjar las personas que ahora somos.

## **AGRADECIMIENTO**

Nuestro agradecimiento a nuestra familia por su apoyo incondicional, a nuestro maestro por brindarnos su conocimiento y dejar una huella imborrable, a todas las personas que compartieron con nosotras esta experiencia increíble.

Y un especial agradecimiento y reconocimiento por la confianza y guía académica al Mg. Dios Zarate, Luis Enrique

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|   |     |
|---|-----|
| Índice de tablas.....                                   | i   |
| Índice de gráficos .....                                | ii  |
| Resumen.....  | iii |
| Abstract.....   | iv  |
| INTRODUCCIÓN .....                                      | 1   |
| MARCO TEÓRICO.....                                      | 4   |
| ANTECEDENTES.....                                       | 4   |
| BASES TEÓRICAS.....                                     | 8   |
| MOTIVACIÓN LABORAL.....                                 | 8   |
| SATISFACCIÓN LABORAL.....                               | 11  |
| METODOLOGÍA.....  | 14  |
| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....                     | 14  |
| VARIABLE Y OPERACIONALIZACIÓN.....                      | 15  |
| POBLACION, MUESTRA, MUESTREO, UNIDAD DE ANÁLISIS.....   | 16  |
| TÉCNICAS E INSTRUMENTO Y RECOLECCIÓN DE DATOS.....      | 16  |
| PROCEDIMIENTOS.....                                     | 17  |
| MÉTODO DE ANALISIS DE DATOS.....                        | 17  |
| ASPECTOS TÉCNICOS.....                                  | 17  |
| RESULTADOS.....   | 18  |
| FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO APLICADO.....                | 18  |
| ANALISIS DESCRIPTIVO.....                               | 18  |
| ANALISIS INFERENCIAL.....                               | 25  |
| DISCUSIÓN.....  | 34  |
| CONCLUSIONES.....                                       | 35  |
| RECOMENDACIONES.....                                    | 36. |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....                         | 37  |
| ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES..... | 40  |
| ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....                    | 42  |
| ANEXO 3: VISTA DE DATOS SPSS.....                       | 43  |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO.....</b>                       | <b>45</b> |
| <b>ANEXO 5: FORMULARIO.....</b>                                      | <b>48</b> |
| <b>ANEXO 6: CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA ELABORACIÓN DE TESIS.....</b> | <b>50</b> |

## ÍNDICE DE TABLAS

- Tabla 1: Análisis descriptivo de motivación laboral
- Tabla 2: Análisis descriptivo de motivación de logro
- Tabla 3: Análisis descriptivo de motivación de afiliación
- Tabla 4: Análisis descriptivo de motivación de poder
- Tabla 5: Análisis descriptivo de satisfacción
- Tabla 6: Análisis descriptivo de satisfacción intrínseca
- Tabla 7: Análisis descriptivo de satisfacción extrínseca
- Tabla 8: Tabla de contingencia de hipótesis general
- Tabla 9: Prueba chi-cuadrado de hipótesis general
- Tabla 10: Tabla de contingencia de hipótesis específica 1
- Tabla 11: Prueba chi-cuadrado de hipótesis específica 1
- Tabla 12: Tabla de contingencia de hipótesis específica 2
- Tabla 13: Prueba chi-cuadrado de hipótesis específica 2
- Tabla 14: Tabla de contingencia de hipótesis específica 3
- Tabla 15: Prueba chi-cuadrado de hipótesis específica 3

## **ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS**

Figura 1: Motivación laboral agrupado

Figura 2: Motivación de logro

Figura 3: Motivación de afiliación

Figura 4: Motivación de poder

Figura 5: Satisfacción

Figura 6: Satisfacción intrínseca

Figura 7: Satisfacción extrínseca

## RESUMEN

La presente investigación determino la relación que existe entre motivación laboral y la satisfacción de los colaboradores de la Empresa Constructora Peceros Serna Hns. De la ciudad e Andahuaylas del año 2021, el tipo de estudio fue aplicada con diseño no experimental, de corte transeccional y descriptiva-correlacional, la técnica que se utilizó fue la encuesta y se aplicó el cuestionario a 52 trabajadores, en el cuestionario se consideró las dimensiones de motivación laboral y satisfacción.

Entre los resultados podemos observar que el nivel de motivación laboral es fuerte con el 75%, en lo que respecta a satisfacción es satisfecho con el 38.5% llegamos a la conclusión que la motivación laboral se relaciona significativamente con la satisfacción en los trabajadores de la Empresa Constructora Peceros Serna Hns. SAC. En la Provincia de Andahuaylas año 2021 además se confirma dado un valor de chi Cuadrado de Pearson (26,239) que llega a mostrar un nivel de significancia real menor que el teórico ( $p=0,000<0,05$ )

**Palabras clave:** Motivación Laboral, satisfacción, colaboradores.



## **ABSTRACT**

This research determined the relationship that exists between work motivation and the satisfaction of the employees of the Construction Company Peceros Serna Hns. From the city of Andahuaylas in 2021, the type of study was applied with a non-experimental, transectional and descriptive-correlational design, the technique used was the survey and the questionnaire was applied to 52 workers, in the questionnaire it was considered the dimensions of work motivation and satisfaction

Among the results, we can see that the level of work motivation is strong with 75%, with respect to satisfaction it is satisfied with 38.5%, we conclude that work motivation is significantly related to satisfaction in the Company's workers Constructora Peceros Serna Hns. SAC. In the Province of Andahuaylas year 2021, in addition to confirming given a Pearson chi-square value (26,239) that shows a level of real significance lower than the theoretical one ( $p = 0.000 < 0.05$ )  
Keywords: Labor Motivation, satisfaction, collaborators.

## I. INTRODUCCIÓN

En los años 1901 al 2000, hubo un incremento de manera global en la tendencia y exploración sobre la satisfacción laboral. Dado que, "las personas tratan de entender si los terminantes están en el trabajo o el resultado de conseguir las metas y objetivos planeados en el plan estratégico. Las metas tienen relacionadas con los compromisos de la organización ". (Massella, 2018)

También se observa que, en las entidades, concurren interrogantes y por ende inquietudes sobre la satisfacción de los trabajadores, la rotación de los mismos y la fuga del profesional. Debemos de saber y entender que no rotación es perjudicial, pero cuando en gran proporción esto es voluntario, disfuncional y puede ser algo prevenible, llega a ser un inconveniente. Ello se da cuando los empleados más talentosos, experimentados y conocedores se vayan involuntariamente, la entidad incurrirá en costos que afectara la productividad.

La motivación laboral hacia los colaboradores se ha incrementado a nivel mundial, ya que desde allí parte el impulso a seguir creciendo como empresa; esta es comprendida como la capacidad humana para realizar elevados niveles de esfuerzo en pro hacia las metas de la organización, que se ven en función de la satisfacción con un ángulo individual. Hoy en día podemos ver que las organizaciones tienen un apetito voraz para motivar a sus trabajadores ya que ellos son la pieza principal para la evolución y progreso de una organización.

A nivel nacional la motivación está en pleno crecimiento al igual que la mejora continua ya que una empresa nacional que quiera exportar tendría que cumplir ciertas normas para poderlo hacer, es por ello que las empresas peruanas implementan estas herramientas para ser más competitivos a nivel local, como a nivel internacional, de hecho, se ha vuelto algo indispensable, puesto a que el trabajador necesita ser motivado de una manera apropiada; ya que hay muchas maneras de motivar a una persona, y cada persona tiene una manera diferente de motivarse, por ello se debe de encontrar una forma adecuada para que este mejore su eficiencia y eficacia.

Infundir la motivación no es nada fácil, de hecho, es muy difícil de implementar cuando no se sabe cómo hacerlo adecuadamente, pero si se desea es indispensable que sus colaboradores progresen y se conserven complacidos con

sus labores encomendadas. Es el impulso que como ser humano los motiva a esforzarse más, lo que se ve representado en mejores estadísticas para la empresa, y llega a ser el ingrediente fundamental para que el colaborador se encuentre totalmente satisfecho, lo que da como resultado un mayor índice de conservación de los trabajadores.

Es por esto que cada organización debería estar parametrada con los requerimientos que tiene cada trabajador y balanceada con las exigencias de la empresa para llegar al efecto anhelado. Según el Alva (Alva, 2017) Las microempresas representan el 95% del universo empresarial del Perú y generan empleo a casi la mitad de la población ocupada (48%). Su desaparición ocasiona una serie de dificultades sociales y económicas al país. Por ello que la motivación cumple la función principal de empujar la empresa hacia delante y así seguir mejorando cada vez más.

La empresa Constructora Peceros Serna Hnos SAC. es una empresa Constructora dedicada a todo tipo de trabajo relacionados a la construcción, elaboración de expedientes, ejecución de obras y proyectos a grande escala a nivel local como a nivel nacional. Contando para ello con trabajadores encargados de diferentes áreas y con especialistas encargados de la ejecución de cada proyecto, por lo tanto, son importantes para la empresa ya que los trabajadores son los que tienen más contacto con el cliente final. La motivación es lo que hace que una persona se comporte y actúe de cierta manera, los trabajadores de la empresa Constructora deberían estar motivados ya que al grado de motivación que tengan se verá el actuar de los trabajadores, a un mayor grado de motivación los trabajadores actuaran de una manera responsable y así mejorar ya sea del servicio que ofrecen como también del proceso que realizan.

De la misma forma, la motivación es la base y el centro para el colaborador en todo negocio o empresa, ya que en ello se ve el crecimiento de la organización y también se ve el aumento profesional del mismo.

Algunos orígenes que pueden ocasionar la falta de motivación, podrían ser, la disconformidad de todo el personal, la carencia de conocimientos de las teorías de la motivación laboral y en su mayoría estos están solo encasillados en su labor diaria, pero eso dejan de lado algunos conceptos y teorías las cuales son

indispensables para la realización de una buena función, puesto que estas están ligadas unas con las otras; como ya sabemos la práctica siempre va a la par con la teoría.

Por lo tanto, el problema general es el siguiente, ¿De que manera se relaciona la motivación laboral con la satisfacción en la empresa constructora peceros serna hnos. SAC? – de la provincia de Andahuaylas – año 2021?, De igual manera se plantean los siguientes problemas específicos: a) ¿De qué manera se relaciona la motivación logro con la satisfacción en la empresa constructora peceros serna hnos. SAC? – de la provincia de Andahuaylas – año 2021? b) ¿De qué manera se relaciona la motivación de afiliación con la satisfacción en la empresa constructora peceros serna hnos. SAC? – de la provincia de Andahuaylas – año 2021? c) ¿De qué manera se relaciona la motivación de poder con la satisfacción en la empresa constructora peceros serna hnos. SAC? – de la provincia de Andahuaylas – año 2021?

La Justificación teórica de la siguiente exploración indaga a través de la teoría y los conceptos primarios a encontrar explicaciones a las situaciones internas y del entorno que afecte a la organización, estas teorías permitirán contrastar diferentes conceptos de la motivación laboral asimismo de satisfacción.

La Justificación práctica, permitirá encontrar soluciones al problema ya mencionado, lo que mejorará la motivación laboral y la satisfacción en la empresa constructora peceros serna hnos. SAC. – de la provincia de Andahuaylas – año 2021

La justificación metodológica se utilizará para conseguir los objetivos del estudio donde se emplearán técnicas de investigación, dentro de ellas está el cuestionario, y con este poder medir la motivación laboral y la satisfacción.

Por consiguiente, nuestro objetivo general se realizó de la siguiente manera:

Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la satisfacción en la empresa constructora peceros serna hnos. SAC. – de la provincia de Andahuaylas – año 2021; nuestros objetivos específicos son: Determinar si la Motivación de Logro se relaciona con la satisfacción en la empresa constructora peceros serna hnos. SAC. – de la provincia de Andahuaylas – Año 2021.

Determinar si la Motivación de afiliación se relaciona con la satisfacción en la empresa constructora peceros serna hnos. SAC. – de la provincia de Andahuaylas – Año 2021. Determinar si la Motivación de poder se relaciona con la satisfacción en la empresa constructora peceros serna hnos. SAC. – de la provincia de Andahuaylas – Año 2021

Como siguiente punto se plasmó la siguiente hipótesis general: Existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción en la empresa constructora peceros serna hnos. SAC. – de la provincia de Andahuaylas – año 2021. Como hipótesis específicas se determinaron las siguientes: Existe relación entre la motivación de logro y la satisfacción en la empresa constructora peceros serna hnos. SAC. – de la provincia de Andahuaylas – año 2021. Existe relación entre la motivación de afiliación y la satisfacción en la empresa constructora peceros Serna hnos. SAC. – de la provincia de Andahuaylas – año 2021. Existe relación entre la motivación de poder y la satisfacción en la empresa constructora peceros serna hnos. SAC. – de la provincia de Andahuaylas – año 2021.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Los antecedentes de estudio que sustenta a la investigación en el ámbito internacional, tenemos a Cortez (2015), En su trabajo, el objetivo principal es analizar los factores motivacionales de Copelec basados en la teoría de la motivación y la higiene de Herzberg. El método de aplicación sigue métodos cualitativos y el diseño de investigación no experimental. La población son todas las personas que trabajan actualmente en el área administrativa de Copelec, un total de 75 personas. Como resultado, el 60% de las personas respondió que realizaba las tareas de manera excelente dentro del tiempo requerido por sus superiores directos, mientras que el 40% mencionó que especificaba estas tareas realizando todas las solicitudes consideradas. Se extraen las siguientes conclusiones que las herramientas desde la gestión son una forma de facilitar instrucciones o gerentes, planificación, gestión, orientación, control y evaluación del proceso u organización, y promueven y estimulan un mejor uso de los recursos, y brindan mayores oportunidades para lograr la eficiencia Gestión , que ayuda a lograr una gestión eficiente, los cuales sean de ayuda a la hora de conseguir

alcanzar los beneficios señalados en búsqueda incesante y constante del más alto desempeño de manera global..

García V (2015), En su tesis, el objetivo principal es narrar las teorías que ya existen sobre la motivación laboral, y las pone a prueba a través de una cadena de entrevistas cuidadosamente diseñadas con colaboradores. En este plan, se utilizan métodos no experimentales para encontrar características que describen grupos específicos de personas y para encontrar factores motivacionales en grupos de trabajadores con condiciones de empleo estables. Como resultado principal, el 35% de los encuestados eran hombres y el 65% mujeres. En la composición por rango de edad, se observó que el 10% eran menores de 25 años, el 55% 25-35 y 35-45. 20%, El 15% tiene más de 45 años, el 30% de los encuestados trabaja en pequeñas empresas, el 50% trabaja en medianas empresas y el 20% trabaja en grandes empresas. Se llega a la **conclusión** El desarrollo del compromiso es fundamental para alcanzar los objetivos de la organización, por lo que es fundamental poder formular estrategias integrales para potenciar su motivación y desarrollo. La remuneración económica es una parte importante, porque podemos ver que esta es la razón por la que el 45% de los encuestados renunciaron a sus trabajos, pero la compensación emocional o de incentivo es la razón fundamental. Como se muestra en la figura, el 55% de los encuestados estará bien y deja tu trabajo. Las entrevistas realizadas nos brindaron información sobre los incentivos y factores de ajuste que influyen en que las personas se sientan satisfechas, alcancen metas y se sientan cómodas.

Los objetivos de la empresa no solo deben considerar los retornos económicos como el único factor motivador, sino también una serie de factores diferentes para lograr el desarrollo y valor de los objetivos de la empresa. Según los resultados de la encuesta, los encuestados dijeron cómo mejorar su estado personal dentro de la empresa. El 60% de los encuestados eligió el reconocimiento y la compensación económica, el 30% eligió las relaciones interpersonales y la compensación, y el 10% eligió el reconocimiento y la provisión de recursos. Los porcentajes más altos son el reconocimiento y la remuneración económica. Los factores salariales representan la mayoría de estos dos porcentajes. Sin embargo, los encuestados también consideran el reconocimiento en el trabajo y las relaciones interpersonales

como una contribución al desarrollo laboral, incluso si no se trata de una remuneración económica. Debemos recordar que el 75% de los encuestados contrata hipotecas, hogares o ambos. Debido a esta situación, la gente tiende a prestar más atención a las recompensas económicas. Si una persona no está motivada y no trabaja para perseguir los objetivos de la empresa, es inútil recompensar económicamente. El 65% de los encuestados valora la buena relación con su jefe o jefe y lo atribuye a la autonomía, respeto y mayor porcentaje de reconocimiento laboral en el trabajo de desarrollo. Por otro lado, lo atribuyen a la falta de reconocimiento a su trabajo. Los trabajadores utilizan estos datos para indicar que la aprobación de sus superiores o jefes es un factor motivador para su desempeño laboral. No hay costo económico para invertir en estos factores motivadores, pero sí tiene un gran impacto en los trabajadores, lo que tiene un impacto enorme. sobre ellos Influencia el desarrollo de su trabajo.

Barahona (2015), en su investigación planteo su objetivo principal que fue reconocer la magnitud de satisfacción laboral y el empeño organizacional en la Unidad Educativa Émile Jaques Dalcroze. La metodología utilizada fue de tipo correlacional. La población son todos los colaboradores de la UEÉ que son 52 trabajadores. Como resultado. Se extraen las siguientes conclusiones; existe una correlación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Lógicamente hablando, si el parámetro de satisfacción laboral es alto, el estándar de medición de la responsabilidad organizacional también es alto. Los factores globales que afectan la satisfacción laboral son los salarios y los compañeros. con supervisión, en algunos casos, si se presenta de manera negativa, estos se convertirán en elementos que influyen en la insatisfacción laboral

Tal es así que en el ámbito nacional tenemos a, Reynaga, Y (2015), En su investigación como principal objetivo es ver si existe la relación entre la motivación de los empleados y el desempeño laboral en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas en 2015. Se utilizo la metodología que consiste en un enfoque cuantitativo con un tipo de investigación aplicada. La población corresponde al personal asistencial Hay 95 médicos, 105 enfermeras, 78 obstetras, 128 técnicos de enfermería y 52 expertos de laboratorio. Como resultado Se puede observar que entre las personas encuestadas, el 36% de las obstetras piensan que a veces hay

motivación, mientras que la proporción de técnicos de enfermería varones que casi siempre están motivados para trabajar en el hospital es del 19%. Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Se pueden sacar las siguientes conclusiones. El investigador obtuvo en sus resultados que el valor de "sig" es 0.000, el cual es menor que el nivel de significancia de 0.05. Se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), por lo que el hospital. El entusiasmo y el rendimiento laboral del personal pueden tener un 95% de confianza. Lo que le permite concluir que existe una correlación significativa entre la motivación de los trabajadores y el desempeño laboral.

Tarazona (2017), En su tesis como objetivo principal fue comprender la relación entre la motivación de los empleados y el desempeño laboral en MARCAN, Lima Norte, 2017. Se utilizó la metodología con diseño de investigación no experimental, que según su propósito es una investigación básica de diseño correlacional. La población corresponde a un total de 40 colaboradores de la empresa y el tamaño muestra realizada fue de 37 personas. Como resultado, en relación con el análisis anterior, el valor Alfa de la variable motivación es 0.000, razón por la cual la hipótesis nula fue rechazada por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa. Concluyó que la distribución de datos de las variables no es paramétrica. Del mismo modo concluyó que no existe relación entre la motivación de los empleados y el desempeño laboral de la empresa Marcan, 2017 y existe una correlación positiva muy baja. Tampoco existe una relación significativa entre la motivación intrínseca del empleado y el desempeño laboral. La empresa Marcan, Lima Norte, 2017, tiene una similitud positiva muy baja.

Calizaya (2020), En el trabajo, el objetivo principal es determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal del call center del Cercado de Lima 2020. Este método es la aplicación de métodos cuantitativos y tiene un nivel de investigación descriptivo con un diseño no experimental. La población corresponde a 234 trabajadores y la herramienta de recolección de datos es un cuestionario. Por tanto, se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. Al respecto, Mohd y Bee (2011) informaron que la prueba de Shapiro-Wilk actualmente se considera una prueba más efectiva en todo tipo de distribuciones y tamaños de muestra. Además, los datos muestran que las variables no se ajustan a la distribución normal porque la significancia de ambas variables es menor que



0.05. De esta forma, el uso de coeficientes de Rho Spearman determina el uso no paramétrico. En definitiva, la motivación laboral está directamente relacionada con el desempeño laboral, lo que significa que cuanto mayor es el valor de incentivo de los colaboradores, mayor es su desempeño laboral en la empresa del call center. (Rho = 518;  $p < 0.05$ ), lo que significa aceptar la hipótesis general y rechazar la hipótesis nula.

## **2.2. Bases teóricas**

Motivación laboral: Chavez (2016) quien cita a Robins y Judge (2013), indica que el proceso de influir en el comportamiento individual para lograr un determinado objetivo a través de la intensidad, dirección y constancia de la energía. La intensidad de la conducta se refiere al empeño que hace el sujeto para realizar una determinada acción. Sin embargo, el ímpetu no asegura resultados inigualables, por lo que es necesario dirigir el empeño hacia una meta alcanzable (Alban, 2015).

Según (Marin y Paciencia, 2017) La motivación laboral es un estado del colaborador que puede guiar sus pensamientos, y se relaciona con variables estimula, orientan y mantienen la conducta hacia un objetivo.

Desde nuestro punto de vista y según las teorías estudiadas en los párrafos anteriores, la motivación laboral consiste en el proceso por el cual las personas desarrollan capacidades que conducen a la satisfacción de sus objetivos o metas planteadas.

Las corrientes en el marco teórico de la organización se clasifican como:

Teoría de las necesidades: Peña y Villon (2018) quien cita a Maslow (1964), identifico que los motivos humanos "lo posiciona de acuerdo con la perspectiva interna inherente de un individuo, estableciendo dos categorías: Dos niveles de necesidades básicas satisfechas; necesidades fisiológicas, tales como: sueño, alimentación, descanso, deseo sexual y refugio; así como las necesidades de seguridad para prevenir peligros o amenazas; estas necesidades denominadas básicas persiguen proteger la seguridad y supervivencia de las gente (Peña y Villon, 2018).

Necesidades secundarias: Peña y Villon (2018), quienes lo dividen en 3 categorías: las necesidades sociales. Se relacionan con la forma en que los

individuos actúan al interactuar con otras personas. Incluyen aprecio, reconocimiento, cooperación, amor y amistad; necesidad de autoestima, es conocida como la consideración que una persona tiene sobre sí mismo; necesidades de realización: el individuo anhela desarrollar su potencial y crecer como ser humano.

Teoría de las expectativas, Peña y Villon (2018) quienes citan a Vroom (1979), Establece los tres determinantes de la motivación productiva de cada persona: las metas personales con la fuerza de voluntad para obtener las metas; la relación entre la productividad percibida de las personas y el logro de las metas, y la capacidad de afectar su productividad, que se refiere a la movilidad e individualidad de las fuerzas que lo motivan.

La teoría del reforzamiento forma parte de la teoría no cognitiva o teoría orientada a modificar el comportamiento organizacional" (Revuelta, 2018), destacando el trabajo de Skinner, que estudia las conductas afectadas por el entorno; reforzamiento que aparece como consecuencia de determinadas conductas. Por ello, si un individuo hace un esfuerzo positivo, reaccionará de la forma deseada porque la recompensa es mayor.

Teoría del establecimiento de metas: Establecido por Locke (1958), quien demuestra que las personas establecen sus metas para alcanzarlas. Cuando las personas ponen en práctica el establecimiento de metas, tienen un gran potencial para establecer metas difíciles porque se sienten más comprometidas con los objetivos difíciles de desarrollar, (Peña y Villon, 2018).

Teoría de los Eventos Situacionales: Demuestra que la satisfacción laboral es un conjunto de factores llamados eventos situacionales y características. (Vargas, Vizzett, Amador, Becerra & Villegas, 2018).

La teoría de la eficacia personal fue plantada por Albert Bandura, señala que la motivación es decisiva, porque la certeza que tiene una persona está relacionada con su capacidad para realizar determinadas actividades específicas. Por lo tanto, cuanto más eficaz sea el colaborador, más confianza tendrá en sus habilidades y destrezas.

Como se puede observar en los párrafos anteriores, las teorías del comportamiento están directamente relacionadas entre sí; dado que cada teoría profundiza en la motivación, se enfoca en las metas y objetivos propuestos por cada individuo. Por tanto, vemos que todo el mundo quiere cubrir sus necesidades primarias y secundarias al mismo tiempo, por lo que diferentes autores se centran en estudiar el comportamiento humano, con un enfoque en su entorno laboral.

La teoría de McClelland: Peña y Villon (2018) cita a McClelland (1970) para catalogar que las teorías con base en los siguientes factores son: logro, poder y pertenencia, y señala que las necesidades insatisfechas pueden generar presión, lo que desencadena impulsos dentro de la persona. Las dimensiones de la investigación se fundaron en la teoría planteada por David McClelland, del mismo modo (Robins y Judge, 2013), indica que la motivación tiene las siguientes dimensiones: Motivación del logro: la persona desea desarrollarse y crecer. Chiavenato (2014) manifiesta que es la necesidad del éxito competitivo, guiado por el logro, la perseverancia y la excelencia. La motivación de logro tiene los siguientes indicadores: encimando las metas, que representa la posición señalada por el comportamiento de la persona, es decir, la meta de llevar a cabo una actividad; el compromiso es el derecho La obligación delegada es verificar, es decir, una persona comprometida es muy responsable y completa las tareas asignadas; la excelencia brinda a una persona valor, calidad y gran reconocimiento; la retroalimentación es poder supervisar y maximizar el comportamiento personal. En consecuencia este proceso se aplica a casi la mayoría de los procesos que involucran la adaptación y transformación de los sistemas organizativos.

La motivación por el logro se centra en las personas que quieren mejorar y crecer profesionalmente. Para él, el compromiso con las metas está por encima de todo. Desea poder y alcanza el éxito siendo muy competitivo.

Motivación de afiliación: está relacionada con la interacción del individuo en el entorno social. (Peña y Villon, 2018). Según la teoría de McClelland, su motivación es exigir relaciones interpersonales continuas.

Por tanto, sus indicadores son: compañerismo, que describe la relación entre una persona y compañeros; trabajo en equipo, cuando el esfuerzo de sus integrantes proporciona mayores retornos por aportes individuales.

. (Robins y Judge, 2013), Basado en la colaboración y la ayuda en las actividades dirigidas a un conjunto de personas, la cooperación, el esfuerzo y las tareas encaminadas a lograr un objetivo común; amistad, relación y lazos emocionales que se crean entre dos personas.

Motivación de poder: Nace del anhelo de intervenir en las personas y cambiar el entorno Peña y Villon (2018), según la teoría de McClelland, se basa en la necesidad de imaginar un tercero con comportamientos que otros medios no pueden lograr. Luego, Chiavenato (2014) demuestra que "es el impulso del individuo de influir, guiar y manejar a otros individuos, para orientar al individuo a ser más competitivo, y también están diseñados para afectar el desempeño de la actividad". Por lo tanto, el indicador de motivación de poder es: la influencia es una habilidad que se enfoca en controlar a las personas y situaciones; la reputación está relacionada con la reputación y los beneficios que las personas pueden tener, y la habilidad describe la sabiduría, habilidad, pensamiento y pensamiento necesarios para lograr un objetivo, carácter y valores.

Las primeras teorías establecidas están todas relacionadas con el desarrollo humano, y cada una tiene diferentes características internas; la forma en que apreciamos las necesidades de todos debe ser satisfecha, porque si no son así, tienden a crear presión sobre ellos, lo que lleva a tener diferentes impulsos. Las teorías anteriores afirman que las personas están ansiosas por lograr en el ambiente laboral; todos quieren sobresalir y lograr todas las metas y objetivos establecidos.

**Satisfacción laboral**, según Revuelto (2018), "La motivación se refiere a la aspiración del empleado y la satisfacción está relacionada con el grado de realización de las aspiraciones".

Melia & Peiro (2015) citan a Katzell (1964) para afirmar que se refiere a las opiniones y valoraciones de los colaboradores sobre su trabajo. La satisfacción

constituye una emoción ante el trabajo y las diferencias que éste provoca en las personas,

De acuerdo con la definición elaborada, se puede concluir que la satisfacción laboral se refiere a la influencia de la motivación, la emoción, la actitud, la cognición y los mecanismos conductuales de interacción en un entorno organizacional específico, tomando en cuenta condiciones y factores relacionados con los pagos, la inspección, la certificación, etc. Empleo, condiciones laborales, oportunidades de promoción, reconocimiento, evaluación de puestos, relaciones sociales, resolución rápida de quejas, trato justo del responsable o gerente del área, y otros conceptos semejantes. (Wisiewski, Schunk, Martinez & Misue, 2015).

Se resalta que la satisfacción laboral es un mecanismo importante en el lugar de trabajo. Debido a que varios estudios están directamente relacionados con las variables estudiadas, es difícil establecer un entorno multifactorial que regule el bienestar laboral del sujeto, establecer la satisfacción por personas y el impacto del desempeño en sus trabajos respectivos. Lo anterior mencionado demuestra que la satisfacción laboral tiene componentes importantes relacionados a las entidades y participantes, comenzando en el desempeño laboral hasta la calidad de vida y la salud.

La satisfacción laboral es el valor de reconocimiento de los empleados por su entorno y condiciones laborales. La satisfacción es muy importante porque está relacionada con el buen camino de desarrollo de la empresa, la eficiencia en el trabajo, la rentabilidad y la productividad.

### **Teorías de la satisfacción laboral:**

Teoría de los dos factores de Herzberg: el desempeño de los sujetos disminuye según el nivel de satisfacción. Primero, precisó algunos poderosos factores de insatisfacción, llamados factores de higiene, porque son necesarios para mantener a los empleados cautelosos y motivados. Posteriormente, señaló que los elementos motivacionales provocan la motivación en las personas (Vargas, Vizzetti, Amador, Becerra & Villegas, 2018).

La teoría Z propuesta por Ouchi (1982) son procesos japoneses, para lograr resultados que consisten en tres principios: relaciones sociales agradables, confianza y cuidado de las relaciones interpersonales.

La teoría de March y Simón (1958) planteó que al experimentar un estado de baja satisfacción surge la motivación, lo que genera la necesidad de estudiar alternativas para comparar mencionado estado. McGregor propone la teoría X / Y en el año 1960 mostró que un entorno libre consiente una participación ágil. Este autor comparó la Teoría X, en la que establece que a los sujetos no les gusta su lugar de trabajo y por lo tanto son forzados, supervisados y controlados para lograr los objetivos de la empresa.

(Madero & Rodriguez, 2018); La teoría Y muestra que los trabajadores tienen intereses inherentes y tomarán la iniciativa para actuar. La teoría de la contingencia propuesta por Lorsch y Morse (1974) muestra que los empleados tienen varios requerimientos en la empresa para buscar competencia. En otras palabras, cuando el estímulo de la competencia lleva a un aumento en el desempeño del personal de la institución la satisfacción aumentará.

La teoría de Lawler y Poter (1967) nos dice que la satisfacción laboral se prueba por el incremento de la remuneración recibida en el trabajo. Es importante distinguir: las recompensas internas, que están relacionadas con la protección de las necesidades de autorrealización; y las recompensas externas: por La empresa monitorea y descubre salario, promoción, promoción y estado.

Por otro lado, Revuelto (2018) y Robins y Judge (2013) concuerdan que las dimensiones de la investigación de la satisfacción laboral son:

Motivación intrínseca, están relacionados con la realización de uno mismo , se consideran como premios auto otorgados (Revuelto, 2018). Están agrupados con el trabajador y los conocimientos de su propio trabajo. Los indicadores de la satisfacción intrínseca son:

La ejecución se enfoca en el progreso integral de la investigación, y se enfoca en la satisfacción de la propia vida; la creencia es la satisfacción de gratitud o recompensa por el trabajo realizado en el centro de trabajo; la responsabilidad se refiere al desempeño y desempeño personal del puesto asignado, una inspección

constante del desarrollo de habilidades y conocimientos, con la esencia de suscitar el impulso y la superación personal de los empleados.

La higiene o factores externos, relacionados con el entorno laboral, se consideran el seguimiento del trabajo, los salarios, las políticas organizativas y las situaciones de trabajo. (Robins y Judge, 2013), Las dimensiones de satisfacción extrínseca son: Las condiciones de trabajo, llegan a ser recursos externos al realizar las tareas encomendadas por el intermediario.

La remuneración es lo que perciben los trabajadores por trabajos prácticos, está vinculada por un contrato, generalmente económico o de bienes, y el cooperador la acepta como una retribución.

Beneficios, aspecto positivo que se realizan.

La relación interpersonal se da cuando dos o más individuos interactúan estrechamente en una empresa, y pueden contribuir entre sí en la ejecución de tareas y la adaptación de los colaboradores. Todos los anteriores son los requisitos mínimos y requisitos básicos de la organización para sus socios, pues además de cumplir con las reglas y lineamientos claros, cada organización espera que sus empleados internos guarden y realicen con confianza las tareas establecidas y utilicen el modelo especificado. ejecutar y administrar su lugar de trabajo de la mejor manera.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El tipo de investigación es Aplicada, porque se busca ampliar y profundizar conocimientos que ya existen.

Según (Hernandez & Mendoza, 2018), nos indica que los enfoques cuantitativos están asociados con el conteo y las matemáticas. Ello simboliza una serie de procedimientos secuenciales para contrastar las hipótesis.

El diseño de la investigación es no experimental – transeccional, puesto que las variables a investigar no son manipuladas con intención por lo que este

fenómeno de estudio ha sido contemplado en su medio natural (Hernandez & Mendoza, 2018).

Presenta un nivel descriptivo – correlacional, por lo que la investigación tienen un diseño no experimental en el que se observan dos variables y se establece conexión estadística entre ambas (correlación), no habiendo la necesidad de incorporar variables externas para arribar a conclusiones importantes (Salgado, 2018).

### **3.2. Variables y operacionalización (ver anexo)**



### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.**

La población está compuesta por un conjunto de personas o elementos con propiedades similares por lo que se utilizan criterios de selección de inclusión y exclusión, estudiado por investigadores, permitiendo la inferencia a través de la observación de los sujetos que son objetos de estudio.

- Criterios de inclusión: son las propiedades que permiten que una persona u objeto se considere dentro de la población.
- Criterios de exclusión: condiciones que la población carece y provocan su separación del estudio; estas no constituyen una denegación de los criterios de inclusión.
- Muestra: Son componentes de la población que explican la cantidad de la muestra y la forma en la que se determina. La forma de como determinar el tamaño de la muestra se indica en el anexo.
- Muestreo: explica la técnica estadística usada con el objetivo de obtener la muestra de una población.

Población: Compuesta por 52 colaboradores de la Empresa Constructora Peceros Serna Hnos, SAC.

Según (Hernandez & Mendoza, 2018), la unidad de muestreo son los casos seleccionados de un conjunto, los cuales constituyen una muestra.

En la presente investigación se utilizó el muestro no probabilístico, ya que no se usó el cálculo estadístico para hallar el número de la muestra, si no que se establecieron a partir de criterios de inclusión y exclusión.

La muestra está conformada por los 52 trabajadores de la empresa Constructora y Ejecutora Peceros Serna Hnos.

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

Se uso como técnica la encuesta e instrumento al cuestionario, los cuales fueron aplicados a todos los trabajadores, el cuestionario fue diseñado considerando los siguientes indicadores.

Respecto a la validación de los instrumentos, nuestro instrumento para recolectar información y datos de esta investigación será validado por el juicio de expertos, el cual está conformado por tres especialistas en la materia.

Juicio de expertos

| <b>Expertos</b>                  | <b>Opinión</b> |
|----------------------------------|----------------|
| Mg. Luis Enrique Dios Zárate     | Aplicable      |
| Mg. Eliana Pérez Ruibal Regalado | Aplicable      |
| Mg. Rafael Arturo Lopez Landauro | Aplicable      |

La fiabilidad del instrumento será calculada por el Alfa de Cronbach, se tiene que encontrar el coeficiente de alfa de Cronbach para saber si es confiable el cual varía entre 0 y 1.

| <b>Valores</b>  |             |
|-----------------|-------------|
| <b>0: 0,5</b>   | Inaceptable |
| <b>0,5: 0,6</b> | Pobre       |
| <b>0,6: 0,7</b> | Débil       |
| <b>0,7: 0,8</b> | Aceptable   |
| <b>0,8: 0,9</b> | Bueno       |
| <b>0,9: 1</b>   | Excelente   |

### **III.5. Procedimientos.**

Los pasos para la cosecha de datos que servirán para la investigación se realizarán de la manera siguiente:

- Se realizaron los cuestionarios en base a las dos variables.
- La formulación de los ítems fue en base a los indicadores.
- Fueron evaluados y aprobados por el juicio de expertos.
- Se utilizó el cuestionario en la muestra seleccionada.
- Se hallaron los datos a través del SPSS 25.

### **III.6. Método de análisis de datos.**

Se analizó los datos a través del programa SPSS 25 el cual se utiliza para poder procesar datos con figuras, tablas y análisis estadísticos descriptivos e inferenciales.

El programa proporciona modelos estadísticos, desde los más complejos hasta la creación interactiva de modelos, y el uso de tecnologías aprobadas.

### III.7. Aspectos éticos.

Esta presente investigación toma en cuenta la sinceridad y la credibilidad de los resultados obtenidos, respeta el derechos de propiedad legal de los autores.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Fiabilidad del instrumento aplicado

| <b>Estadísticos de Fiabilidad</b> |                  |              |
|-----------------------------------|------------------|--------------|
|                                   | Alfa de Cronbach | N° elementos |
| Motivación Laboral                | 0,927            | 18           |
| Satisfacción                      | 0,889            | 18           |

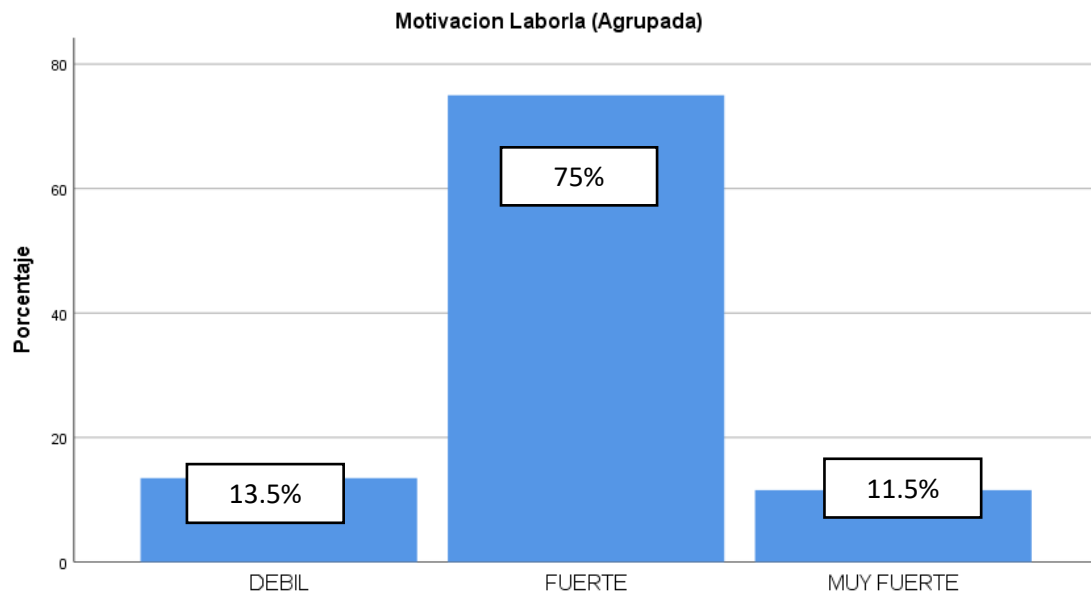
El instrumento tiene una fiabilidad el cual se halla utilizando el alfa de Cronbach; para la variable de Motivación Laboral dio 0,927 y la para la variable de satisfacción dio 0,889; por tanto, se acepta que los instrumentos son fiables y entregan resultados confiables a la investigación.

### 4.2. Análisis descriptivo

**Tabla 1**

| <b>Motivación Laboral</b> |            |    |       |
|---------------------------|------------|----|-------|
|                           |            | fi | %     |
| Válido                    | DEBIL      | 7  | 13,5  |
|                           | FUERTE     | 39 | 75,0  |
|                           | MUY FUERTE | 6  | 11,5  |
|                           | Total      | 52 | 100,0 |

Fuente SPSS25



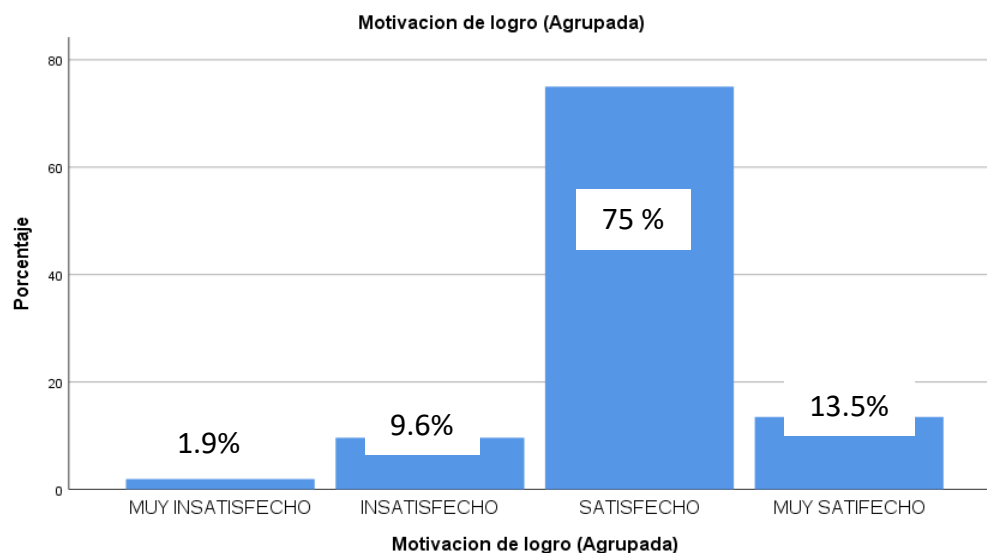
**Figura 1: Motivacion Laboral**

En la tabla 1 y figura 1 se muestra que el 13.5 % de los trabajadores de la entidades Constructora perciben que la motivacion laboral es debil, el 75 % fuerte y el 11.5% indica que es muy fuerte.

**Tabla 2**

| Motivación de logro |                  | fi | %     |
|---------------------|------------------|----|-------|
| Válido              | MUY INSATISFECHO | 1  | 1,9   |
|                     | INSATISFECHO     | 5  | 9,6   |
|                     | SATISFECHO       | 39 | 75,0  |
|                     | MUY SATIFECHO    | 7  | 13,5  |
|                     | Total            | 52 | 100,0 |

Fuente SPSS



**Figura 2**

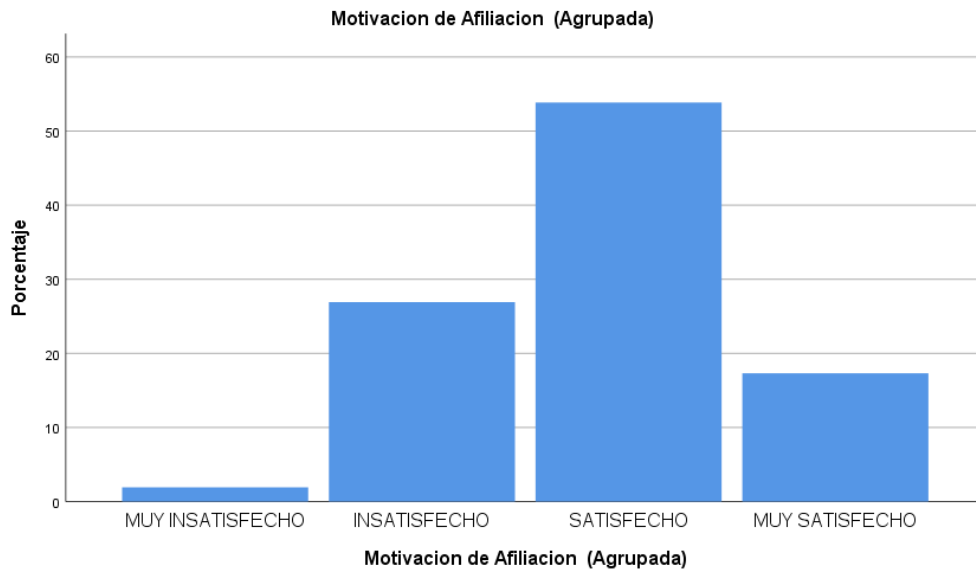
En la tabla 2 y figura 2 se observa que el 1.9 % de los trabajadores indican que la Motivación de logro es muy insatisfecha, el 9.6 % insatisfecha, el 75 % es satisfecha y el 13.5 % es muy satisfecha.

**Tabla 3**

**Motivación de Afiliación**

|       |                | fi | %     |
|-------|----------------|----|-------|
| Válid | MUY            | 1  | 1,9   |
| o     | INSATISFECHO   |    |       |
|       | INSATISFECHO   | 14 | 26,9  |
|       | SATISFECHO     | 28 | 53,8  |
|       | MUY SATISFECHO | 9  | 17,3  |
|       | Total          | 52 | 100,0 |

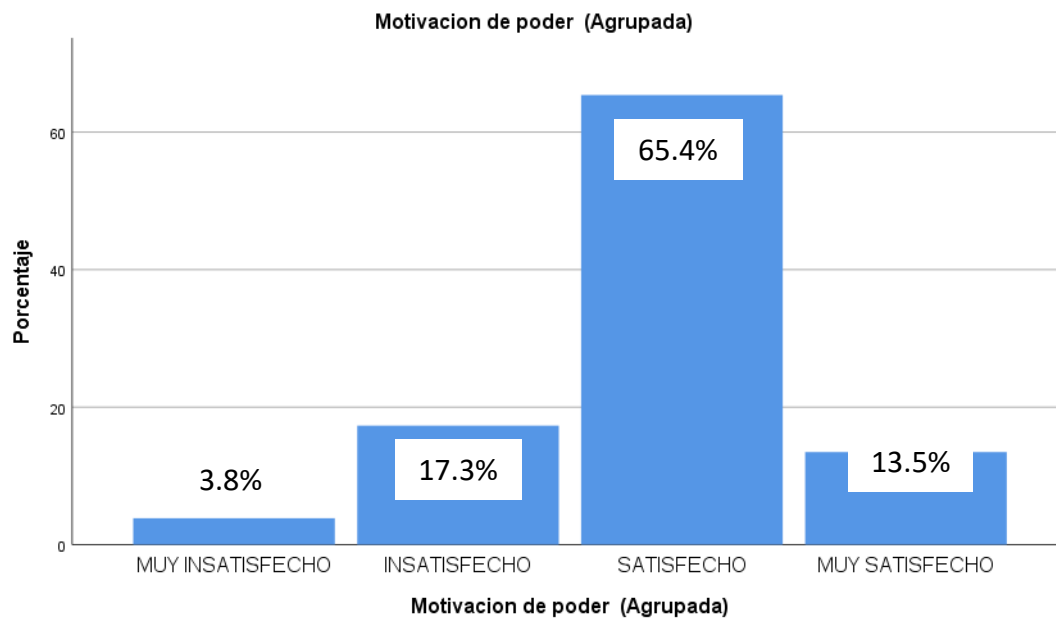
Fuente SPSS



**Figura 3**

En la tabla 3 y figura 3 se observa que el 1.9 % de los colaboradores indican que la motivación de afiliación es muy insatisfecha, el 26.9% insatisfecha, el 53.8 % es satisfecha y el 17.3 % es muy satisfecha

**Tabla 4**  
Fuente SPSS



**Figura 4**

En la tabla 4 y figura 4 se percibe que el 3.8% de los trabajadores indican que la

Motivación de poder

|        |                  | fi | %     |
|--------|------------------|----|-------|
| Válido | MUY INSATISFECHO | 2  | 3,8   |
|        | INSATISFECHO     | 9  | 17,3  |
|        | SATISFECHO       | 34 | 65,4  |
|        | MUY SATISFECHO   | 7  | 13,5  |
|        | Total            | 52 | 100,0 |

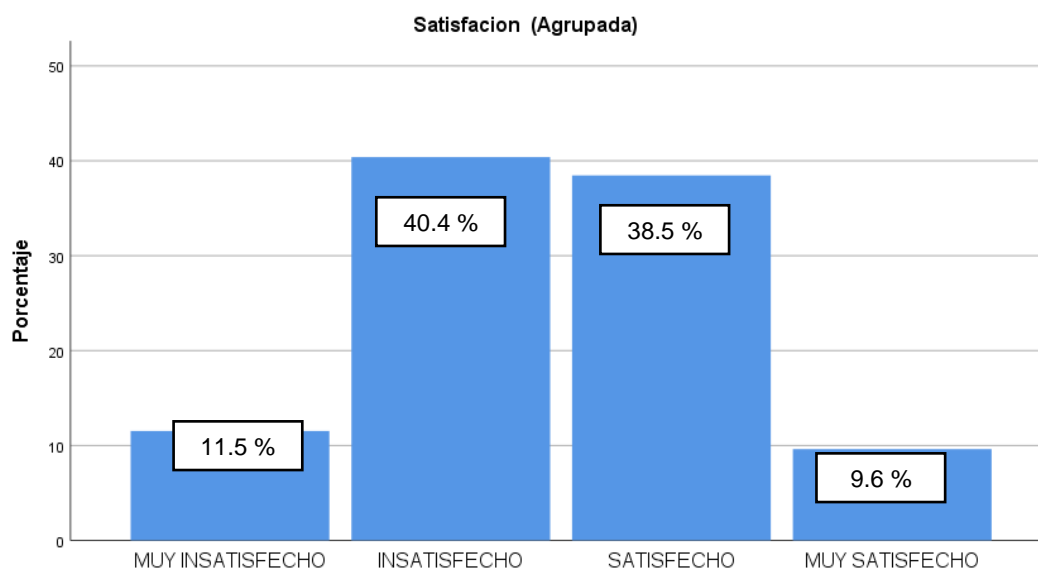
motivación de poder es muy insatisfecha, el 17.3% insatisfecha, el 65.4% es satisfecha y el 13.5% es muy satisfecha

**Tabla 5**

Satisfacción

|        |                  | fi | %     |
|--------|------------------|----|-------|
| Válido | MUY INSATISFECHO | 6  | 11,5  |
|        | INSATISFECHO     | 21 | 40,4  |
|        | SATISFECHO       | 20 | 38,5  |
|        | MUY SATISFECHO   | 5  | 9,6   |
|        | Total            | 52 | 100,0 |

Fuente SPSS 25



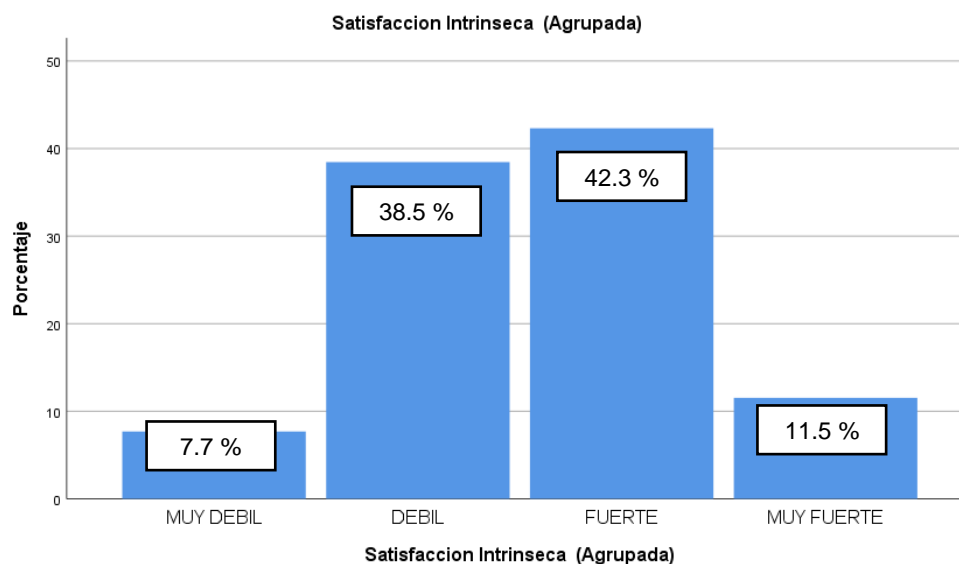
**Figura 5**

En la tabla 5 y figura 5 se observa que el 11.5 % de los colaboradores indican que la satisfacción es muy insatisfecha, el 40.4 % insatisfecha, el 38.5 % es satisfecha y el 9.6 % es muy satisfecha.

**Tabla 6**

| Satisfacción Intrínseca |            | fi | %     |
|-------------------------|------------|----|-------|
| Válido                  | MUY DEBIL  | 4  | 7,7   |
|                         | DEBIL      | 20 | 38,5  |
|                         | FUERTE     | 22 | 42,3  |
|                         | MUY FUERTE | 6  | 11,5  |
|                         | Total      | 52 | 100,0 |

Fuente SPSS



**Figura 6**

En la tabla 6 y figura 6 se obtiene que el 7.7% de los colaboradores indican que la satisfacción intrínseca es muy débil, el 38.5% débil, el 42.3 % es fuerte y el 11.5% es muy fuerte.

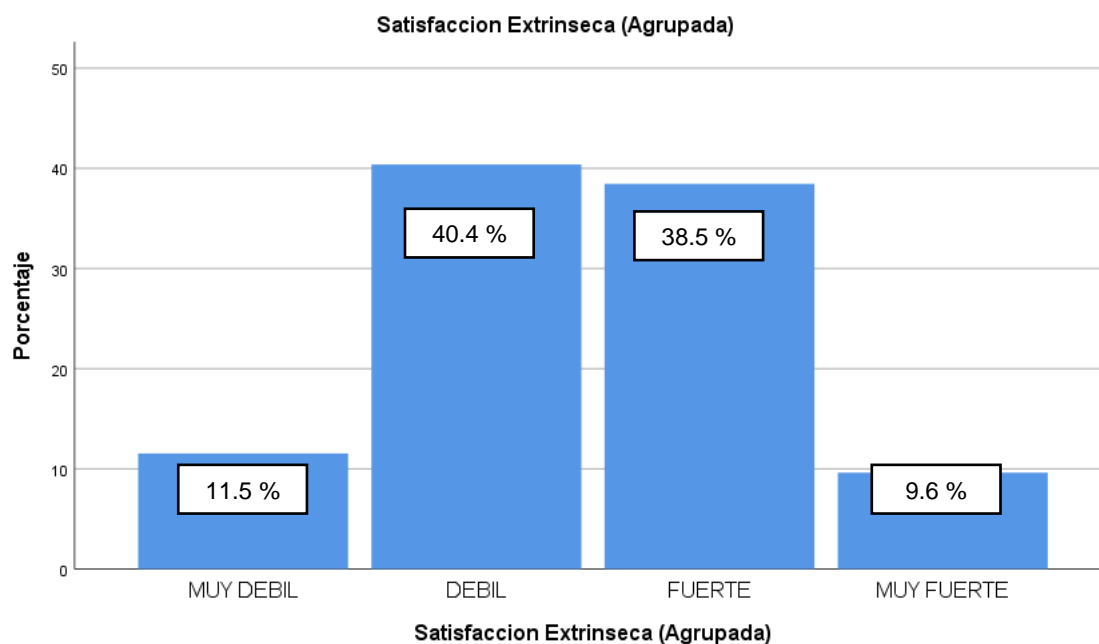


**Tabla 7**

**Satisfacción Extrínseca**

|        |            | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|------------|------------|------------|
| Válido | MUY DEBIL  | 6          | 11,5       |
|        | DEBIL      | 21         | 40,4       |
|        | FUERTE     | 20         | 38,5       |
|        | MUY FUERTE | 5          | 9,6        |
|        | Total      | 52         | 100,0      |

Fuente SPSS



**Figura 7**

En la tabla 7y figura 7 se manifiesta que el 11.5% de los colaboradores indican que la satisfacción intrínseca es muy débil, el 40.4% débil, el 38.5 % es fuerte y el 9.6% es muy fuerte.

#### **4.2. Análisis Inferencial**

En el siguiente análisis, se realiza la verificación de hipótesis a través de la prueba de correlación chi-cuadrado, que nos indica el nivel de la relación existente entre las variables, los resultados de la correlación son cercanos a 1, y su significancia es inferior a 0.05, cuanto mayor es la relación.

##### *Prueba de hipótesis general*

**Tabla 8**

Tabla de contingencia de hipótesis general

|                       |               |            | Satisfacción            |                  |                |                       | Total      |
|-----------------------|---------------|------------|-------------------------|------------------|----------------|-----------------------|------------|
|                       |               |            | MUY<br>INSATISF<br>ECHO | INSATISF<br>ECHO | SATISFE<br>CHO | MUY<br>SATISFEC<br>HO |            |
| Motivación<br>Laboral | DEBIL         | Frecuencia | 4                       | 1                | 1              | 1                     | 7          |
|                       |               | Porcentaje | 57,1%                   | 14,3%            | 14,3%          | 14,3%                 | 100,0<br>% |
|                       | FUERTE        | Frecuencia | 2                       | 20               | 15             | 2                     | 39         |
|                       |               | Porcentaje |                         | 51,3%            | 38,5%          | 5,1%                  | 100,0<br>% |
|                       | MUY<br>FUERTE | Frecuencia | 0                       | 0                | 4              | 2                     | 6          |
|                       |               | Porcentaje | 0,0%                    | 0,0%             | 66,7%          | 33,3%                 | 100,0<br>% |
| Total                 | Frecuencia    |            | 6                       | 21               | 20             | 5                     | 52         |
|                       | Porcentaje    |            | 11,5%                   | 40,4%            | 38,5%          | 9,6%                  | 100,0<br>% |

Fuente SPSS 25

De la tabla 8 se afirma que el 100% de la variable de motivación laboral que están en el nivel “débil” corresponden al 57.1 % del nivel “muy insatisfecho”, el 14.3% “insatisfecho”, asimismo el 14.3% corresponden al nivel “satisfecho” y “muy satisfecho”, en el segundo nivel del 100% de la variable motivación laboral “fuerte” corresponden al 5,1% del nivel “muy insatisfecho”, el 51.3% “insatisfecho”, el 38.5% “satisfecho” y el 5.1% “muy satisfecho”.

En el tercer nivel del 100% de la variable motivación laboral que están en el nivel “muy fuerte” corresponden el 0.0% al nivel “muy insatisfecho” e “insatisfecho”, el 66.7% corresponde al nivel “satisfecho” y el 33,3% al nivel “muy satisfecho”.

En el cuarto nivel del 100% de la variable motivación laboral el 0,0% pertenecen al nivel “muy insatisfecho”, el 0,0% al nivel “insatisfecho”, el 66,7% al nivel “satisfecho” y el 33,3% al nivel “muy satisfecho”.

Los criterios de prueba de hipótesis se definen de la siguiente manera: Si  $X_{2c}$  es mayor que  $X_{2t}$ , acepte la hipótesis alternativa y rechace la hipótesis nula; de lo contrario, si  $X_{2t}$  es mayor que  $X_{2c}$ , acepte la hipótesis nula y rechace la hipótesis alternativa. Hipótesis nula ( $H_0$ ), hipótesis alternativa ( $H_a$ )

Nivel de significancia: 0.05

Del chi-cuadrado de Pearson entre la variable independiente representativa y la variable dependiente representativa, tenemos: Chi-cuadrado de Pearson: 0,000 <0,05

**Tabla 9**

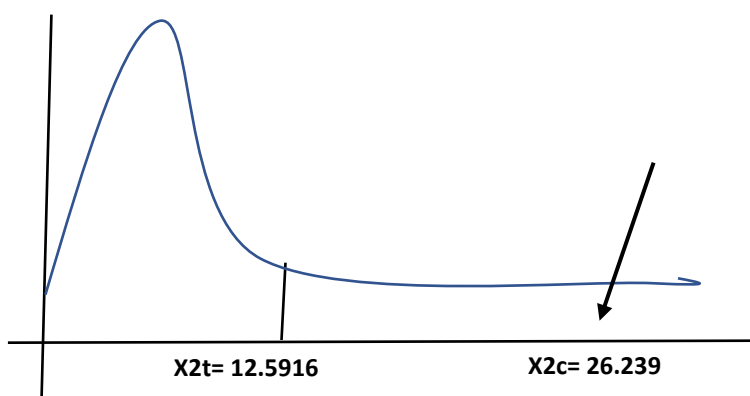
| Pruebas de chi-cuadrado      |                           |    |  |
|------------------------------|---------------------------|----|--|
|                              | Valor                     | df | Significación<br>asintótica<br>(bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson      | <u>26,239<sup>a</sup></u> | 6  | ,000                                       |
| Razón de verosimilitud       | 22,702                    | 6  | ,001                                       |
| Asociación lineal por lineal | 10,071                    | 1  | ,002                                       |
| N de casos válidos           | 52                        |    |  |

Fuente SPSS

Existencia: El valor de chi-cuadrado es  $X_{2c} = 26.239$ , el valor teórico es  $X_{2t} = 12.5916$ , el nivel confianza es del 95% y el grado de libertad es 6, si se satisface la relación de orden  $X_{2t} > X_{2c}$ . De hecho, se acepta la hipótesis alternativa  $H_a$ , mientras que se rechaza la hipótesis nula  $H_0$ . La conclusión es que existe una relación directa entre la motivación laboral y la satisfacción.

Significancia: El criterio para determinar el valor de P, que estipula que valor de P = 0.00 <0.05, y el nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ , que se llama capacidad de

contraste, con base en esto, llegamos a la conclusión de que la variable de investigación es estadísticamente significativa.



**Tabla 10**

Tabla de la prueba de hipótesis específica 1

|                     |            |            | Satisfacción    |             |           |               | Total  |
|---------------------|------------|------------|-----------------|-------------|-----------|---------------|--------|
|                     |            |            | Muy Insatisfeco | Insatisfeco | Satisfeco | Muy Satisfeco |        |
| Motivación de logro | Muy Débil  | Frecuencia | 1               | 0           | 0         | 0             | 1      |
|                     |            | Porcentaje | 100,0%          | 0,0%        | 0,0%      | 0,0%          | 100,0% |
|                     | Débil      | Frecuencia | 3               | 0           | 1         | 1             | 5      |
|                     |            | Porcentaje | 60,0%           | 0,0%        | 20,0%     | 20,0%         | 100,0% |
|                     | Fuerte     | Frecuencia | 2               | 20          | 15        | 2             | 39     |
|                     |            | Porcentaje | 5,1%            | 51,3%       | 38,5%     | 5,1%          | 100,0% |
|                     | Muy Fuerte | Frecuencia | 0               | 1           | 4         | 2             | 7      |
|                     |            | Porcentaje | 0,0%            | 14,3%       | 57,1%     | 28,6%         | 100,0% |
| Total               | Frecuencia | 6          | 21              | 20          | 5         | 52            |        |
|                     | Porcentaje | 11,5%      | 40,4%           | 38,5%       | 9,6%      | 100,0%        |        |

Fuente SPSS

### Interpretación

De la tabla 10 se puede afirmar que el 100% de la variable de motivación de logro que están en el nivel “muy débil” corresponden al 100 % del nivel “muy insatisfecho”, el 0,0% “insatisfecho”, “satisfecho” y “muy satisfecho”.

En el segundo nivel del 100% de la variable motivación de logro que están en el nivel “débil” corresponden al 60,0% del nivel “muy insatisfecho”, el 0,0% “insatisfecho”, el 20,0% “satisfecho” y el 20,0% “muy satisfecho”.

En el tercer nivel del 100% de la variable motivación de logro que están en el nivel “fuerte” corresponden el 5,1% al nivel “muy insatisfecho”, el 51,3% al nivel “insatisfecho”, el 38,5% corresponde al nivel “satisfecho” y el 5,1% al nivel “muy satisfecho”.

En el cuarto nivel del 100% de la variable motivación de logro que están en el nivel “muy fuerte” corresponden el 0,0 % al nivel “muy insatisfecho”, el 14,3 al nivel “insatisfecho”, el 57,1% corresponde al nivel “satisfecho” y el 28,6% al nivel “muy satisfecho”.

Los criterios de prueba de hipótesis se definen de la siguiente manera: Si  $X_{2c}$  es mayor que  $X_{2t}$ , acepte la hipótesis alternativa y rechace la hipótesis nula; de lo contrario, si  $X_{2t}$  es mayor que  $X_{2c}$ , acepte la hipótesis nula y rechace la hipótesis alternativa. Hipótesis nula ( $H_0$ ), hipótesis alternativa ( $H_a$ )

Nivel de significancia: 0.05

Del chi-cuadrado de Pearson entre la variable independiente representativa y la variable dependiente representativa, tenemos: Chi-cuadrado de Pearson: 0,000 <0,05

**Tabla 11**  
*Fuente SPSS*

Existencia: El valor de chi-cuadrado es  $X_{2c} = 29.459$ , el valor teórico es  $X_{2t} = 12.5916$ , el nivel confianza es del 95% y el grado de libertad es 9, si se satisface la relación de orden  $X_{2t} > X_{2c}$ . De hecho, se acepta la hipótesis alternativa  $H_a$ , mientras que se rechaza la hipótesis nula  $H_0$ . La conclusión es que existe una relación directa entre la motivación laboral y la satisfacción.

Significancia: El criterio para determinar el valor de P, que estipula que valor de  $P = 0.00 < 0.05$ , y el nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ , que se llama capacidad de contraste, con base en esto, llegamos a la conclusión de que la variable de investigación es estadísticamente significativa.



Prueba Chi-cuadrado – Hipótesis específica 1

|                              | Valor                     | df | Significación<br>asintótica<br>(bilateral) |
|------------------------------|---------------------------|----|--|
| Chi-cuadrado de Pearson      | <u>29,459<sup>a</sup></u> | 9  | ,001                                       |
| Razón de verosimilitud       | 23,610                    | 9  | ,005                                       |
| Asociación lineal por lineal | 9,127                     | 1  | ,003                                       |
| N de casos válidos           | 52                        |    |  |

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,10.

**Tabla 12**

Tabla de la prueba de hipótesis específica 2

|                  |            |            | Satisfacción            |                  |                    |                       | Total  |
|------------------|------------|------------|-------------------------|------------------|--------------------|-----------------------|--------|
|                  |            |            | MUY<br>INSATIS<br>FECHO | INSATIS<br>FECHO | SATIS<br>FECH<br>O | MUY<br>SATISF<br>ECHO |        |
| Motivación<br>de | Muy Débil  | Frecuencia | 1                       | 0                | 0                  | 0                     | 1      |
|                  |            | Porcentaje | 100,0%                  | 0,0%             | 0,0%               | 0,0%                  | 100,0% |
| Afilación        | Débil      | Frecuencia | 4                       | 6                | 3                  | 1                     | 14     |
|                  |            | Porcentaje | 28,6%                   | 42,9%            | 21,4%              | 7,1%                  | 100,0% |
|                  | Fuerte     | Frecuencia | 1                       | 14               | 11                 | 2                     | 28     |
|                  |            | Porcentaje | 3,6%                    | 50,0%            | 39,3%              | 7,1%                  | 100,0% |
|                  | Muy fuerte | Frecuencia | 0                       | 1                | 6                  | 2                     | 9      |
|                  |            | Porcentaje | 0,0%                    | 11,1%            | 66,7%              | 22,2%                 | 100,0% |
| Total            |            | Frecuencia | 6                       | 21               | 20                 | 5                     | 52     |
|                  |            | Porcentaje | 11,5%                   | 40,4%            | 38,5%              | 9,6%                  | 100,0% |

Fuente SPSS

### **Interpretación**

De la tabla 12 se puede afirmar que el 100% de la variable de motivación de afiliación que están en el nivel “muy débil” pertenecen al 100 % del nivel “muy insatisfecho”, el 0,0% “insatisfecho”, “satisfecho” y “muy satisfecho”.

En el segundo nivel del 100% de la variable motivación de afiliación que están en el nivel “débil” pertenecen al 28,6% del nivel “muy insatisfecho”, el 42,9% “insatisfecho”, el 21,4% “satisfecho” y el 7,1% “muy satisfecho”.

En el tercer nivel del 100% de la variable motivación de afiliación que están en el nivel “fuerte” corresponden el 3,6% al nivel “muy insatisfecho”, el 51,0% al nivel “insatisfecho”, el 39,3% corresponde al nivel “satisfecho” y el 7,1% al nivel “muy satisfecho”.

En el cuarto nivel del 100% de la variable motivación de afiliación que están en el nivel “muy fuerte” corresponden el 0,0% al nivel “muy insatisfecho”, el 11,1% al nivel “insatisfecho”, el 66,7% corresponde al nivel “satisfecho” y el 22,2% al nivel “muy satisfecho”.

Los criterios de prueba de hipótesis se definen de la siguiente manera: Si  $X_{2c}$  es mayor que  $X_{2t}$ , acepte la hipótesis alternativa y rechace la hipótesis nula; de lo contrario, si  $X_{2t}$  es mayor que  $X_{2c}$ , acepte la hipótesis nula y rechace la hipótesis alternativa. Hipótesis nula ( $H_0$ ), hipótesis alternativa ( $H_a$ )

Nivel de significancia: 0.05

Del chi-cuadrado de Pearson entre la variable independiente representativa y la variable dependiente representativa, tenemos: Chi-cuadrado de Pearson: 0,000 <0,05

### **Tabla 13**

Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis específica 2

|                              | Valor               | Df | Significación<br>asintótica<br>(bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|--|
| Chi-cuadrado de Pearson      | 21,015 <sup>a</sup> | 9  | ,013                                       |
| Razón de verosimilitud       | 18,464              | 9  | ,030                                       |
| Asociación lineal por lineal | 11,350              | 1  | ,001                                       |
| N de casos válidos           | 52                  |    |  |

a. 12 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,10.

Existencia: El valor de chi-cuadrado es  $X^2_c = 21,015$  el valor teórico es  $X^2_t = 12.5916$ , el nivel confianza es del 95% y el grado de libertad es 9, si se satisface la relación de orden  $X^2_t > X^2_c$ . De hecho, se acepta la hipótesis alternativa  $H_a$ , mientras que se rechaza la hipótesis nula  $H_0$ . La conclusión es que existe una relación directa entre la motivación laboral y la satisfacción.

Significancia: El criterio para determinar el valor de P, que estipula que valor de  $P = 0.00 < 0.05$ , y el nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ , que se llama capacidad de contraste, con base en esto, llegamos a la conclusión de que la variable de investigación es estadísticamente significativa.

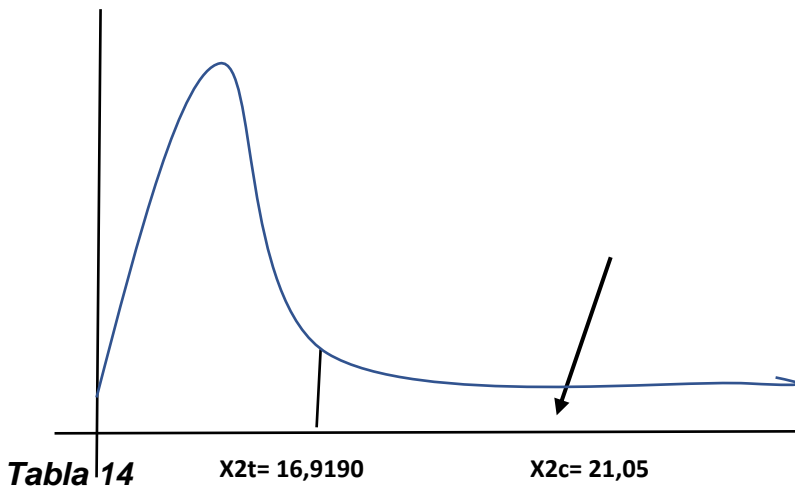


Tabla 14



Tabla de la prueba de hipótesis específica 3

|                        |               |            | Satisfacción            |                  |                |                       |        |
|------------------------|---------------|------------|-------------------------|------------------|----------------|-----------------------|--------|
|                        |               |            | MUY<br>INSATISF<br>ECHO | INSATIS<br>FECHO | SATISF<br>ECHO | MUY<br>SATISFE<br>CHO | Total  |
| Motivación<br>de poder | Muy           | Frecuencia | 2                       | 0                | 0              | 0                     | 2      |
|                        | Débil         | Porcentaje | 100,0%                  | 0,0%             | 0,0%           | 0,0%                  | 100,0% |
|                        |               |            | <hr/>                   |                  |                |                       |        |
|                        | Débil         | Frecuencia | 2                       | 4                | 2              | 1                     | 9      |
|                        |               | Porcentaje | 22,2%                   | 44,4%            | 22,2%          | 11,1%                 | 100,0% |
|                        |               |            | <hr/>                   |                  |                |                       |        |
|                        | Fuerte        | Frecuencia | 2                       | 16               | 14             | 2                     | 34     |
|                        |               | Porcentaje | 5,9%                    | 47,1%            | 41,2%          | 5,9%                  | 100,0% |
|                        |               |            | <hr/>                   |                  |                |                       |        |
|                        | Muy<br>Fuerte | Frecuencia | 0                       | 1                | 4              | 2                     | 7      |
|                        |               | Porcentaje | 0,0%                    | 14,3%            | 57,1%          | 28,6%                 | 100,0% |
|                        |               |            | <hr/>                   |                  |                |                       |        |
| Total                  |               | Frecuencia | 6                       | 21               | 20             | 5                     | 52     |
|                        |               | Porcentaje | 11,5%                   | 40,4%            | 38,5%          | 9,6%                  | 100,0% |

Fuente SPSS

De la tabla 14 se puede afirmar que el 100% de la variable de motivación de poder que están en el nivel “muy débil” conciernen al 100 % del nivel “muy insatisfecho”, el 0,0% “insatisfecho”, “satisfecho” y “muy satisfecho”.

En el segundo nivel del 100% de la variable motivación de poder que están en el nivel “débil” conciernen al 22,2% del nivel “muy insatisfecho”, el 44,4% “insatisfecho”, el 22,2% “satisfecho” y el 11,1% “muy satisfecho”.

En el tercer nivel del 100% de la variable motivación de poder que están en el nivel “fuerte” corresponden el 5,9% al nivel “muy insatisfecho”, el 47,1% al nivel “insatisfecho”, el 41,2% corresponde al nivel “satisfecho” y el 5,9% al nivel “muy satisfecho”.

En el cuarto nivel del 100% de la variable motivación de afiliación que están en el nivel “muy fuerte” corresponden el 0,0% al nivel “muy insatisfecho”, el 14,3% al nivel “insatisfecho”, el 57,1% corresponde al nivel “satisfecho” y el 28,6% al nivel “muy satisfecho”.

Los criterios de prueba de hipótesis se definen de la siguiente manera: Si  $X_{2c}$  es mayor que  $X_{2t}$ , acepte la hipótesis alternativa y rechace la hipótesis nula; de lo contrario, si  $X_{2t}$  es mayor que  $X_{2c}$ , acepte la hipótesis nula y rechace la hipótesis alternativa. Hipótesis nula ( $H_0$ ), hipótesis alternativa ( $H_a$ )

Nivel de significancia: 0.05

Del chi-cuadrado de Pearson entre la variable independiente representativa y la variable dependiente representativa, tenemos: Chi-cuadrado de Pearson: 0,000 <0,05

**Tabla 15**

Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis específica 3

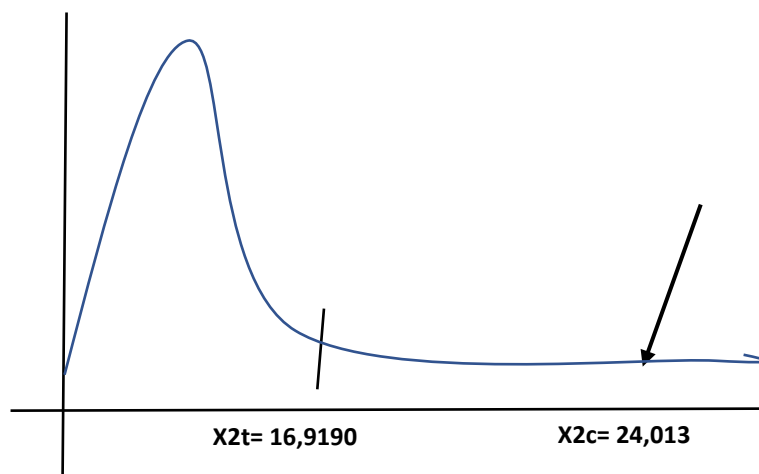
|                              | Valor               | df | Significación<br>asintótica<br>(bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|--|
| Chi-cuadrado de Pearson      | 24,013 <sup>a</sup> | 9  | ,004                                       |
| Razón de verosimilitud       | 17,709              | 9  | ,039                                       |
| Asociación lineal por lineal | 10,216              | 1  | ,001                                       |
| N de casos válidos           | 52                  |    |  |

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,19.

Fuente SPSS

Existencia: El valor de chi-cuadrado es  $X^2_c = 24,013$ , el valor teórico es  $X^2_t = 12,5916$ , el nivel confianza es del 95% y el grado de libertad es 9, si se satisface la relación de orden  $X^2_t > X^2_c$ . De hecho, se acepta la hipótesis alternativa  $H_a$ , mientras que se rechaza la hipótesis nula  $H_0$ . La conclusión es que existe una relación directa entre la motivación laboral y la satisfacción.

Significancia: El criterio para determinar el valor de P, que estipula que valor de  $P = 0,00 < 0,05$ , y el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ , que se llama capacidad de contraste, con base en esto, llegamos a la conclusión de que la variable de investigación es estadísticamente significativa.



## V. DISCUSIÓN

7.1. En la HG que fue formulada, se determinó que existe relación directa entre la motivación laboral y la satisfacción en la Constructora Peceros Serna Hns. SAC en la provincia de Andahuaylas – 2021. Esta hipótesis se corrobora calculada el valor de  $\chi^2_c = 26,239$ , con el 95% de confianza y 6 g° de libertad, por tanto, se cumple que  $\chi^2_c > \chi^2_t$ ; se acepta la  $H_a$  y se rechaza la  $H_o$ .

Al respecto Cortez afirma que si existe un grado alto de relación en la motivación laboral y la satisfacción de los trabajadores.

7.2. En la HE1, se determinó que existe relación directa entre la motivación laboral y la satisfacción en la Constructora Peceros Serna Hns. SAC en la provincia de Andahuaylas – 2021. Esta hipótesis se corrobora calculada el valor de  $\chi^2_c = 29,459$ , con el 95% de confianza y 9 g° de libertad, por tanto, se cumple que  $\chi^2_c > \chi^2_t$ ; se acepta la  $H_a$  y se rechaza la  $H_o$ .

Al respecto Reynaga nos menciona que existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño del personal administrativo.

7.3. En la HE2, se determinó que existe relación directa entre la motivación laboral y la satisfacción en la Constructora Peceros Serna Hns. SAC en la provincia de Andahuaylas – 2021. Esta hipótesis se corrobora calculada el valor de  $\chi^2_c = 21,015$ , con el 95% de confianza y 9 g° de libertad, por tanto, se cumple que  $\chi^2_c > \chi^2_t$ ; se acepta la  $H_a$  y se rechaza la  $H_o$ .

Al respecto Calizaya nos dice que la motivación laboral está directamente relacionada con el desempeño laboral.

7.4. En la HE3, se determinó que existe relación directa entre la motivación laboral y la satisfacción en la Constructora Peceros Serna Hns. SAC en la provincia de Andahuaylas – 2021. Esta hipótesis se corrobora calculada el valor de  $\chi^2_c = 24,013$ , con el

95% de confianza y 9 g° de libertad, por tanto se cumple que  $x^2_c > x^2_t$ ; se acepta la  $H_a$  y se rechaza la  $H_o$ .

Barahona nos menciona que existe una correlación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso que esta asume con la organización.

## **VI. CONCLUSIONES**

**6.1.** Se estableció que existe relación entre motivación laboral y satisfacción de los trabajadores de la Constructora Peceros Serna Hns., de la provincia de Andahuaylas – 2021, ya que  $P\_valor < 0,05$  y el nivel de correlación es directa y fuerte por que el coeficiente de asociación es 0,00.

**6.2.** Se estableció que existe relación entre motivación de logro y satisfacción de los trabajadores de la Constructora Peceros Serna Hns., de la provincia de Andahuaylas – 2021, ya que  $P\_valor < 0,05$  y el nivel de correlación es directa y fuerte por que el coeficiente de asociación es 0,01.

**6.3.** Se estableció que existe relación entre motivación de afiliación y satisfacción de los trabajadores de la Constructora Peceros Serna Hns., de la provincia de Andahuaylas – 2021, ya que  $P\_valor < 0,05$  y el nivel de correlación es directa y fuerte por que el coeficiente de asociación es 0,13.

**6.4.** Se determino que existe relación entre motivación de poder y satisfacción de los trabajadores de la Constructora Peceros Serna Hns., de la provincia de Andahuaylas – 2021, ya que  $P\_valor < 0,05$  y el nivel de correlación es directa y fuerte por que el coeficiente de asociación es 0,04.

## **VII. RECOMENDACIONES**

**7.1.** A la parte instructora de Constructora Peceros Serna Hns. De la provincia de Andahuaylas socialice los resultados de la encuesta, desarrolle un plan de trabajo y determine estrategias para superar la motivación regular y la satisfacción laboral de los colaboradores.

**7.2.** Se recomienda que el directorio de Constructora Peceros Serna Hns. En la provincia de Andahuaylas realice seminarios o reuniones con colaboradores para que comprendan los deseos, anhelos, anhelos y metas de sus colaboradores, y compartan sus organizaciones objetivo, intenten buscar metas personales y Organizar los puntos en común entre los objetivos y proponer acciones para cumplir con estos puntos en común Se recomienda realizar este seminario con el coach de la organización o el mentor que promueve el proceso durante la reunión.

**7.3.** A la parte directiva de la Constructora Peceros Serna Hns., de la provincia de Andahuaylas Se recomienda realizar un seminario con colaboradores que permita trabajar valores como la amistad, el trabajo en equipo, la cooperación, la amistad y la unidad. Esto se hace mediante el cambio de roles u otras personas gratificantes y otras dinámicas. También pueden establecer acciones regulares para promover estos valores.

**7.4.** A la parte directiva de la Constructora Peceros Serna Hns., de la provincia de Andahuaylas Se recomienda que usted y sus empleados realicen seminarios sobre competitividad, liderazgo, influencia, prestigio y estatus y habilidades para mejorar el poder y la motivación de los empleados y mejorar la satisfacción laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alban. (2015). La inteligencia emocional en relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de proyectos integrales del Ecuador Pil S.A. Quito. Unuiversidad del Central de Ecuador . Ecuador .
- Allen, D. B. (2016). *Retaining talent: replacing misconceptions whit evidence-based strategies. The Academy of Management Perpective, Vol. 24(N°2), 48 - 64.*
- Alva, E. (2017). *La desaparicion de las microempresas en el Perú. Una aproximación a los factores que predisponen a su mortalidad.* Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0252-85842017000200005](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0252-85842017000200005)
- Barahona. (2015). SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA JAQUES DALCROZE. Quito, Ecuador.
- Calizaya. (2020). Motivacion laboral y desempeño laboral en los trabajadores de un call center del Cercado de Lima 2020. Lima, Peru.
- Chavez. (2016). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Agromolinos Industriales Anderson EIRL - Universidad Privada del Peru . Huanuco , Peru .*
- Chiavenato. (2014). *Comportamiento organizacional .* Mexico: McGraw Hill.

- Cortez, L. (2015). LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS COPELEC. Chile.
- Hernandez & Mendoza. (2018). *Metodología de la Investigación: Ruta cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw hill.
- Madero & Rodriguez. (2018). Relationships between McGregor's X and Y theory, compensation form, and job satisfaction. EGADE Business School, Vol. 13 (N°1).
- Marin y Paciencia. (2017). *Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff*. Scielo, Vol. 17(N°4). Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2017000400008&lang=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008&lang=es)
- Massella, A. (2018). *Correlación entre motivación y satisfacción laboral en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala. Tesis. Universidad Rafael Landívar, Guatemala*. Obtenido de <http://recursosbobbio.url.edu.gt/tesisortiz/2018/05/43/Massella-Anllela.pdf>
- Melia & Peiro. (10 de Marzo de 2015). Cuestionario de satisfacción laboral .
- Peña y Villon. (2018). Motivación Laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Científica*. II(7), 177-192 .
- Revuelto. (2018). *Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la Satisfacción laboral. Perspectiva empresarial* . Obtenido de <http://dx.doi.org/10.16967/rpe.v5n2a1>
- Robins y Judge. (2013). Comportamiento Organizacional (Decimo quinta ed. ed) . Mexico: Pearson Education, Inc.
- Salgado. (2018). *Manual de Investigación: Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Fondo Editorial de la Universidad Marcelino Champagnet .
- Tarazona. (2017). La motivación y el desempeño laboral en la empresa Marcan - Lima-Norte -2017. Lima, Perú.
- Vargas, Vizzetti, Amador, Becerra & Villegas. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Tuckey Bidikay. Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones Ambiente y Sociedad.
- Wisiewski, Schunk, Martinez & Misue. (Julio-setiembre de 2015). THE PROFESSIONAL SATISFACTION OF THE NURSING TEAM VS. WORK CONDITIONS AND RELATIONS: A RELATIONAL STUDY. Revista Florianópolis, Vol. 24 (N° 3).





## ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| Variable 1: Motivación Laboral  |   |  |   |                |
|---|---|--|---|----------------|
| DEFINICIÓN CONCEPTUAL   | DEFINICIÓN OPERACIONAL  | DIMENSIONES                            | INDICADOR   | MEDICIÓN       |
| <p>"Es un proceso que afecta el comportamiento individual por medio de la intensidad, orientación y constancia de la energía para lograr un determinado objetivo"</p> <p>Robbins (2013) citado por Chavez, (2016)</p> | <p>Para medir la motivación laboral de los trabajadores de la Empresa Constructora Peceros Serna Hnos, Andahuaylas, 2021 se ha elaborado un instrumento de medición compuesto por 18 preguntas, 3 dimensiones y 10 indicadores.</p> | <p><b>Motivación de Logro</b></p>      | <p>Metas</p> <p>Compromiso</p> <p>Excelencia</p> <p>Retroalimentación</p> | <p>ORDINAL</p> |
|   |   | <p><b>Motivación de Afiliación</b></p> | <p>Compañerismo</p> <p>Trabajo en Equipo</p> <p>Cooperación</p>           |                |
|   |   | <p><b>Motivación de Poder</b></p>      | <p>Influencia</p> <p>Competencia</p>                                      |                |

---

**Variable 2: Satisfacción**

---

| <b>DEFINICIÓN<br/>CONCEPTUAL</b>   | <b>DEFINICIÓN<br/>OPERACIONAL</b>  | <b>DIMENSIONES</b>                 | <b>INDICADOR</b>                                    | <b>MEDICION</b> |
|--|--|------------------------------------|---|-----------------|
| <p>Nos indica que es un proceso que afecta el comportamiento individual por medio de la intensidad, orientación y constancia de la energía para lograr un determinado objetivo. Robbins y Judge (2013), citado por Chavez (2016)</p> | <p>Es la actitud general de la persona en relación con su trabajo y depende de distintos factores psicosociales.</p> | <b>Satisfacción<br/>Intrínseca</b> | <p>Responsabilidad<br/>Crecimiento<br/>personal</p> | ORDINAL         |
|  |  | <b>Satisfacción<br/>Extrínseca</b> | <p>Condición de Trabajo<br/><br/>Beneficios</p>     |                 |

## ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

| Problema  | Objetivo  | Hipótesis   | Variable   | Metodología de la investigación  | Técnica de recolección de datos  |
|---|---|---|--|--|--|
| <p><b>Problema General</b><br/>¿De qué manera la motivación laboral se relaciona con la satisfacción en la empresa constructora peceros serna hnos. Sac? – de la provincia de Andahuaylas – año 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b><br/>1. ¿De qué manera la motivación de logro se relaciona con la satisfacción en la empresa constructora peceros serna hnos. Sac? – de la provincia de Andahuaylas – año 2021?<br/>2. ¿De qué manera la motivación de</p> | <p><b>Objetivo General</b><br/>Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la satisfacción en la empresa constructora peceros serna hnos. Sac. – de la provincia de Andahuaylas – año 2021</p> <p><b>Objetivos específicos</b><br/>1. Determinar si la Motivación de Logro se relaciona con la satisfacción en la empresa constructora peceros serna hnos. Sac. – de la provincia de Andahuaylas – Año 2021</p> | <p><b>Hipótesis General</b><br/>Existe una relación directa entre la motivación laboral con la satisfacción en la empresa constructora peceros serna hnos. Sac. – de la provincia de Andahuaylas – año 2021</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b><br/>1. Existe una relación directa entre la motivación de logro con la satisfacción en la empresa constructora peceros serna hnos. Sac. – de la provincia de Andahuaylas – año 2021<br/>2. Existe una relación directa entre la motivación de afiliación con la</p> | <p><b>Variable independiente:</b><br/>Motivación laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación del logro</li> <li>- Motivación de afiliación</li> <li>- Motivación de poder</li> </ul> <p><b>Variable dependiente:</b><br/>Satisfacción</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción intrínseca</li> <li>- Satisfacción extrínseca</li> </ul> | <p><b>Tipo:</b><br/>Aplicada</p> <p><b>Diseño:</b><br/>Descriptivo correlacional</p> <p><b>Enfoque:</b><br/>Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b><br/>No experimental transaccional</p> <p><b>Población:</b><br/>52 trabajadores</p> <p><b>Muestra:</b><br/>52 trabajadores</p> | <p><b>Datos teóricos:</b><br/>Tesis, libros, artículos visuales y físicos.</p> <p><b>Técnicas:</b><br/>- Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b><br/>- cuestionario</p> |

### ANEXO 3: VISTA DE DATOS SPSS

DATOS FINALES PROCESADOS.sav 511 INFORME FINAL.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 14 de 14 variables

|    | V1 | V1D1 | V1D2 | V1D3 | V2 | V2D1 | V2D2 | SUMA1 | SUMA4 | SUMA2 | SUMA3 | SUMA0 | SUMA6 | SUMA7 |
|----|----|------|------|------|----|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1  | 80 | 36   | 25   | 19   | 38 | 20   | 18   | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     |
| 2  | 80 | 36   | 25   | 19   | 44 | 21   | 23   | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 3  | 85 | 40   | 28   | 17   | 49 | 25   | 24   | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 4  | 72 | 33   | 25   | 14   | 40 | 19   | 21   | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     |
| 5  | 74 | 36   | 23   | 15   | 39 | 20   | 19   | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 6  | 57 | 27   | 17   | 13   | 32 | 18   | 14   | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     |
| 7  | 62 | 28   | 21   | 13   | 35 | 19   | 16   | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 8  | 61 | 27   | 20   | 14   | 40 | 22   | 18   | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     |
| 9  | 68 | 29   | 23   | 16   | 46 | 23   | 23   | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     |
| 10 | 43 | 18   | 16   | 9    | 42 | 22   | 20   | 2     | 4     | 2     | 2     | 2     | 2     | 4     |
| 11 | 62 | 27   | 22   | 13   | 27 | 14   | 13   | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     |
| 12 | 67 | 28   | 23   | 16   | 41 | 20   | 21   | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 13 | 39 | 20   | 14   | 5    | 19 | 9    | 10   | 2     | 1     | 2     | 2     | 1     | 1     | 1     |
| 14 | 69 | 31   | 24   | 14   | 29 | 14   | 15   | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     |
| 15 | 66 | 31   | 22   | 13   | 28 | 14   | 14   | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     |
| 16 | 57 | 27   | 17   | 13   | 28 | 15   | 13   | 3     | 2     | 3     | 2     | 3     | 3     | 2     |
| 17 | 65 | 28   | 24   | 13   | 33 | 16   | 17   | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 18 | 59 | 26   | 23   | 10   | 29 | 16   | 13   | 3     | 2     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     |
| 19 | 68 | 32   | 21   | 15   | 35 | 17   | 18   | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 20 | 64 | 29   | 23   | 12   | 29 | 14   | 15   | 3     | 2     | 3     | 3     | 2     | 2     | 2     |
| 21 | 74 | 33   | 26   | 15   | 33 | 19   | 14   | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     |
| 22 | 58 | 26   | 18   | 14   | 26 | 12   | 14   | 3     | 2     | 3     | 2     | 3     | 2     | 2     |
| 23 | 67 | 30   | 23   | 14   | 32 | 16   | 16   | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |

Vista de datos Vista de variables

DATOS FINALES PROCESADOS.sav 511 INFORME FINAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 14 de 14 variables

|    | V1 | V1D1 | V1D2 | V1D3 | V2 | V2D1 | V2D2 | SUMA1 | SUMA4 | SUMA2 | SUMA3 | SUMA0 | SUMA6 | SUMA7 |
|----|----|------|------|------|----|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 24 | 57 | 27   | 17   | 13   | 28 | 13   | 15   | 3     | 2     | 3     | 2     | 3     | 2     |       |
| 25 | 65 | 28   | 24   | 13   | 35 | 18   | 17   | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |       |
| 26 | 67 | 33   | 21   | 13   | 24 | 12   | 12   | 3     | 2     | 4     | 3     | 3     | 2     |       |
| 27 | 52 | 26   | 16   | 10   | 26 | 14   | 12   | 2     | 2     | 3     | 2     | 2     | 2     |       |
| 28 | 64 | 26   | 22   | 16   | 31 | 16   | 15   | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |       |
| 29 | 58 | 26   | 17   | 15   | 22 | 11   | 11   | 3     | 2     | 3     | 2     | 3     | 2     |       |
| 30 | 67 | 29   | 21   | 17   | 27 | 11   | 16   | 3     | 2     | 3     | 3     | 4     | 2     |       |
| 31 | 60 | 28   | 20   | 12   | 29 | 12   | 17   | 3     | 2     | 3     | 3     | 2     | 2     |       |
| 32 | 70 | 32   | 24   | 14   | 37 | 17   | 20   | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |       |
| 33 | 52 | 23   | 19   | 10   | 18 | 9    | 9    | 2     | 1     | 2     | 3     | 2     | 1     |       |
| 34 | 57 | 27   | 17   | 13   | 20 | 11   | 9    | 3     | 1     | 3     | 2     | 3     | 2     |       |
| 35 | 65 | 28   | 23   | 14   | 29 | 16   | 13   | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     |       |
| 36 | 60 | 29   | 18   | 13   | 26 | 14   | 12   | 3     | 2     | 3     | 2     | 3     | 2     |       |
| 37 | 72 | 30   | 25   | 17   | 37 | 19   | 18   | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     |       |
| 38 | 69 | 31   | 25   | 13   | 31 | 18   | 13   | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     |       |
| 39 | 66 | 29   | 23   | 14   | 29 | 13   | 16   | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 2     |       |
| 40 | 71 | 32   | 25   | 14   | 39 | 21   | 18   | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     |       |
| 41 | 66 | 30   | 21   | 15   | 28 | 15   | 13   | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 2     |       |
| 42 | 60 | 27   | 21   | 12   | 34 | 18   | 16   | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     |       |
| 43 | 67 | 29   | 25   | 13   | 29 | 13   | 16   | 3     | 2     | 3     | 4     | 3     | 2     |       |
| 44 | 51 | 24   | 16   | 11   | 35 | 19   | 16   | 2     | 3     | 2     | 2     | 2     | 3     |       |
| 45 | 42 | 16   | 15   | 11   | 20 | 9    | 11   | 2     | 1     | 1     | 2     | 2     | 1     |       |
| 46 | 66 | 30   | 22   | 14   | 30 | 16   | 14   | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     |       |

Vista de datos Vista de variables

DATOS FINALES PROCESADOS.sav 511 INFORME FINAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 14 de 14 variables

|    | V1 | V1D1 | V1D2 | V1D3 | V2 | V2D1 | V2D2 | SUMA1 | SUMA4 | SUMA2 | SUMA3 | SUMA0 | SUMA6 | SUMA7 |
|----|----|------|------|------|----|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 35 | 65 | 28   | 23   | 14   | 29 | 16   | 13   | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     |       |
| 36 | 60 | 29   | 18   | 13   | 26 | 14   | 12   | 3     | 2     | 3     | 2     | 3     | 2     |       |
| 37 | 72 | 30   | 25   | 17   | 37 | 19   | 18   | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     |       |
| 38 | 69 | 31   | 25   | 13   | 31 | 18   | 13   | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     |       |
| 39 | 66 | 29   | 23   | 14   | 29 | 13   | 16   | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 2     |       |
| 40 | 71 | 32   | 25   | 14   | 39 | 21   | 18   | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     |       |
| 41 | 66 | 30   | 21   | 15   | 28 | 15   | 13   | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 2     |       |
| 42 | 60 | 27   | 21   | 12   | 34 | 18   | 16   | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     |       |
| 43 | 67 | 29   | 25   | 13   | 29 | 13   | 16   | 3     | 2     | 3     | 4     | 3     | 2     |       |
| 44 | 51 | 24   | 16   | 11   | 35 | 19   | 16   | 2     | 3     | 2     | 2     | 2     | 3     |       |
| 45 | 42 | 16   | 15   | 11   | 20 | 9    | 11   | 2     | 1     | 1     | 2     | 2     | 1     |       |
| 46 | 66 | 30   | 22   | 14   | 30 | 16   | 14   | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     |       |
| 47 | 67 | 31   | 17   | 19   | 35 | 17   | 18   | 3     | 3     | 3     | 2     | 4     | 3     |       |
| 48 | 38 | 19   | 12   | 7    | 19 | 11   | 8    | 2     | 1     | 2     | 1     | 1     | 2     |       |
| 49 | 73 | 32   | 24   | 17   | 36 | 17   | 19   | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     |       |
| 50 | 64 | 30   | 20   | 14   | 29 | 15   | 14   | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 2     |       |
| 51 | 65 | 31   | 19   | 15   | 21 | 11   | 10   | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 2     |       |
| 52 | 59 | 29   | 17   | 13   | 20 | 10   | 10   | 3     | 1     | 3     | 2     | 3     | 1     |       |
| 53 |    |      |      |      |    |      |      |       |       |       |       |       |       |       |

## ANEXO 4: VALIDACION DE INSTRUMENTO



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "Motivación Laboral y Satisfacción en la Constructora Peceros Serna Hnos. SAC. – de la Provincia de Andahuaylas – Año 2021"

| Nº                                | DIMENSIONES / Items   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|-----------------------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|                                   |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>DIMENSIÓN 1</b>                |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| <b>1 MOTIVACIÓN DE LOGRO</b>      |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| a                                 | El trabajador tiene interés en lograr sus metas laborales.  | √                        |    | √                       |    | √                     |    |             |
| b                                 | El trabajador siente que cumple con sus metas plasmadas.  | √                        |    | √                       |    | √                     |    |             |
| c                                 | El trabajador está comprometido con el logro de sus actividades diarias.                            | √                        |    | √                       |    | √                     |    |             |
| d                                 | El trabajador se siente comprometido con el cumplimiento de sus metas.                              | √                        |    | √                       |    | √                     |    |             |
| e                                 | La eficacia de las actividades trazadas son de calidad.   | √                        |    | √                       |    | √                     |    |             |
| f                                 | El nivel de excelencia de las tareas realizadas fue innovadora.                                     | √                        |    | √                       |    | √                     |    |             |
| g                                 | El trabajador recibe de buena manera la retroalimentación dada por sus superiores.                  | √                        |    | √                       |    | √                     |    |             |
| h                                 | El trabajador pone en práctica las recomendaciones recibidas, tanto por sus jefes y sus compañeros. | √                        |    | √                       |    | √                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 2</b>                |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| <b>2 MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN</b> |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| a                                 | Existe compañerismo en la participación de las actividades.   | √                        |    | √                       |    | √                     |    |             |
| b                                 | Los trabajadores se apoyan mutuamente en el desarrollo de sus trabajos.                             | √                        |    | √                       |    | √                     |    |             |
| c                                 | Los trabajadores se apoyan mutuamente realizando un trabajo en equipo.                              | √                        |    | √                       |    | √                     |    |             |
| d                                 | Los jefes propician integración y participación de los colaboradores.                               | √                        |    | √                       |    | √                     |    |             |
| e                                 | Los trabajadores cooperan entre sí en la realización de sus actividades diarias.                    | √                        |    | √                       |    | √                     |    |             |
| f                                 | Los jefes cooperan en las dudas e inquietudes que tienen sus colaboradores.                         | √                        |    | √                       |    | √                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 3</b>                |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| <b>3 MOTIVACIÓN DE PODER</b>      |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| a                                 | El trabajador con ideas positivas influye en cada uno de sus compañeros.                            | √                        |    | √                       |    | √                     |    |             |
| b                                 | Los jefes influyen positivamente en cada uno de sus trabajadores.                                   | √                        |    | √                       |    | √                     |    |             |
| c                                 | El nivel de competencia de cada trabajador es alto.   | √                        |    | √                       |    | √                     |    |             |
| d                                 | Cada trabajador es muy competitivo en el desarrollo de sus actividades.                             | √                        |    | √                       |    | √                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 4</b>                |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| <b>4 SATISFACCIÓN INTRINSECA</b>  |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| a                                 | El trabajador es responsable en el desarrollo de sus actividades.                                   | √                        |    | √                       |    | √                     |    |             |
| b                                 | Los jefes son responsables en la distribución de tareas a realizarse.                               | √                        |    | √                       |    | √                     |    |             |
| c                                 | El trabajador tiene disponibilidad para realizar trabajos en equipo.                                | √                        |    | √                       |    | √                     |    |             |
| d                                 | El trabajador crece personalmente en su centro de labores.  | √                        |    | √                       |    | √                     |    |             |
| e                                 | El trabajador crece profesionalmente en su cargo brindado.  | √                        |    | √                       |    | √                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 5</b>                |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| <b>5 SATISFACCIÓN EXTRINSECA</b>  |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| a                                 | Las condiciones ambientales de la institución son satisfactorias.                                   | √                        |    | √                       |    | √                     |    |             |
| b                                 | Las condiciones de trabajo brindadas en su área laboral son satisfactorias.                         | √                        |    | √                       |    | √                     |    |             |
| c                                 | La institución nos brinda buenos beneficios laborales.  | √                        |    | √                       |    | √                     |    |             |
| d                                 | La institución nos otorga recompensas para mantener un ambiente competitivo.                        | √                        |    | √                       |    | √                     |    |             |
| e                                 | La institución nos brinda incentivos económicos.  | √                        |    | √                       |    | √                     |    |             |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** *Suficiencia Proba*

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Rafael Arturo Lopez Landauro**

Especialidad del validador: **Gestión de Organizaciones**

17 de octubre del 2021

<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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "Motivación Laboral y Satisfacción en la Constructora Peceros Serna Hnos. SAC. – de la Provincia de Andahuaylas – Año 2021"**

| Nº                 | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|--------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|                    |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>DIMENSIÓN 1</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1                  | <b>MOTIVACIÓN DE LOGRO</b>   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| a                  | El trabajador tiene interés en lograr sus metas laborales.   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| b                  | El trabajador siente que cumple con sus metas plasmadas.   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| c                  | El trabajador está comprometido con el logro de sus actividades diarias.                             | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| d                  | El trabajador se siente comprometido con el cumplimiento de sus metas.                               | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| e                  | La eficacia de las actividades trazadas son de calidad.  | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| f                  | El nivel de excelencia de las tareas realizadas fue innovadoras.                                     | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| g                  | El trabajador recibe de buena manera la retroalimentación dada por sus superiores.                   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| h                  | El trabajador pone en prácticas las recomendaciones recibidas, tanto por sus jefes y sus compañeros. | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 2</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 2                  | <b>MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| a                  | Existe compañerismo en la participación de las actividades.  | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| b                  | Los trabajadores se apoyan mutuamente en el desarrollo de sus trabajos.                              | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| c                  | Los trabajadores se apoyan mutuamente realizando un trabajo en equipo.                               | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| d                  | Los jefes propician integración y participación de los colaboradores.                                | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| e                  | Los trabajadores cooperan entre sí en la realización de sus actividades diarias.                     | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| f                  | Los jefes cooperan en las dudas e inquietudes que tengan sus colaboradores.                          | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 3</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 3                  | <b>MOTIVACIÓN DE PODER</b>   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| a                  | El trabajador con ideas positivas influye en cada uno de sus compañeros.                             | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| b                  | Los jefes influyen positivamente en cada uno de sus trabajadores.                                    | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| c                  | El nivel de competencia de cada trabajador es alto.  | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| d                  | Cada trabajador es muy competitivo en el desarrollo de sus actividades.                              | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 4</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 4                  | <b>SATISFACCIÓN INTRINSECA</b>   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| a                  | El trabajador es responsable en el desarrollo de sus actividades.                                    | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| b                  | Los jefes son responsables en la distribución de tareas a realizarse.                                | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| c                  | El trabajador tiene disponibilidad para realizar trabajos en equipo.                                 | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| d                  | El trabajador crece personalmente en su centro de labores.   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| e                  | El trabajador crece profesionalmente en su cargo brindado.   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 5</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 5                  | <b>SATISFACCIÓN EXTRINSECA</b>   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| a                  | Las condiciones ambientales de la institución son satisfactorias.                                    | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| b                  | Las condiciones de trabajo brindadas en su área laboral son satisfactorias.                          | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| c                  | La institución nos brinda buenos beneficios laborales.   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| d                  | La institución nos otorga recompensas para mantener un ambiente competitivo.                         | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| e                  | La institución nos brinda incentivos económicos.   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del Juez validador. Mg. Dios Zárate, Luis Enrique

DNI: 07909441

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

04 de octubre del 2021



-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "Motivación Laboral y Satisfacción en la Constructora Peceros Serna Hnos. SAC. – de la Provincia de Andahuaylas – Año 2021"**

+

| N° | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |           | Relevancia <sup>2</sup> |           | Claridad <sup>3</sup> |           | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
|    |   | Si                       | No        | Si                      | No        | Si                    | No        |             |
| 1  | <b>MOTIVACIÓN DE LOGRO</b>  |                          |           |                         |           |                       |           |             |
| a  | El trabajador tiene interés en lograr sus metas laborales.  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| b  | El trabajador siente que cumple con sus metas plasmadas.  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| c  | El trabajador esta comprometido con el logro de sus actividades diarias.                              | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| d  | El trabajador se siente comprometido con el cumplimiento de sus metas.                                | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| e  | La eficacia de las actividades trazadas son de calidad.   | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| f  | El nivel de excelencia de las tareas realizadas fueon innovadoras.                                    | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| g  | El trabajador recibe de buena manera la retroalimentación dada por sus superiores.                    | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| h  | El trabajador pone en practicas las recomendaciones recibidas, qtanto por sus jefes y sus compañeros. |                          |           |                         |           |                       |           |             |
|    | <b>DIMENSION 2</b>  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 2  | <b>MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN</b>   |                          |           |                         |           |                       |           |             |
| a  | Existe compañerismo en la participación de las actividades.   | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| b  | Los trabajadores se apoyan mutuamente en el desarrollo de sus trabajos.                               | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| c  | Los trabajadores se apoyan mutuamente realizando un trabajo en equipo.                                | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| d  | Los jefes propician integración y participación de los colaboradores.                                 | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| e  | Los trabajadores cooperan entre si en la realización de sus actividades diarias.                      | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| f  | Los jefes cooperan en las dudas e inquietudes que tengan sus colaboradores.                           | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
|    | <b>DIMENSION 3</b>  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 3  | <b>MOTIVACIÓN DE PODER</b>  |                          |           |                         |           |                       |           |             |
| a  | El trabajador con ideas positivas influye en cada uno de sus compañeros.                              | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| b  | Los jefes influyen positivamente en cada uno de sus trabajadores.                                     | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| c  | El nivel de competencia de cada trabajador es alto.   | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| d  | Cada trabajador es muy competitivo en el desarrollo de sus actividades.                               | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
|    | <b>DIMENSION 4</b>  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 4  | <b>SATISFACCIÓN INTERNA</b>   |                          |           |                         |           |                       |           |             |
| a  | El trabajador es responsable en el desarrollo de sus actividades.                                     | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| b  | Los jefes son responsables en la distribución de tareas a realizarse.                                 | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| c  | El trabajador tiene disponibilidad para realizar trabajos en equipo                                   | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| d  | El trabajador crece personalmente en su centro de labores.  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| e  | El trabajador crece profesionalmente en su cargo brindado.  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
|    | <b>DIMENSION 5</b>  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 5  | <b>SATISFACCIÓN EXTRINSECA</b>  |                          |           |                         |           |                       |           |             |
| a  | Las condiciones ambientales de la institución son satisfactorias.                                     | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| b  | Las condiciones de trabajo brindadas en su área laboral son satisfactorias.                           | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| c  | La institución nos brinda buenos beneficios laborales.  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| d  | La institución nos otorga recompensas para mantener un ambiente competitivo.                          | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| e  | La institución nos brinda incentivos económicos.  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Eliana Perez Ruibal Regalado |

Especialidad del validador:



04 de octubre del 2021

<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



## ANEXO 5: FORMULARIO

23/11/21 13:27 Motivación laboral y Satisfacción

### Motivación laboral y Satisfacción

Medir el grado de relación existente entre motivación laboral y satisfacción

1. Tiene el trabajador interés en lograr sus metas laborales

1 Muy inadecuado

2 Inadecuado

3 Regular

4 Adecuado

5 Muy adecuado

2. El trabajador siente que cumple con sus metas plasmadas

1 Muy inadecuado

2 Inadecuado

3 Regular

4 Adecuado

5 Muy adecuado

3. El trabajador esta comprometido con el logro de sus actividades diarias

1 Muy inadecuado

2 Inadecuado

3 Regular

4 Adecuado

4. El trabajador se siente comprometido con el cumplimiento de sus metas

1 Muy inadecuado

2 Inadecuado

3 Regular

4 Adecuado

5 Muy adecuado

5. La eficacia de las actividades trazadas es de calidad

1 Muy inadecuado

2 Inadecuado

3 Regular

4 Adecuado

5 Muy adecuado

6. El nivel de excelencia de las tareas realizadas es innovadora

1 Muy inadecuado

2 Inadecuado

3 Regular

4 Adecuado

5 Muy adecuado

https://docs.google.com/forms/d/1Lx3aYwZi058UABw7Ck2A6d6tKv6t62Z7057YFv6v8#responser=ACY0BN4eJFz768MM9263H\_wdEbuRB5FrA\_FwUc24VYx42WUm6v6M0cO0c0c0k

11

22. El trabajador crece personalmente en su centro de labores

- 1 Muy inadecuado
- 2 Inadecuado
- 3 Regular
- 4 Adecuado
- 5 Muy adecuado

23. El trabajador crece profesionalmente en su cargo brindado

- 1 Muy inadecuado
- 2 Inadecuado
- 3 Regular
- 4 Adecuado
- 5 Muy adecuado

24. Las condiciones ambientales de la institución son satisfactorias

- 1 Muy inadecuado
- 2 Inadecuado
- 3 Regular
- 4 Adecuado
- 5 Muy adecuado

23/11/21 13:27

Motivación laboral y Satisfacción

25. Las condiciones de trabajo brindadas en su área laboral son satisfactorias

- 1 Muy inadecuado
- 2 Inadecuado
- 3 Regular
- 4 Adecuado
- 5 Muy adecuado

26. La institución nos brinda buenos beneficios laborales

- 1 Muy inadecuado
- 2 Inadecuado
- 3 Regular
- 4 Adecuado
- 5 Muy adecuado

27. La institución nos otorga recompensas para mantener un ambiente competitivo

- 1 Muy inadecuado
- 2 Inadecuado
- 3 Regular
- 4 Adecuado
- 5 Muy adecuado

**ANEXO 6: CARTA DE AUTORIZACION PARA ELABORACION DE TESIS**

ANDAHUAYLAS, 16 DE AGOSTO DEL 2021

A: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
DE: PECEROS SERNA EDWIN  
(GERENTE GENERAL)  
ASUNTO: AUTORIZACION PARA ELABORACION DE TESIS

PRESENTE

Mediante la presente yo Peceros Serna Edwin, identificado con DNI °31172471 en calidad de gerente general de la empresa Constructora Peceros Serna hnos. S.A.C. con RUC: 20490967801 autorizo, a la Universidad Cesar Vallejo para que la Srta. Soto Peceros Josmary con DNI ° 72212611 y Calsin Huayhua Noemi Pierina con DNI ° 62058015 puedan realizar su tesis en mi empresa sobre el tema de " MOTIVACION LABORAL Y SATISFACCION EN LA CONSTRUCTORA PECEROS SERNA Hnos. S.A.C. – DE LA PROVINCIA DE ANDAHUAYLAS-AÑO 2021"

Atentamente,

CONSTRUCTORA S.A.C.  
RUC: 20490967801  
  
Edwin Peceros Serna  
GERENTE

PECEROS SERNA EDWIN

DNI: 31172471