

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN
ORGANIZACIONAL

Tesis

**Motivación y satisfacción laboral de los
colaboradores en la empresa PTS S. A. de la Unidad
Minera Alpayana, 2021**

Renzo Walter Jair Martinez Martinez
Daniel Tello Carhuanca

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional

Huancayo, 2022

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

Asesor

Dr. Pedro Gurmendi Párraga

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo principalmente a nuestras familias por su apoyo y motivación constante, por animarnos a seguir superándonos día a día y estar siempre e incondicionalmente a nuestro lado.

A nuestros docentes por sus enseñanzas valiosas, quienes aportaron en nuestro conocimiento durante estos años para poder realizar nuestro sueño, A los trabajadores de las minas en el Perú, a quienes vimos reflejados en un pequeño grupo al realizar nuestro trabajo, y pudimos ser testigos de la ardua labor que día a día realizan.

Índice

RESUMEN.....	7
ABSTRACT.....	9
INTRODUCCIÓN.....	10
Capítulo I.....	11
Planteamiento del estudio.....	11
1.1.Planteamiento y formulación del problema.....	11
1.1.1. Planteamiento del problema.....	11
1.1.2. Formulación del problema.....	12
1.2.Determinación de objetivos.....	13
1.2.1. . Objetivo general.....	13
1.2.2. . Objetivos específicos.....	13
1.3.Justificación e importancia del estudio.....	14
1.4.Limitaciones de la presente investigación.....	15
Capítulo II.....	16
Marco Teórico.....	16
2.1.Antecedentes de la investigación.....	16
2.2.Bases teóricas.....	29
2.2.1. Motivación.....	29
2.2.2. Satisfacción.....	33
2.3.Definición de términos básicos.....	37
Capítulo III.....	38
Hipótesis y Variables.....	38
3.1.Hipótesis.....	38
3.2.Operacionalización de variables.....	39
3.2.1. Definición conceptual de las variables.....	39
3.2.2. Definición operacional de las variables.....	40
3.3. Matriz de la operacionalización de las variables.....	41
Capítulo IV.....	46
Metodología del Estudio.....	46

4.1.Método, Tipo o alcance de investigación.....	46
4.1.1. Método.....	46
4.1.2. Tipo.....	46
4.2. Diseño de la investigación	47
4.3. Población y muestra.....	47
4.3.1. Población	47
4.3.2. Muestra.....	48
4.4. Técnicas (entrevista) e instrumentos(cuestionario) (variables y características) de recolección de datos.....	48
4.4.1. Técnica:.....	48
4.5. Técnicas de análisis de datos.....	52
Capítulo V.....	54
Tratamiento estadístico.....	54
5.1.Resultados y análisis	54
5.1.1.Prueba de normalidad.	54
5.1.2.Conclusión	55
5.2.Prueba de hipótesis	55
5.2.1. Datos generales.	55
5.2.2.Hipótesis general.	61
5.2.3.Hipótesis <i>específicas</i>	63
Capítulo VI.....	69
6.1.Discusión de resultados	69
CAPÍTULO VII.....	71
Conclusiones y Recomendaciones	71
CAPÍTULO VIII.....	74
Presupuesto y cronograma.....	74
8.1. Presupuesto (Recursos humanos, logísticos, tecnológicos y otros).....	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	76

ANEXOS	79
Matriz de consistencia.....	80
Cuestionario N° 01	82

Resumen

La tesis desarrollada titulada, Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa PTS S.A. de la unidad minera Alpayana 2021 tuvo por Objetivo el determinar la relación existente entre la Motivación y la satisfacción laborales en los colaboradores en la empresa PTS S.A. de la unidad minera Alpayana 2021. La Metodología que se utilizó fue para trabajar con toda la población que estuvo conformada por 23 trabajadores.

Para esto la presente investigación se realizó aplicando el método hipotético deductivo. (de lo general a lo particular). Este método combina la reflexión o momento racionales (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación). (Popper, K , pág. 48).

La investigación es de tipo aplicada, ya que se desarrollará aprovechando conocimientos de trabajos realizados anteriormente y teorías de nivel correlacional, motivo por el cual se determinará si hay relación entre las variables y sus dimensiones según Sanchez, Reyes y Mejia (2018).

El alcance de nuestra investigación será descriptivo y correlacional ya que tiene como fin especificar propiedad, conceptos, variables o hechos dentro de un contexto determinado, se recaba información sobre las variables para describirlos o caracterizarlos.

La técnica de recolección de datos que se utilizará la encuesta en el cual se aplica un instrumento de recolección de datos formado por un conjunto de cuestiones o reactivos cuyo objetivo es recabar información factual en una muestra determinada. (Sánchez & Reyes, 2002).

Para finalizar la recolección de datos se realizó a través de la aplicación de un cuestionario, que son aquellos que consisten en un conjunto de preguntas relacionadas a las variables que se desean medir.

Podemos concluir que se presenta una correlación positiva (0,433), observamos que la significancia asintótica $p = 0,039$, $p < 0,05$, en consecuencia se toma la decisión de aceptar la hipótesis de investigación (H1) y rechazar la hipótesis nula

(H0), es decir: La motivación está relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa PTS SA en la unidad minera Alpayana 2021.

Abstract

The aim of the research was to establish the relationship between motivation and job satisfaction in the organization PTS S.A Alpayana 2021, and the main problem was to know: What is the relationship between work motivation and job satisfaction in the organization PTS S.A Alpayana 2021? The sample consisted of 23 collaborators working in the Alpayana s.a mine , The research was basic,quantitative, transversal, and non-experimental design, descriptive correlational.Both were Likert scale was applied. By nonparametric statistical method Spearman Rho the presence of a significant correlation between the two was verified and then the correlation between motivation and satisfaction dimensions. A positive correlation (0.433) was observed, we note that the asymptotic significance was 0.05, taking the decision to accept the alternate hypothesis (H1) to a confidence level of 95%, and reject the null Hypothesis (H0). Conclusions: we accept that there is a significant relationship between motivation and job satisfaction of employees of the company pts s.a de la unidad minera alpayana 2021.

Introducción

La tesis titulada, Motivación y Satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa PTS S.A de la unidad minera Alpayana 2021, nos ha permitido dar a conocer que existe una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral dentro de la realidad y el entorno donde fue desarrollada. Nuestra prioridad es dejar fundamentado que para las empresas y organizaciones actuales es muy importante conocer cómo se perciben los colaboradores, dado que un colaborador realizado en la organización siempre se sentirá involucrado con esta, desarrollando un gran nivel en su propia confianza lo que es un gran beneficio para las empresas. Esto tendrá impacto en el propio entorno del colaborador, como su familia, quienes sentirán el beneficio de que uno de sus miembros trabaje en una organización que se preocupe por el bienestar de ellos. Al mismo tiempo que el colaborador se sentirá que aporta con su trabajo a una organización que busca identificarse con la sociedad.

Mediante este trabajo queremos demostrar que un colaborador al poder conocer la dirección de sus motivaciones, puede sentirse más comprometido con sus labores dentro de la organización. Entendiendo por motivación la orientación y perseverancia del esfuerzo que se realiza para la consecución de un objetivo.

Las mineras actuales han tomado conciencia de la importancia que es desarrollar estrategias motivacionales y que la propia satisfacción en los colaboradores es un propósito en si mismo, tiene un valor intrínseco que involucra al colaborador y a la organización porque permite brindar servicios de calidad.

Capítulo I

Planteamiento del estudio

1.1. Planteamiento y formulación del problema

1.1.1. Planteamiento del problema

A nivel internacional el cambio de la economía ha afectado la vida laboral sobre todo cuando se van añadiendo cada vez más profesionales. Se calcula que solo el 15% de los trabajadores le auguran buenos resultados a las empresas o instituciones donde laboran el resto tiene una percepción pesimista. Es por esta razón que hace dos años empezaron los jefes de departamentos y/o gerentes a tomar decisiones en este sentido para motivar a los colaboradores. (ESAN, 2019). Sin embargo, este impulso que ha disminuido drásticamente por la pandemia y estas mismas cifras nos permiten afirmar no solo desmotivación sino también un desempeño sin expectativas, un desempeño inadecuado en los colaboradores.

En el Perú, el índice de rotación de personal tiene un promedio del 20% (ESAN, 2019). Lo que hace que ante una encuesta sobre satisfacción laboral realizado el 2016 por trabajando.com el 76% de los trabajadores peruanos respondió que no era feliz en su trabajo, el 22% alude a que el trabajo no es desafiante, el 20% al clima laboral, 19% refiere que no es un buen líder, 10% considera que su institución no retribuye sus logros, el 12% dice que es por la remuneración baja, otro 10% que no puede aportar nuevas ideas y 7% que no tiene posibilidades de ascenso. (Capital Humano, 2016)

Este es el motivo de esta investigación, por haber percibido desmotivación en más de la mitad del personal e insatisfacción laboral que es necesario conocer la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa PTS S.A de la unidad minera de Alpayana 2021, para que una vez conocidos los resultados la organización pueda ejercer medidas que generen un cambio por el bienestar de la organización.

Para los nuevos gestores, líderes y gerentes es muy importante conocer

la satisfacción laboral en todas las áreas de su organización, ya que esto indicará si están o no integrados sus colaboradores a la organización. Si se tiene colaboradores insatisfechos esto puede ser un indicador de riesgo que tendrá relación directa en la caída de la productividad, así como en los niveles de incorporación de la organización con el grupo dentro del que desarrolla sus funciones. La satisfacción laboral es sentir la identificación que tiene un colaborador al realizar su labor diaria.

Debemos tener en cuenta que la satisfacción laboral, al ser el resultado de la evaluación que realizan los trabajadores sobre cómo se sienten dentro de la organización, va a estar directamente influenciada por la motivación que tengan hacia el desempeño de sus funciones y el clima laboral. Es por esto que, propiciar un buen ambiente de trabajo, en el cual los colaboradores sientan que sus requerimientos están siendo atendidos, se puede elevar la motivación hacia sus tareas y funciones, generando una mejor actitud hacia la organización, lo cual se reflejará en un mejor desempeño de sus funciones.

Debemos comprender que un colaborador, con características propias y con condiciones sociales particulares debe tener niveles de impulso que lo condicionen y lo impulsen a desarrollar sus propias metas.

El mejorar la motivación en el empleado permite mejoras a largo plazo en la productividad, y en el compromiso e identificación con la organización.

1.1.2. . Formulación del problema

A. Problema general

¿En qué medida la motivación laboral está relacionada con y satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa PTS S.A. de la unidad minera de Alpayana, 2021?

B. Problemas específicos

¿En qué medida la motivación laboral está relacionada con las condiciones físicas de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021?

¿En qué medida la motivación laboral está relacionada con los beneficios pagados de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021?

¿En qué medida la motivación laboral está relacionada con la política organizacional de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021?

¿En qué medida la motivación laboral está relacionada con las relaciones sociales de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021?

¿En qué medida la motivación está relacionada con el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021?

¿En qué medida la motivación está relacionada con el cumplimiento de funciones de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021?

¿En qué medida la motivación está relacionada con la relación con los jefes de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021?

1.2. Determinación de objetivos

1.2.1. . Objetivo general

Analizar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.

1.2.2. . Objetivos específicos

Determinar la relación entre la motivación y las condiciones físicas de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.

Determinar la relación entre la motivación y los beneficios pagados de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.

Determinar la relación entre la motivación y la política organizacional

de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.

Determinar la relación entre la motivación y las relaciones sociales de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.

Determinar la relación entre la motivación y el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño de tareas de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.

Determinar la relación entre la motivación y la relación con los jefes de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.

1.3. Justificación e importancia del estudio

Se propone establecer la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021. Las organizaciones serias y organizadas valoran mucho a su personal quienes vienen sirviendo en la empresa; Una forma de mostrar este interés es analizar la satisfacción de sus trabajadores. Ya no nos encontramos en los años en los que cada quien buscaba su desarrollo propio y estableciendo como prototipo al que destaque por sus virtudes, habilidades y creatividad; si no que es el tiempo actual donde los Directivos buscan gestionar el trabajo entre los colaboradores, donde los lideres buscan que el trabajador se encuentre satisfecho por lo que hace. Asimismo, nuestra investigación se justificó ya que un aspecto importante a considerar en la actividad laboral es que el colaborador pueda tener el desarrollo interno que le sirva como un impulso permanente y lo empuja a desarrollar sus funciones con tranquilidad y seguridad, a esto se llama motivación. La motivación es una energía interna que permite que el trabajador sienta una energía interior que lo empuja a

desarrollar una actividad determinada. Finalmente investigar y explicar algunas de las características de la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral en la organización es buscar como estas variables tienen una relación casi inseparable en los diferentes aspectos laborales de las organizaciones de nuestra realidad ,nos permitirá hacer una evaluación y dar un resultado cercano de que alternativas podrían plantearse como posibles soluciones a las dificultades y problemas que se irán encontrando en el desarrollo de la investigación y de considerarlo los Directivos, tomarlo con una propuesta que los beneficiaria como organización.

1.4. Limitaciones de la presente investigación

Las limitaciones con las que nos encontramos para poder realizar nuestro proyecto de investigación son:

No contar con los recursos económicos suficientes para realizar la investigación.

El tiempo que los colaboradores disponen para poder rellenar las encuestas es limitado ya que ellos su horario está supervisado y el tiempo libre que disponen lo usan para su refrigerio, así mismo para poder completar las encuestas con todo el personal que labora en la unidad minera de Alpayana, debemos realizar dos visitas seguidas a mina, ya que se dividen en dos grupos que ingresan cada 15 días.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

Investigaciones Internacionales

Massella (2018); en la tesis titulada *“Correlación entre Motivación y Satisfacción Laborales en un Grupo de Colaboradores que Trabajan por Contratos Indefinidos y Temporales en una Empresa de Guatemala”*, 2018.

Para optar el título de Psicóloga Industrial/Organizacional en el Grado Académico de Licenciada, en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala, 2018. **Cuyo objetivo fue:** Determinar si existe correlación estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre motivación laboral y satisfacción laboral en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y otros con plazas temporales en una empresa de Guatemala. **La metodología** utilizada fue de tipo cuantitativo correlacional, la investigación se realizó con 60 sujetos de ambos géneros, 30 contratados indefinidamente y 30 contratados temporalmente. Para la recopilación de datos se utilizó 2 instrumentos; el primero adaptado por la autora y elaborado por Recinos (2013) que mide motivación laboral a través de los siguientes ítems: comunicación, reconocimiento laboral, satisfacción y autonomía; el siguiente instrumento elaborado por De León (2017) y adaptado por la autora del presente estudio el cual mide la satisfacción laboral a través de: identificación con la empresa, reconocimiento social y desarrollo laboral. **Los resultados** fueron que se estableció que existe una correlación positiva alta estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre motivación laboral y satisfacción laboral. Por lo mencionado anteriormente, se concluye que, entre más motivados, más satisfechos se encuentran los colaboradores de la empresa. **Conclusión:** Aplicar anualmente o en el tiempo que se considere necesario acorde a la necesidad de la empresa, estudios específicos o cuestionarios que evalúen el grado de motivación y satisfacción laborales, para conocer cómo se encuentran estos aspectos haciendo una comparación para determinar si han existido mejoras o bien si hay áreas de oportunidad para establecer las estrategias necesarias.

Torres (2018); en la tesis titulada *“Factores que Inciden en la Satisfacción Laboral en el Personal de los Dispensarios de Salud del Seguro Social Campesino de la Provincia de El Oro”*, 2018. **Para optar el título de** Magister en Gerencia en Servicios de la Salud, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2018. **Cuyo objetivo fue:** Determinar los factores que intervienen en la satisfacción laboral del personal de los dispensarios de salud del Seguro Social Campesino de la provincia de El Oro. **La metodología** utilizada se basó en un análisis de los aspectos más influyentes del tema a partir de un diseño descriptivo, cuali - cuantitativo y de tipo transversal. **Los resultados** reflejan factores que generan conflicto: escasez de recursos materiales, las relaciones con los pacientes, el salario percibido. La propuesta de plan para mejorar la satisfacción laboral es contribuir a mejorar el Clima Organizacional de los dispensarios de Salud de Seguro Social Campesino, así como resolver las problemáticas detectadas. **Conclusión:** Los factores que más inciden en la satisfacción laboral están el respeto y consideración, comunicación y relación entre compañeros, supervisión y evaluación de las condiciones para el desempeño son indicadores que demuestran un promedio aceptable del nivel de satisfacción y desempeño por parte de personal de los dispensarios de Salud del Seguro Social Campesino de la provincia de El Oro.

Quimis (2017); en la tesis titulada *“Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital “Dr. Gustavo Domínguez” en la Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, desde agosto a noviembre de 2015”*. **Para optar el título de** Magister en Gerencia en Servicios de Salud, en la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ambato, Ecuador, 2017. **Cuyo objetivo fue:** Medición de la satisfacción laboral es un aspecto fundamental, debido a que las personas pasan gran parte su tiempo en el trabajo, como es el caso del personal de enfermería, el cual desempeña una actividad sustancial, para brindar una atención de calidad y calidez al usuario externo. **La metodología** utilizada fue de tipo corte transversal, descriptivo con enfoque cuantitativo, se trabajó con 120 enfermeras/os que laboran en la Institución a quienes se les aplicó una encuesta tomando en cuenta algunos elementos del Cuestionario de Font Roja que mide la satisfacción laboral a través de

una escala distribuidos en cinco criterios. **Los resultados** muestran de manera general, que el personal se encuentra desmotivado por varios factores, existe problemas de comunicación entre compañeros y existe necesidad de capacitaciones permanentes, lo cual disminuye la satisfacción laboral del personal de enfermería, por lo que se ha planteado un plan para elevar la satisfacción centrado en: Capacitación y formación continua, Pautas de trabajo en equipo, y promover el reconocimiento permanente. **Conclusión:** La satisfacción laboral y las condiciones de trabajo son unos de los principales determinantes del comportamiento organizacional ya que se centra en el desempeño y el interés que muestra el personal al realizar su trabajo y esto hace que haya un mejor ambiente laboral.

Tenorio (2017) realizó la tesis titulada *Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral*. En la Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. El objetivo general fue Contribuir a la satisfacción y a la percepción laboral de los educadores a través de una propuesta participativa de un nuevo sistema de evaluación del desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa de FF.AA. Colegio Militar No. 1 “Eloy Alfaro”, año 2016–2017. El diseño metodológico fue enfoque cuantitativo orientado a un grupo social específico, del cual se dispone de cierta información. Con esta metodología se realizó el trabajo de campo, con el fin de obtener información objetiva para luego generalizar los resultados encontrados al grupo. La ejecución del presente trabajo investigativo se delimita al espacio geográfico del interior de la Unidad Educativa de Fuerzas Armadas, Colegio Militar No. 1 “Eloy 45 Alfaro”, ubicada al norte del D. M. Quito, en el sector de la Pradera. Funciona con el mismo nombre de la Escuela Superior Militar “Eloy Alfaro” en Parcayacu para influenciar la vocación militar en las juventudes desde sus primeros años de vida escolar. Para efectos de la población estimada, se consideró al personal docente que labora dentro de las instalaciones correspondientes a la U.E.FF.AA. COMIL 1. Como se ha trabajado con una población definida no se puede considerar una muestra; esto se debe a que el número total de docentes es de 136 personas (población), por lo que se lo considera como un número manejable para realizar las encuestas. Sin embargo, y con la finalidad de disponer de

una mayor objetividad, se creyó conveniente considerar que actualmente en la institución, del total de la plantilla de docentes, 29 se incorporaron en el presente año lectivo y como tal no se los considera en el número de encuestados. Con esos antecedentes y como criterio de exclusión a la encuesta, se determinó que debían participar solamente aquellos docentes que prestan servicios más de un año de antigüedad, por lo que la población a investigar correspondió a 107 docentes. La muestra, se procedió a realizar las encuestas, sin embargo, del número total de personas incluidas solo contestaron 66. El número restante, es decir, 41 no las entregó, por lo que el número de respuestas obtenidas. Las Conclusiones.

- Para sustentar el presente trabajo, se han tomado en cuenta conceptos relacionados con la evaluación del desempeño laboral, el modelo pedagógico nacional y teorías relacionadas con la motivación y la autodeterminación dentro del entorno de la satisfacción.
- La información de campo fue obtenida al aplicar encuestas a los docentes en estudio y, para ello, se consideraron las variables: satisfacción del actual proceso de evaluación; nivel de satisfacción respecto al instrumento utilizado para la evaluación; y el nivel de insatisfacción respecto a los resultados obtenidos (calificaciones).
- El modelo de evaluación actual tiene como ventajas que considera aspectos pedagógicos, técnicos e institucionales, mientras que tiene como desventajas la falta de socialización, comunicación interna y motivación antes, durante y después del proceso de evaluación del desempeño docente.
- El modelo de la evaluación actual se centra en los aspectos pedagógicos, de planificación educativa, cumplimiento de normativa dentro de la institución educativa; en tanto que la realidad de los docentes demanda mayor motivación, comunicación con coordinadores de área, así como garantías e información dentro del proceso de evaluación docente.
- Desde el punto de vista de la institución, se considera que se requiere una mejor comunicación entre autoridades y docentes con la finalidad de corregir errores y, de esta manera, optimizar los recursos para alcanzar los objetivos institucionales propuestos.
- Existe una alta satisfacción de ser evaluados con el empleo del actual instrumento diseñado por el Departamento de Evaluación Académica de la U.E.F.F.AA. COMIL 1, con el criterio dispuesto por el Ministerio de Educación, aunque los docentes no se muestren ampliamente complacidos

con la formade ser evaluados. • Existe cierto alejamiento con los padres de familia, quienes no son muy cercanos al entorno. Por ello, los docentes tienen una mejor predisposición para ser evaluados por aquellas personas que se encuentran dentro del entorno cercano, como es la U.E.FF.AA. COMIL 1. • Se debe fortalecer el intercambio de ideas entre los involucrados, luego de conocerse los resultados de evaluación (trimestrales) con una socialización previa y conversaciones posteriores. • No existe una aceptación respecto a que al término del proceso de evaluación del docente deba existir algún tipo de sanción o incentivo con dependencia del resultado.

(Otero, 2017) en la tesis *Motivación Laboral: Factor de éxito empresarial*, para optar el grado en Administración de Negocios. Tuvo como objetivo general dar a conocer la importancia de la motivación como factor de éxito en la empresa. La realización del presente escrito, se hizo bajo metodología documental, en donde se consolidó un número considerable de referentes bibliográficos de forma sistémica y desde diferentes fuentes on line para darle sentido al documento desarrollado, hasta llegar a dar respuesta al problema de investigación, resaltando la importancia del tema central desde aspectos como la cultura organizacional, incentivos, comunicación, satisfacción laboral y otros, que ayudan al sostenimiento y permanencia empresarial en un entorno competitivo. Concluyendo que la motivación como factor de éxito laboral es una realidad que el día de hoy ningún ente corporativo debe pasar por alto, ya que el mantener motivado a todos y cada uno de los colaboradores dentro de una organización, se hace necesario para la subsistencia y permanencia de la misma. No obstante hablar o referirse a motivación es hacer alusión de un gran número de temas significativos dentro del ámbito empresarial y/o laboral como lo son: la capacitación, el ambiente laboral, la comunicación, la cultura organizacional, el incentivo, la satisfacción en el trabajo, solo por mencionar algunos factores, que terminan por un lado el buen nombre de la firma, el reconocimiento en el entorno de la empresa, la retención del personal, el incremento en la producción (para el caso de una empresa del sector primario o

secundario), mejora en la prestación del servicio (para empresas del sector terciario de la economía) y en lo posible la retención de los talentos.

El artículo “Factores Psicosociales Laborales Asociados a Riesgo de Sintomatología Depresiva en Trabajadores de Una Empresa Minera” (Ansoleaga & Toro, 2010), tuvo como objetivo determinar si existen o no diferencias de riesgo de sufrir sintomatología depresiva según el nivel de exposición al riesgo psicosocial en el trabajo. Su aplicación fue de tipo transversal, descriptivo, y asociativo de carácter exploratorio a una muestra de 303 trabajadores de una empresa minera elegidos de manera aleatoria, donde el 95% eran varones; en un rango de edad entre 49 y 64 años. El instrumento aplicado fue la adaptado del cuestionario EQCOTESST, usando las escalas de “demanda psicológica”, “control en el trabajo”, “desbalance esfuerzo recompensa”, “distrés”, “consumo de medicamentos” y “sintomatología depresiva” que corresponden a dos preguntas de diagnóstico particularmente a la pérdida de interés por las actividades realizadas y al sentimiento constante de tristeza.

Los resultados indicaron que, aquellos colaboradores con un alto nivel de estrés tienen una alta probabilidad de caer en depresión que aquellos que tienen un nivel bajo de estrés, así mismo aquellos que consumen psicotrópicos tienen mayor riesgo de sufrir depresión de aquellos que no lo consumen.

Los constructos y medidas de felicidad varían considerablemente. Sin embargo, el compromiso organizacional es el segundo más medido en la familia de constructos relacionados con la felicidad en el trabajo (Fisher, 2010), siendo el compromiso afectivo el más alineada a la felicidad debido a su vínculo emocional con la organización (Meyer & Allen, 1991). A su vez, el compromiso laboral y la intención de rotación están significativamente relacionados entre sí y tienen una asociación negativa (Al Arkoubi, Bishop, & Scott, 2007).

Las conclusiones del estudio realizado por Wajeer et al. (2015)

muestran que el compromiso organizacional influirá en la disposición de la intención de rotación de empleados. Cuando el nivel de compromiso de los empleados es alto, la intensidad de rotación es baja. Los investigadores han descubierto que el nivel de participación de los empleados en el trabajo de autogobierno y la resolución de problemas están relacionados con una menor intensidad de rotación (Batt et al. 2002, citado en Wajeeh, 2015)

La motivación y satisfacción laboral es un fenómeno organizativo muy importante para las empresas de fondo privado y del estado. Ambos están comprometidos con velar por el medio ambiente y la productividad nacional, y son responsables de cuidar las condiciones laborales de la mejor manera posible. Por tanto, la motivación y satisfacción laboral resulto ser de interés general en todos los aspectos laborales y en marcos sociales recientes. Es importante darse cuenta de que los colaboradores conviven en su centro de trabajo todos especialmente durante las horas relevantes. Por tanto, el entorno dentro de la organización tiene una gran influencia en la calidad de vida y el desempeño de los trabajadores.

Robbins & Coulter (2005) señalaron que la satisfacción laboral tiene tres actitudes. Sus aspectos afectivos y cognitivos, así como su conducta frente al trabajo, al entorno laboral, a los colaboradores, a los superiores y al conjunto de la organización; son los que despiertan mayor interés (la satisfacción en el trabajo como reacciones, sensaciones y sentimientos de un miembro de la organización frente a su trabajo)” (Weinert, 1985, p. 298). Por lo tanto, se puede inferir que la satisfacción laboral es la percepción que un individuo tiene sobre su trabajo a partir de sentimientos y pensamientos que finalmente desencadenan actitudes y conductas hacia el trabajo.

Hernández Ibarra (2017), en su investigación: “*Factores motivacionales asociados a la motivación laboral y satisfacción en profesionales de la Escuela de Postgrados FAC - Muestra AS. Comando. Bogotá. Colombia*”, para optar el título de Magíster en Gestión social Empresarial, Universidad Externado de Colombia.

En la mencionada tesis, Hernández Ibarra (2017), señala lo siguiente al respecto:

Objetivo: Identificar los factores asociados a la motivación laboral por medio de tres dimensiones motivacionales de los profesionales de la Escuela de Posgrados de la FAC, muestra asignatura Comando. (p. 19)

Metodología: estudio con Enfoque Cualitativo de tipo Interpretativo, constructivista – histórico y hermenéutico, ya que los colaboradores asumieron el instrumento y la contestaron en forma interactiva. Luego se usó una prueba construida y validada por (Toro, 1992) “Cuestionario de Motivación para el trabajo” el cual evalúa las teorías de jerarquía de necesidades de Maslow y los factores higiénicos de Herzberg; el instrumento se diseñó teniendo como dimensiones: cinco condiciones motivacionales internas; logro, poder, afiliación, autorrealización y reconocimiento. Cinco medios para lograr retribución deseada en el trabajo: dedicación a la tarea, aceptación de autoridad, aceptación de normas y valores, requisición y expectación. y Cinco condiciones motivacionales externas como son supervisión, grupo de trabajo, contenido de trabajo, salario y promoción; aplicó con consentimiento informado a un grupo de 29 profesionales de la Escuela de Posgrado de las FAC, Bogotá, Colombia. (pp.23-24)

Resultados: Los factores asociados al perfil motivacional están acorde a la estrategia que tiene la Escuela de Posgrado, el cual es concientizar al oficial en la necesidad de desarrollar condiciones de liderazgo ético, moral y profesional, FAC (2014); luego se ve que en la mayor parte de los factores los puntajes son Normales, ya que esto da como resultado que la formación impartida y las necesidades básicas de motivación están satisfechas como lo son las de capacitación y apertura a centros de formación en liderazgo, que les permite tener una cobertura amplia a lo que se refiere con su desarrollo profesional y técnico.

Conclusión: Los factores asociados a la motivación laboral en las tres dimensiones que son, condiciones motivacionales internas se presentó en un porcentaje de 59% que es el de reconocimiento, es decir la motivación interna de los profesionales se manifiesta a través de la

expresión de deseos o la realización de actividades orientadas a obtener de los demás atención, aceptación o admiración, sobre todo por lo que el profesional es, hace, sabe o es capaz de hacer. (p. 76)

Hernández- Pólito (2013) en su investigación: "*Motivación, Satisfacción y Desempeño Laboral en Organizaciones Públicas y Privadas*", publicación del XVIII Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática, Universidad Autónoma de Guerrero – México.

En la mencionada publicación, Hernández- Pólito (2013), señala lo siguiente:

Objetivo: Describir y comparar la motivación, satisfacción y desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas de la Región Sur de México. (p. 3)

Metodología: Investigación que fue descriptiva y transversal. En el cual su universo de estudio fue conformado por colaboradores de cinco organizaciones públicas y privadas. Entre las variables se tuvo a la motivación, satisfacción y el desempeño laboral. Asumiendo que hay una mayor similitud de condiciones laborales para los colaboradores de las organizaciones. Se presentó una muestra con selección aleatoria de participantes. Luego utilizó un cuestionario de preguntas cerradas, con escala Likert, para identificar la motivación y satisfacción laboral, con seis y cuatro indicadores, respectivamente. (p. 6-7)

Resultados: Sí hay diferencia entre organizaciones públicas y privadas en motivación, satisfacción y desempeño laboral, de acuerdo con la Prueba de Kruskal-Wallis.

Conclusión: La motivación y la satisfacción laboral son diferentes entre las organizaciones públicas y privadas. El personal colabora en las organizaciones bajo distintos esquemas y políticas de Administración de Recursos Humanos y de prácticas organizacionales. Asimismo, se refleja la naturaleza y contenido del diseño del puesto, del establecimiento de metas, su status contractual, los niveles de seguridad en el empleo y el grado de cobertura de sus expectativas y necesidades. (p. 12).

Investigaciones Nacionales

Rosas (2017) en su Tesis titulada: "Motivación y Satisfacción Laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social. Lima, 2016", para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública, Universidad César vallejo. Propuso como objetivo determinar la relación que existía entre la motivación y satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social durante el año 2016.

Metodología: El trabajo fue desarrollado bajo el enfoque cuantitativo y fue básica de nivel correlacional, aplicando un diseño no experimental de corte transversal. La población conformada por 267 trabajadores lo que llega a una muestra de 158 trabajadores seleccionados a través de un muestreo aleatorio simple.

Resultado: El 67.1% del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social presentaba un nivel alto de motivación, el 31.6% un nivel moderado y solo el 1.3% un nivel bajo. Se determinó que el 1.9% del personal manifestó estar muy satisfecho, 44.3 % del personal estar satisfecho, el 41.8% moderadamente satisfecho y solo el 12.0% del personal estaba insatisfecho.

Reynaga (2016) realizó la tesis titulada *Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015*. En la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú, El objetivo general fue: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. La muestra fue determinar la problemática ya que les capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso. La muestra es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico. (Según Tamayo Y Tamayo, M 1997). La muestra fue la población total que es de 458 personal asistencial que trabajan en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas durante el año 2015, en función a la fórmula de muestreo estratificado. La investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo correlacional.

Las Conclusiones Primera: Siendo el objetivo general determinar la

motivación y su relación con el desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015.

El valor de “sig” es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Además, la correlación de spearman es 0.488 lo que indica una correlación positiva moderada.

Segunda: Siendo el primer objetivo específico determinar la relación de dimensión intensidad y la participación del empleado en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. El valor de “sig” es de 0.011 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la dimensión intensidad y participación del empleado en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Además, la correlación de spearman es 0.245 lo que indica una correlación positiva baja.

Tercera: Siendo el segundo objetivo específico determinar la relación de dimensión dirección con la formación de desarrollo profesional en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. El valor de “sig” es de 0.630 que es mayor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se acepta la hipótesis nula (H_0); por tanto, se puede afirmar que no existe relación significativa entre la dimensión dirección y formación de desarrollo profesional en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Además, la correlación de spearman es 0.049 lo que indica una correlación positiva moderada.

Cuarta: Siendo el tercero objetivo específico establecer la relación de dimensión persistencia con el ambiente de trabajo en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. El valor de “sig” es de 0.004 que es mayor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se acepta la hipótesis nula (H_0); por tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la dimensión persistencia con el ambiente de trabajo en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de 79 Andahuaylas, 2015.

Además, la correlación de spearman es 0.283 lo que indica una correlación positiva baja.

Quinta: El proceso motivacional puede ser visto como un ciclo que va desde la conciencia de una necesidad hasta el logro de los incentivos que la satisfacen; la motivación puede ser abordada desde distintas perspectivas; por lo tanto, observarse a partir de las fuerzas que la energizan (motivación extrínseca y motivación intrínseca).

Chirinos (2019); en la tesis titulada *“Motivación y Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Régimen Cas de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019”*. **Para optar el título de** Maestro en Trabajo Social, con mención en Gestión de Recursos Humanos, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2019. **Cuyo objetivo fue:** Determinar la relación existente entre la Motivación laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, en el año 2019. **La metodología** utilizada fue para trabajar con toda la población que estuvo conformada por 47 trabajadores de ambos sexos. Para estos efectos se utilizó el Test de motivación Laboral de Alfredo Vílchez Ortiz (2012) y la Escala de satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo (2012) las mismas que fue adaptadas por Carmen Chirinos (2019) la autora de la Tesis. **Los resultados** fueron: de 47 trabajadores que es la población evaluada, el 64% muestra baja motivación y, el 83% presenta insatisfacción laboral (alta y parcial). Asimismo, cuando se analiza el cruce de variable, se aprecia que de los trabajadores que presentan baja motivación tienen mayor insatisfacción laboral (el 47% muestra parcial insatisfacción laboral frente al 4% que muestra alta satisfacción laboral). **Conclusión:** Tal como se puede apreciar se halló un margen de error menor a 5% ($p < 0.05$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula, asimismo se halló la correlación positiva buena ($r = 0.509$) entre la motivación laboral y la satisfacción laboral.

Vásquez (2017); en la tesis titulada *“Motivación laboral y satisfacción laboral en el personal médico del Policlínico Chincha-RAR-EsSalud-Lima-2016”*. **Para optar el título de** Magister en Gestión de los Servicios de la Salud, en la Universidad César Vallejo; Perú; 2017. **Cuyo objetivo fue:** Establecer la

relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal médico del Policlínico Chincha- RAR-Essalud-Lima-2016 y el problema principal fue conocer ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal médico del Policlínico Chincha-RAR-Essalud-Lima-2016? La muestra fue de 48 profesionales médicos que laboran en el Servicio Médico-Quirúrgico del Policlínico Chincha, establecimiento de salud que forma parte de la Red Asistencial Rebagliati (RAR) de la institución peruana de seguridad social conocida como Essalud. **La metodología** utilizada fue de tipo básico, cuantitativo, transversal, de diseño no experimental, descriptivo correlacional. Se aplicó dos cuestionarios, uno para conocer el nivel de motivación laboral de los profesionales de medicina y otro para conocer su nivel de satisfacción laboral, ambos utilizaron escalas de respuesta tipo Escala de Likert. Mediante el método estadístico no paramétrico de Rho de Spearman se verificó la presencia de una correlación significativa entre ambas variables y la existencia de relación entre la motivación laboral y las dimensiones de la satisfacción laboral. **Los resultados** fueron: Se observó una correlación positiva regular (ρ : 0.564), la significancia asintótica 0.04, tomando la decisión de aceptar la Hipótesis alternativa (H1) a un nivel de confianza del 95%, y rechazar la Hipótesis nula (H0). Resultados: El 62.5% tienen un nivel de motivación medio y el 70.8% tienen un nivel de satisfacción medio. **Conclusión:** Se encontró una correlación positiva significativa entre ambas variables, considerando que algunas de sus dimensiones guardan la misma correlación.

García (2018); en la tesis titulada *“Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público, Lima Norte – 2018”*. **Para optar el título de Maestra en Gestión del Talento Humano**, en la Universidad César Vallejo, Lima, Perú, 2018. **Cuyo objetivo fue:** Determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral de la muestra estudiada. **La metodología** utilizada fue de tipo hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población estuvo formada por 200 trabajadores, la muestra por 132 y el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica empleada para

recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron Motivación en el trabajo (R-MAWS) y de satisfacción laboral (SL-SPC) que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach). **Los resultados** descriptivos indicaron que la mitad de los trabajadores encuestados percibieron una motivación (53,8%) y la satisfacción (55,3%), que representa un nivel medio; datos que concuerdan por Idrogo (2017), quien realizó un estudio en los colaboradores de una institución pública, donde se empleó los mismos instrumentos. Respecto al nivel predominante de las dimensiones de Motivación, se halló que la regulación introyectada, obtuvo un nivel alto. Sin embargo, la dimensión desmotivación, regulación identificada e intrínseca alcanzaron un nivel bajo. A diferencia de lo que refiere Castro (2016), que utilizó la misma prueba de Gagneet et.al.; con una población de 100 trabajadores de una empresa de Pymes Potosinas, por lo que los contextos mostraron resultados diferentes. La revista Gestión (2017), señaló que a nivel nacional las empresas hoy en día se focalizan en obtener metas propuestas, así mismo trabajan la inteligencia emocional. **Conclusión:** Existe relación entre motivación y satisfacción laboral con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 6.70, el resultado nos indica que hay una relación positiva alta entre ambas variables.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. . Motivación

A. Definiciones fundamentales

Robbins y Judge (2009), definen que la motivación visualiza la orientación y perseverancia del esfuerzo que se realiza para la consecución de un objetivo (p. 15). y mencionan que la motivación es una fuerza que empuja a la persona a actuar y a perseguir metas. Entonces la motivación es algo interno o externo que empuja a ejecutar alguna acción y/o objetivo; es por esto que las organizaciones deben contar con capacidades para que los colaboradores logren el estímulo y quieran trabajar para lograr llegar a estos objetivos. Abraham Maslow, propone que la motivación es el estímulo que

tiene el hombre para satisfacer sus niveles de necesidad. Idalberto Chiavenato define la motivación como el resultado de la interacción entre persona y su entorno. Es el ambiente que rodea al individuo lo que hace que este se sienta motivado.

En cuanto a la motivación Dubrin (2014) precisan que, “la motivación implicara el significado que el individuo emplearía para realizar un mayor esfuerzo” pag. 71. Por ello, Fernández & Seara (2014) afirman que, “la motivación es un comportamiento sistemático que es dirigido hacia una meta” pag. 39.

La motivación laboral es una herramienta muy útil a la hora de encontrar los objetivos empresariales, ya que posibilita engranar con los objetivos planteados, sujeta a factores del desarrollo de la personalidad, su sistema de creencias y su constructo cognitivo.

Según la teoría de necesidades de Meliá & Peiró (1989) la motivación de los individuos por lograr sus máximas aspiraciones personales, radica en la necesidad de autorrealización lo que sin duda motiva de manera eficiente.

A lo que Hackman, Navarro (2008) sostiene La motivación es un término general que se aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Decir que los gerentes motivan a sus subordinados es decir que hacen cosas que esperan satisfará esos impulsos y deseos, y que los inducirán a actuar de la manera deseada. De igual modo MÜNCH, (2010) opina que es una de las labores más importantes de la dirección, a la vez que la más compleja, pues por medio de estase logra que los empleados ejecuten el trabajo con responsabilidad y agrado, de acuerdo con los estándares establecidos y además de que es posible obtener el compromiso y la lealtad del factor humano.

En cuanto a la motivación Chiavenato, (2011) define que la motivación es un proceso psicológico básico. Junto con percepción, actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno.

B. Características

(Vallerand, 1992) refiere las siguientes características

Proceso psicólogo Interno

La motivación es un fenómeno psicológico que no puede medirse u observarse directamente, solo se puede evaluar a través de los comportamientos que desencadena y de los resultados que logra.

Fenómeno Individual

Muchas personas pueden ser motivadas aplicando los mismos estímulos, muchas otras podrían reaccionar de modo diferente a lo esperado, por eso importante a quien va dirigida.

Genera conductas activas y persistentes

El lógico pensar que cuanto más fuerte sea el estímulo o la necesidad que dispara la conducta, mayor será la energía puesta en esta dirección, así como la persistencia en la consecuencia del logro.

Genera autoestima

La motivación saca al individuo de la inercia natural a hacer siempre lo mismo, del mismo modo al plantear nuevos desafíos. La posibilidad de esforzarse en el logro de nuevas metas renueva confianza en uno mismo y contribuye con la autoestima.

Se Retroalimenta

El proceso de motivación disparado por determinantes internos o externos mueva la conducta en determinada dirección, y al interactuar con el medio, va creando un sistema de retroalimentación, donde los demás se suman a la actitud de superación.

Motivación no es presión

En el ámbito del trabajo, sobre todo, existe una diferencia muy grande motivación y presión; de hecho un buen líder de grupo sabrá transformar los

factores habituales de presión en instrumentos de motivación, lo que redundara en un claro beneficio.

Motivación". Autor: Julia Máxima Uriarte. Para: *Caracteristicas.co*. Última edición: 9 de marzo de 2020. Disponible en: Consultado: 23 de julio de 2021.

C. Diez Reglas de la Motivación

Vásquez (2017) menciona diez reglas de la motivación

Ambiente de trabajo positivo Que fomente la creatividad, las nueve ideas, la iniciativa, en una palabra, que se exprese una metáfora de tener “las puertas abiertas” a la innovación, renovación y superación.

Participación en las decisiones Que facilite a las personas que trabajan un ámbito para que tomen sus decisiones y respetarlas, orientándolas o guiándolas favorablemente al bienestar colectivo.

Involucración en los resultados Permitir saber al personal lo importante de su trabajo además como este puesto de trabajo, afecta de manera positiva o negativa al departamento o a la compañía.

Sentido de pertenencia al grupo Permitir o facilitar al personal, que logren identificarse con la entidad corporativa, con iniciativas novedosas.

Ayude a crecer Facilitar la formación potenciando las habilidades, fortaleciendo las aptitudes personales y mejorar los valores.

Feed Back Proporcionar retroalimentación de su desempeño indicando los puntos de progreso y aquellos que pueden mejorarse.

Escúcheles Facilitar la convivencia dentro del grupo de personas.

Agradecimiento Reconocer sinceramente los esfuerzos, una nota con un agradecimiento en un manuscrito elevara la motivación.

Premie la excelencia. Reconocer y premiar a las personas que presenten una función laboral extraordinaria y constante.

Celebre éxitos. Compartir el éxito de las personas con la finalidad de

acompañar los momentos de superación personal dentro de la empresa.

2.2.2. Satisfacción

A. Definiciones fundamentales.

Según Landy y Conte (2005) conceptualizan la satisfacción laboral como la actitud positiva o estado emocional que resulta de la valoración del trabajo o de la experiencia laboral. Muñoz (1990) señala que la satisfacción laboral es algo agradable y positivo que se percibe por hacer un trabajo que le importa, en donde esté a gusto, en una empresa u organización que es interesante y por el que tiene compensaciones psico-socio-económicas.

Por otro lado, Landy y Conte (2005) conceptualizan la satisfacción laboral estiman que la satisfacción laboral es “el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con los que empleados ven su trabajo”. Esta definición es más amplia que la primera, pues incluye las emociones y al igual que la anterior considera que pueden ser favorables (satisfacción propiamente dicha) o desfavorables (insatisfacción).

Para García (2018) La satisfacción laboral es “una actitud que los individuos tienen sobre su trabajo”. En esta definición, los autores consideran que la satisfacción laboral es un concepto más que un sentimiento y/o una emoción, puesto que lo consideran como una actitud, que por lo tanto tienen un componente cognitivo, uno afectivo y otro conductual, frente al trabajo.

Teniendo antecedente con las definiciones anteriormente citadas, tomando que ellas tienen en común, para efectos de esta investigación se definirá la satisfacción laboral como un conjunto de emociones tanto como positivas y negativas que tiene el colaborador en el trabajo, generando distintos factores particulares conectados con las labores que se realiza con las condiciones con que se efectúa.

Según Robbins (2010), los factores más importantes que conducen a la satisfacción laboral son un trabajo que represente un desafío para la mente que permita al personal facultades, así como capacidades en libertad de información entorno a su desarrollo personal, las recompensas justas a las accedan por resultados logrados de manera adecuada, las condiciones

laborales adecuadas y los buenos compañeros de trabajo.

Al respecto, Mowday ET al, (1979), mencionan que, “la satisfacción laboral se centra en aspectos del entorno de trabajo donde el empleado desarrolla su actividad” pág. 226.

Por ello, Mowday ET, (1979), afirma que, “la satisfacción laboral muestra reacciones inmediatas a los aspectos tangibles y específicos de las tareas desarrolladas y del entorno del trabajo”.

La satisfacción laboral es definida por Neira & Fernández (2006) como: “el grado en el cual los individuos experimentan sentimientos positivos o negativos hacia su trabajo”. Dos elementos cabe destacar en esta definición: la caracterización de la satisfacción como un sentimiento en sentido positivo (satisfacción propiamente dicha) o negativo (insatisfacción), y el hecho de que un sentimiento puede tener distintos grados de intensidad en uno u otro sentido.

Factores que inciden en la satisfacción laboral

Existen diversos factores que inciden o afectan la satisfacción laboral y estos varían según las perspectivas de los autores, quienes enlistan diferentes aspectos particulares a la hora de estudiar la satisfacción laboral.

Para Hackman, Oldham, Kast, & Rosenzweig (1988) existen factores que generan satisfacción y otros que previenen la insatisfacción, es decir, factores motivacionales y factores higiénicos. Los factores higiénicos son: salario, condiciones ambientales, mecanismos de supervisión, administración de la organización y relaciones interpersonales. Los factores motivacionales son: reconocimiento, sentimiento de logro, autonomía, trabajo en sí y posibilidades de avance.

Por su parte Otero (2017) indica los siguientes factores: funcionamiento y eficacia en la organización, condiciones físicas ambientales en el trabajo, contenido interno en el trabajo, grado de autonomía en el trabajo, tiempo libre, ingresos económicos, posibilidades de formación, posibilidades de promoción, reconocimiento por el trabajo, relaciones con el jefe y relaciones de colaboración y trabajo en equipo.

Fernández & Seara (2014) consideran que la satisfacción, es una actitud general hacia el trabajo compuesto por la apreciación que los trabajadores tienen sobre las condiciones en las cuales se realiza el trabajo. En tal sentido, Fernández - Ríos señala siete factores: retribución económica, condiciones físicas del entorno de trabajo, seguridad y estabilidad que ofrece la empresa, relaciones con los compañeros de trabajo, apoyo y respeto a los superiores, reconocimiento por parte de los demás y posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo.

Para efectos de esta investigación se tomarán como referencia todos los factores que inciden en la satisfacción laboral señalados por los enunciados, en tanto que incluye elementos de carácter económico, social y psicológicos que a juicio de la investigación que recoge lo fundamental de la satisfacción laboral.

A continuación, se citan definiendo los siete factores componentes de la satisfacción laboral: (Rosas, 2017)

Retribución económica. Es la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. Incluye salario y beneficios socioeconómicos que contribuyen con la satisfacción de las necesidades esenciales del trabajador y su familia.

Condiciones físicas del entorno de trabajo. Son los factores que están presentes en el área donde el trabajador realiza habitualmente su labor como la iluminación, nivel de ruido, temperatura, espacio de trabajo, orden y limpieza.

Seguridad y estabilidad que ofrece la empresa. Es la garantía que le brinda la empresa u organización al empleado de que este permanezca en su puesto de trabajo.

Relaciones con los compañeros de trabajo. Son las interacciones de las personas que tienen frecuente contacto en el seno de la organización con motivo del trabajo, ya sea entre compañeros de una misma dependencia o de diferentes unidades.

Apoyo y respeto a los superiores. Es la disposición del personal para el cumplimiento de las decisiones y procesos que propongan los supervisores

y gerentes de la organización.

Reconocimiento por parte de los demás. Es el proceso mediante el cual otras personas elogian al trabajador por la eficiencia y virtud que tiene para realizar su tarea. El reconocimiento puede provenir de sus compañeros, su supervisor o la alta gerencia de la organización. Posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo. Es la probabilidad, percibida por los trabajadores, que en la organización encontraran apoyo y estímulo para el crecimiento personal y profesional, mediante políticas justas y efectivas de capacitación y de promoción.

Cada uno de estos siete aspectos contribuye con la satisfacción laboral del trabajador, generando en los efectos positivos sobre su motivación y sobre su desempeño individual.

Efectos de la satisfacción laboral

Las organizaciones están integradas por un grupo de personas que a través del aporte de sus conocimientos, habilidades y destrezas colaboran con la consecución de los objetivos de las mismas. Es por esta razón que actualmente la administración de recursos humanos se preocupa por conocer cuales aspectos de la organización están afectando los niveles de satisfacción de los individuos. (Dubrin, 2014)

Además de la preocupación por saber cuáles aspectos de la organización están afectando la satisfacción de los individuos, existe la posibilidad de que estudios de esta naturaleza permitan generar acciones que reduzcan algunos problemas de personal como el ausentismo y la rotación, entre otros; de igual manera pueda mejorar la productividad organizacional, lo que podría garantizar el éxito organizacional. (Meliá & Peiró, 1989)

Ahora bien, una de las mayores preocupaciones de las organizaciones, es la productividad o buen servicio, que esta pueda conseguir por medio de sus miembros, por esta razón y considerando que las personas con altos niveles de satisfacción son más productivas, las organizaciones buscan constantemente descubrir los factores que afectan su productividad y la de sus miembros. Cabe destacar que existen planteamientos que indican que las personas con altos niveles de satisfacción son más productivas. Al

respecto Chiavenato (2005) plantea que: las personas satisfechas con su trabajo son más productivas que las insatisfechas.” (Neira & Fernández, 2006)

En lo que respecta al ausentismo, se menciona que es uno de los problemas de personal que genera más costos a la organización, debido a que la ausencia de un trabajador en su puesto de trabajo pudiera paralizar o retrasar el proceso productivo de la organización. Chiavenato (2005), define el ausentismo como “las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo”.

En las organizaciones son inevitables ciertos niveles de ausentismo debido a factores personales, organizacionales y ambientales. Por lo tanto, se puede decir que no todo ausentismo es por causa de insatisfacción laboral. Sin embargo, Fernández & Seara (2014) señala que: “la causa más frecuente del ausentismo es la baja satisfacción obtenida por la realización del trabajo”.

La satisfacción y la rotación están relacionadas en forma negativa. Generalmente los altos índices de rotación son generados por la insatisfacción de los trabajadores. El sentir que su esfuerzo no está siendo bien retribuido, la falta de beneficios socioeconómicos que garantiza una vida digna y la sobre calificación de un trabajador en un puesto de trabajo, entre otros, hacen que los trabajadores consideren la posibilidad de renunciar a sus puestos. (Landy & Conte, 2005)

También es importante señalar que la rotación trae consigo mayores gastos en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación del personal, así como también afecta las relaciones interpersonales y por lo tanto, la productividad de la organización. En resumen, podría decirse que mantener adecuados niveles de satisfacción en el personal puede elevar la productividad, disminuir los índices de ausentismo y reducir la rotación de personal. (Locke, 1976)

2.3. Definición de términos básicos

Condiciones físicas. – Está formada por todos aquellos elementos desde la infraestructura del área laboral, tipo de iluminación, ventilación, hermetismo auditivo, ventilación, entre otros. (Palma , 2001)

Beneficios pagados. – Está formado por la retribución económica que tiene un trabajador como forma de reconocimiento a la labor que desempeña bajo ciertas condiciones (Palma , 2001)

Política organizacional. – La política organizacional es aquella práctica que se ocupa de gestionar, resolver los conflictos colectivos y de crear afinidad social y su resultado son decisiones obligatorias para todos. (Palma , 2001)

Relaciones sociales. – Se entiende por la interacción que desarrollan todos los colaboradores entre sí, en donde se manifiestan las diferencias, tolerancias y el respeto que debe existir para obtener resultados satisfactorios laboralmente (Palma , 2001)

Desarrollo personal. – Aspiración que tiene toda persona en un entorno socio natural y poder lograrlo mediante el desempeño de un trabajo determinado en la que pone esfuerzo y también espera obtener reconocimiento (Palma , 2001)

Desempeño de tareas. – Es la capacidad que debe desarrollar un colaborador para cumplir los objetivos trazados, mediante el que se va ganando la confianza de los directivos de la organización (Palma , 2001)

Relación con los jefes. – Es la forma como se presenta en su labor un colaborador, con el fin de obtener la confianza de los directivos de la organización, bajo el principio de que las normas están para cumplirse y se llama política organizacional. (Palma , 2001)

Capítulo III

Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

La motivación laboral está relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.

3.1.2. Hipótesis específicas

- La motivación laboral está relacionada con las condiciones físicas de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.
- La motivación laboral está relacionada con los beneficios pagados de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.
- La motivación laboral está relacionada con la política organizacional de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.
- La motivación laboral está relacionada con las relaciones sociales de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.
- La motivación laboral está relacionada con el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.
- La motivación laboral está relacionada con el desempeño de tareas de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.
- La motivación laboral está relacionada con la relación con los jefes de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.

3.2. Operacionalización de variables

3.2.1. Definición conceptual de las variables.

A. Variable 1: Motivación laboral.

Definición conceptual: La motivación laboral es el grado de capacidad que tiene una persona para realizar un esfuerzo sostenido a fin de conseguir

los objetivos institucionales, considerando como motivación, “la fuerza que energiza, dirige y canaliza la conducta humana” (Robbins & Judge, 2009)

B. Variable 2: Satisfacción laboral.

Definición conceptual: “Es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo, la cual puede ser positiva (satisfactoria) o negativa (insatisfactoria)” (Landy & Conte, 2005)

3.2.2. Definición operacional de las variables.

Motivación laboral es la Variable 1, será medida con el Test psicométrico de Alfredo Vílchez. (2012) citado por (Vasquez & Pérez, 2017) que consta de, 15 indicadores y considera las siguientes dimensiones:

D1: Logro

D2: Poder

D3: Afiliación

Satisfacción laboral es la variable 2, será medida con la Escala de Satisfacción Laboral de Palma (2001) en el trabajo Satisfacción Laboral (SL-SPC), instrumento que consta de, 19 indicadores y que considera las siguientes dimensiones:

D1: Condiciones físicas.

D2: Beneficios pagados.

D3: La política administrativa.

D4: Relación con los jefes.

D5: Relaciones interpersonales.

D6: Desarrollo personal.

D7: Desempeño de tareas

3.3. Matriz de la operacionalización de las variables.

Variable	Definición conceptual y operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Instrumento
VARIABLE 1 Motivación laboral		x ₁ =Logro	x ₁₁ =Logro	1. ¿Te sientes alentado al acudir a tu centro de trabajo?	Escala de Likert Acuerdo - Totalmente de acuerdo - De acuerdo - Indeciso - En desacuerdo - Totalmente en desacuerdo	Test de motivación laboral Alfredo Vélchez Ortiz (2012)
				2. ¿Son interesantes las capacitaciones que recibes de tu centro de trabajo?		
				3. ¿Te preocupas siempre por elevar tu nivel de conocimiento para rendir mejor en este trabajo?		
				4. ¿Cuándo dudas de algo te impulsas a averiguar o aprender?		
				5. ¿Siempre participas en el desarrollo de tu trabajo?		
				6. ¿Al término de la jornada averiguas algo que se te dificultó durante el día?		
				7. ¿Tu atención la centras en la tarea laboral cuando la ejecutas?		
		x ₂ =Poder	x ₂₁ =Poder	8. ¿Atiendes mejor alguna tarea que te interesa?		
				9. ¿Tu actitud frente al trabajo influye en tu actividad?		
				10. ¿Te preocupas permanentemente porque se mejore en la organización?		
				11. ¿Tu disposición influye en tu trabajo de gran manera?		
				12. ¿Cuándo el trabajo es difícil, te esfuerzas hasta terminarlo?		
				13. ¿Te alegra saber que aprendes en el día a día en este trabajo?		
				14. ¿Te sientes satisfecho cuando se logra buenos resultados en tu actual trabajo?		

Variable	Definición conceptual y operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Instrumento
		x ₃ =Afilación	x ₃₁ =Afilación	<p>15. ¿Si en este trabajo logran buenos resultados te sientes identificado?</p> <p>16. ¿Tu conocimiento nuevo hace que estés más cercano a tu organización?</p> <p>17. ¿Cuándo aprender algo nuevo, te sientes mejor que antes?</p> <p>18. ¿Te sientes más optimista cuando tu conocimiento aumenta?</p> <p>19. ¿Cuándo trabajas bien, te sientes más optimista que antes?</p> <p>20. ¿Sientes que aportas a esta organización con lo que haces bien?</p> <p>21. ¿Cuándo culminas tu jornada diaria te sientes parte del equipo de trabajo?</p>		
VARIABLE 2		Y ₁ =Condiciones físicas y/o materiales	Y ₁₁ =Condiciones físicas y/o materiales	<p>22. ¿La distribución de tu área de trabajo te facilita la realización de tus labores?</p> <p>23. ¿El ambiente donde trabajas es confortable?</p> <p>24. ¿La comodidad que te ofrece el ambiente de trabajo lo consideras único?</p> <p>25. ¿En el área donde te ubicas trabajas cómodamente?</p> <p>26. ¿Tienes las comodidades para un buen desempeño de tus labores diarias?</p>		<p>Escala de satisfacción laboral</p> <p>Sonia Palma Carrillo (2012)</p>

Variable	Definición conceptual y operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Instrumento
		Y ₂ =Beneficios laborales y/o remunerativos	Y ₂₁ =Beneficios laborales y/o remunerativos	27. ¿Consideras que tu sueldo es justo en relación a la labor que realizas?		
				28. ¿Te sientes bien con lo que ganas?		
				29. ¿Sientes que el sueldo que tienes es bastante aceptable?		
				30. ¿Tu trabajo te permite cubrir con tus expectativas económicas?		
				31. ¿Sientes que en tu trabajo son justos en los pagos como en las atenciones?		
		Y ₃ =La política organizacional	Y ₃₁ =La política organizacional	32. ¿Sientes que recibes de parte de tu institución un buen trato?		
				33. ¿La sensación que tienes de tu trabajo es que no te están explotando?		
				34. ¿No te disgusta tu horario?		
				35. ¿El horario de trabajo te resulta cómodo?		
				36. ¿Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias?		
		Y ₄ =Relaciones sociales	Y ₄₁ =Relaciones sociales	37. ¿El ambiente creado por tus compañeros es ideal para desempeñar tus funciones?		

Variable	Definición conceptual y operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Instrumento
				38. ¿Prefieres entablar amistad con las personas que trabajas?		
				39. ¿La solidaridad es una virtud característica en tu grupo de trabajo?		
				40. ¿En el trabajo siempre procuran ser empáticos y colaboradores?		
				41. ¿Crees que llevarse bien con los que trabajas es una condición que ayuda mucho?		
		Y ₅ =Desarrollo personal	Y ₅₁ =Desarrollo personal	42. ¿Sientes que el trabajo que haces está relacionado con tu forma de ser?		
				43. ¿Este trabajo permite tu desarrollo personal?		
				44. ¿Disfrutas cada labor que realizas en tu trabajo?		
				45. ¿Te sientes feliz con los resultados que logras en tu trabajo?		
				46. ¿Tu trabajo te hace sentir realizado?		
		Y ₆ =Desempeño de tareas	Y ₆₁ =Desempeño de tareas	47. ¿La tarea que realizas es tan valiosa como otras actividades diarias que realizas?		
				48. ¿Las tareas que realizas las percibes como algo muy importante para ti?		

Variable	Definición conceptual y operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Instrumento
				49. ¿Te sientes realmente útil con la labor que haces?		
				50. ¿Sientes que a veces tu trabajo se vuelve aburrido?		
				51. ¿Te sientes satisfecho con la actividad que realizas?		
		Y ₇ =Relación con los jefes	Y ₇₁ =Relación con los jefes	52. ¿Consideras que tus jefes son comprensivos?		
				53. ¿Sientes que es grata la disposición de tus jefes cuando solicitas algún permiso de tipo personal?		
				54. ¿La relación que tienes con tus superiores es cordial?		
				55. ¿Tu jefe actual te genera confianza?		
				56. ¿La relación entre los jefes es de lo mejor?		

Capítulo IV

Metodología del Estudio

4.1. Método, Tipo o alcance de investigación

4.1.1. Método

La presente investigación se realizará aplicando el método hipotético deductivo (de lo general a lo particular). Este método combina la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación). (Popper, K , pág. 48). Este método tiene varios pasos esenciales:

- Observación del fenómeno a estudiar.
- Creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno.
- Deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis.
- Verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia.

4.1.2. Tipo

La investigación es de tipo aplicada, ya que se desarrollará aprovechando conocimientos de trabajos realizados anteriormente y teorías de nivel correlacional, motivo por el cual se determinará si hay relación entre las variables y sus dimensiones según Sanchez, Reyes y Mejia (2018). En esta investigación se tratará de establecer la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa PTS S.A en la unidad minera Alpayana 2021.

4.1.3. Alcance

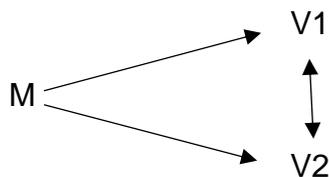
El alcance de nuestra investigación será descriptivo y correlacional ya que tiene como fin especificar propiedad, conceptos, variables o hechos dentro de un contexto determinado, se recaba información sobre las variables para describirlos o caracterizarlos. Asimismo es

correlacional, ya que q este tipo de investigación busca medir la relación existente entre las variables de estudio (motivación y satisfacción laboral), en un contexto, asimismo los resultados de esta investigación permitirán determinar un grado de predicción. Hernández y Mendoza (2018),

4.2. Diseño de la investigación

Metodológicamente el diseño será no experimental transversal del tipo descriptivo de la investigación será correlacional, ya que se busca correlaciones entre la variable 1 motivación laboral con la variable 2 satisfacción laboral; no se realizó ninguna manipulación de las variables y la observación de las conductas será en un ambiente natural. García y Lujan (2001).

Asimismo, la investigación será de corte transversal porque los datos que se recolectarán con los instrumentos serán aplicados en un único momento, ya que el objetivo es establecer la existencia o no de relación entre las variables, sus dimensiones y las diferencias preferenciales en un momento dado. García y Lujan (2001, pág. 171).



M muestra

V1 medición de la variable 1

V2 medición de la variable 2

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

Estará formada por un total de 23 colaboradores de la empresa PTS S.A que desempeñan sus funciones en la unidad minera Alpayana.

La población, es el conjunto que incluye todos los casos que

poseen una serie de especificaciones o comparten características comunes. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

4.3.2. Muestra

La muestra se considera censal pues se consideró al 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos, y será del total de colaboradores de la empresa PTS S.A que lo conforman 23 personas de la unidad minera Alpayana.

Según Hernández y Col (2014), el censo poblacional es el número sobre el cual se pretende generalizar los resultados. Por otra parte, Sabino (2002), refiere el censo poblacional como el estudio que utiliza todos los elementos disponibles de una población definida. Asimismo, Bavaresco (2001), el censo es un estudio de todo y cada uno de los elementos de la población para obtener una misma información.

Además, señala la citada autora que el objeto principal de la investigación es obtener información sobre las características o parámetros de una población. Dado que la población a estudiar está claramente definida y limitada, este punto será manejado bajo la perspectiva de un censo poblacional, es decir un recuento completo de los elementos de la población.

Asimismo, Parra (2006, pag.16) afirma que la unidad de observación “es aquella por medio de la cual se obtiene información, es decir la unidad informante”.

4.4. Técnicas (entrevista) e instrumentos(cuestionario) (variables y características) de recolección de datos

4.4.1. Técnica:

La técnica de recolección de datos que se utilizará la encuesta en el cual se aplica un instrumento de recolección de datos formado por un conjunto de cuestiones o reactivos cuyo objetivo es recabar

información factual en una muestra determinada. (Sánchez & Reyes, 2002)

4.4.2. Instrumento

La recolección de datos se realizó a través de la aplicación de un cuestionario, que son aquellos que consisten en un conjunto de preguntas relacionadas a las variables que se desean medir. Por otro lado, los cuestionarios deben estar alineados al problema y a las hipótesis de estudio. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

A. Instrumento para medir las dos variables.

El instrumento a utilizar para la medición:

Este instrumento tiene un total de 53 ítems, los cuales están agrupados para medir las dimensiones respectivas, a los cuales los encuestados deben asignar una puntuación en escala de Likert de 1 a 5.

Esta escala permitirá medir la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa PTS S.A de la unidad minera Alpayana 2021.

B. Validación de los expertos.

Para, Sánchez y Reyes (2002). La validez es la propiedad que hace referencia a que todo instrumento debe medir lo que se ha propuesto medir, vale decir que demuestre efectividad al obtener los resultados de la capacidad, conducta, rendimiento o aspectos que asegura medir. En este caso se validará el instrumento por el juicio de expertos- (Sánchez & Reyes, 2002)

Tabla 1

Validación de expertos cuestionario de valores personales

Ítem	Profesional validador	Grado de estudios	Puntaje total	Criterio de validación.
1		Magíster	120	Satisfactorio
2		Magister	103	Satisfactorio
3		Magister	130	óptimo

Deficiente (30-54) - Regular (55-78) - Bueno (79-102) - Satisfactorio (103-126) - Óptimo (126-150)

$$120+103+130=(353)/3=117,66$$

Interpretación de la tabla:

En tabla 1 la validación de los tres expertos dio un promedio de 118 con un criterio de validación de satisfactorio.

C. Confiabilidad de los instrumentos.

La confiabilidad del instrumento será probada con el coeficiente alfa de cronbach por tener ambos instrumentos alternativos de respuesta múltiple. De acuerdo a Rosas & Zúñiga se considera el instrumento confiable a partir de un valor de 0.75. (Rosas & Zúñiga, 2010)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Donde:

K : El número de ítems (5 ítems).

$\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems.

S_t^2 : La varianza de la suma de los ítems.

α : Coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 2

Escala de interpretación de la confiabilidad

Intervalo	Descripción
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Confiabilidad perfecta

Tabla 3

Resultados del cálculo del coeficiente de confiabilidad

		DIRECCIONES																																																								
Encuestado	1	2	3	4	5	6	7	8	9	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	SUMA DE ITEMS																																	
1	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	198																																	
2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	198																																	
3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	185																																	
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	207																																	
5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	173																																	
6	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	179																																	
7	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	173																																	
8	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	182																																	
9	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	177																																	
10	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	177																																	
11	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	174																																	
12	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	170																																	
13	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	194																																	
14	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	192																																	
15	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	4	191																																	
Varianza	0.24	0.35	0.38	0.40	0.35	0.24	0.12	0.12	0.50	0.26	0.27	0.21	0.17	0.38	0.26	0.27	0.24	0.40	0.41	0.40	0.31	0.26	0.26	0.27	128.10																																	
SUMA DE VARIANZA DE LOS ITEMS																								17.19																																		
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS																								128.10																																		
NUMERO DE ITEMS																								56																																		
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$																																																										
0.8815																																																										

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	56

Tabla 4

Resultados del cálculo del coeficiente de confiabilidad del instrumento

Instrumentos	Nº ítems (K)	Sumatoria de las varianzas de los ítems ($\sum s_i^2$)	Varianza de la suma de ítems (S_t^2)	Coeficiente alfa de Cronbach (α)
Valores personales	15	17,19	128,10	0,8815

Para el análisis del instrumento se aplicó la fórmula del coeficiente Alfa de Cronbach hallado en la escala que evalúa los criterios obteniendo un $\alpha = 0,8815$, se ubica en el intervalo de 0,72 a 0,99 (tabla 4) lo cual indica que el instrumento presenta una excelente confiabilidad.

4.5. Técnicas de análisis de datos

Para argumentar y así comprobar nuestros objetivos, se utilizarán las siguientes técnicas: Uso de recursos bibliográficos, fuentes institucionales, personales y virtuales que nos proporcionaron la información necesaria en relación a la teoría que respalda nuestra investigación. Se utilizarán investigaciones para redactar los antecedentes y marco teórico.

- Análisis Estadístico descriptivo

Los resultados serán presentados por variables y dimensiones mediante tablas de frecuencia y porcentajes y gráficos de porcentajes.

- Análisis Estadístico inferencial

A partir del SPSS V23 se hará la contrastación de hipótesis con el estadígrafo de correlación Rho de Spearman por ser ambas variables ordinales.

Capítulo V

Tratamiento estadístico

5.1. Resultados y análisis

5.1.1. Prueba de normalidad.

La prueba de normalidad se realizó para determinar si los datos de la investigación se encuentran bien modelado mediante una distribución normal o no.

A. Formulación de hipótesis.

VARIABLE 1

H_0 : Existe una distribución normal en los datos de la variable de $p > 0,05$

H_1 : No existe una distribución normal en los datos de la variable de $p < 0,05$

VARIABLE 2

H_0 : Existe una distribución normal en los datos de la variable de $p > 0,05$

H_1 : NO existe una distribución normal en los datos de la variable de $p < 0,05$

a. Nivel de significancia

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%.

b. Estadístico de prueba

Se utilizó la prueba estadística de Shapiro - Wilk para ambos variables.

c. Formulación de la regla de decisión

H_0 : $p \geq 0,05$ (DATOS NORMALES)

H_1 : $p < 0,05$ (DATOS NO NORMALES)

En la tabla XXXXXX se muestra los datos de análisis de la prueba de normalidad de las dos variables.

Tabla 5

Prueba de normalidad de las variables

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístic o	gl	Sig.	Estadístic o	Gl	Sig.
X	,137	23	0,200*	0,963	23	0,528
Y	,121	23	0,200*	0,939	23	0,167

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Conclusión: Como el nivel de significancia asintomática bilateral obtenido ($p > 0,050$) entonces aceptamos la hipótesis NULA H_0 y se rechaza la hipótesis alterna H_1 , es decir existe una distribución normal en los datos de las variables, se debe utilizar es una prueba paramétrica y es la correlación de r de Pearson

5.1.2. Conclusión

Como $p > 0,05$, es decir los datos tienen una distribución normal, por lo tanto, aplicaremos una estadística paramétrica. Según los resultados de la prueba de normalidad se aplicará el estadístico y de Pearson.

5.2. Prueba de hipótesis

5.2.1. Datos generales.

El cuestionario tiene una introducción de 7 preguntas generales las cuales se mencionan a continuación.

Tabla 6

Género de los colaboradores de la empresa PTS. SA en la unidad minera Alpayana 2021

Genero	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	23	100%

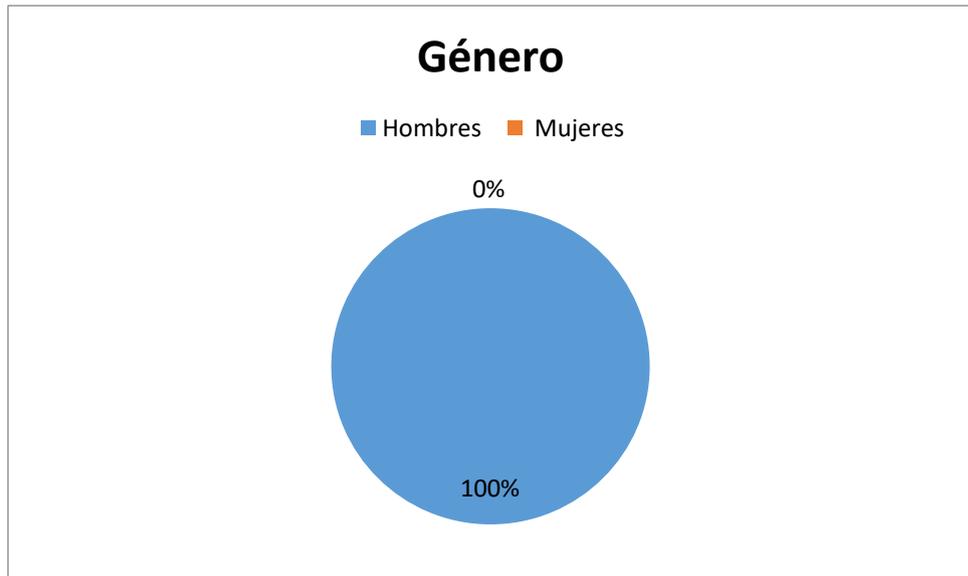


Figura 1: Género de los colaboradores de la empresa PTS. SA en la unidad minera Alpayana 2021.

Interpretación:

En la figura 1, se observó la frecuencia de colaboradores según su género, siendo el 100% de género masculino.

Tabla 7

Estado Civil de los colaboradores de la empresa PTS. SA en la unidad minera Alpayana 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	7	30%
Casado	16	70%

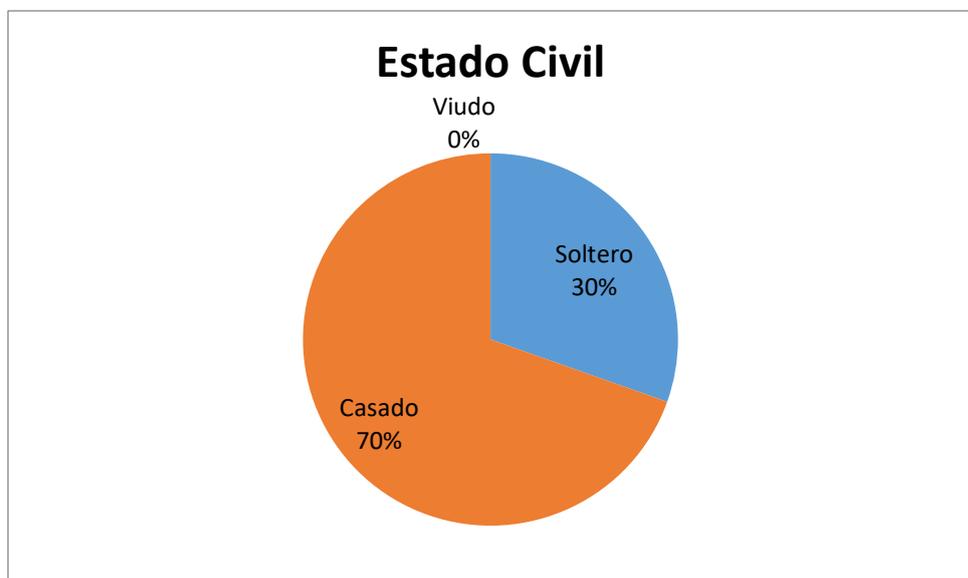


Figura 2 Estado de los colaboradores de la empresa PTS. SA en la unidad minera Alpayana 2021.

Interpretación:

En la figura 2 se observó la frecuencia con respecto al estado civil de los colaboradores para lo cual el 30% pertenecen al grupo de solteros, mientras que el 70% se encuentra dentro del grupo de casados, así mismo se observó que dentro de este grupo no se cuenta con colaboradores viudos.

Tabla 8

Grado de Instrucción de los colaboradores de la empresa PTS. SA en la unidad minera Alpayana 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria	6	26%
Superior	16	70%
Técnico	1	4%

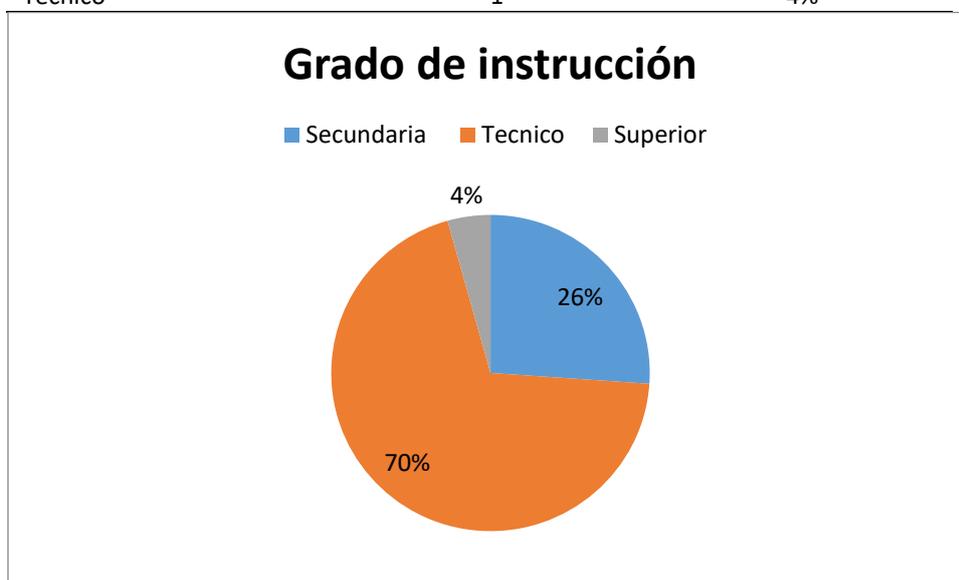


Figura 3 Grado de instrucción de los colaboradores de la empresa PTS. SA en la unidad minera Alpayana 2021.

Interpretación:

En la figura 3, se observó la frecuencia con respecto al grado de instrucción, teniendo el 4% de los colaboradores un grado de instrucción superior, un 26% de los colaboradores tiene un grado de instrucción solo en secundaria, y el 70% está con un grado de instrucción técnico.

Tabla 9

Lugar de Procedencia de los colaboradores de la empresa PTS. SA en la unidad minera Alpayana 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Lima	9	39%
Tarma	5	22%
La Merced	2	9%
Cerro de Pasco	1	4%
Huancavelica	2	9%
Huancayo	3	13%
Ica	1	4%

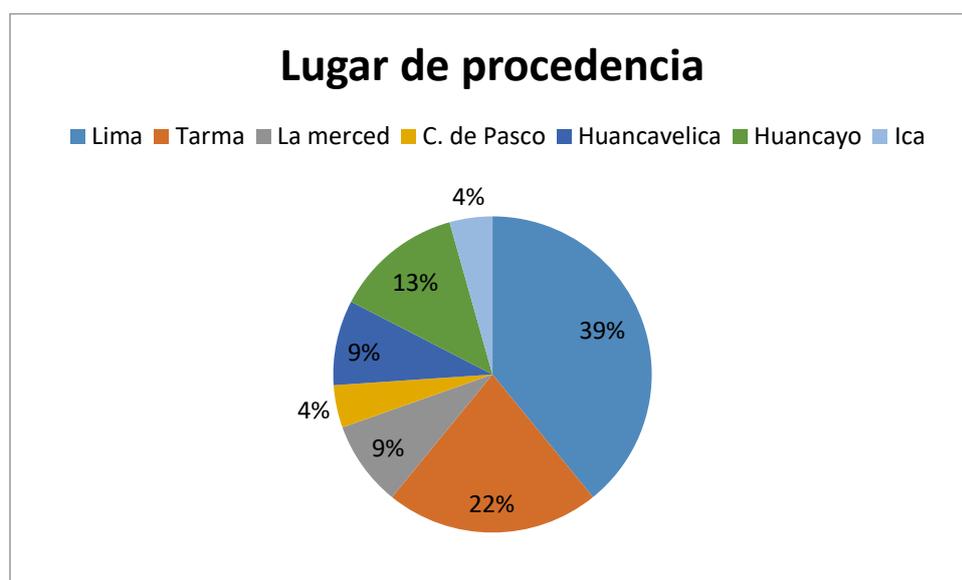


Figura 4 Lugar de procedencia de los colaboradores de la empresa PTS. SA en la unidad minera Alpayana 2021.

Interpretación:

En la figura 4, se observó la frecuencia de procedencia, siendo un 39% de colaboradores procedentes de Lima, el 22% proceden de Tama ,9% son procedentes de La Merced, un 4% son de Cerro de Pasco como de Ica, otro 9% provienen de Huancayo, y un 13% son de la ciudad de Huancayo.

Tabla 101

Condición laboral de los colaboradores de la empresa PTS. SA en la unidad minera Alpayana 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Estable	0	0%
Contratado	23	100%



Figura 5 Condición laboral de los colaboradores de la empresa PTS. SA en la unidad minera Alpayana 2021.

Interpretación:

En la figura 5, se observó la frecuencia de la condición laboral de los colaboradores es 100% en condición contratada.

Tabla 11

Tiempo de servicio de los colaboradores de la empresa PTS. SA en la unidad minera Alpayana 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 año laborando	14	61%
Mas de 1 año laborando	9	39%

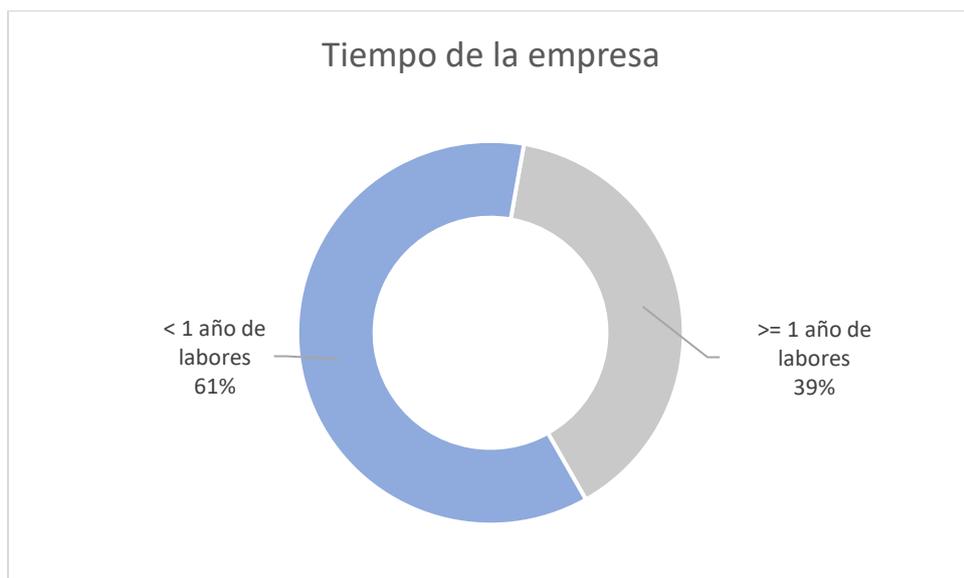


Figura 6 Tiempo de servicio de los colaboradores de la empresa PTS. SA en la unidad minera Alpayana 2021.

Interpretación:

En la figura 6, se observó la frecuencia con respecto al tiempo de servicio por lo cual un 61% tienen como tiempo de servicio menor o igual a 1 año, mientras que el 39% tienen un tiempo de servicio mayor a 1 año.

Tabla 12

Edad de los colaboradores de la empresa PTS. SA en la unidad minera Alpayana 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
22 años	1	4%
24 años	4	19%
25 años	3	14%
27 años	1	4%
28 años	2	9%
30 años	2	9%
31 años	1	4%
33 años	1	4%
34 años	2	9%
35 años	1	4%
36 años	1	4%
38 años	1	4%
40 años	1	4%
44 años	1	4%
45 años	1	4%

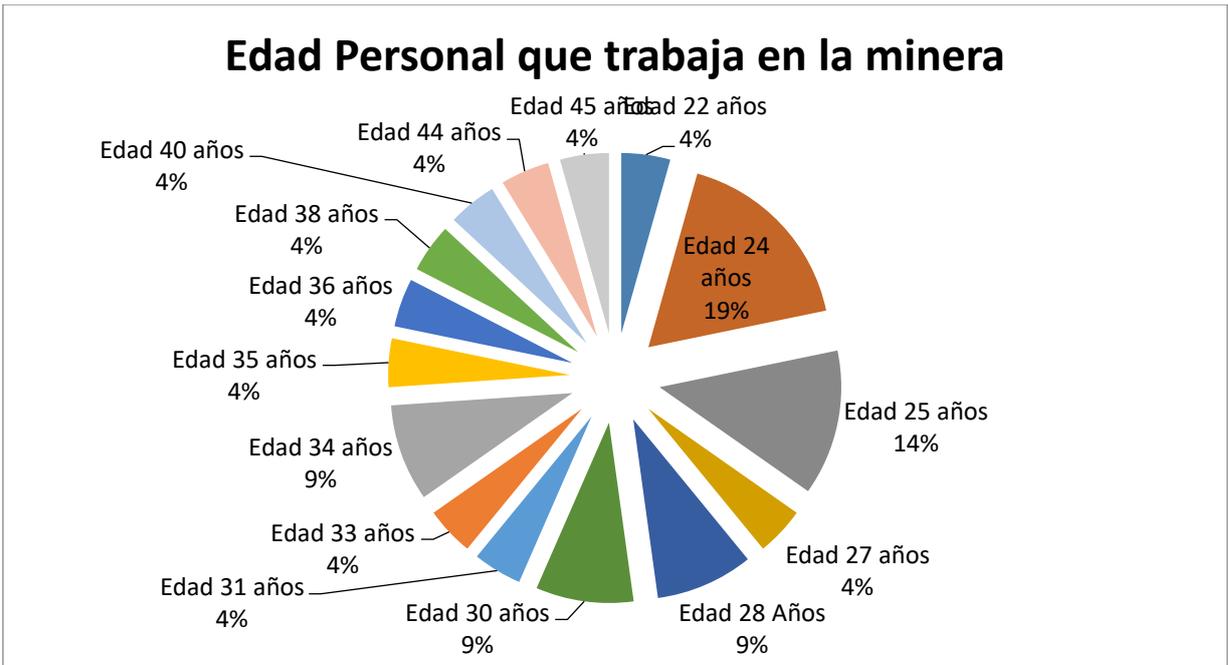


Figura 7 Edad de los colaboradores de la empresa PTS SA en la unidad minera Alpayana 2021

Interpretación:

En la figura 7, se observó la frecuencia con respecto a las edades de los colaboradores encontrándose en un 4% los colaboradores de 22,27,31,33,35,36,38,40,44 y 45 años; en un 9% se encuentran los colaboradores con una edad de 28,30 y 34 años; ubicados con un 14% los colaboradores con una edad de 25 años y en un 19% los colaboradores de 24 años.

5.2.2. Hipótesis general.

La motivación laboral está relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.

Los pasos para llevar a cabo la prueba del coeficiente de correlación de Pearson son los siguientes:

- a. Planteamiento de H_0 y H_1 .

H₀: La motivación laboral NO está relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.

H₁: La motivación laboral está relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.

b. Nivel de significancia

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba paramétrica.

c. Estadístico de prueba

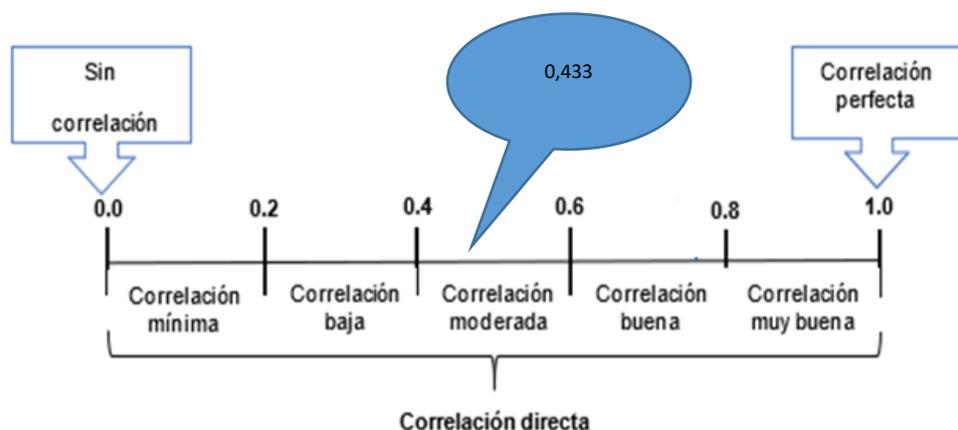
Se utilizó la prueba r de Pearson.

d. Formulación de la regla de decisión

Ubicación de las zonas de aceptación y rechazo según la escala de interpretación de la r de Pearson.

H₀: $p \geq 0,05$

H₁: $p < 0,05$



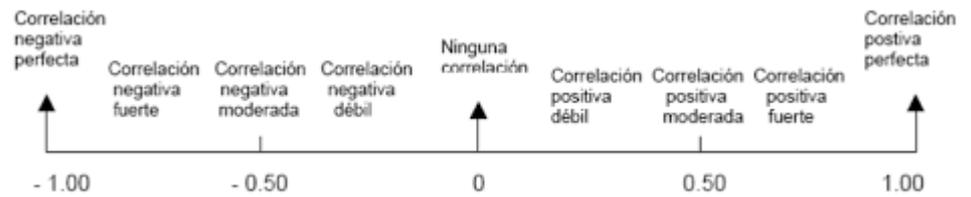


Tabla 13

Correlación entre La motivación laboral y la satisfacción laboral

Correlaciones

		X	Y
X	Correlación de Pearson	1	0,433*
	Sig. (bilateral)		0,039
	N	23	23
Y	Correlación de Pearson	0,433*	1
	Sig. (bilateral)	0,039	
	N	23	23

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se presenta una correlación positiva (0,433), observamos que la significancia asintótica $p = 0,039$, $p < 0,05$, en consecuencia se toma la decisión de aceptar la hipótesis de investigación (H1) y rechazar la hipótesis nula (H0), es decir: La motivación está relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa PTS SA en la unidad minera Alpayana 2021.

5.2.3. Hipótesis específicas

A. Hipótesis específica 1.

La motivación laboral está relacionada con las condiciones físicas de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.

Correlaciones

		X	Y1
X	Correlación de Pearson	1	0,029
	Sig. (bilateral)		0,895
	N	23	23
Y1	Correlación de Pearson	0,029	1
	Sig. (bilateral)	0,895	
	N	23	23

INTERPRETACIÓN: Tal como se puede apreciar se halló un margen de error mayor a $p < 0,05$, por lo tanto aceptamos la hipótesis nula donde la motivación laboral no está relacionada con las condiciones físicas de los colaboradores de la empresa PTS SA en la unidad minera de Alpayana 2021.

B. Hipótesis Específica 2

La motivación laboral está relacionada con los beneficios pagados de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.

-

Correlaciones

		X	Y2
X	Correlación de Pearson	1	0,493*
	Sig. (bilateral)		0,017
	N	23	23
Y2	Correlación de Pearson	0,493*	1
	Sig. (bilateral)	0,017	
	N	23	23

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

INTERPRETACIÓN: Tal como se puede apreciar se halló un margen de error menor a $p < 0,05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación donde la motivación laboral está relacionada con los beneficios pagados

de los colaboradores de la empresa PTS SA en la unidad minera de Alpayana 2021.

C. Hipótesis Específica 3

La motivación laboral está relacionada con la política organizacional de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.

Correlaciones

		X	Y3
X	Correlación de Pearson	1	0,117
	Sig. (bilateral)		0,595
	N	23	23
Y3	Correlación de Pearson	,117	1
	Sig. (bilateral)	,595	
	N	23	23

INTERPRETACIÓN: Tal como se puede apreciar se halló un margen de error mayor a $p < 0,05$, por lo tanto se acepta la hipótesis nula determinando que la motivación laboral no tiene relación con la política organizacional de los colaboradores de la empresa PTS SA en la unidad minera de Alpayana 2021.

D. Hipótesis Específica 4

La motivación laboral está relacionada con las relaciones sociales de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.

Correlaciones

		X	Y4
X	Correlación de Pearson	1	-0,031
	Sig. (bilateral)		0,890
	N	23	23
Y4	Correlación de Pearson	-0,031	1

Sig. (bilateral)	0,890	
N	23	23

INTERPRETACIÓN: Tal como se puede apreciar se halló un margen de error mayor a $p < 0,05$, por lo tanto se acepta la hipótesis nula determinando que la motivación laboral no tiene relación con las relaciones sociales de los colaboradores de la empresa PTS SA en la unidad minera de Alpayana 2021.

E. Hipótesis Específica 5

La motivación laboral está relacionada con el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.

Correlaciones

		X	Y5
X	Correlación de Pearson	1	0,271
	Sig. (bilateral)		0,211
	N	23	23
Y5	Correlación de Pearson	0,271	1
	Sig. (bilateral)	0,211	
	N	23	23

INTERPRETACIÓN: Tal como se puede apreciar se halló un margen de error menor a $p < 0,05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, determinando que la motivación laboral tiene relación con el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa PTS SA en la unidad minera de Alpayana 2021.

F. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 6

La motivación laboral está relacionada con el desempeño de tareas de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.

Correlaciones

		X	Y6
X	Correlación de Pearson	1	0,118
	Sig. (bilateral)		0,592
	N	23	23
Y6	Correlación de Pearson	,118	1
	Sig. (bilateral)	,592	
	N	23	23

INTERPRETACIÓN: Tal como se puede apreciar se halló un margen de error mayor a $p < 0,05$, por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación, determinando que la motivación laboral no tiene relación con el desempeño de tareas de los colaboradores de la empresa PTS SA en la unidad minera de Alpayana 2021.

G. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 7

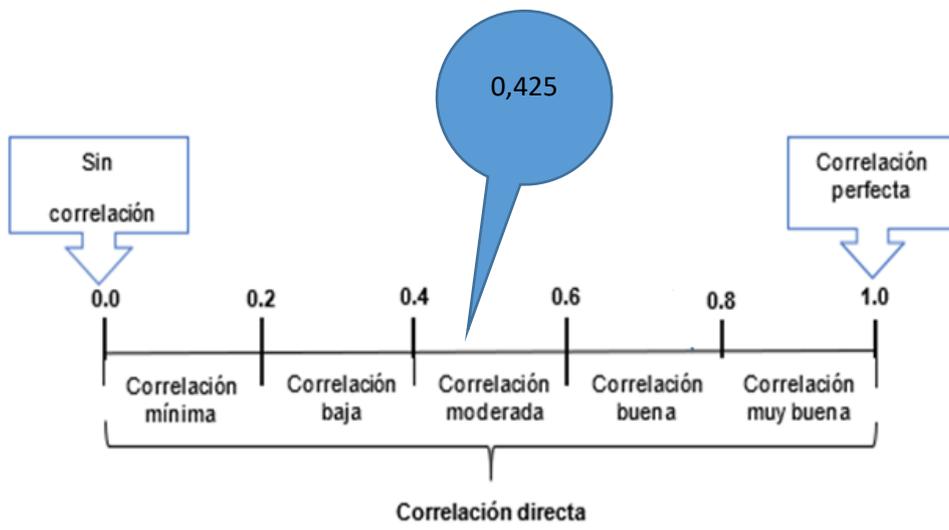
La motivación laboral está relacionada con la relación con los jefes de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.

Correlaciones

		X	Y7
X	Correlación de Pearson	1	0,425*
	Sig. (bilateral)		0,043
	N	23	23
Y7	Correlación de Pearson	0,425*	1
	Sig. (bilateral)	0,043	
	N	23	23

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

INTERPRETACIÓN: Tal como se puede apreciar se halló un margen de error menor a $p < 0,05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, determinando que la motivación laboral tiene relación significativa con la relación con los jefes de los colaboradores de la empresa PTS SA en la unidad minera de Alpayana 2021.



Capítulo VI

Discusión

6.1. Discusión de resultados

Se realizó la discusión de resultado de este trabajo de investigación y su comparación con los resultados encontrados en los antecedentes que se planteó en el marco teórico.

El análisis de los resultados estadísticos evidencia una correlación directa significativa entre las variables motivación y satisfacción laboral de la población estudiada, estos resultados son similares a los hallados por Quimiz (2017), quien encuentra una relación directa entre la motivación y satisfacción laboral. Igualmente, Massella (2018) encuentra relación entre motivación y satisfacción laboral en su estudio de Colaboradores que trabajan por contratos definidos y temporales de una empresa en Guatemala.

En nuestra investigación no se muestra una correlación significativa entre motivación y las condiciones físicas. Esto se puede deber ya que los colaboradores consideran que no necesitan implementarse de mejores herramientas o mejores espacios laborales ya que afirman que conocen sus instrumentos son mejores los equipos antiguos que los nuevos y de usar nuevos equipos necesitarían capacitación lo que les perjudicaría en tiempo.

En el presente estudio se halló una relación significativa entre la motivación y los beneficios pagados, esta conclusión es similar a la encontrada por Torres (2018), quien concluye que un mal salario percibido genera conflicto. No se encontró relación significativa entre la motivación y las políticas organizacionales ya que cuando no hay una debida comunicación de las políticas de la organización (normas, metas, plan), los colaboradores consideran que no son importantes en el desarrollo de sus labores.

Cuando no hay un adecuado trabajo de integración laboral, puede causar en los colaboradores un desinterés en mejorar las relaciones sociales entre ellos, esto se vio reflejado en nuestro estudio ya que no se encontró una

correlación entre la motivación y las relaciones sociales. Nuestra investigación no encontró relación entre la motivación y el desarrollo personal ya que gran parte de los colaboradores que participaron en el estudio son mayores de 25 años (tabla 12) y consideran que desarrollo personal es solo en cantidad de estudios (posgrados, maestrías, etc), sienten que la carrera que tienen es suficiente para conseguir trabajos.

No se encontró relación entre la motivación y el desempeño de tareas, ya que los colaboradores de la empresa PTS S.A en la unidad minera de Alpayana, aseguran que tener una implicación directa en el trabajo no los motivaría ya que consideran al contrario sería mayor carga laboral.

En nuestra investigación se halló una correlación directa entre la motivación y la relación con los jefes, Torres (2018) concluye que la comunicación y la supervisión son indicadores que demuestran un promedio aceptable del nivel de satisfacción.

CAPÍTULO VII

Conclusiones y Recomendaciones

7.1. Conclusiones

En nuestra investigación observamos que se presenta una correlación positiva (0,433), se observa que la significancia asintótica $p = 0,039$, $p < 0,05$, en consecuencia se acepta la hipótesis de investigación, es decir: La motivación está relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa PTS SA en la unidad minera Alpayana 2021.

No se encuentra una correlación significativa entre la motivación y las condiciones físicas de los colaboradores de la empresa PTS SA en la unidad minera Alpayana 2021, ya que, al hacer correlación entre ambas, se encontró un coeficiente de correlación de 0,029 y una significancia asintótica bilateral: $p = 0,895$.

Se encuentra una correlación significativa entre la motivación y los beneficios pagados de los colaboradores de la empresa PTS SA en la unidad minera Alpayana 2021, ya que, al hacer correlación entre ambas, se encontró un coeficiente de correlación de 0,493 y una significancia asintótica bilateral: $p = 0,017$.

No se encuentra una correlación significativa entre la motivación y las políticas organizacionales de los colaboradores de la empresa PTS SA en la unidad minera Alpayana 2021, ya que, al hacer correlación entre ambas, se encontró un coeficiente de correlación de ,117 y una significancia asintótica bilateral: $p = ,595$.

No se encuentra una correlación significativa entre la motivación y las relaciones sociales de los colaboradores de la empresa PTS SA en la unidad minera Alpayana 2021, ya que, al hacer correlación entre ambas, se encontró un coeficiente de correlación de -0,031 y una significancia asintótica bilateral: $p = , 0,890$.

No se encuentra una correlación significativa entre la motivación y el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa PTS SA en la

unidad minera Alpayana 2021, ya que, al hacer correlación entre ambas, se encontró un coeficiente de correlación de 0,271 y una significancia asintótica bilateral: $p=$, 0,211.

No se encuentra una correlación significativa entre la motivación y el desempeño de tareas de los colaboradores de la empresa PTS SA en la unidad minera Alpayana 2021, ya que, al hacer correlación entre ambas, se encontró un coeficiente de correlación de ,118 y una significancia asintótica bilateral: $p=$,592.

Se encuentra una correlación significativa entre la motivación y la relación con los jefes de los colaboradores de la empresa PTS SA en la unidad minera Alpayana 2021, ya que, al hacer correlación entre ambas, se encontró un coeficiente de correlación de 0,425 y una significancia asintótica bilateral: $p=$, 0,043.

7.2. Recomendaciones

Habiendo obtenido los resultados de esta investigación hacemos las siguientes recomendaciones a gerencia y a los supervisores de la empresa PTS SA, según corresponda su nivel de decisión.

Promover planes y metas dirigidas para alcanzar un óptimo nivel de motivación y satisfacción laboral de los colaboradores para mejorar los niveles de los mismos y obtener mejores resultados, considerando los factores que se han expuesto en el presente estudio.

Promover el conocimiento sobre una mejor condición física para poder desarrollar un mejor trabajo.

Motivar con mejores beneficios pagados acorde a la capacitación y cumplimiento de metas.

Mejorar la información sobre las políticas organizacionales, aplicar los reglamentos y normas con justicia, orientar la empresa en cuanto a las políticas organizacionales implementadas.

Promover las relaciones sociales bajo un clima de respeto para que se facilite las labores diarias.

Instaurar políticas sobre desarrollo y capacitación para que permita una calidad en el servicio.

Reconocer el desempeño de tareas de acuerdo a metas asignadas.

Crear canales de comunicación entre los colaboradores en todos los niveles y los puestos claves de la organización, esto para generar mayor respaldo y confianza entre colaboradores, supervisores y directivos para lograr una mayor y mejor unidad corporativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Capital Humano. (2016). *Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo*. Obtenido de <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill. Disponible en: https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf.
- Chirinos, C. (2019). *Motivación y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Régimen CAS de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019*. Huacho Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Dubrin, A. (2014). Disponible en: http://catarina.udlap.mx/_di_altales/documentos/ladlcuaya_1_mt/capitulo2.pdf.
- ESAN. (2019). *Nuevas tendencias laborales*. <https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox?projector=1>.
- Fernández, J., & Seara. (2014). Disponible en: <http://www.web.teaediciones.com/mps-escala-de-motivacionespsicosociales.aspx>.
- García, A. (2018). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público, Lima Norte – 2018*. Lima Perú: Universidad César Vallejo.
- Hackman, J., Oldham, R., Kast, F., & Rosenzweig, J. (1988). *Administración de las Organizaciones: Enfoque de Sistemas y Contingencias*. México: Mc Graw - Hill Interoamericana S.A. de C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Landy, F., & Conte, J. (2005). *Psicología industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México: McGraw - Hill.

Locke. (1976). Disponible en: <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/revesco/txt/REVESCO%20N%20103.2%20Ana%20GARGALLO%20y%20Fred%20FREUNDLICH.htm>. .

Massella, A. (2018). *Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

Meliá, & Peiró. (1989). Disponible en: <file:///C:/Users/Otra%20cuenta!Downloads/Noll-No5.pdf>.

Mowday, T., Steers, M., & Porter, W. (1979). *The measurement of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behavior* .

Navarro, E. (2008). *Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana*. Tesis Doctoral UPV Departamento de Organización de Empresas.

Neira, P., & Fernández, E. (2006). *Gestionando una pequeña y mediana empresa: Liderazgo y Motivación*. Perú: Navarrete S.A.

Otero, C. (2017). *Motivación laboral: Factor de éxito empresarial*. Cartagena - Colombia:
http://bibliotecadigital.usb.edu.co:8080/bitstream/10819/6124/1/Motivaci%C3%B3n%20laboral_Cindy%20Otero%20B_2017.pdf.

Palma , S. (2001). Factores de Satisfacción Laboral. *In. Crescendo Institucional*. Obtenido de Revista Debates N° 3,.

Quimis, R. (2017). *Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital "Dr. Gustavo Domínguez" en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, desde Agosto a Noviembre de 2015*. Ambato Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes.

Reynaga. (2016). *Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015*. . Andahuaylas - Perú: Universidad Nacional José María Arguedas.

- Robbins, S. (2010). *Administración (Décima ed)*. México: Disponible en: .
<http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999n5/satisfaccion.htm>. .
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México.
- Rosas. (2017). *Motivación y Satisfacción Laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social. Lima, 2016*. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.
- Rosas, & Zúñiga. (2010). *Estadística Descriptiva E Inferencial I*. Fascículo 3. Correlación y regresión lineales. Colegio de Bachilleres.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2002). *Sánchez, H. & Reyes, C. (2002). Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Universitaria.
- Tenorio. (2017). *Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral*. Ecuador.
- Torres, A. (2018). *Factores que inciden en la satisfacción laboral en el Personal de los dispensarios de Salud del Seguro Social Campesino de la Provincia de El Oro*. Guayaquil Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Vallerand. (1992). Disponible en: http://catarina.udlap.mx/u_di_altales/documentosllad/cuaya_1_mtlcapitulo2.pdf. .
- Vásquez, M. (2017). *Motivación laboral y satisfacción laboral en el personal médico del Policlínico Chíncha-RAR-EsSalud-Lima-2016*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Vasquez, M., & Pérez, K. (2017). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del área fábrica de la empresa agraria azucarera Andahuai S.A.A. Sayán*. Obtenido de http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1907/TFCST_VASQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vásquez, S. (2007). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. Lima Perú: Universidad Mayor de San Marcos.

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA PTS S.A. DE LA UNIDAD MINERA ALPAYANA, 2021

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿En qué medida la motivación laboral está relacionada con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Analizar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa PTS S.A. de la unidad minera de Alpayana, 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La motivación laboral está relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.</p>	<p>Variable 1</p> <p>X=Motivación laboral</p>	<p>Logro Poder Afiliación</p>	<p>Método general: Método científico</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Alcance: Descriptivos Correlacionales</p> <p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivos Correlacionales</p> <p>Diseño de la investigación: NO experimentales, Transversales del tipo descriptivo correlacional</p> <p>Población: N= 23 trabajadores</p> <p>Muestra: n= 23 trabajadores Probabilístico (aleatoria)</p> <p>Técnicas: Entrevista</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿En qué medida la motivación laboral está relacionada con las condiciones físicas de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la motivación laboral y las condiciones físicas de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>La motivación laboral está relacionada con las condiciones físicas de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.</p>	<p>Variable 2</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Condiciones físicas. Beneficios pagados Política organizacional Relaciones sociales. Desarrollo personal. Desempeño de tareas. Relación con los jefes.</p>	
<p>¿En qué medida la motivación laboral está relacionada con los beneficios pagados de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021?</p>	<p>Determinar la motivación laboral y los beneficios pagados de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.</p>	<p>La motivación laboral está relacionada con los beneficios pagados de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.</p>			
<p>¿En qué medida la motivación laboral está relacionada con la política organizacional de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021?</p>	<p>Determinar la motivación laboral y la política organizacional de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.</p>	<p>La motivación laboral está relacionada con la política organizacional de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.</p>			
<p>¿En qué medida la motivación</p>	<p>Determinar la motivación</p>	<p>La motivación laboral está relacionada con las relaciones sociales de los colaboradores de la</p>			

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>laboral está relacionada con las relaciones sociales de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021?</p> <p>¿En qué medida la motivación laboral está relacionada con el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021?</p> <p>¿En qué medida la motivación laboral está relacionada con el desempeño de tareas de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021?</p> <p>¿En qué medida la motivación laboral está relacionada con la relación con los jefes de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021?</p>	<p>laboral y las relaciones sociales de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.</p> <p>Determinar la motivación laboral y el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.</p> <p>Determinar la motivación laboral y el desempeño de tareas de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.</p> <p>Determinar la motivación laboral y la relación con los jefes de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.</p>	<p>empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.</p> <p>La motivación laboral está relacionada con el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.</p> <p>La motivación laboral está relacionada con el desempeño de tareas de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.</p> <p>La motivación laboral está relacionada con la relación con los jefes de los colaboradores de la empresa PTS S.A. en la unidad minera de Alpayana, 2021.</p>			

Cuestionario N° 01

Instrucciones:

Señor(a) el presente cuestionario es confidencial y anónima, tiene como objetivo analizar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa PTS S.A. de la unidad minera de Alpayana, 2021.

- Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con la cual este de acuerdo, según la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

- Género Femenino () Masculino ()
- Edad años
- Estado Civil Soltero () Casado () Viudo ()
- Grado de Instrucción: Secundario () Técnico () Superior ()
- Tiempo de Servicios: Años () Meses ()
- Lugar de Procedencia:
- Condición Laboral:

Agradecemos su colaboración y honestidad por responder cada una de las preguntas.

N°	Preguntas	Escalas				
		1	2	3	4	5
1	¿Te sientes alentado al acudir a tu centro de trabajo?	1	2	3	4	5
2	¿Son interesantes las capacitaciones que recibes de tu centro de trabajo?	1	2	3	4	5
3	¿Te preocupas siempre por elevar tu nivel de conocimiento para rendir mejor en este trabajo?	1	2	3	4	5
4	¿Cuándo dudas de algo te impulsas a averiguar o aprender?	1	2	3	4	5
5	¿Siempre participas en el desarrollo de tu trabajo?	1	2	3	4	5
6	¿Al término de la jornada averiguas algo que se te dificultó durante el día?	1	2	3	4	5
7	¿Tu atención la centras en la tarea laboral cuando la ejecutas?	1	2	3	4	5
8	¿Atiendes mejor alguna tarea que te interesa?	1	2	3	4	5
9	¿Tu actitud frente al trabajo influye en tu actividad?	1	2	3	4	5
10	¿Te preocupas permanentemente porque se mejore en la organización?	1	2	3	4	5
11	¿Tu disposición influye en tu trabajo de gran manera?	1	2	3	4	5
12	¿Cuándo el trabajo es difícil, te esfuerzas hasta terminarlo?	1	2	3	4	5
13	¿Te alegra saber que aprendes en el día a día en este trabajo?	1	2	3	4	5
14	¿Te sientes satisfecho cuando se logra buenos resultados en tu actual trabajo?	1	2	3	4	5
15	¿Si en este trabajo logran buenos resultados te sientes identificado?	1	2	3	4	5
16	¿Tu conocimiento nuevo hace que estés más cercano a tu organización?	1	2	3	4	5
17	¿Cuándo aprender algo nuevo, te sientes mejor que antes?	1	2	3	4	5
18	¿Te sientes más optimista cuando tu conocimiento aumenta?	1	2	3	4	5
19	¿Cuándo trabajas bien, te sientes más optimista que antes?	1	2	3	4	5
20	¿Sientes que aportas a esta organización con lo que haces bien?	1	2	3	4	5

21	¿Cuándo culminas tu jornada diaria te sientes parte del equipo de trabajo?	1	2	3	4	5
22	¿La distribución de tu área de trabajo te facilita la realización de tus labores?	1	2	3	4	5
23	¿El ambiente donde trabajas es confortable?	1	2	3	4	5
24	¿La comodidad que te ofrece el ambiente de trabajo lo consideras único?	1	2	3	4	5
25	¿En el área donde te ubicas trabajas cómodamente?	1	2	3	4	5
26	¿Tienes las comodidades para un buen desempeño de tus labores diarias?	1	2	3	4	5
27	¿Consideras que tu sueldo es justo en relación a la labor que realizas?	1	2	3	4	5
28	¿Te sientes bien con lo que ganas?	1	2	3	4	5
29	¿Sientes que el sueldo que tienes es bastante aceptable?	1	2	3	4	5
30	¿Tu trabajo te permite cubrir con tus expectativas económicas?	1	2	3	4	5
31	¿Sientes que en tu trabajo son justos en los pagos como en las atenciones?	1	2	3	4	5
32	¿Sientes que recibes de parte de tu institución un buen trato?	1	2	3	4	5
33	¿La sensación que tienes de tu trabajo es que no te están explotando?	1	2	3	4	5
34	¿No te disgusta tu horario?	1	2	3	4	5
35	¿El horario de trabajo te resulta cómodo?	1	2	3	4	5
36	¿Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias?	1	2	3	4	5
37	¿El ambiente creado por tus compañeros es ideal para desempeñar tus funciones?	1	2	3	4	5
38	¿Prefieres entablar amistad con las personas que trabajas?	1	2	3	4	5
39	¿La solidaridad es una virtud característica en tu grupo de trabajo?	1	2	3	4	5
40	¿En el trabajo siempre procuran ser empáticos y colaboradores?	1	2	3	4	5
41	¿Crees que llevarse bien con los que trabajas es una condición que ayuda mucho?	1	2	3	4	5
42	¿Sientes que el trabajo que haces está relacionado con tu forma de ser?	1	2	3	4	5
43	¿Este trabajo permite tu desarrollo personal?	1	2	3	4	5
44	¿Disfrutas cada labor que realizas en tu trabajo?	1	2	3	4	5
45	¿Te sientes feliz con los resultados que logras en tu trabajo?	1	2	3	4	5
46	¿Tu trabajo te hace sentir realizado?	1	2	3	4	5
47	¿La tarea que realizas es tan valiosa como otras actividades diarias que realizas?	1	2	3	4	5
48	¿Las tareas que realizas las percibes como algo muy importante para ti?	1	2	3	4	5
49	¿Te sientes realmente útil con la labor que haces?	1	2	3	4	5
50	¿Sientes que a veces tu trabajo se vuelve aburrido?	1	2	3	4	5
51	¿Te sientes satisfecho con la actividad que realizas?	1	2	3	4	5
52	¿Consideras que tus jefes son comprensivos?	1	2	3	4	5
53	¿Sientes que es grata la disposición de tus jefes cuando solicitas algún permiso de tipo personal?	1	2	3	4	5
54	¿La relación que tienes con tus superiores es cordial?	1	2	3	4	5
55	¿Tu jefe actual te genera confianza?	1	2	3	4	5
56	¿La relación entre los jefes es de lo mejor?	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su colaboración.