



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

Motivación y satisfacción laboral en trabajadores operativos de una
empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Romero Maximo, Maria del Pilar (ORCID: 0000-0003-4160-2852)

ASESOR:

Mg. Méndez Parodi, Raúl Alfredo (ORCID: 0000-0002-1667-9594)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, a mi hijo, padres y hermana,
quienes son mi motivación para seguir
avanzando.

Agradecimiento

A Dios, por ser mi guía.

A mi hijo, padres y hermana por su apoyo incondicional.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	5
III METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	17
IV RESULTADOS	18
V DISCUSIÓN	24
VI CONCLUSIONES	30
VII RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	41
	iv

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Validez del Cuestionario por 3 Expertos	14
Tabla 2. Fiabilidad del Cuestionario de Motivación	14
Tabla 3. Fiabilidad del Cuestionario de Satisfacción Laboral	15
Tabla 4. Prueba de Correlación para la Hipótesis General	22
Tabla 5. Prueba de Correlación para la Hipótesis Especifica 1	22
Tabla 6. Prueba de Correlación para la Hipótesis Especifica 2	23
Tabla 7. Prueba de Correlación para la Hipótesis Especifica 3	23

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Rangos de Correlación de Rho Spearman	17
Figura 2. Niveles de la Motivación y la Satisfacción Laboral	18
Figura 3. Niveles de las Necesidades de Logro y la Satisfacción Laboral	19
Figura 4. Niveles de las Necesidades de Afiliación y la Satisfacción Laboral	20
Figura 5. Niveles de las Necesidades de Poder y la Satisfacción Laboral	21

Resumen

El presente trabajo de investigación propuso como objetivo principal identificar la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana. La investigación fue del tipo básica, con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo constituida por 100 trabajadores entre hombres y mujeres entre las edades de 25 y 65 años, de las diferentes áreas de trabajo que se tiene en una planta de agroquímicos de la ciudad de Lima; la recopilación de datos se realizó mediante la aplicación de 02 instrumentos basados en la teorías de McClland (1961) para la motivación y Robbins y Judge (2017) para la satisfacción laboral, los cuales fueron tuvieron regies tanto en validez del constructo por juicio de expertos como fiables mediante la prueba de Alfa de Cronbach. Los resultados inferenciales determinaron la existencia de una correlación positiva y moderada entre la motivación y la satisfacción laboral, lo cual se sostuvo mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.577 con un p-valor<0.05. Se concluye de la investigación que al mejorar la motivación de los trabajadores se tendrá una mejor satisfacción laboral al ejercer sus funciones.

Palabras clave: motivación, satisfacción laboral, logro, afiliación y poder.

Abstract

The main objective of this research work was to identify the relationship between motivation and job satisfaction in workers at an agrochemical company in the city of Metropolitan Lima. The research was of the basic type, with a quantitative approach and a non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 100 workers between men and women between the ages of 25 and 65, from the different work areas that are in an agrochemical plant in the city of Lima; The data collection was carried out through the application of 02 instruments based on the theories of McClland (1961) for motivation and Robbins and Judge (2017) for job satisfaction, which had regies both in construct validity by expert judgment as reliable by Cronbach's Alpha test. The inferential results determined the existence of a positive and moderate correlation between motivation and job satisfaction, which was supported by Spearman's Rho correlation coefficient of 0.577 with a p-value <0.05. It is concluded from the investigation that by improving the motivation of the workers, there will be a better job satisfaction when exercising their functions.

Keywords: motivation, job satisfaction, achievement, affiliation and power.

I INTRODUCCIÓN

Actualmente nos encontramos en un mundo globalizado y altamente cambiante, lo cual también afecta a todo tipo de organizaciones, ya que deben adaptarse a los cambios para estar competitivo en su determinado sector en el cual se desarrollen. Un de las formas de mantener competitividad en una industria es obtener un talento humano dentro de las filas de la organización en la cual se sienta motivado y satisfecho en sus funciones, de acuerdo con Blasco (2021) en la revista BBC News, las organizaciones deben tomar las medidas necesarias para mantener a sus empleados saludables, motivados y capaces de cubrir las necesidades que puedan surgir para ser una organización competitiva que atrae al mejor talento y no solo en base a un factor salarial. De acuerdo con Herrera (2019) en la revista The New York Times, dos puntos muy importantes que deben evaluarse regularmente en la organización son la motivación de los empleados y la satisfacción laboral y para comprender su importancia podemos definirlos de la siguiente manera: la motivación es la energía y el esfuerzo que se utiliza para satisfacer un deseo o meta. La intensidad y el tiempo con que se manifiesten las necesidades determinarán el esfuerzo que se hará para satisfacerlas. Los trabajadores buscan satisfacer sus necesidades; por otro lado, los gerentes buscan motivar a las personas y hacer que se comporten como la organización quiere que lo hagan. De acuerdo con Robbins y Judge (2017) En el mundo de los negocios, motivar a los empleados para lograr el desempeño deseado es primordial. y la satisfacción laboral es un estado emocional positivo que surge de la percepción subjetiva de la experiencia laboral de un individuo, marcada por un equilibrio final entre roles y responsabilidades, el rol que cada trabajador quiere desempeñar y el rol que finalmente asume.

En la organización agroquímica donde se pretende desarrollar el trabajo de investigación, se encuentra ubicado en la ciudad de Lima metropolitana, cuenta con 150 trabajadores operativos en su planta de producción, todos son de género masculino entre los 20 y 60 años, donde la mayoría de los trabajadores solo cuenta con estudios secundarios.

Desde que inició la pandemia se ha podido observar que aumentó la rotación del personal, por lo que es de suma importancia poder identificar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores.

De acuerdo con Armijos, Bermúdez y Mora (2019), hoy en día las grandes empresas son reconocidas por su recurso humano, no por su equipo o tecnología, porque su trabajo y logros logran o destruyen la organización. Por ello, es importante conocer la motivación y satisfacción de las personas en la empresa. Las organizaciones modernas se enfocan en saber qué motiva a las personas a conseguir un trabajo, qué quieren lograr, qué quieren lograr y, lo que es más importante, la capacidad de los empleados para mantener y evitar saltos de talento y realizar sus trabajos. medios, mecanismos y recursos para mejorar. Mantener la satisfacción laboral.

Según lo expuesto por Faya, Venturo, Herrera y Hernández (2018), se ha observado que las organizaciones con problemas con el tipo de motivación sufren de insatisfacción del personal, errores de fabricación del producto, calidad del servicio, ausentismo y terminación del talento al realizar las tareas asignadas. Otras consecuencias que son muy perjudiciales para la empresa y generan mayores costos. El comportamiento de los empleados afecta directamente las ganancias o pérdidas que una organización puede generar. Por ello, la motivación que los líderes puedan ejercer sobre sus subordinados es sumamente importante. Debe esforzarse constantemente para desarrollar y mejorar las habilidades de las personas. Mejore el compromiso y la satisfacción laboral de todos en su organización evaluando las ideas propuestas, siempre escuchando activamente, reconociendo y recompensando los resultados. Desde el inicio de la crisis epidemiológica se ha observado cierto comportamiento en el personal del sitio de producción donde se realiza la investigación, y la motivación es baja, por lo que se espera satisfacción, compromiso y ambiente de trabajo, se sugiere que la norma no se cumple. Es importante saber qué te motiva y cómo tu empresa puede reproducirlo para mostrar satisfacción laboral y lograr objetivos estratégicos.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, se formuló como problema principal: ¿Cuál es la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana?; y de igual manera, se formuló como problemas específicos: 1) ¿Cuál es la relación existente entre la necesidad de logro y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana? 2) ¿Cuál es la relación existente entre las necesidades de afiliación y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana? 3) ¿Cuál es la relación existente entre la necesidad de poder y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana?

El desarrollo del estudio se justifica de manera teórica, debido a que considero el modelo teórico de motivación de Griffin, Phillips y Gully (2020) y en tanto para la variable satisfacción laboral se tomó en cuenta el modelo establecido por Robbins y Judge (2017). Desde el punto de vista metodológico, la investigación se desarrollará acorde los establecido por Hernández y Mendoza (2018) y Bernal (2016).

El desarrollo del estudio se orienta a ciertos objetivos, donde el objetivo general fue: Identificar la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana. Y así mismo, se consideró como objetivos específicos: 1) Identificar la relación existente entre las necesidades de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana. 2) Identificar la relación existente entre las necesidades de afiliación y la satisfacción laboral en los trabajadores una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana. 3) Identificar la relación existente entre las necesidades de poder y la satisfacción laboral en los trabajadores una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana.

Se formulo como hipótesis general que: Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana. De igual manera, que formulo 3 hipótesis específicas: 1) Existe relación significativa entre las necesidades de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana. 2) Existe relación significativa entre las necesidades de afiliación y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana. 3) Existe relación significativa entre las necesidades de poder y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana.

II MARCO TEÓRICO

Para Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides (2020) las diversas teorías de la motivación pueden agruparse entre 3 enfoques: Necesidades (Teoría de las necesidades de Maslow y Teoría de Existencia, Relación y Crecimiento de Alderfer), diferencia individual (Teoría de McClelland y Teoría de Herzberg) y cognoscitiva (Establecimiento de metas, Teoría de las expectativas y Teoría de la equidad).

Según lo explica Chiavenato (2019) Maslow generó una teoría de motivación basada en las necesidades del hombre, las mismas que están organizadas en una jerarquía que adopta la forma de una pirámide, siendo la base de ella compuesta por las necesidades fisiológicas y en la parte más alta de la pirámide las necesidades de autorrealización.

De acuerdo con Panduro y Casas (2022) la teoría de las expectativas explica que el talento humano se motiva en base a sus creencias y expectativas del futuro; además, se trata de un proceso que inicia en base a 3 etapas: en función a las necesidades de la persona; la posibilidad y el esfuerzo en alcanzar un objetivo; y por último, la noción de una recompensa por ejercer una tarea en específico.

En la presente investigación como teoría para la variable motivación, se consideró lo indicado por Da Silva, Fagundes y Roehe (2018), quienes citaron en su artículo la Teoría de X e Y de McGregor (1960), la cual explica que la Teoría X corresponde a una administración de mando y de control desde la óptica negativa de la naturaleza humana, por tanto es un tipo de práctica de liderazgo autoritario orientado hacia la productividad, la restricción de opinión, el trabajo justo y la recompensa por desempeño. En tanto la teoría Y se orienta hacia una administración de liderazgo y empoderamiento, basándose en una óptica positiva de la naturaleza humana; es decir, para que el trabajador este motivado es natural descansar o jugar como el esfuerzo físico y mental, de tal manera que el castigo no es única forma de motivar para alcanzar los objetivos institucionales.

De acuerdo con Syeda, W. y Syeda, J. (2022) las organizaciones hacen muchos esfuerzos para satisfacer sus necesidades existentes y mejorar el desempeño de los empleados para garantizar la productividad y la conductividad en su lugar de trabajo. Por lo cual, hoy en día los principales desafíos de la organización son: el desempeño y la motivación de los empleados.

En ese sentido Dávila, Agüero, Palomino y Zapana (2022) afirman que de no existir programas de motivación laboral en una organización tanto publica y/o privada se dificulta la alineación entre el desarrollo de las actividades y las metas trazadas.

De acuerdo al concepto de motivación, Martínez (2020) lo explica como la necesidad de involucrar una actitud positiva, en el que el individuo se esfuerza para desempeñar las actividades y alcanzar la meta. Es decir, el entorno laboral tiene que estar acostumbrado a tener un ambiente en el que involucre a los trabajadores de una forma vital para generar un buen desempeño en el trabajo.

Según lo explican Sixte, Jáñez y Ramos (2020), está relacionado con el comportamiento al realizar las actividades, teniendo en cuenta el desarrollo de las capacidades del individuo. Por ende, esto conlleva hacia el cumplimiento de los objetivos teniendo en claro la satisfacción de las necesidades o las propias expectativas.

Para Neves y Coimbra (2018), La motivación se refiere a la participación en actividades dirigidas a razones específicas, tales como recibir recompensas, lograr el éxito, es decir, evitar el castigo y/o la desaprobación, cuando esto conduce a un aumento de la autoestima o al logro de una meta de valor personal.

Para Silva y de Deus (2018), Los estudios han demostrado que las motivaciones de los ciudadanos para participar en iniciativas de contratos ciudadanos son diferentes. Por eso la motivación laboral incluye muchos aspectos, pero con el objetivo de satisfacer a los trabajadores.

De acuerdo con Parra, Bayona y Salamanca (2018), la motivación está directamente relacionado con el factor intrínseco, es decir opta por la satisfacción interna de la persona. Es por ello que para incentivar a las personas es necesario, encontrar a los factores motivacionales hacia buena actitud esperada. Por lo tanto, en un ambiente laboral, es necesario para la productividad y el favorecimiento de la organización.

Según Costenaro, Pauli & Godinho (2019), la motivación laboral radica en el apoyo del gerente, ya que se otorga autonomía y confianza a los empleados porque su jefe incide positivamente en la motivación, mientras que un apoyo más controlado tiene un efecto negativo. En otras palabras, la relación positiva entre los empleados y el gerente es el factor determinante de la organización, la relación de confianza y autonomía es el aumento de la motivación y satisfacción de los empleados.

Para Pereira, Guedes, Figueiredo y Loiola (2021), las personas motivadas trabajarán más duro para completar la tarea que las personas desmotivadas si los empleados insatisfechos no quieren utilizar el conocimiento, el esfuerzo y las habilidades profesionales. Como resultado, la falta de motivación afecta las habilidades que desarrollan las personas, sus trabajos y carreras, y cómo asignan sus recursos.

Según Escamilla, Segovia y Terán (2022), la motivación es un medio para generar un alto grado de entusiasmo por alcanzar las metas organizacionales. Las situaciones surgen cuando los empleados quieren satisfacer una necesidad personal en el trabajo. Siempre y cuando muestres compromiso. y dedicación, en beneficio de clientes internos o externos.

Para Eduardo, Viana, Sousa y Araújo (2020), la motivación es un proceso psicológico que contribuye a la interacción de dos o más personas. Es importante identificar la fuente de felicidad de cada trabajador y que puedan encontrar motivación en su trabajo.

Según Paz, Machado, Ramírez, Alcántara, Cardenas y García (2020), la motivación laboral nos permite determinar el nivel de su desarrollo integrando muchos factores psicológicos y diagnosticándolos. En otras palabras, es el proceso de desarrollo de habilidades que conducen a la realización de metas específicas para satisfacer las necesidades de las personas a medida que realizan actividades específicas.

Para Kotera, Sheffield, y Green (2019), la motivación intrínseca se asocia con una organización positiva, es decir, la motivación se asocia con una mejor percepción de satisfacción laboral por parte de los subordinados.

Para da Machado, Cabral y Vacacro (2018), la motivación incluye intencionalidad para hacer el trabajo, mientras que la desmotivación no implica intención en el comportamiento de uno, es decir, uno no puede determinar realmente la razón para hacer el trabajo.

Así mismo, Rodríguez (2020) indica que la motivación en el lugar de trabajo es importante porque los empleados, tanto a nivel individual como colectivo, conducen a una organización más eficiente que es difícil de imitar para otras empresas. Las personas que forman parte de una organización son una fuente de ventaja competitiva sostenible porque son un recurso único de cada empresa. En otras palabras, el lograr el objetivo esperado de una empresa está directamente relacionado con la motivación del trabajo de los colaboradores, pues son la pieza principal para una buena productividad y rentabilidad, que en última instancia construyen y destruyen nuestra empresa.

Para Rufini, de Oliveira, Bzuneck y Merett (2020), la motivación generalmente ocurre a través de recompensas externas, como obtener buenas calificaciones o ser reconocido por un jefe responsable. Estas son las razones que a menudo se aprecian en la escuela o el trabajo.

Como teoría para la variable satisfacción laboral se consideró lo manifestado por Madero (2019) quien cita a la Teoría de dos factores de Herzberg (1959) las cuales son las responsables de la motivación y satisfacción que percibe una persona. Siendo el primer factor denominado como factores de higiene y consiste en las condiciones del entorno laboral,

las cuales de ausentarse perjudican en la satisfacción del trabajador, pero si es que fallan generan insatisfacción. En tanto el segundo factor denominado factor de motivación, son las que tiene impacto directo y aumenta la satisfacción laboral, lo cual genera motivación en el trabajador. Por lo tanto, lo que puede generar satisfacción no llega ser lo mismo a lo que provocó insatisfacción.

Para Gutiérrez, Olivera y Bastida (2022), la satisfacción laboral se define como positiva y cómoda. Resultados de la evaluación individual del puesto o experiencia profesional. Es decir, se considera una valoración positiva o negativa de la actividad o situación laboral.

Desde la perspectiva de Temkin y Barra (2018), la satisfacción laboral puede reportar niveles menores y mayores es decir del valor que le dan al individuo por encima de las expectativas esperadas. Los trabajadores en cuenta propia optan por el concepto de utilidad procesal, en el que establece que los individuos valoran los medios sobre los fines, es decir su valor por las actividades que realizan es mayor que las recompensas financieras.

Según Berrío, Osorio y Díaz (2022), La satisfacción laboral es muy importante en la gestión del talento organizacional ya que no solo afecta el desarrollo personal y profesional de los empleados, sino que también afecta directamente la productividad de la organización en la industria. Existen diferencias tanto en el privado y en el sector público. En el sector privado, este aspecto y su impacto en la mejora organizacional han sido más estudiados que los servidores públicos. Los servidores públicos tienen ciertas condiciones que los caracterizan en sus requisitos de promoción y empleo competitivo basado en el mérito.

Para Moreno, Chang y Romero (2018), para lograr una alta satisfacción de los empleados, se deben cubrir todas las características inherentes al desempeño del trabajo para que pueda resultar en una satisfacción completa. La mayoría de los empleados prefieren trabajos en los que tengan libertad para tomar decisiones, autonomía e independencia para utilizar las habilidades y talentos que cada uno posee.

Es decir, las diversas tareas asignadas a los empleados también afectan su satisfacción, así como la retroalimentación relevante y correctamente entregada.

En tanto Moreno y Won (2018), Se refiere a la actitud general de un individuo hacia su trabajo. En otras palabras, las personas con alta satisfacción mantienen una buena actitud positiva hacia su trabajo, mientras que las personas insatisfechas muestran una actitud opuesta. Esta es la razón por la cual la gente suele hablar sobre las actitudes de los empleados y lo que entienden por satisfacción laboral.

Según Dabos y Pujol (2018), la satisfacción laboral se define en la medida en que a los colaboradores les gusta su trabajo. En otras palabras, puede darse como resultado de manera negativa o una respuesta afectiva emocional hacia la organización, es decir como el trabajador evalúa lo vivido en el ambiente laboral.

Para Ganzo y de la Villa (2018), la satisfacción laboral es importante para lograr el éxito dentro de la organización. Es por ello, que hoy en día se puede ver la relación que existe con las habilidades emocionales, creando un buen clima organizacional para su desarrollo en las tendencias actuales. Teniendo en cuenta que la satisfacción es un factor importante para el logro de los objetivos planeados.

Según Ríos, Martínez y Servín (2022), la satisfacción en el trabajo, muestra la capacidad de una organización para cumplir Las necesidades de los trabajadores, es por ello que existen muchas razones por el cual el trabajador suele estar insatisfecho y con muchas probabilidades de ausentarse. Mientras que los trabajadores satisfechos gozan de mejor salud y vive más tiempo.

Según Rojas, Tiga y Bello (2021), La importancia de la satisfacción laboral permite a los trabajadores encontrar un equilibrio entre la vida laboral y familiar, y permite que las empresas sean más productivas al reducir el ausentismo.

El equilibrio entre la vida laboral y personal de un trabajador ofrece beneficios como reducción del estrés, más tiempo con la familia, mejor enfoque en el trabajo, menos ausentismo y mayor productividad.

Como afirman Herrera, Aguirre, Garzón y Acosta (2021), La satisfacción laboral está fuertemente relacionada con la forma en que las personas establecen en última instancia sus percepciones de la calidad de vida, es decir, los valores en los que viven y sus metas, expectativas, normas y preocupaciones.

Según Macarena (2018), el estado de satisfacción se ve reflejado en la calidad del empleo. Es decir, se concreta en las relaciones tanto como en lo personal y en el entorno social. En otras palabras, es percibido como un acto positivo de la vida gracias al cumplimiento de las expectativas planeadas.

III METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Se considero un tipo de estudio básico, debido a que se pretendió añadir conocimiento de las variables en un contexto específico, como lo explica el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - CONCYTEC (2018) este tipo de estudio también se le conoce como tecnológica y cuyo fin principal es aplicación práctica del conocimiento de forma inmediata, en ese sentido se busca solucionar problemas concretos.

La investigación utilizara un diseño no experimental y de corte transversal, debido a que no se pretende manipular variables de estudio y se considerara la recolección de información mediante el instrumento en un plazo determinado de tiempo único; para su mejor entendimiento Maldonado (2018) explican que este tipo de diseño se busca observa en su ámbito natural el comportamiento de las variables; y además, que los estudios transversales se caracterizan por la recolección de información en un momento único en el tiempo.

Para el desarrollo del estudio se consideró un nivel de investigación descriptivo y correlacional, que de acuerdo con Bernal (2016), los estudios de nivel descriptivo pretenden detallar lo mayormente posible las propiedades y características que mantenga los fenómenos de investigación. Respecto al nivel correlacional buscan como objetivo determinar la existencia o no de una correlación entre las variables de estudio.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación

Definición conceptual:

Para Griffin, Phillips y Gully (2020) la motivación se comprende como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar una meta y basándose

en la teoría de necesidades de McClland (1961) la motivación es explicada por tres necesidades (logro, poder y afiliación), las cuales son adquiridas en la cultura, la sociedad y las influencias familiares; por otro lado, se diferencia de la teoría de jerarquías de necesidades Maslow, por ser más parecidas a factores motivacionales que a estrictas necesidades de supervivencia. Dimensiones: Necesidades de logro, necesidades de afiliación y necesidades de poder

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual:

Robbins y Judge (2017) lo describen como un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo, que surge de la evaluación de sus características. Un individuo con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho alberga sentimientos negativos [...]. Por consiguiente, evaluar qué tan satisfecho o insatisfecho se encuentra un individuo con su puesto de trabajo va en función de elementos fundamentales de un puesto de trabajo, como las condiciones laborales, personalidad, salario y la responsabilidad social corporativa. Dimensiones: Condiciones laborales, personalidad, salario y responsabilidad social corporativa.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población consta de 100 trabajadores entre hombres y mujeres entre las edades de 25 y 65 años, de las diferentes áreas de trabajo que se tiene en una planta de agroquímicos de la ciudad de Lima.

El muestreo utilizado para el estudio fue el no probabilístico por conveniencia, debido a que la investigadora bajo su criterio determinó que a fin de obtener mayor precisión en el análisis se abordó con estudiar al total de la población, es decir la muestra se conformó por 100 trabajadores.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el desarrollo del estudio, se empleará la técnica de la encuesta, el mismo que según García (2016) es un método que permite la recolección de datos a través de preguntas, donde las respuestas son adquiridas de forma escrita o verbal y son proporcionadas por la expresión de los sujetos de muestra.

Se utilizó un cuestionario para cada variable, además estos cuestionarios previamente tuvieron rigidez en validez y confiabilidad. El primer cuestionario de 28 ítems que midió la variable motivación fue elaborado en la investigación de Rosales (2017) y en tanto el segundo cuestionario de 20 ítems que midió la variable satisfacción laboral fue elaborado en el estudio de Ríos (2018).

Con la finalidad de obtener mayor rigidez del instrumento, se consultó con otros 03 expertos en la materia de recursos humanos y los cuales validaron el cuestionario para el presente estudio.

Tabla 1

Validez del Cuestionario por 3 Expertos

N°	Grado	Apellidos y Nombres	Opinión del constructo
1	Magister	Morales Maximo, Diana Katherine	Instrumento aplicable
2	Doctor	Morales Saavedra, Denis Teodolfo	Instrumento aplicable
3	Magister	Barbieri Alcalde, Daniella Carla	Instrumento aplicable

Adicionalmente, ambos cuestionarios obtuvieron fiabilidad mediante la prueba de Alfa de Cronbach, donde obtuvieron valores favorables en el coeficiente de fiabilidad, como se demuestra a continuación:

Tabla 2

Fiabilidad del Cuestionario de Motivación

Alfa de Cronbach	N° de elementos	Participantes en Prueba Piloto	Casos Validos
0.880	28	60 trabajadores	100%

Fuente: Adaptado de Rosales (2017)

Tabla 3

Fiabilidad del Cuestionario de Satisfacción Laboral

Alfa de Cronbach	Nº de elementos	Participantes en Prueba Piloto	Casos Validos
0.8790	20	15 trabajadores	100%

Fuente: Adaptado de Ríos (2018)

Como se detalla en la tabla 2 y 3, ambos cuestionarios obtuvieron un valor de coeficiente alto.

3.5 Procedimientos

Para proceder con la aplicación del instrumento de investigación, se realizó las coordinaciones pertinentes con la empresa de estudio y así mismo la invitación a los participantes que conforman la muestra, como se detalla a continuación la ejecución del instrumento de estudio:

Primero: El instrumento del estudio fue previamente elaborado con el software de Google Forms y el mismo que genero un link de acceso, con el cual podrán responder los trabajadores.

Segundo: Se consolidó los números telefónicos de los trabajadores a fin de que puedan acceder al link de los cuestionarios estructuradas de forma virtual y con ello pudieron responder con calma en el momento más libre que tuvieron.

Tercero: El cuestionario fue distribuido mediante un link por el aplicativo móvil WhatsApp, por ser el medio más fácil de acceder para los sujetos que conformaron la muestra del estudio.

3.6 Método de análisis de datos

Al término de la recolección de datos, el software de Google Forms canalizara las respuestas de los trabajadores en un archivo Microsoft Excel, para posteriormente ser ordenados y codificados en el software SPSS versión 26.0, a fin de realizar el análisis estadístico tanto nivel a nivel descriptivo como inferencial.

El primer análisis de datos será descriptivo, de tal manera que se detalle el comportamiento de la variable y sus dimensiones de forma agrupada, tal como lo explica Hernández y Mendoza (2018), es describir la distribución de frecuencias de cada variable de forma ordenada respecto a sus categorías y se representan en tablas de frecuencia.

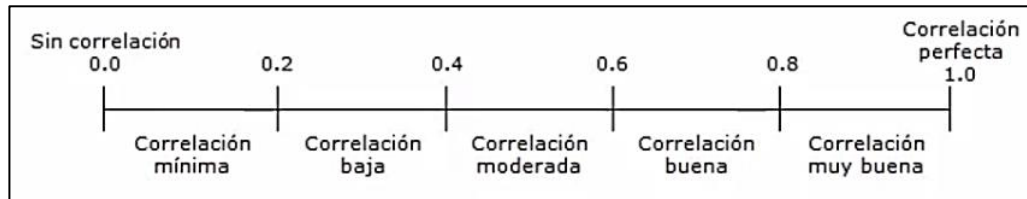
Como segundo análisis de datos será el inferencial, debido a que proporcionará la comprobación de la hipótesis correlacional de estudio; es decir, se usará una prueba estadística correlacional como es el caso del Rho de Spearman. De acuerdo con Pimienta y de la Orden (2017) este tipo de análisis pretende probar hipótesis y generalizar los resultados obtenidos en la muestra a la población o universo.

En el presente estudio se consideró en ambas variables un instrumento conformado por una escala ordinal y que de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), cuando se pretende medir la correlación entre variables de estudio y se tiene escalas de tipo Likert que se consideraron como ordinales, se empleó pruebas no paramétricas (rho de Spearman). De acuerdo con Santabárbara (2019) el coeficiente de correlación de Spearman es un estimador no paramétrico que se utiliza en aquellos casos en que las variables examinadas son ordinales.

Para Roy, Rivas, Pérez y Palacios (2019) es el análogo no paramétrico de la correlación de Pearson y se representa con una "r" y puede tomar valores que van entre -1 y $+1$. Donde 0 significa que no hay correlación y entre más cercano a $+1$ es una correlación positiva perfecta. Entre más cercano a 1 sea el coeficiente de correlación. En ese sentido, Gómez (2020) estableció niveles de correlación para comparar los coeficientes hallados, como se observa en la figura 1.

Figura 1

Rangos de Correlación de Rho Spearman



Fuente: Tomado de Gómez (2020)

3.7 Aspectos éticos

Desde el inicio hasta el término de la presente investigación, se ha respetado los principios la integridad científica, obtenido de ello un estudio alineado a valores y buenas prácticas; en ese sentido, CONCYTEC (2018) explica que los principios de una actividad científica son: honestidad, transparencia, veracidad, justicia, responsabilidad y objetividad. Dichos principios han sido considerados en el presente estudio y de tal manera que rechaza todo tipo de mala conducta científica, tales como el plagio, la fabricación y falsificación de datos.

IV RESULTADOS

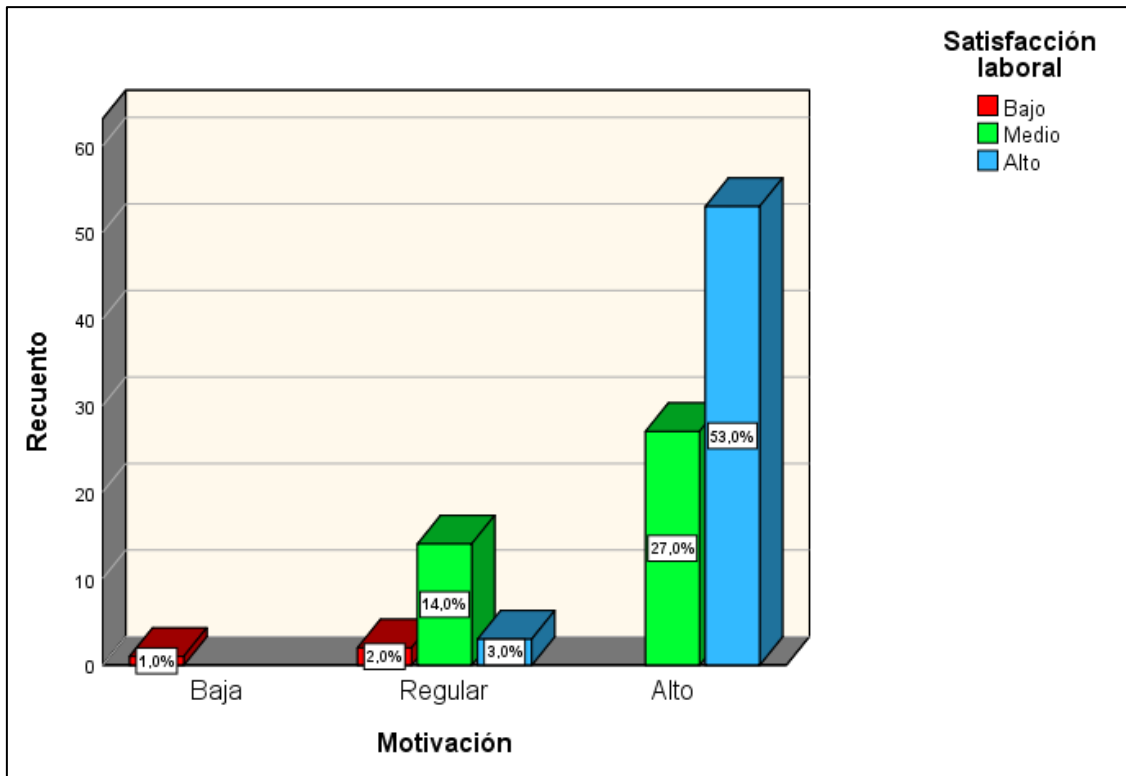
4.1 Análisis descriptivo

Motivación vs Satisfacción laboral

De acuerdo con la figura 2, de los 100 trabajadores encuestados se puede describir que el 1% percibe una baja motivación y a su vez un nivel bajo de satisfacción laboral; además, un 19% manifestó un nivel regular de motivación y de los cuales, el 2% percibió como bajo la satisfacción laboral, un 14% con nivel medio y el 3% se encuentra en un nivel alto; y así mismo, un 80% de los trabajadores indica un nivel alto de motivación, de los cuales el 27% indico un nivel medio de la satisfacción laboral y un 53% atribuyo un nivel alto. Por lo cual se observó que, el tener un equipo de trabajo alineado con los objetivos de la empresa se genera una grata experiencia laboral.

Figura 2

Niveles de la Motivación y la Satisfacción Laboral

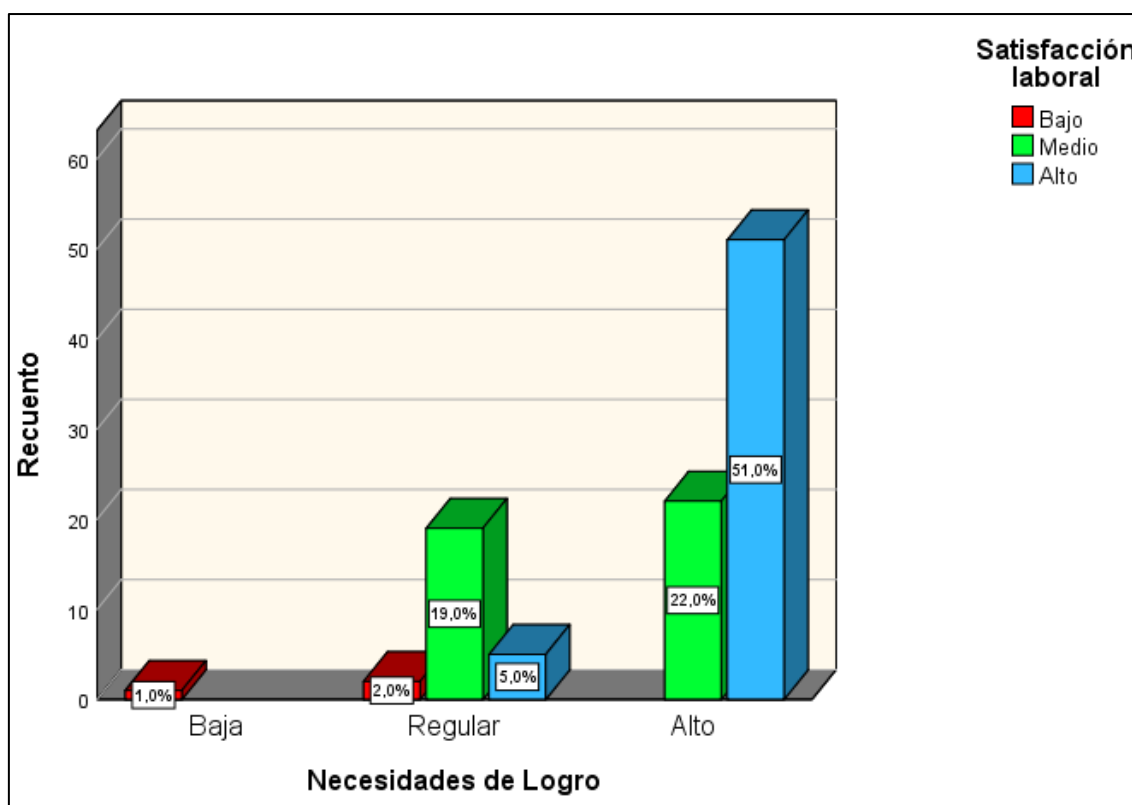


Necesidades de logro vs Satisfacción laboral

De acuerdo con la figura 3, de los 100 trabajadores encuestados se puede describir que el 1% percibe una baja necesidad de logro y a su vez un nivel bajo de satisfacción laboral; además, un 26% manifestó un nivel regular en sus necesidades de logro y de los cuales, el 2% percibió como bajo la satisfacción laboral, un 19% con nivel medio y el 5% se encuentra en un nivel alto; y así mismo, un 73% de los trabajadores indica un nivel alto respecto a sus necesidades de logro, de los cuales el 22% indico un nivel medio de la satisfacción laboral y un 51% atribuyo un nivel alto.

Figura 3

Niveles de las Necesidades de Logro y la Satisfacción Laboral

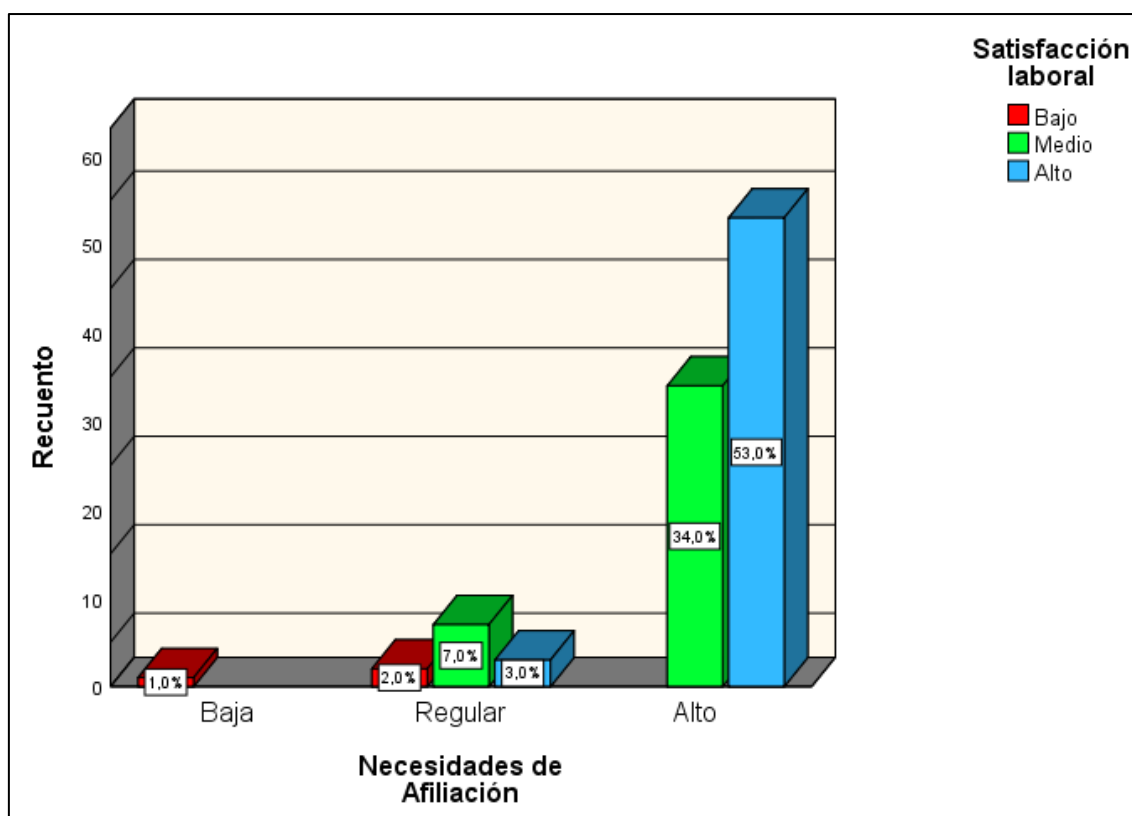


Necesidades de afiliación vs Satisfacción laboral

De acuerdo con la figura 4, de los 100 trabajadores encuestados se puede describir que el 1% percibe una baja necesidad de afiliación y a su vez un nivel bajo de satisfacción laboral; además, un 12% manifestó un nivel regular en sus necesidades de afiliación y de los cuales, el 2% percibió como bajo la satisfacción laboral, un 7% con nivel medio y el 3% se encuentra en un nivel alto; y así mismo, un 87% de los trabajadores indica un nivel alto respecto a sus necesidades de logro, de los cuales el 34% indicó un nivel medio de la satisfacción laboral y un 53% atribuyó un nivel alto. Por lo cual se observó que, un apropiado trabajo en equipo despierta la amistad entre trabajadores y además se obtiene un índice positivo de satisfacción laboral.

Figura 4

Niveles de las Necesidades de Afiliación y la Satisfacción Laboral

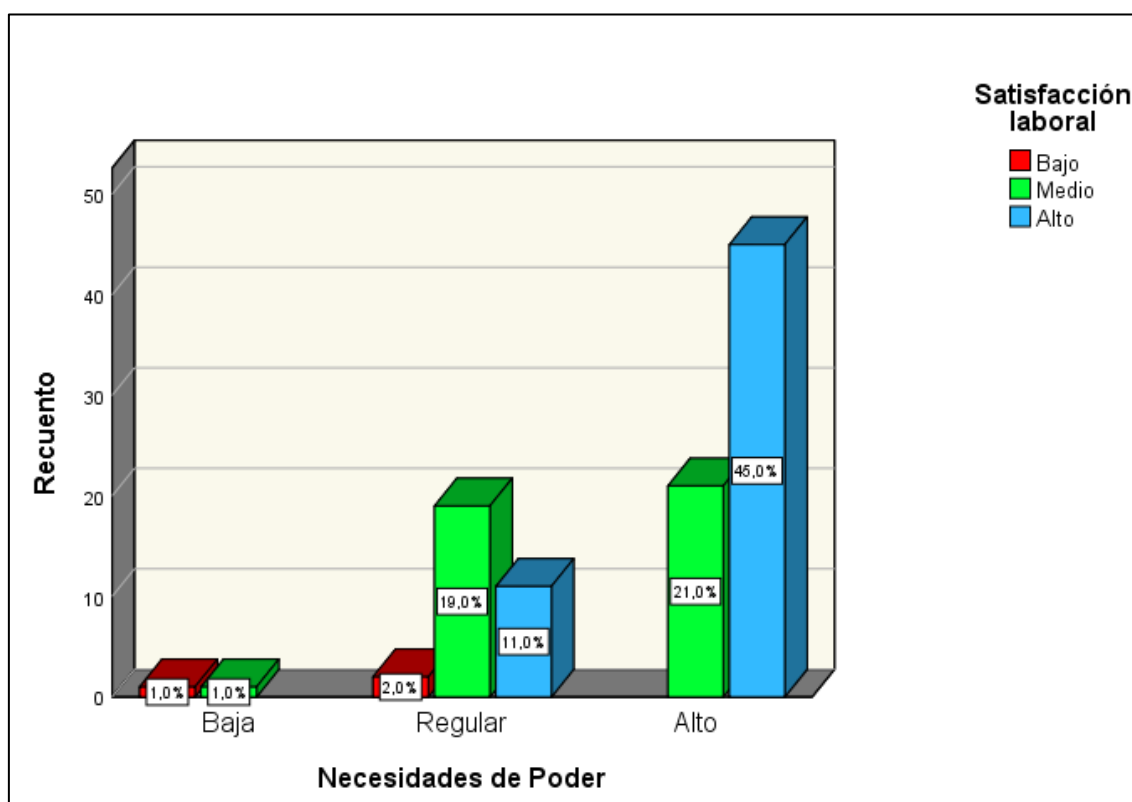


Necesidades de poder vs Satisfacción laboral

De acuerdo con la figura 5, de los 100 trabajadores encuestados se puede describir que el 2% percibe una baja necesidad de poder, de los cual 1% se refiero con un nivel bajo de satisfacción laboral y a su vez otro 1% como bajo nivel de satisfacción; además, un 32% manifestó un nivel regular en sus necesidades de poder y de los cuales, el 2% percibió como bajo la satisfacción laboral, un 19% con nivel medio y el 11% se encuentra en un nivel alto; y así mismo, un 66% de los trabajadores indica un nivel alto respecto a sus necesidades de poder, de los cuales el 21% indico un nivel medio de la satisfacción laboral y un 45% atribuyo un nivel alto. Por lo cual se observó que, un considerable grupo de trabajadores se siente regularmente y alto en motivación en términos de prestigio y competencia de permanecer en su empresa.

Figura 5

Niveles de las Necesidades de Poder y la Satisfacción Laboral



4.2 Análisis inferencial

Para someter a pruebas las variables de estudio se considero pruebas no paramétricas siendo el más idóneo el estadístico de correlación de Rho de Spearman.

Hipótesis general de estudio

Tabla 4

Prueba de Correlación para la Hipótesis General

Motivación	Satisfacción laboral		N
	Rho de Spearman	p-valor	
	,577**	,000	100

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

Como se evidencia en la tabla 4, mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman con un margen de error al 95% se obtuvo una correlación positiva moderada ($r_s=0.577^{**}$), con un p-valor inferior al margen de error; por lo tanto, se afirma la hipótesis general del estudio, la cual indica que existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana.

Hipótesis específica 1

Tabla 5

Prueba de Correlación para la Hipótesis Especifica 1

Necesidades de logro	Satisfacción laboral		N
	Rho de Spearman	p-valor	
	,574**	,000	100

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

Como se evidencia en la tabla 5, mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman con un margen de error al 95% se obtuvo una correlación positiva moderada ($r_s=0.574^{**}$), con un p-valor inferior al margen de error; por lo tanto, se afirma la primera hipótesis específica del estudio, la cual indica que existe relación significativa entre las necesidades de logro y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana.

Hipótesis específica 2

Tabla 6

Prueba de Correlación para la Hipótesis Específica 2

Necesidades de afiliación	Satisfacción laboral		
	Rho de Spearman	p-valor	N
	,399**	,000	100

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

Como se evidencia en la tabla 6, mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman con un margen de error al 95% se obtuvo una correlación positiva baja ($r_s=0.399^{**}$), con un p-valor inferior al margen de error; por lo tanto, se afirma la segunda hipótesis específica del estudio, la cual indica que existe relación significativa entre las necesidades de afiliación y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana.

Hipótesis específica 3

Tabla 7

Prueba de Correlación para la Hipótesis Específica 3

Necesidad de poder	Satisfacción laboral		
	Rho de Spearman	p-valor	N
	,573**	,000	100

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

Como se evidencia en la tabla 7, mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman con un margen de error al 95% se obtuvo una correlación positiva moderada ($r_s=0.573^{**}$), con un p-valor inferior al margen de error; por lo tanto, se afirma la tercera hipótesis específica del estudio, la cual indica que existe relación significativa entre la necesidad de poder y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana.

V DISCUSIÓN

La presente investigación considero como propósito el identificar la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana; y a su vez, determinar la relación entre las necesidades de logro, afiliación y poder con la variable satisfacción laboral. Desde la perspectiva metodológica se utilizó un nivel descriptivo y correlacional, así como un diseño no experimental de corte transversal y la aplicación de dos cuestionarios previamente validados y medibles en términos de fiabilidad a través de la prueba de Alfa de Cronbach, dando resultados fiables para la aplicación del instrumento. Por tanto, se realizó un análisis descriptivo e inferencial para lograr alcanzar los objetivos del estudio.

En el análisis inferencial se realizó a través de pruebas no paramétricas y considerando la naturaleza del estudio fue a nivel correlacional, se utilizó el estadístico de Rho de Spearman. De acuerdo a la hipótesis general de investigación se propuso que existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana, siendo esta hipótesis corroborada y posteriormente aceptada acorde a los hallazgos de una correlación positiva y moderada. En ese sentido, a medida que se incrementa la motivación en base las necesidades de logro, poder y afiliación, se obtendrá un incremento positivo y moderado en la satisfacción laboral.

En concordancia a lo expuesto en el párrafo anterior, se encuentra el estudio de Amachi (2019), quien compro la existencia de una relación positiva fuerte entre y significativa entre la motivación de trabajadores y la satisfacción de agricultores en la Gerencia Regional Agraria de Moquegua, sus hallazgos son similares a la presente investigación, donde al usar el estadístico paramétrico de correlación R de Pearson halló un coeficiente de correlación alto y su vez se obtuvo un valor de significancia encontrada menor al margen de error del cinco por ciento.

Por lo cual podemos decir que la motivación ejerce un fuerte factor sobre la satisfacción laboral de los colaboradores, de tal manera que sin importar si es una organización pública o privada, se mantiene un resultado igual, lo cual es coherente con lo mencionado por Paz, et al. (2020)

Muy similarmente también se encuentra el estudio de Severio (2022), quien también aplicó la prueba correlacional de R de Pearson y dentro de sus hallazgos demostró que la motivación laboral se relaciona en un alto grado con la satisfacción laboral de los colaboradores de Mi Banco en la sede de Motupe. Donde el valor de R Pearson, determinó un nivel alto de correlación al obtener un valor de significancia encontrada menor al margen de error del cinco por ciento. Por cuanto más motivado este el personal de la empresa, más satisfechos se encontrarán cada uno de los trabajadores con la misma.

En ese sentido, se demuestra que los resultados son muy similares entre Severio (2022) y el presente estudio, a pesar que uno se da en el sector financiero y otro en el sector agroquímica, siendo poblaciones con distintos tipos de profesión y especialidad, los trabajadores valoran la motivación en sus centros laborales para sentirse satisfechos en sus funciones y con ellos ejerzan una labor más eficiente, como lo afirma también Rodríguez (2020).

Cabe precisar que la diferencia de intensidad de relación se debe que en qué tanto en la Gerencia Regional Agraria de Moquegua y en Mi Banco se premia y reconoce el esfuerzo de sus trabajadores, siendo en la entidad pública concursos y ferias donde participan el ciudadano agricultor y los servidores públicos, quienes ven directamente los resultados de la gestión; y en tanto, en la banca se premia y bonifica a los mejores trabajadores y ello despierta estatus laboral. Dichas situaciones que son escasamente practicadas en la empresa agroquímica del presente estudio; lo expuesto anteriormente es coherente con lo afirmado por Rojas, Tiga y Bello (2021).

Respecto a la primera hipótesis específica, se estableció que existe relación significativa entre las necesidades de logro y la satisfacción laboral de los trabajadores, lo cual fue aceptada en base a los hallazgos de una relación positiva y moderada. Por lo tanto, a medida que los trabajadores establezcan metas que demande retos y estos sean logrados bajo compromiso, con la búsqueda de la excelencia y retroalimentación en cada tarea, esto en suma repercutirá moderadamente en su satisfacción laboral.

De acuerdo al estudio de Zaravia (2021), se demostró que el reconocimiento, la responsabilidad y el logro son factores motivacionales que se correlacionan con la satisfacción laboral; por lo cual, se concuerda con la comprobación de la primera hipótesis específica del presente estudio. En su investigación al aplicar el estadístico de Rho de Spearman halló que el logro desde la perspectiva de la motivación se correlaciona con una magnitud positiva moderada hacia la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo, ello basado en el hallazgo de un valor de significancia encontrada menor al margen de error del cinco por ciento.

Por lo cual podemos afirmar que tanto el estudio de Zaravia (2021) y la presente investigación, el factor de logro determina un sustancial efecto positivo sobre la satisfacción de los colaboradores, indistintamente si es una organización privada o una cooperativa, tal como lo sostiene Neves y Coimbra (2018)

En tanto a la segunda hipótesis específica, se propuso que existe relación significativa entre las necesidades de afiliación y la satisfacción laboral de los trabajadores, lo cual fue aceptada en base a los hallazgos de una relación positiva y baja. De modo que, a medida que los colaboradores anhelan un trabajo en equipo y con un compañerismo de cooperación mutua, se contribuirá de forma positiva a un aumento de la satisfacción laboral.

En referencia al estudio de Ramos, M. (2019), se comprobó que la necesidad de afiliación presenta un factor motivacional de correlación hacia la satisfacción laboral; lo cual, tiene similitud con la segunda hipótesis específica del presente estudio. En su investigación al aplicar el estadístico de Rho de Spearman halló que la necesidad de afiliación desde la perspectiva de la motivación se correlaciona con una magnitud positiva muy fuerte hacia la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Elektra, respaldado por un valor de significancia encontrada menor al margen de error del cinco por ciento. Esta diferencia considerable puede ser explicada a que en la tienda comercial de electrodomésticos se da la búsqueda de relaciones interpersonales que les puedan ayudar a alcanzar sus objetivos y consecuencias de ellos lograr una satisfacción de poder contar con un equipo de compañeros mejorará su rendimiento laboral; lo cual diferirá de la cultura motivacional de la empresa agroquímica del presente estudio, ya que por el propio rubro se enfoca más en los procesos y no en las opiniones y preferencias del resto.

En ese contexto, si podemos motivar en una organización a que los trabajadores tengan mayor relación de amistad y trabajo en equipo, se podrá contribuir en un ambiente de trabajo más saludable y en el cual se sienta satisfecho en realizar sus labores, tal como lo afirma Ríos, Martínez y Servín (2022),

Finalmente, con la tercera hipótesis específica, se consideró que existe relación significativa entre las necesidades de poder y la satisfacción laboral de los trabajadores, lo cual fue aceptado en base a los hallazgos de una relación positiva y moderada. De modo que, a medida que los colaboradores anhelan un trabajo con ambiente de competencia saludable, de prestigio organizacional e influya sobre otros para el alcance de objetivos institucionales, se contribuirá de forma positiva a un aumento de la satisfacción laboral.

En consideración al estudio de Ccosi (2021), se demostró que la necesidad de poder es un factor motivacional que se correlaciona con la satisfacción laboral; por lo cual, se concuerda con la comprobación de la

tercera hipótesis específica del presente estudio. En su investigación al aplicar el estadístico de Rho de Spearman halló que la necesidad del poder desde la perspectiva de la motivación se correlaciona con una magnitud positiva baja hacia la satisfacción laboral de los trabajadores de un hospital público de Apurímac, basándose en un valor de significancia encontrada menor al margen de error del cinco por ciento. Esto puede ser explicado que en un hospital el nivel de reputación es muy baja dado que el servicio de salud pública en el Perú a nivel de infraestructura y atención es baja por ende su nivel de Estatus y prestigio es bajo, así mismo, el hecho de ser jefe de una área determinada del hospital tiene baja influencia sobre sus subordinados dado que la mayoría es personal nombrado y su motivación es más que de cumplir con su trabajo y no querer sobresalir dado que tiene un régimen laboral estable e indeterminado de contratación. En tanto, en la empresa agroquímica del presente estudio busca liderar el mercado en el cual se dedica, y por ello tiene profesionales que valoran el reconocimiento social (impacto en el ingreso económico de aquellas familias agrícolas que son beneficiados por parte de los productos agroquímicos que comercializa la empresa).

Es entonces que se cumple con lo afirmado por Neves y Coimbra (2018), donde los colaboradores que estén motivados por reconocimientos, de logros y éxitos, que son parte de una necesidad de poder, dirigen sus esfuerzos al logro de objetivos organizacionales y a su vez se encuentran satisfechos de ejercer sus labores.

El análisis descriptivo de la investigación se realizó mediante el uso de tablas cruzadas, en la cual se halló la relación entre las variables y dimensiones en términos de fila y columnas, basados en frecuencias y porcentajes. En tanto en el análisis inferencial se utilizó la prueba de correlación de Rho de Spearman para corroborar la hipótesis del estudio.

De acuerdo con los hallazgos descriptivos se evidencia que la motivación tiene un nivel alto con un percentil de ochenta por ciento según la perspectiva de los colaboradores y que a su vez perciben satisfacción laboral alta con un percentil de cincuenta y seis por ciento.

En tanto las necesidades de logro como factor de la motivación demostrado que un veinte y seis por ciento percibe un nivel regular; por otro lado, las necesidades de afiliación tienen un nivel alto con un ochenta y siete por ciento, y como tercer elemento, la necesidad de poder ilustrado que evidencia un nivel regular con el treinta y dos por ciento.

Estos datos descriptivos son similares con el estudio de Paucar (2019) quien también se basó en la teoría de necesidades de McClland (1961), su estudio detalla que la motivación está en un nivel alto con un setenta por ciento y la satisfacción laboral con un setenta y siete por ciento según los colaboradores encuestados de la empresa Agrovisión Perú S.A.C. del distrito de Olmos en Lambayeque. De acuerdo al análisis de tablas de frecuencias de Paucar (2019) se percibe en la dimensión de motivación de logro un cincuenta y seis por ciento como nivel alto y un veinte y seis por ciento con nivel medio; en referencia a la dimensión afiliación, un sesenta y tres por ciento indica un nivel alto y un treinta por ciento manifestó un nivel medio; y su vez, la dimensión poder se aprecia según sus encuestados en un nivel alto con sesenta y un por ciento; y un nivel medio con un treinta y tres por ciento. Sin embargo, se diferencian en aspectos de nivel de investigación y de teoría empleada en la variable satisfacción laboral.

Por todo lo expuesto, podemos inferir y afirmar que la motivación juega un rol imprescindible para el alcance de las metas de una organización, ya que el nivel de esfuerzo de los colaboradores en ejercicio de sus funciones dependerá de que políticas adopte una empresa y con ello contribuya a la satisfacción del trabajador, como lo afirma Machado, Cabral y Vacacro (2018).

VI CONCLUSIONES

- Primera:** Se logro identificar una correlación positiva y moderada entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana, lo cual al mejorar la motivación de los trabajadores se tendrá una mejor satisfacción laboral al ejercer sus funciones.
- Segunda:** Se llego a determinar una correlación positiva y moderada entre las necesidades de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana, lo cual al cultivar la necesidad de logro entre los trabajadores se obtendrá una mayor satisfacción laboral al ejercer sus funciones.
- Tercera:** Se identifico una correlación positiva y baja entre las necesidades de afiliación y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana, lo cual al fomentar las necesidades de afiliación entre los trabajadores se obtendrá una ligera pero positiva satisfacción laboral.
- Cuarta:** Se determino una correlación positiva y moderada entre la necesidad de poder y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana, lo cual al incentivar a las necesidades de poder de los trabajadores se obtendrá una mayor satisfacción laboral.

VII RECOMENDACIONES

- Primera:** El desarrollo del estudio se dio a partir de un enfoque cuantitativo y el mismo que determino los niveles de correlacion entre las variables; en ese sentido, se podría profundizar la investigación de la correlacion entre las variables con un enfoque cualitativo y así mismo contrastarlos con otro enfoque teórico de la variable motivación, para encontrar nuevas estrategias que impulsen al trabajador y despierte en ellos una mayor satisfacción.
- Segunda:** Los resultados de la investigación demuestran la existencia de una correlación positiva entre la motivación y la satisfacción laboral, por lo cual es prudente hacerle llegar al gerente de recursos humanos los datos estadísticos primarios del estudio y sugerir estrategias de integridad entre los trabajadores y reforzar el trabajo en equipo, lo cual puede realizarse con actividades semestrales o anuales de campeonatos o talleres de integridad entre departamentos.
- Tercera:** Al demostrarse la existe de relación entre las variables de estudio, se sugiere al gerente de recursos humanos encontrar que motivaciones son más pertinentes por cada área de la empresa y profundizando más por rangos de edad, de tal manera que se tenga estrategias diferenciadas, pero con el fin en común de obtener un trabajador motivado acorde a sus funciones y necesidades.
- Cuarta:** Se recomienda al gerente de recursos humanos que dentro un año se vuelva aplicar un cuestionario que obtenga mayor cantidad de ítems y con lo cual se pueda obtener una información más enriquecedora y la misma que pueda contrastarse con los resultados del presente estudio, y verificar que otros factores son predominantes para mejorar la motivación de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Amachi, M. (2019). *Motivación de trabajadores de la Gerencia Regional Agraria y satisfacción de agricultores, Moquegua 2018*. Universidad José Carlos Mariátegui. <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/764>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Management of Human Resources. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Epub 02 de septiembre de 2019. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (4 ed.). Bogotá: Pearson.
- Berrío, L. V., Osorio, D. y Díaz, N. (2021). Factors associated with job satisfaction of administrative staff of a public university in the city of Manizales: a preliminary analysis. *Revista Eleuthera*, 23(2), 101-123. <http://doi.org/10.17151/eleu.2021.23.2.6>
- Blasco, L. (2021, febrero 15). Qué es el salario emocional y cuáles son los 10 factores que lo definen. *BBC News Mundo*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-55983345>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Epub 02 de junio de 2020. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es
- Ccosi, G. (2021). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un hospital público de Apurímac, 2021*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74923>

- Coimbra, Joaquim Luís, & Neves, Lurdes (2018). Validation Study in the Educational Context of the Portuguese Version of the Multidimensional Work Motivation Scale. *Paidéia*, 28(), .[fecha de Consulta 26 de Julio de 2022]. ISSN: 0103-863X. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=305458408028>
- CONCYTEC. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento Renacyt*. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Costenaro, A., & Pauli, J. & Godinho, R. (2019). Influence of the organizational support on Generation Y's work motivation. *Estudios Gerenciales*, 35(153),388-398.[fecha de Consulta 26 de Julio de 2022]. ISSN:0123-5923. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21262744006>
- Da Silva, C., Fagundes, P. y Roehe G. (2018) *Segmento de Tecnologia Analisado pela Multidimensional Work Motivation Scale*. *Revista de Administración Contemporánea*. 2018, v. 22, n. pp. 336-354. ISSN 1982-7849. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2018170135>.
- Dabos, G. & Pujol, L. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146),3-18.[fecha de Consulta 28 de Mayo de 2022]. ISSN: 0123-5923. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21255535002>
- Dávila, R., Agüero, E., Palomino, J., y Zapana, D. (2022). Labor incentives and organizational performance in workers of a peruvian company. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 576- 583. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n1/2218-3620-rus-14-01-576.pdf>

- Eduardo, C., Viana, J., Sousa, R. y Araújo, H. (2019). Eventual voluntary motivation in sports: the f1 case. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 13(2),34-48.[fecha de Consulta 26 de Julio de 2022]. ISSN:.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441759687004>
- Escamilla, R., Segovia, A. y Terán, M. (2022). Motivation as a Driver of Customer Service: The Impact on Automobile Dealerships. *Mercados y Negocios*, (45),49-68. [fecha de Consulta 26 de Julio de 2022]. ISSN: 1665-7039.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=571869209006>
- Faya, A., Venturo, C., Herrera, M. y Hernández, R. (2018). Autonomy of Work and Job Satisfaction in Administrative Workers. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 8(3),43-56.[fecha de Consulta 26 de Julio de 2022]. ISSN: 2225-7136.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467657107003>
- Ganzo, S. & de la Villa, M. (2018). Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles. *Psicología desde el Caribe*, 35(1),18-32.[fecha de Consulta 28 de Mayo de 2022]. ISSN: 0123-417X.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21359522002>
- García, J. (2016). Metodología de la investigación para administradores (1 ed.). Ediciones de la U.
https://books.google.com.pe/books?id=JiwaEAAAQBAJ&dq=Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+para+Administradores+garcia&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Gómez Chipana, E. (2020). Correlational analysis of the academic-professional formation and tax culture of marketing students and business management. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 478-483.

- Griffin, R. W., Gully, S. M., Phillips, J. M. (2017). *Comportamiento organizacional: administración de personas y Organizaciones*. Cengage Learning.
- Gutiérrez, A., Olivera, E., Bastida, E., & Castillo, M. (2022). Factors of job satisfaction during an economic crisis. A systematic review. *Visión de futuro*, 26(2), 1-21. Epub 07 de junio de 2021. <https://dx.doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2022.26.02.001.es>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (1 ed.). McGraw-Hill. <https://books.google.com.pe/books?id=5A2QDwAAQBAJ&dq=Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+hERNANDEZ+Y+MENDOZA&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjZ5oDY9crxAhVhLLkGHZK5DBgQ6AEwAHoECAMQAq>
- Herrera, H., Aguirre, J., Garzón, J. y Acosta, E. (2021). Working conditions and level of satisfaction of graduates from the Orthodontics program at Universidad Cooperativa de Colombia. Exploratory Study. *CES Odontología*, 34(2), 107-122. Epub March 30, 2022. <https://doi.org/10.21615/cesodon.5719>
- Herrera, T. (2019, agosto 16). Así puedes combatir la insatisfacción en tu trabajo. *The New York times*. <https://www.nytimes.com/es/2019/08/16/espanol/estilos-de-vida/mejorar-satisfaccion-y-motivacion-laboral.html>
- Kotera, Y., Sheffield, D. y Green, P. (2019). Mental Health Shame of UK Construction Workers: Relationship with Masculinity, Work Motivation, and Self-Compassion. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(2),135-143.[fecha de Consulta 26 de Julio de 2022]. ISSN: 1576-5962. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231360295010>

- Machado, C., Cabral, P. y Vacacro, G. (2018). Technology Companies Analyzed Based on the Multidimensional Work Motivation Scale. *RAC - Revista de Administração Contemporânea*, 22(3),336-354.[fecha de Consulta 26 de Julio de 2022]. ISSN: 1415-6555. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84057857003>
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria* 29, e2153. <http://doi.org/10.15174.au.2019.2153>
- Maldonado, J. (2018). Metodología de la investigación social, paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario (1 ed.). Bogotá: Ediciones de la U. https://books.google.com.pe/books?id=FTSjDwAAQBAJ&dq=Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+Maldonado+Pinto,+Jorge&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Martínez, M. (2020). Motivaciones desde la filosofía y la estética a la investigación creación artística en la educación superior. *Sophia*, 16(1),76-92.[fecha de Consulta 28 de Mayo de 2022]. ISSN: 1794-8932. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=413764955007>
- Moreno Charris, A. V., Chang Muñoz, E., & Romero de Cuba, J. (2018). Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección1. *Revista Venezolana De Gerencia*, 23(82), 392-406. <https://doi.org/10.37960/revista.v23i82.23755>
- Moreno, M. J., & Wong Aitken, H. G. (2018). Relación de las habilidades directivas y la satisfacción laboral en la empresa Chicken King De Trujillo, 2018. *Cuadernos Latinoamericanos De Administración*, 14(27). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v14i27.2475>

- Panduro, C. y Casas, E. (2022). Relationship of motivation with the determinants of job performance in remote work of workers at a Public University In Perú. *SATHIRI*, 17(1), 34–44. <https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/sathiri/article/view/11>
- Parra, C., Bayona, J, & Salamanca, T. (2018). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Hezberg. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XIV(27),25-52.[fecha de Consulta 18 de Julio de 2022]. ISSN: 1900-5016. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409658132008>
- Paucar, S. (2019). *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agrovisión Perú SAC, distrito de Olmos – provincia de Lambayeque: 2018*. Universidad Nacional de Trujillo. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/14794>
- Paz, S., Machado, Y., Ramírez, I., Alcántara, F., Cardenas, T. y García, Y. (2020). Professional motivation towards the Medicine degree in Santa Clara students of “Captain Roberto Rodríguez” pre-university *EDUMECENTRO*, 12(2), 76-91. Epub 08 de abril de 2020. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742020000200076&lng=es&tlng=es.
- Pereira, C., Guedes, M., Figueiredo, P. y Loiola, E. (2021). The role of motivation in the results of total productive maintenance. *Production*, 31(),1-14.[fecha de Consulta 26 de Julio de 2022]. ISSN: 0103-6513. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=396766539001>
- Pimienta, J., & de la Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación* (3 ed.). Pearson Educación. https://books.google.com.pe/books?id=X9qzswEACAAJ&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+pimienta+y+de+la+orden&hl=es&sa=X&redir_esc=y

- Ramos, M. (2019). *Relación entre la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Elektra*. Universidad Cesar Vallejo. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2961379>
- Ríos, D. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo del Poder Judicial de Lima Norte, 2017*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24025>
- Ríos, M., Martínez, J, & Servín, N. (2022). Sleep quality and job satisfaction in resident physician. *Medicina clínica y social*, 6(1), 26-32. Epub April 00, 2022. <https://dx.doi.org/10.52379/mcs.v6i1.235>
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Rodríguez, J. (2020). Necessary actions to improve the cause-effect relationship between investment in human resources management practices and motivation in the company *Información tecnológica*, 31(2), 207-220. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>
- Rojas, A., Tiga, D. y Bello, W. (2021). Quality of work life in employees of beverage distribution company in Santander, Colombia. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 67(265), 253-265. Epub 11 de abril de 2022. <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2021000400002>
- Rosales, A. (2017). *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa Farmacéutica, Distrito la Victoria, 2016*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8579>

- Roy-García, Ivonne, Rivas-Ruiz, Rodolfo, Pérez-Rodríguez, Marcela, & Palacios-Cruz, Lino. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista alergia México*, 66(3), 354-360. Epub 19 de febrero de 2020. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31606019/>
- Rufini, S., de Oliveira, K., Bzuneck, J. y Merett, F. (2020). University students profiles of self-regulated learning and motivation. *Estudos de Psicologia*, 37(),1-10.[fecha de Consulta 26 de Julio de 2022]. ISSN: 0103-166X. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=395364604032>
- Santabàrbara, J. (2019). Càlcul de l'interval de confiança per als coeficients de correlació mitjançant sintaxi en SPSS. *REIRE Revista d'Innovació I Recerca En Educació*, 12(2), 1–14. <https://doi.org/10.1344/reire2019.12.228245>
- Severino Sánchez, J. (2022). *La motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de Mi Banco, Motupe, 2018*. Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9492?show=full>
- Silva, J. y de Deus, G. (2018). The Motivation to Participate in Citizen-Sourcing and Hackathons in the Public Sector. *BAR - Brazilian Administration Review*, 15(3),2-23.[fecha de Consulta 26 de Julio de 2022]. ISSN:. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84158244003>
- Sixte, Raquel De, & Ramos, Marta, & Rosales, Javier, & Jáñez, Álvaro (2020). Motivación, Rendimiento en Matemáticas y Prácticas Familiares: un Estudio de su Relación en 1 de Educación Primaria. *Psicología Educativa. Revista de los Psicólogos de la Educación*, 26(1),67-75.[fecha de Consulta 28 de Mayo de 2022]. ISSN: 2174-0550. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=613765724008>

Wajiha Kazmi, Syeda, & Tuba Javaid, Syeda (2022). Antecedents of organizational identification: implications for employee performance. RAUSP Management Journal, 57(2),111-130.[fecha de Consulta 18 de Julio de 2022]. ISSN:.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553870604002>

Zaravia, T. (2022). *La motivación y la satisfacción laboral en la cooperativa agraria industrial Naranjillo 2021*. Universidad de Huánuco.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3080443>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Motivación				
¿Cuál es la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana?	Identificar la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana.	Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana.	Necesidades de Logro	Meta	1 y 2	(5) Totalmente de acuerdo	Baja (11 - 25)
				Compromiso	3, 4 y 5		Regular (26 - 40)
				Excelencia	6, 7 y 8		Alto (41 - 55)
				Retroalimentación	9, 10 y 11		Baja (28 - 65)
Compañerismo	12, 13 y 14	Regular (66 - 103)					
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Necesidades de Afiliación	Trabajo en equipo	15, 16 y 17	(3) Indeciso	Alto (104 - 140)
1) ¿Cuál es la relación existente entre las necesidades de logro y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana?	1) Identificar la relación existente entre las necesidades de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana.	1) Existe relación significativa entre las necesidades de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana.		Cooperación	18, 19 y 20	(2) En desacuerdo	Baja (12 - 28)
				Amistad	21, 22 y 23	(1) Totalmente en desacuerdo	Regular (29 - 44)
				Influencia	24 y 25	Baja (5 - 11) Regular (12 - 18) Alto (19 - 25)	
			Estatus y prestigio.	26			
Competencia	27 y 28						
			Necesidades de Poder				

		Variable 2: Satisfacción laboral					
2) ¿Cuál es la relación que existe entre las necesidades de afiliación y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana?	2) Identificar la relación existente entre las necesidades de afiliación y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana.	2) Existe relación significativa entre las necesidades de afiliación y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana.	Condiciones laborales	Interacción	1 y 2	(5) Totalmente de acuerdo	Bajo (7 - 16) Medio (17 - 26) Alto (27 - 35)
				Capacitación	3		
				Control	4		
				Retroalimentación	5 y 6		
				Apoyo social	7		
3) ¿Cuál es las relaciones existentes entre las necesidades de poder y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana?	3) Identificar la relación existente entre las necesidades de poder y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana.	3) Existe relación significativa entre las necesidades de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana.	Personalidad	Capacidad	8	(4) De acuerdo	Bajo (5 - 11)
				Compromiso	9 y 10	(3) Indeciso	Medio (12 - 18)
				Autoevaluaciones esenciales	11 y 12	(2) En desacuerdo	Alto (19 - 25)
			Salario	Felicidad	13	(1) Totalmente en desacuerdo	Bajo (4 - 9)
				Nivel estándar	14		Medio (10 - 14)
				Ingreso promedio	15 y 16		Alto (15 - 20)
			Responsabilidad social corporativa	Compromiso social	17		Bajo (4 - 9)
				Acciones autorreguladas	18		Medio (10 - 14)
				Valores personales	19		Alto (15 - 20)
				Utilidades	20		
						Bajo (20 - 46) Medio (47 - 73) Alto (74 - 100)	

Diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Método de análisis de datos
<p>Enfoque: El enfoque del estudio fue cuantitativo.</p> <p>Tipo: El tipo de estudio fue básico.</p> <p>Método: El método utilizado fue hipotético deductivo.</p> <p>Diseño: Se considero un diseño de investigación no experimental y transversal</p>	<p>Población: La población consta de 100 trabajadores entre hombres y mujeres entre las edades de 25 y 65 años, de las diferentes áreas de trabajo que se tiene en una planta de agroquímicos de la ciudad de Lima.</p> <p>Muestra: Se considero como muestra a la totalidad de la población es decir un muestreo no probabilístico por conveniencia.</p>	<p>Técnica: La técnica utilizada para el estudio es la encuesta.</p> <p>Instrumento: Se considero como instrumento de investigación al cuestionario, de tal manera que para la variable inteligencia emocional se adaptó 20 ítems y respecto la variable resolución de conflictos se tomó en cuenta a 31 ítems.</p>	<p>Descriptiva: Para el análisis de datos descriptivos se aplicará la agrupación por variables y dimensiones, de tal manera que perita analizar cada una en tablas de frecuencia y gráficos de barra.</p> <p>Inferencial: Con el fin de comprobar las hipótesis de estudio se aplicará como análisis inferencial la prueba correlacional del Rho de Spearman, de tal manera que medirá el grado de asociación entre las variables de investigación.</p>

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	
Variable 1: Motivación	<p>Para Griffin, Phillips y Gully (2020) la motivación se comprende como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar una meta y basándose en la teoría de necesidades de McClland (1961) la motivación es explicada por tres necesidades (logro, poder y afiliación), las cuales son adquiridas en la cultura, la sociedad y las influencias familiares; por otro lado, se diferencia de la teoría de jerarquías de necesidades Maslow, por ser más parecidas a factores motivacionales que a estrictas necesidades de supervivencia.</p>	<p>La variable motivación será medida a través de tres dimensiones (necesidades de logro, de afiliación y de poder) y las cuales mediante sus respectivos indicadores materializarán las preguntas que conformará el instrumento del estudio.</p>	Necesidades de Logro	Meta	(5) Totalmente de acuerdo	
				Compromiso		
				Excelencia		
				Retroalimentación		
			Necesidades de Afiliación	Compañerismo		(4) De acuerdo
				Trabajo en equipo		(3) Indeciso
				Cooperación		(2) En desacuerdo
				Amistad		(1) Totalmente en desacuerdo
			Necesidades de Poder	Influencia		
				Estatus y prestigio.		
Competencia						

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	
Variable 2: Satisfacción laboral	Robbins y Judge (2017) lo describen como un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo, que surge de la evaluación de sus características. Un individuo con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho alberga sentimientos negativos [...]. Por consiguiente, evaluar qué tan satisfecho o insatisfecho se encuentra un individuo con su puesto de trabajo va en función de elementos fundamentales de un puesto de trabajo, como las condiciones laborales, personalidad, salario y la responsabilidad social corporativa.	La variable satisfacción laboral será medida a través de cuatro dimensiones (condiciones laborales, personalidad, salario y responsabilidad social corporativa) y las cuales mediante sus indicadores respectivos materializarán las preguntas que conformará el instrumento del estudio.	Condiciones laborales	Interacción	(5) Totalmente de acuerdo	
				Capacitación		
				Control		
				Retroalimentación		
				Apoyo social		
			Personalidad	Capacidad		(4) De acuerdo
				Compromiso		(3) Indeciso
				Autoevaluaciones esenciales		
			Salario	Felicidad		(2) En desacuerdo
				Nivel estándar		(1) Totalmente en desacuerdo
				Ingreso promedio		
			Responsabilidad social corporativa	Compromiso social		
				Acciones autorreguladas		
Valores personales						
Utilidades						

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

“Motivación y satisfacción laboral en trabajadores operativos de una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana”

Instrucciones: A continuación, tendrá un conjunto de enunciados de los cuales debe de escoger una sola opción, donde usted crea conveniente; se le solicita su mayor sinceridad posible y recuerde que este cuestionario es anónimo y no existe respuesta buena o mala; tomar en cuenta que a partir de sus respuestas se podrá plantear mejoras en su centro laboral.

Instrumento de la variable Motivación

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo				
1	2	3	4	5				
FICHA DE CUESTIONARIO A LOS COLABORADORES				(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Necesidades de Logro								
1	Considera que se cumplen las metas propuestas en la empresa							
2	Cree que en su empresa se fijan metas alcanzables							
3	Considera que se siente comprometido con los objetivos de su empresa							
4	Cree que sus compañeros de trabajo están comprometidos							
5	Considera que en su empresa existe compromiso							
6	Cree que el trabajo que realiza es excelente para su jefe							
7	Considera que desea conseguir la excelencia en su trabajo							
8	Cree que sus compañeros realizan un trabajo excelente							
9	Considera que existe retroalimentación entre sus funciones con sus compañeros							
10	Considera que su jefe inmediato deba realizar retroalimentación							
11	Considera importante la retroalimentación para mejorar su trabajo							
Necesidades de Afiliación								
12	Considera que existe compañerismo en su empresa							
13	Cree que se deba mejorar el compañerismo en su entorno de trabajo							
14	Considera que el compañerismo es importante para lograr objetivos							
15	Considera que trabaja en equipo							
16	Cree que en su empresa se fomenta el trabajo en equipo							
17	Considera que el trabajo en equipo en su empresa está bien organizado							
18	Considera que coopera con su trabajo a cumplir objetivos							
19	Cree que es cooperador con sus compañeros							
20	Considera que existe cooperación en su empresa							
21	Considera que en su equipo de trabajo existe la amistad							
22	En su empresa fomentan la amistad entre los colaboradores							
23	Considera que brinda su amistad a todos sus compañeros							

Necesidades de Poder						
24	Considera que ejerce usted influencia sobre sus compañeros de trabajo para el logro de objetivos					
25	Cree que su jefe influye en el logro de objetivos de la empresa					
26	Considera importante el prestigio y estatus					
27	Considera que su jefe genera competencia entre sus compañeros para obtener mejores resultados					
28	Considera que su jefe genera competencia entre sus compañeros para obtener mejores resultados					

Instrumento de la variable Satisfacción laboral

FICHA DE CUESTIONARIO A LOS COLABORADORES		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Condiciones laborales						
1	Existe una buena interacción entre el personal.					
2	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí					
3	Se realiza capacitaciones regularmente en la empresa					
4	Considera que se ejecuta controles laborales dentro en la empresa					
5	Los objetivos de trabajo son retadores					
6	Se recibe una retroalimentación o aceptación en las ideas dadas					
7	Considera que la institución efectúa redes de apoyo socia					
Personalidad						
8	Los colaboradores poseen la capacidad básica en el trabajo					
9	Considera que se disfruta de cada labor que se realiza en su trabajo					
10	Considera que los trabajadores tienen el compromiso adecuado respecto a su área de trabajo					
11	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse como persona					
12	La empresa realiza autoevaluaciones esenciales a los colaboradores					
Salario						
13	Los colaboradores son felices al realizar sus funciones de acuerdo al salario establecido por la empresa					
14	Los trabajadores alcanzan un nivel estándar de vida cómoda					
15	El sueldo que se da es bastante aceptable					
16	Considera que los colaboradores tienen un ingreso promedio de acuerdo al puesto establecido					
Responsabilidad social corporativa						
17	Posee la empresa el compromiso necesario para el bienestar social					
18	La empresa ejecuta acciones autorreguladas para el beneficio de la sociedad					
19	La misión de la empresa coincide con los valores personales de los trabajadores					
20	La empresa se enfoca en las utilidades de los empleadores.					

Anexo 4. Validación del instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Condiciones laborales								
1	Existe una buena interacción entre el personal.	✓		✓		✓		
2	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	✓		✓		✓		
3	Se realiza capacitaciones regularmente en la empresa.	✓		✓		✓		
4	Considera que se ejecuta controles laborales dentro en la empresa.	✓		✓		✓		
5	Los objetivos de trabajo son retadores.	✓		✓		✓		
6	Se recibe una retroalimentación o aceptación en las ideas dadas.	✓		✓		✓		
7	Considera que la institución efectúa redes de apoyo social.	✓		✓		✓		
Personalidad								
8	Los colaboradores poseen la capacidad básica en el trabajo.	✓		✓		✓		
9	Considera que se disfruta de cada labor que se realiza en su trabajo.	✓		✓		✓		
10	Considera que los trabajadores tienen el compromiso adecuado respecto a su área de trabajo.	✓		✓		✓		
11	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse como persona.	✓		✓		✓		
12	La empresa realiza autoevaluaciones esenciales a los colaboradores.	✓		✓		✓		
Salario								
13	Los colaboradores son felices al realizar sus funciones de acuerdo con el salario establecido por la empresa.	✓		✓		✓		
14	Los trabajadores alcanzan un nivel estándar de vida cómoda.	✓		✓		✓		
15	El sueldo que se da es bastante aceptable.	✓		✓		✓		
16	Considera que los colaboradores tienen un ingreso promedio de acuerdo con el puesto establecido.	✓		✓		✓		
Responsabilidad social corporativa								
17	Poses la empresa el compromiso necesario para el bienestar social.	✓		✓		✓		
18	La empresa ejecuta acciones autorreguladas para el beneficio de la sociedad.	✓		✓		✓		
19	La misión de la empresa coincide con los valores personales de los trabajadores.	✓		✓		✓		
20	La empresa se enfoca en las utilidades de los empleadores.	✓		✓		✓		
21	La empresa se enfoca en las utilidades de los empleadores.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Diana Katherine Morales Máximo* DNI: *72128436*

Especialidad del validador: *Gestión de los Servicios de la Salud*

..... *09* de *junio* del 20*22*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Condiciones laborales							
1	Existe una buena interacción entre el personal.	/		/		/		
2	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí	/		/		/		
3	Se realiza capacitaciones regularmente en la empresa.	/		/		/		
4	Considera que se ejecuta controles laborales dentro en la empresa	/		/		/		
5	Los objetivos de trabajo son retadores.	/		/		/		
6	Se recibe una retroalimentación o aceptación en las ideas dadas.	/		/		/		
7	Considera que la institución efectúa redes de apoyo social.	/		/		/		
	Personalidad	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Los colaboradores poseen la capacidad básica en el trabajo	/		/		/		
9	Considera que se disfruta de cada labor que se realiza en su trabajo	/		/		/		
10	Considera que los trabajadores tienen el compromiso adecuado respecto a su área de trabajo	/		/		/		
11	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse como persona	/		/		/		
12	La empresa realiza autoevaluaciones esenciales a los colaboradores	/		/		/		
	Salario	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Los colaboradores son felices al realizar sus funciones de acuerdo con el salario establecido por la empresa	/		/		/		
14	Los trabajadores alcanzan un nivel estándar de vida cómoda.	/		/		/		
15	El sueldo que se da es bastante aceptable	/		/		/		
16	Considera que los colaboradores tienen un ingreso promedio de acuerdo con el puesto establecido	/		/		/		
	Responsabilidad social corporativa	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Posee la empresa el compromiso necesario para el bienestar social	/		/		/		
19	La empresa ejecuta acciones autorreguladas para el beneficio de la sociedad.	/		/		/		
20	La misión de la empresa coincide con los valores personales de los trabajadores.	/		/		/		
21	La empresa se enfoca en las utilidades de los empleadores.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Denis Teodolfo Morales Saavedra*

DNI:.....

Especialidad del validador: *Doctor en Educación*

09 de *Junio* del *2022*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

Teodolfo
Firma del Experto Informante



INSTITUTO VALLERIANO DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Condiciones laborales							
	Existe una buena interacción entre el personal.	✓		✓		✓		
	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí	✓		✓		✓		
	Se realiza capacitaciones regularmente en la empresa.	✓		✓		✓		
	Considera que se ejecuta controles laborales dentro en la empresa	✓		✓		✓		
	Los objetivos de trabajo son retadores.	✓		✓		✓		
	Se recibe una retroalimentación o aceptación en las ideas dadas.	✓		✓		✓		
	Considera que la institución efectúa redes de apoyo social.	✓		✓		✓		
	Personalidad	Si	No	Si	No	Si	No	
	Los colaboradores poseen la capacidad básica en el trabajo	✓		✓		✓		
	Considera que se disfruta de cada labor que se realiza en su trabajo	✓		✓		✓		
3	Considera que los trabajadores tienen el compromiso adecuado respecto a su área de trabajo	✓		✓		✓		
1	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse como persona	✓		✓		✓		
2	La empresa realiza autoevaluaciones esenciales a los colaboradores	✓		✓		✓		
	Salario	Si	No	Si	No	Si	No	
3	Los colaboradores son felices al realizar sus funciones de acuerdo con el salario establecido por la empresa	✓		✓		✓		
4	Los trabajadores alcanzan un nivel estándar de vida cómoda.	✓		✓		✓		
5	El sueldo que se da es bastante aceptable	✓		✓		✓		
3	Considera que los colaboradores tienen un ingreso promedio de acuerdo con el puesto establecido	✓		✓		✓		
	Responsabilidad social corporativa	Si	No	Si	No	Si	No	
3	Posee la empresa el compromiso necesario para el bienestar social	✓		✓		✓		
3	La empresa ejecuta acciones autorreguladas para el beneficio de la sociedad.	✓		✓		✓		
3	La misión de la empresa coincide con los valores personales de los trabajadores.	✓		✓		✓		
1	La empresa se enfoca en las utilidades de los empleadores.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Daniella Barbieri Alcalde DNI: 09538723

Especialidad del validador: Recursos Humanos

21 de Julio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Firma del Experto Informante.

Daniella Barbieri Alcalde
 DNI: 09538723
 Gerente de Recursos Humanos
GRUPO SILVESTRE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Necesidades de Logro							
1	Considera que se cumplen las metas propuestas en la empresa	✓		✓		✓		
2	Cree que en su empresa se fijan metas alcanzables	✓		✓		✓		
3	Considera que se siente comprometido con los objetivos de su empresa	✓		✓		✓		
4	Cree que sus compañeros de trabajo están comprometidos	✓		✓		✓		
5	Considera que en su empresa existe compromiso	✓		✓		✓		
6	Cree que el trabajo que realiza es excelente para su jefe	✓		✓		✓		
7	Considera que desea conseguir la excelencia en su trabajo	✓		✓		✓		
8	Cree que sus compañeros realizan un trabajo excelente	✓		✓		✓		
9	Considera que existe retroalimentación entre sus funciones con sus compañeros	✓		✓		✓		
10	Cree que si jefe inmediato deba realizar retroalimentación	✓		✓		✓		
11	Considera importante la retroalimentación para mejorar su trabajo	✓		✓		✓		
	Necesidades de Afiliación	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Considera que existe compañerismo en su empresa	✓		✓		✓		
13	Cree que se deba mejorar el compañerismo en su entorno de trabajo	✓		✓		✓		
14	Considera que el compañerismo es importante para lograr objetivos	✓		✓		✓		
15	Considera que trabaja en equipo	✓		✓		✓		
16	Cree que en su empresa se fomenta el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
17	Considera que el trabajo en equipo en su empresa está bien organizado	✓		✓		✓		
18	Considera que coopera con su trabajo a cumplir objetivos	✓		✓		✓		
19	Cree que es cooperador con sus compañeros	✓		✓		✓		
20	Considera que existe cooperación en su empresa	✓		✓		✓		
21	Considera que en su equipo de trabajo existe la amistad	✓		✓		✓		
22	En su empresa fomentan la amistad entre los colaboradores	✓		✓		✓		
23	Considera que brinda su amistad a todos sus compañeros	✓		✓		✓		
	Necesidades de Poder	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Considera que ejerce usted influencia sobre sus compañeros de trabajo para el logro de objetivos	✓		✓		✓		
25	Cree que su jefe influye en el logro de objetivos de la empresa	✓		✓		✓		
26	Considera importante el prestigio y estatus	✓		✓		✓		
27	Considera que su jefe genera competencia entre sus compañeros para obtener mejores resultados	✓		✓		✓		
28	Cree que la competencia laboral ayuda a conseguir nuevas oportunidades	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Diana Katherine Morales Máximo DNI: 72128436

Especialidad del validador:..... Gestión de los Servicios de la Salud

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**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

..... 09 de Junio del 2022

..... 

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Necesidades de Logro							
1	Considera que se cumplen las metas propuestas en la empresa	✓		✓		✓		
2	Cree que en su empresa se fijan metas alcanzables	✓		✓		✓		
3	Considera que se siente comprometido con los objetivos de su empresa	✓		✓		✓		
4	Cree que sus compañeros de trabajo están comprometidos	✓		✓		✓		
5	Considera que en su empresa existe compromiso	✓		✓		✓		
6	Cree que el trabajo que realiza es excelente para su jefe	✓		✓		✓		
7	Considera que desea conseguir la excelencia en su trabajo	✓		✓		✓		
8	Cree que sus compañeros realizan un trabajo excelente	✓		✓		✓		
9	Considera que existe retroalimentación entre sus funciones con sus compañeros	✓		✓		✓		
10	Cree que si jefe inmediato deba realizar retroalimentación	✓		✓		✓		
11	Considera importante la retroalimentación para mejorar su trabajo	✓		✓		✓		
	Necesidades de Afiliación	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Considera que existe compañerismo en su empresa	✓		✓		✓		
13	Cree que se deba mejorar el compañerismo en su entorno de trabajo	✓		✓		✓		
14	Considera que el compañerismo es importante para lograr objetivos	✓		✓		✓		
15	Considera que trabaja en equipo	✓		✓		✓		
16	Cree que en su empresa se fomenta el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
17	Considera que el trabajo en equipo en su empresa está bien organizado	✓		✓		✓		
18	Considera que coopera con su trabajo a cumplir objetivos	✓		✓		✓		
19	Cree que es cooperador con sus compañeros	✓		✓		✓		
20	Considera que existe cooperación en su empresa	✓		✓		✓		
21	Considera que en su equipo de trabajo existe la amistad	✓		✓		✓		
22	En su empresa fomentan la amistad entre los colaboradores	✓		✓		✓		
23	Considera que brinda su amistad a todos sus compañeros	✓		✓		✓		
	Necesidades de Poder	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Considera que ejerce usted influencia sobre sus compañeros de trabajo para el logro de objetivos	✓		✓		✓		
25	Cree que su jefe influye en el logro de objetivos de la empresa	✓		✓		✓		
26	Considera importante el prestigio y estatus	✓		✓		✓		
27	Considera que su jefe genera competencia entre sus compañeros para obtener mejores resultados	✓		✓		✓		
28	Cree que la competencia laboral ayuda a conseguir nuevas oportunidades	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Denis Teodoro Morales Saavedra DNI: 06710348

Especialidad del validador: Doctor en Educación

09 de Junio del 2022

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Necesidades de Logro							
1	Considera que se cumplen las metas propuestas en la empresa	✓		✓		✓		
2	Cree que en su empresa se fijan metas alcanzables	✓		✓		✓		
3	Considera que se siente comprometido con los objetivos de su empresa	✓		✓		✓		
4	Cree que sus compañeros de trabajo están comprometidos	✓		✓		✓		
5	Considera que en su empresa existe compromiso	✓		✓		✓		
6	Cree que el trabajo que realiza es excelente para su jefe	✓		✓		✓		
7	Considera que desea conseguir la excelencia en su trabajo	✓		✓		✓		
8	Cree que sus compañeros realizan un trabajo excelente	✓		✓		✓		
9	Considera que existe retroalimentación entre sus funciones con sus compañeros	✓		✓		✓		
10	Cree que si jefe inmediato deba realizar retroalimentación	✓		✓		✓		
11	Considera importante la retroalimentación para mejorar su trabajo	✓		✓		✓		
	Necesidades de Afiliación	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Considera que existe compañerismo en su empresa	✓		✓		✓		
13	Cree que se deba mejorar el compañerismo en su entorno de trabajo	✓		✓		✓		
14	Considera que el compañerismo es importante para lograr objetivos	✓		✓		✓		
15	Considera que trabaja en equipo	✓		✓		✓		
16	Cree que en su empresa se fomenta el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
17	Considera que el trabajo en equipo en su empresa está bien organizado	✓		✓		✓		
18	Considera que coopera con su trabajo a cumplir objetivos	✓		✓		✓		
19	Cree que es cooperador con sus compañeros	✓		✓		✓		
20	Considera que existe cooperación en su empresa	✓		✓		✓		
21	Considera que en su equipo de trabajo existe la amistad	✓		✓		✓		
22	En su empresa fomentan la amistad entre los colaboradores	✓		✓		✓		
23	Considera que brinda su amistad a todos sus compañeros	✓		✓		✓		
	Necesidades de Poder	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Considera que ejerce usted influencia sobre sus compañeros de trabajo para el logro de objetivos	✓		✓		✓		
25	Cree que su jefe influye en el logro de objetivos de la empresa	✓		✓		✓		
26	Considera importante el prestigio y estatus	✓		✓		✓		
27	Considera que su jefe genera competencia entre sus compañeros para obtener mejores resultados	✓		✓		✓		
28	Cree que la competencia laboral ayuda a conseguir nuevas oportunidades	✓		✓		✓		

