

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores  
administrativos de la Asociación Valle del Chira, 2018  
**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN.**

Autora:

Palacios Tavera, Sayuri Alexandra

Asesor:

Pereda Chávez, Eberth

Piura - Perú

2019

## Palabras clave

Tema : Motivación, Satisfacción laboral

Especialidad : Administración

## Líneas de investigación

<b>Universidad</b>	Universidad San Pedro
<b>Facultad</b>	Ciencias Económicas y Administrativas
<b>Área OCDE</b>	5. Ciencias Sociales
<b>Sub área</b>	5.2 Economía y Negocios
<b>Disciplina</b>	Negocios y Management
<b>Sub Línea</b>	Gestión de Personas

## Keywords

Topic : Motivation, Job satisfaction.

Specialty : Administration

## Lines of investigation

<b>College</b>	San Pedro University
<b>Faculty</b>	Economic and Administrative Sciences
<b>OECD area</b>	5. Social Sciences
<b>Sub area</b>	5.2 Economy and Business
<b>Discipline</b>	Business and Management
<b>Sub line</b>	People Management

**Título**

Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores  
administrativos de la Asociación Valle del Chira, 2018

## **Resumen**

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito conocer la relación de la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Asociación de Productores de Banano Orgánico Valle del Chira 2018; fue una investigación de tipo descriptivo, diseño correlacional, con un nivel de investigación aplicada, diseño no experimental de corte transversal se hizo uso de la técnica de investigación de la entrevista y se utilizó como instrumento el cuestionario que se aplicó a una población de 31 trabajadores del área administrativa de la empresa materia de estudio.

Asimismo, dentro de los resultados obtenidos encontramos que en la Asociación Valle la Chira la Motivación tienen una relación estadísticamente significativamente frente a la Satisfacción laboral con el valor de  $r(x,y) = 0.882$ , considerándose una correlación positiva alta (fuerte o considerable) y  $p = 0.0000$  inferior al 5%; siendo en las dimensiones de Necesidades, Incentivos, Comunicación donde presentan una motivación media mientras que en la dimensión Seguimiento presenta una motivación baja; asimismo las dimensiones Trabajo en grupo y sus directivos, Condiciones de trabajo, Esfuerzo y los resultados individuales, Condiciones de bienestar quienes presentan una satisfacción media; además que la dimensión Naturaleza y contenido de trabajo presenta una satisfacción baja. Por lo que se recomienda, que la gerencia de la empresa debe capacitar a los directivos para que desarrollen estrategias motivacionales en beneficio de sus colaboradores de manera que la motivación alcance un nivel alto y no medio como se viene presentando.

---

**Palabras claves: motivación, satisfacción laboral**

## **Abstract**

The purpose of this research work was to know the relationship between motivation and job satisfaction of the administrative collaborators of the Association of Producers of Organic Banana Valley of Chira 2018; It was a descriptive type research, correlational design, with a level of applied research, non-experimental cross-sectional design. The interview technique was used and the questionnaire applied to a population of 31 workers was used as an instrument. of the administrative area of the company subject of study.

Likewise, within the results obtained we find that in the Valle la Chira Association the Motivation has a statistically significant relationship with Labor satisfaction with the value of  $r(x, y) = 0.882$ , considering a high positive correlation (strong or considerable) and  $p = 0.0000$  less than 5%; being in the dimensions of Needs, Incentives, Communication where they present an average motivation while in the Monitoring dimension they present a low motivation; also the dimensions Work in group and its managers, Working conditions, Effort and individual results, Conditions of well-being who present an average satisfaction while the dimension Nature and content of work presents a low satisfaction. Therefore, it is recommended that management of the company should train managers to develop motivational strategies for the benefit of their employees so that motivation reaches a high level and not medium as it has been.

---

**Keywords: motivation, job satisfaction**

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Palabras claves	i
Título	ii
Resumen	iii
Abstracdt	iv
Índice	v
Introducción	01
Antecedentes y fundamentación científica	01
Justificación	22
Problema	24
Operacionalización de las variables	23
Hipótesis	30
Objetivos	30
Metodología	31
Resultados	34
Análisis y discusión	43
Conclusiones	46
Recomendaciones	47
Referencias	49
Anexos	51

## **I. Introducción**

### **1.1. Antecedentes y fundamentación científica.**

#### **1.1.1. Antecedentes**

Zavala O. (2014). En el estudio realizado con relación a la “*Motivación y satisfacción laboral en el Centro De Servicios Compartidos De Una Empresa Embotelladora De Bebidas*”, presentada en el Instituto Politécnico Nacional, concluyó en términos generales, la población de estudio manifiesta niveles altos o muy altos en el aspecto de motivación y satisfacción laboral. Además, no se hallaron diferencias significativas para los grupos analizados de: género, escolaridad, ingreso mensual, tipo de puesto ni edad. Asimismo, el ingreso mensual no representa un diferenciador significativo en el momento de determinar el nivel de motivación y satisfacción laboral. Sin embargo, se encontró una tendencia de que a mayor ingreso mayor motivación (con excepción del grupo de ingresos más alto), los resultados no fueron significativos a un nivel del 0.05; Por otro lado, uno de los factores que no es bien percibido es la del progreso y reconocimiento a los trabajadores puesto que no se reconoce a los mismos por el trabajo realizado.

Alfonso J. (2017). En su trabajo de investigación denominado “*Motivación y satisfacción laboral en la empresa “Joe Banana” de la ciudad de La Paz*”, presentada en la Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia; concluye que se encontró que el nivel de motivación es mayor al nivel de satisfacción, debido a los elementos encontrados en la investigación. Es decir, que la variable motivación, así como la variable satisfacción laboral se relacionan en cuanto a los factores intrínsecos (factores motivacionales, necesidad de logro, necesidad de afiliación) que se sobrepone a los extrínsecos (factores de higiene o mantenimiento, necesidad de poder, retribución económica, seguridad y estabilidad). Asimismo, el aspecto de

retribución económica genera insatisfacción en los trabajadores debido que los salarios no compensan el esfuerzo de los mismos; además en un 64% la población en estudio manifestó sentirse insatisfecho por las condiciones físicas que no son las adecuadas debido a la mala distribución del área, condiciones de limpieza, etc.

Gutiérrez W. (2013). En su trabajo de tesis titulado “*Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones*”, presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, concluye que existe una notable falta de conexión entre las disciplinas que han estudiado a los trabajadores de la construcción y su satisfacción laboral: la psicología del trabajo y de las organizaciones, la sociología del trabajo, la historia y la gestión y dirección de la construcción. Las empresas que utilizan las teorías de motivación a la industria de la construcción han sido muy criticadas, mucho más los tomados de la teoría de Maslow y Herzberg. Las deficiencias identificadas son las relacionadas con los factores externos (dinero, estabilidad del empleo, posibilidad de ascender y promocionar, condiciones de trabajo y la condición social de ser obrero de construcción), frente a los factores internos (características de las tareas autonomía, posibilidad de utilizar conocimientos, retroalimentación).

Vásquez S. (2007). En su trabajo de investigación que estudia “*El Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006*”, presentada en la Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima, Concluyó que en un 48% los profesionales de Enfermería tienen un nivel medio de motivación siendo las dimensiones identidad (que está relacionada con la importancia de los resultados que logran del trabajo y las oportunidades que éste les ofrece para su realización personal) y autonomía (la responsabilidad con la que asumen su trabajo les facilita tomar decisiones con grados de libertad generados por sus compete) las más significativas,



mientras que las dimensiones retroalimentación, importancia y variedad de la tarea, caracterizan el nivel de motivación baja.

Gómez E. (2017). En su investigación realizada “*La Motivación y satisfacción laboral en empleados de un Municipio De La Provincia de Trujillo*”, presentada en la Universidad Privada Antenor Orrego; concluyó que en los empleados municipales, predomina tanto un nivel medio como un nivel bajo de motivación, ambos representados por el 35,2% respectivamente; y sólo el 29,6% alcanzan un nivel alto de motivación. Predomina un nivel bajo en la dimensión Afiliación, representado por el 37,0%. Asimismo, predomina un nivel medio en la dimensión Logro representado por el 51,9%. Por otro lado, predomina un nivel alto en la dimensión de Poder o Autoridad representado por el 35,2%. Por otro lado, se identificó que en los empleados municipales predomina un nivel muy bajo de satisfacción laboral, representado por el 23,1%

Rios R. (2017). En su investigación denominada “*Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015*”, presentada en la Universidad Cesar Vallejo Piura, llegó a la conclusión que la motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Lamas se ubica en el nivel alto, de los tres intervalos asignados en la medición, seguido del nivel medio y con muy reducido porcentaje del nivel bajo de motivación; con mayor incidencia positiva en los indicadores de autonomía e identidad de la tarea; y, ubicando el punto más bajo, en los indicadores de retroalimentación, como acciones de refuerzo al trabajador. Además, se visualiza óptimos niveles de valoración en satisfacción laboral, con predominancia mayoritaria del nivel alto y ninguno de los puntajes finales en el nivel bajo, evidenciando resultados positivos en todos los indicadores que componen la variable, sobresaliendo aspectos de relaciones sociales, entre trabajadores y

trabajador-jefatura; además de la realización personal como satisfacción al desarrollar sus facultades y capacidades.

Julca E. (2013). En su investigación realizada sobre “*la Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la dirección regional de transporte y comunicaciones de Piura 2015*”, presentado en la Universidad Nacional de Piura”, esta investigación buscó determinar la relación que existe entre motivación y satisfacción laboral la institución en estudio; se midieron las dimensiones de la motivación tales como autonomía, identidad, importancia variedad de las tareas y las de la satisfacción laboral como: satisfacción con la supervisión participación en la organización, satisfacción con las remuneraciones y la prestaciones, satisfacción intrínseca con el trabajo, satisfacción con el ambiente físico del trabajo, satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo, satisfacción con la calidad de producción en el trabajo, satisfacción con las relaciones interpersonales de los trabajadores donde la investigación concluyó que existe una relación directa como significativa (Sig.>0.05) con la motivación laboral.

Zapata G. (2015). En su tesis denominada “*Satisfacción en el trabajo de los directores de los colegios de la urbanización - Santa Rosa de Sullana*”, presentada en la Universidad de Piura, concluyó que en relación a la variable “Realización profesional” los directores muestran satisfacción en un porcentaje de muy satisfecho de 31,7 % y un porcentaje de 53,3% de satisfecho. Con respecto a la variable “Interacción director – estudiantes” los directores muestran satisfacción en un porcentaje de muy satisfecho de 26,7 % y un porcentaje de 70,0 % de satisfecho. Con respecto a la variable “Relación con los docentes” los directores muestran satisfacción en un porcentaje de muy satisfecho de 28,3% y un porcentaje de 66,7% de satisfecho. Con respecto a la variable “Relación con los padres de familia” los directores muestran satisfacción en un porcentaje de muy satisfecho de 16,7 % y un porcentaje de 43,3 % de satisfecho y con respecto a la variable “Relación con la

UGEL” los directores muestran satisfacción en un porcentaje de muy satisfecho de 20,0 % y un porcentaje de 50,0 % de satisfecho.

### **1.1.2. Fundamentación científica**

#### **MOTIVACIÓN**

Siendo la motivación el motor o estímulo para todas las personas a realizar acciones que les permita cubrir sus necesidades o alcanzar sus objetivos personales; es necesario que los empresarios y directivos de las organizaciones conozcan cómo motivar a sus colaboradores y así lograr los objetivos organizacionales.

De acuerdo a Sexton (1977), quien refiere que la motivación es el proceso de inducir a un individuo para que se ejecute una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y logre alguna meta deseada para el motivador.

Según Stoner (2009), señala que la motivación son los elementos que ocasionan, canalizan y sostienen el actuar de una persona.

Por otro lado, Aldana (2014), hace mención que posiblemente el inicio sea decir lo que la motivación no es, a veces las personas cometen la equivocación de pensar que la motivación es un rasgo de personalidad, es decir, algo que unos tienen y otros no. Generalmente, los administradores no tan expertos llaman flojos a los trabajadores que no están motivados. Con este calificativo se asume que el individuo siempre es holgazán o siempre carece de motivación, pero con el tiempo y con los conocimientos que se va presentando nos damos cuenta que no es así. Además, no todas las personas se motivan con lo mismo.

Tomando la definición de Robbins (1999), quien manifiesta que la motivación es el deseo de realizar bastante esfuerzo por lograr alcanzar las metas de la empresa, supeditado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual.

### **Principios motivacionales:**

Según el autor Valdés (2016), menciona que existen cinco principios motivacionales, a conocer:

- Principio de la predisposición. Se refiere a la actitud positiva para hacer algo lo que se convierte en más agradable.
- Principio de la consecuencia. Cuando se tiende a reproducir las experiencias que tienen consecuencias agradables y utilizamos las estrategias que nos llevaron a ello y a no repetir las que tienen consecuencias desagradables.
- Principio de la repetición. Se refiere al estímulo que provoca una reacción determinada positiva, el lazo que une el estímulo con la respuesta puede reforzarse con el ejercicio o repetición.
- Principio de la novedad. La forma como se den las cosas novedosas de manera que sean aceptadas y tomadas como parte de la motivación y no como el cambio de la organización lo cual puede llevar a un rechazo por los miembros de la organización.
- Principio de la vivencia. Se refiere a una experiencia que nos haya resultado agradable con lo que pretendíamos alcanzar puede ser muy motivador, esa vivencia puede referirse tanto a alguna experiencia vivida anteriormente como a alguna experiencia novedosa que podamos llevar a cabo gestionándola sensorialmente.

### **Teorías de la motivación**

De acuerdo a Valdés (2016), plantea algunas teorías relacionadas con la motivación. Se clasifican estas teorías como:

- **Teorías de contenido (satisfacción).** Aquí se toma en cuenta aspectos tales como sus necesidades, sus aspiraciones y el nivel de satisfacción de éstas; las mismas que pueden motivar a las personas.
- **Teorías de proceso.** Son aquellas que estudian o toman en cuenta el proceso de pensamiento por el cual la persona se motiva.

La teoría de contenido se puede mencionar las siguientes:

- Teoría de la Pirámide de las Necesidades. (Abraham Maslow)
- Teoría “X” y Teoría “Y” (Douglas McGregor)
- Teoría de la Motivación – Higiene (Frederick Herzberg)
- Teoría ERG (Existence, Relatedness and Growth) (Clayton Alderfer)
- Teoría de McClelland de las Necesidades. (David McClelland)

Asimismo, las teorías de proceso que destacan son:

- Teoría de las Expectativas. (Víctor Vroom)
- Teoría de la Equidad. (Stacey Adams)
- Teoría de la Modificación de la Conducta. (B. F. Skinner)

### **Teoría de la pirámide de las necesidades de Maslow**

La teoría de las necesidades llamada la jerarquía de Abraham Maslow, es una de las más conocidas y se refiere a que las personas por satisfacer necesidades escalonadas se esfuerzan, tratando de cubrir las del nivel inferior para luego ir satisfaciendo las del nivel superior.

Los niveles de la pirámide representan las siguientes necesidades.

- **Necesidades Fisiológicas:** Son aquellas que el ser humano trata de cubrir para poder sobrevivir, estas son las necesidades de mantenerse vivo, respirar, comer, beber, dormir, realizar sexo, etc.

- **Necesidades de Seguridad:** Relacionadas con las necesidades de sentirse seguro, sin peligro, orden, seguridad, conservar su empleo.
- **Necesidades de Pertenencia (Sociales):** son aquellas que se refieren al cariño, afecto, sentirse querido por los demás.
- **Necesidades de Estima:** incluye el de sentirse digno, con prestigio, respetado, poder, también se consideran las de autoestima.
- **Necesidades de Autorrealización:** Son aquellas necesidades que se considera el crecimiento, la realización personal, aquí se aproveche todo el potencial de uno mismo.

### **Teorías “X” y “Y” de McGregor**

Llamada también la teoría de McGregor, el mismo que da a conocer la teoría X y la teoría Y

**La teoría X.-** denominada como “Hipótesis de la mediocridad de las masas” presenta sus principios principales los mismos que son:

- Una persona generalmente tiene tirria al trabajo y lo evitará en lo posible.
- Las personas para que realicen sus actividades requieren ser amenazados para que las hagan caso contrario no las hacen.
- Los seres humanos por lo general son ociosos, no les gusta asumir responsabilidades y requieren ser dirigidos.

McGregor (1960), señaló que esta teoría era real y que ésta repercutía en la estrategia de dirección. Además, considera que las necesidades de orden inferior son las que dominan a las personas.

### **Teoría Y**

Sus principales principios son:

- Las personas consideran el trabajo como algo normal y lo realizan con su mejor esfuerzo físico y mental como cuando lo realizan con el juego.
- El esfuerzo necesario para la realización de los objetivos de la organización está en función de las recompensas asociadas con su logro y no necesariamente con el control externo y la amenaza de sanciones.
- A las personas les gusta asumir responsabilidades y sale a buscarlas.
- A la mayoría de las personas les gusta desarrollar sus actividades haciendo uso de la imaginación y creatividad, buscando resolver los problemas de la organización.
- Las personas se auto-dirigen y auto-controlan logrando los objetivos con los que se ha comprometido.

La Teoría “Y”, señala que las necesidades de orden superior dominan a las personas. Suponía también que los supuestos de ésta, eran más válidos que los de la Teoría “X”.

### **Teoría de Herzberg o de la motivación-higiene**

De acuerdo a la teoría de Frederick Herzberg que explicaba que las personas rinden en función al nivel de satisfacción, y la realización del trabajo es de acuerdo a si se sentían bien o si se sentían mal.

Lo diferente con la teoría de Maslow, es que sustenta la motivación en el ambiente externo y en el trabajo del hombre, y no en las necesidades humanas; los elementos relacionados en su teoría son los de higiene llamados extrínsecos y los de motivación denominados intrínsecos.

**Los Factores motivacionales (intrínsecos)** *comprende el reconocimiento, la responsabilidad, la realización personal o logro, el trabajo en sí y el progreso o ascenso*

**Factores de Higiene (extrínsecos)** son la política de la empresa, administración, relaciones interpersonales (con superiores, con iguales, con subordinados), condiciones de trabajo, supervisión, status, el salario y la seguridad en el puesto. Se debe tomar en cuenta, que la teoría radica en eliminar o reducir las influencias negativas de los factores de higiene y reforzar los factores de motivación, éstos últimos no tienen límites y es necesario potenciarlos sistemáticamente.

### **La Teoría Existencia, Relación y Crecimiento (ERC)**

Esta teoría fue expuesta por Clayton Alderfer, no se basa en algo nuevo, sino que toma parte de la teoría de las necesidades de Maslow.

La que corresponde con Maslow es lo siguiente:

- **Existencia**, corresponde a las necesidades fisiológicas y de seguridad
- **Relación**, se refiere a la satisfacción de las relaciones interpersonales y la pertenencia a algún grupo, comprende a las necesidades sociales o de pertenencia.
- **Crecimiento**, comprende las necesidades de reconocimiento, autoestima, autorrealización y desarrollo personal.

Coincide con Maslow, quien señalaba que las necesidades de orden inferior, una vez cubiertas, las personas querían satisfacer las de orden superior y si sucedía al contrario, diversas necesidades podían ser objeto de motivación al mismo tiempo y que la frustración en una necesidad superior podría originar un retroceso a una inferior.



### **Teoría de las necesidades de McClelland**

Se basa en tres tipos de necesidades las mismas que son:

- **Necesidades de Realización**, su interés es desarrollarse, destacarse aceptando responsabilidades personales, se distingue además por intentar hacer bien las cosas, tener éxito incluso por encima de los premios. buscan enfrentar los problemas para conocer si los pueden superar o no.
- **Necesidades de Poder**, es tratar de tener control e influencia sobre los demás. Les gusta la competencia, la lucha por el poder; más que por los resultados buscan el estar por encima de los demás.
- **Necesidades de Filiación**, buscan las buenas relaciones, el compañerismo, la necesidad de ser aceptados por los demás.

### **Teoría de Vroom o de las expectativas**

Esta teoría se basa en las expectativas que tienen las personas de recibir una recompensa por el esfuerzo realizado para lograr un buen desempeño; esperando que sea algo que valga la pena.

Esta recompensa se mide en función a tres elementos; la valencia, las expectativas y los medios.

Explicando cada uno de ellas tenemos:

**Valencia (V)**. Es la preferencia para recibir una recompensa; para cada recompensa en un momento dado se tiene un valor de valencia única a pesar de que ésta puede variar con el tiempo dependiendo de la satisfacción de las necesidades y que puedan surgir otras.

**Expectativa (E)**. Se refiere a la relación entre el esfuerzo realizado y el desempeño obtenido en la realización de una tarea.

**Medios (M).** Es la estimación que posee una persona sobre la obtención de una recompensa.

La motivación se expresa como el producto de estos factores vistos anteriormente:

$$\text{Motivación} = V \times E \times M$$

### **La Teoría de Stacey Adams o de la equidad**

Se refiere a la percepción que tiene las personas al momento de recibir una recompensa en función a otras personas que realizan las mismas funciones o el mismo trabajo.

Hay que tener presente que no todas las personas son iguales y pueden considerar injusta la recompensa recibida y su forma de expresar su insatisfacción es a través de la variación de su comportamiento lo cual puede ser perjudicial para la empresa.

### **SATISFACCIÓN LABORAL**

Uno de los aspectos más importantes dentro de las organizaciones es el recurso humano, que para que realice su trabajo con efectividad y muestre compromiso con la empresa a la que pertenece, es necesario que exista un grado de satisfacción en sus funciones; en otros términos, cuando exista satisfacción laboral.

De acuerdo Márquez (2002) quien señala a la satisfacción laboral como la manera que tiene el colaborador delante a su propio centro laboral, dicha actitud se fundamenta en las creencias y valores que el trabajador tiende de su propio centro de trabajo.

Las actitudes las fijan las características existentes del puesto además de los conocimientos que tiene el colaborador de lo que “deberían ser”.

Generalmente las tres clases de características del empleado que afectan las percepciones del “debería ser” (lo que requiere un empleado de su puesto) son:

- Las necesidades
- Los valores
- Rasgos personales.

Los tres aspectos de escenario de trabajo que influyen en las percepciones del “debería ser” son:

- Las comparaciones sociales con otros empleados
- Las características de empleos anteriores
- Los grupos de referencia.

Las características del puesto que influyen en la percepción de las condiciones actuales del puesto son:

- Remuneración
- Situaciones de trabajo
- Inspección
- Compañeros
- Especificaciones del puesto
- Seguridad en el empleo
- Oportunidades de progreso.

Además, se pueden considerar dos tipos de análisis de la satisfacción:

- **Satisfacción general.** Indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo
- **Satisfacción por fases.** Nivel mayor o menor de satisfacción en cuanto a aspectos definidos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, verificación recibida, colaboradores del trabajo, normas de actuación de la empresa.

Logramos decir que la satisfacción laboral concierne con el clima organizacional de la institución y el desempeño laboral.

**Modelo propuesto de factores precisos de satisfacción laboral:**

Acorde a los descubrimientos, investigaciones y sapiencias acumuladas de Robbins, (1998), se reflexiona que los trascendentales factores que establecen la satisfacción laboral son:

- Desafío del trabajo
- Sistema de condecoraciones justas
- Ambientes favorables de trabajo
- Compañeros que brinden apoyo

Además:

- Relación entre personalidad y puesto de trabajo

A continuación, se manifestará cada uno de estos factores:

***Satisfacción con el trabajo en sí – Reto del trabajo***

Como concluyente principal de la satisfacción del puesto, cabe destacar a las peculiaridades del puesto, el valor del ambiente del compromiso mismo. Hackman y Oldham (1975) aplicaron un cuestionario llamado Encuesta de Determinación en el Puesto a varios cientos de empleados que laboraban en 62 puestos diferentes. Se identificaron las siguientes cinco “dimensiones centrales”

- Variedad de habilidades. Se refiere a la variedad de actividades y tareas que requiere el trabajo y por ende de las capacidades y habilidades de los trabajadores para realizar el trabajo.
- Identidad de la tarea, cuando el puesto de trabajo requiere realizar un proceso de inicio a fin con un resultado visible.

- Significación de la tarea, el impacto que tiene el puesto sobre otras personas u empresas adjuntas o con el exterior.
- Autonomía, la libertad e independencia que brinda al trabajador para la realización de sus tareas, así como el brindar las herramientas necesarias.
- Retroalimentación del puesto mismo, se refiere a la información clara y directa que se le brinda al trabajador acerca de si sus tareas son realizadas con efectividad.

Estas dimensiones contienen datos del puesto de trabajo que pueden influir en la satisfacción laboral de los colaboradores.

Asimismo, el autor Robbins (1998) denomina estas dimensiones como reto del trabajo. Los trabajadores suelen elegir puestos de trabajo que les den oportunidad de hacer uso de sus habilidades, que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal forma que un reto moderado le cause satisfacción al poder realizarlo y esto aumenta la autonomía e independencia del trabajador; siempre que el reto sea moderado y no algo que lo sature o sea difícil de lograr.

### ***El sistema de recompensas justas***

Aquí hacemos referencia al sistema de sueldos y a la política de ascensos que existe en las organizaciones el mismo que debe ser percibido por los colaboradores como algo justo y equitativo para todos lo que hará que se sientan satisfechos; se debe evitar ambigüedades que cause confusión o disconformidad en los trabajadores y deben ser acordes a las políticas vigentes.

### ***Satisfacción con el salario***

La remuneración que reciben los colaboradores por el trabajo que realizan son llamados, sueldos o salarios, adicional a ello los incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor.

La labor del área de recursos humanos es la que determina el grado de satisfacción o insatisfacción de los trabajadores de una empresa, lo que contribuirá o no a la permanencia de los trabajadores y a incrementar su labor productiva.

Conforme a los sueldos y salarios vigentes, el trabajador percibirá si son justos y dependiendo de ello generará satisfacción en los mismos.

### ***Satisfacción con el sistema de promociones y ascensos***

En una organización donde existe una política de ascensos o promociones que incentiven al trabajador a esforzarse por realizar mejor su trabajo trae consigo la satisfacción en los mismos, puesto que el ser ascendido el trabajador crece personalmente y profesionalmente.

### ***Condiciones propicias de trabajo***

Se refiere al contexto de trabajo que tiene el recurso humano, el mismo que debe ser atractivo y en ambientes adecuadas lo que favorecerá a una mayor satisfacción laboral

Otro punto a tomar en cuenta es la cultura organizacional de la empresa, todo ese régimen de valores, metas que es apreciado por el trabajador y referido a través del clima organizacional también aporta a proporcionar condiciones propicias de trabajo, siempre que consideremos que las metas organizacionales y las personales no son opuestas.

Dentro de la cultura median factores que corresponden tomar en cuenta, como los que se puntualizan a continuación:

### *Colegas que brinden apoyo – satisfacción con la supervisión*

La faena de trabajo también cubre necesidades de interacción social. El proceder del jefe es uno de las primeras determinantes de la satisfacción.

Si bien la dependencia no es simple, según estudios, se ha llegado a la conclusión de que los trabajadores con dirigentes más comprensivos y considerados están más campantes que con líderes indiferentes, dictadores u hostiles hacia los subordinados. Cabe destacar sin embargo que los individuos difieren algo entre sí en sus distinciones en relación a la consideración del líder. Es factible que tener un líder que sea considerado y tolerante sea más importante para empleados con baja autoestima o que tengan puestos poco agradables para ellos o frustrantes (House y Mitchell, 1974).

En lo que concierne a la conducta de guía a la tarea por parte del líder formal, no hay una única respuesta, encontramos el caso cuando los roles son confusos los trabajadores desean un supervisor o jefe que les explique las obligaciones de su papel, y cuando por el inverso las labores están notoriamente determinadas y se puede actuar competentemente sin guía e ilustración frecuente, se optará por un dirigente que no practique una supervisión estrecha. También cabe resaltar que cuando el personal de la institución no está muy motivado y encuentran su trabajo desagradable escogen un líder que no los coaccione para conservar patrones altos de ejecución y/o trabajo.

De manera general un jefe comprensivo, que brinda retroalimentación positiva, escucha las opiniones de los empleados y demuestra interés permitirá una mayor satisfacción.

### ***Compatibilidad entre la personalidad y el puesto***

Un valioso compromiso entre personalidad y trabajo da como efecto más satisfacción, ya que las personas tendrían capacidades apropiadas y habilidades para cumplir con las solicitudes de sus trabajos. Esto es muy probable apoyándonos en que las personas que tengan talentos adecuados podrán lograr mejores desempeños en el puesto, ser más triunfantes en su trabajo y esto les creará mayor satisfacción (influyen el reconocimiento formal, la retroalimentación y demás factores contingentes).

### **Factores que constituyen la satisfacción laboral**

Álvarez (2005) Hay una gran proximidad acerca de los componentes o grupos a reflexionar y enseñamos la experiencia de los compromisos realizados por nuestro grupo de investigadores (López 1994, Pacheco y Álvarez 1994, Álvarez (2001)).

Con este concepto los grupos o elementos que serán estimados están vinculados a:

- La naturaleza y contenido de trabajo.
- El trabajo en grupo y sus directivos
- Las condiciones de trabajo
- El esfuerzo y los resultados individuales.
- Las condiciones de bienestar.

Cada grupo tendrá asociado variables a las que se han denominado dimensiones esenciales; las consideradas por en estos trabajos, con una pequeña definición son:

### ***Dimensiones esenciales vinculadas a la naturaleza y contenido de trabajo.***

- **Variedad de habilidades (Vh):** grado en que el trabajo requiere de diferentes habilidades para ejecutarlo.
- **Identificación de la tarea (I):** el grado en que un grupo requiere el completamiento de un “todo” o algo identificado, visible como resultado.



- **Significado de la tarea (S)**: impacto del trabajo en otras personas dentro o fuera de la organización.
- **Autonomía (A)**: grado de independencia en el trabajo, organización, control... otras responsabilidades y permite realizar actividades de dirección.
- **Retroalimentación (R)**: grado en que el trabajo provee al individuo de la información sobre su eficacia, sus resultados, esencialmente dado por su propia percepción de éstos.

*Dimensiones esenciales vinculadas al trabajo en grupo y sus directivos.*

- **Cohesión (C)**: tendencia del grupo a mantenerse junto y de acuerdo, unidad, armonía en las relaciones en aras de lograr metas grupales.
- **Atractivo (AT)**: grado en que el grupo ofrece satisfacción de estar en él, grado de apoyo del grupo a sus miembros.
- **Clima socio psicológico (CS)**: grado en que la dirección del grupo es estimulante... y existe un clima adecuado.
- **Variedad de habilidades (VHg)**: grado en que cada miembro pueda realizar todas o gran parte de las operaciones y tareas que debe realizar el grupo.
- **Identificación de la tarea (Itg)**: el grupo hace un <sup>2</sup> todo<sup>2</sup> identificable.
- **Significación de la tarea (STg)**: grado en que el trabajo que realiza el grupo afecta a otras personas o grupos dentro o fuera de la organización.
- **Retroalimentación (Rg)**: grado en que el grupo recibe información sobre los resultados de su trabajo, propiamente por terceros, su jefe, clientes, etc.
- **Autonomía (Ag)**: grado de independencia en el trabajo del grupo.

*Dimensiones esenciales vinculadas al esfuerzo y los resultados individuales.*

- **Suficiencia (Sf)**: grado en que el salario y los incentivos es suficiente para satisfacer necesidades personales.

- **Correspondencia** (Cd): grado en que el salario y los incentivos devengados se corresponden con los conocimientos, habilidades, capacidades individuales y sus competencias laborales.
- **Vinculación** (V): grado en que el salario y los incentivos se corresponden con los resultados del trabajo.
- **Percepción** (P): grado en que el sistema estimulador es dominado, se entiende por el individuo.
- **Coherencia** (C): grado de correspondencia entre la estimulación moral y material.
- **Justeza** (J): grado en que el sistema estimulador es percibido como justo.

*Dimensiones vinculadas a las condiciones de trabajo.*

- **Seguras** (Cg): grado en que cada cual percibe seguridad para el ambiente laboral.
- **Estéticas** (E): grado en que cada cual percibe limpieza, orden interno, estética, etc, en su ambiente laboral.
- **Higiene** (H): grado en que cada cual percibe la existencia de condiciones ambientales en lo referente a la temperatura, humedad, ruido, etc., que afectan su salud y/o entorpecen la concentración y la actividad laboral en general.
- **Ergonómicas** (Eg): grado en que el diseño de los medios de trabajo y su ubicación se ajustan a los requerimientos psicológicos, etc, del trabajador.

*Dimensiones esenciales vinculadas a las condiciones de bienestar.*

- **Horario** (Ho): grado en que el régimen de trabajo y descanso se ajustan a las expectativas y necesidades del trabajador.
- **Mantenimiento** (Mt): grado en que las condiciones de alimentación, atención a la salud, transporte, etc., se ajustan a las necesidades del trabajador.

- **Atención a la vida (Av):** grado en que cada cual percibe que la organización satisface las necesidades de sus trabajadores y sus familiares.
- **Desarrollo cultural y social (Dcs):** grado en que cada cual percibe que son atendidas sus necesidades de desarrollo cultural, deportivo, social, etc.
- **Desarrollo personal y profesional (Dpp):** grado en que cada cual percibe que son atendidas sus expectativas de desarrollo de su crecimiento personal y profesional y garantía de seguridad y empleo.

### **Relación entre satisfacción laboral y motivación**

Cuando los empleados se incorporan a una organización llevan con ellos una serie de deseos, necesidades, anhelos y experiencias que se combinan entre sí para formar las expectativas de trabajo, pues ésta expresa el grado de concordancia entre las expectativas que cada persona genera y las compensaciones que el empleo provee, es por esto que la satisfacción laboral se relaciona íntimamente, por ejemplo, con la teoría de la equidad y la motivación.

Lo expuesto anteriormente se explica ya que la motivación constituye un arma poderosa para el logro y obtención de resultados que satisfagan a una persona. Es la organización la que debe conocer cuan motivada y satisfecha están las personas vinculadas a la misma, lo que se refleja en el nivel de estabilidad de la fuerza de trabajo y en el grado de compromiso que tienen los trabajadores con los resultados de la organización a la cual pertenece.

La motivación puede generarse a través de premios intrínsecos o extrínsecos. Un motivador intrínseco es el sentimiento de logro que proviene del desempeño exitoso de una actividad, por otra parte, un motivador extrínseco es la compensación que se recibe como intercambio al desempeño de la actividad (Robbins 1987)

Por otro lado, Davis y Newstrom (1987) indica que las necesidades de los empleados están satisfechas cuando ellos perciben que los premios de la organización (pagos, promociones, reconocimiento) cumplen o excedan sus expectativas. Autores como este concluyen que la alta satisfacción está relacionada con la retención de los empleados en la organización y la creación de “círculos de éxito”. La insatisfacción en cambio, genera “ciclos de fracaso”, ya que provocan rotaciones y el deterioro de la calidad en el servicio de la organización y como consecuencia una disminución en el desempeño de las empresas.

Dentro de las teorías de la motivación, la que más se relaciona con la Satisfacción Laboral es la teoría Motivación Higiene de Herzberg la cual plantea que existe una estrecha relación entre la Satisfacción Laboral y la motivación, lo que influye finalmente en el rendimiento del trabajador, por lo que la mejor manera de aumentar el rendimiento en el trabajo es aumentando la motivación de los trabajadores. Por lo tanto, si en una empresa la dirección pretende incrementar el potencial de Satisfacción de sus trabajadores lo puede lograr motivándolos ya sea por medio de incentivos monetarios, asignaciones específicas del trabajo, metas claras y sistemas de evaluación de desempeños justos y objetivos.

Es en el contexto de la relación motivación /satisfacción, que en el siguiente epígrafe se explicaran algunas teorías de motivación que contribuyan a la explicación de la satisfacción laboral, considerando que éste concepto (motivación) es un término crucial para el logro y obtención de resultados que satisfagan a un individuo en su puesto de trabajo

## **1.2. Justificación de la investigación**

El presente trabajo de investigación se realizó para obtener conocimiento de la empresa Asociación Valle Del Chira (AVACH), con respecto a la motivación y la

satisfacción laboral de los colaboradores administrativos, que son variables de estudio en esta investigación.

### **Justificación Teórica**

La presente investigación buscó mediante la aplicación de la teoría y los conceptos básicos de la motivación encontrar explicaciones internas con respecto a las fallas en el ambiente laboral, relaciones interpersonales, clima laboral, la comunicación, y problemas relacionados con la satisfacción laboral que pueden afectar en el logro de los objetivos de la empresa en estudio. Esto permitió al investigador contrastar diferentes conceptos de las variables de investigación para obtener resultados reales de la situación de la Asociación Valle Del Chira (AVACH) Sullana.

### **Justificación Práctica**

La investigación es importante porque de acuerdo con los objetivos de estudio los resultados sirven como aporte para mejorar la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Asociación Valle Del Chira (AVACH) Sullana; lo cual permitió encontrar soluciones concretas a problemas por falta de motivación y lograr alcanzar la satisfacción laboral, para lograr las metas propuestas por la empresa y que el trabajador se sienta a gusto y logre mejores resultados, Con los resultados de la investigación también se tiene posibilidades de proponer cambios en algunos procedimientos, haciendo que la empresa sea más competitiva y se desenvuelvan de manera eficaz en el mercado.

### **Justificación Metodológica**

Para la investigación se utilizaron técnicas como el cuestionario y su procesamiento en software para describir los indicadores de la motivación y de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Asociación Valle Del Chira (AVACH) Sullana, para lograr los objetivos del estudio. Con ello se dio a conocer cómo se realiza la motivación con respecto a sus dimensiones y la satisfacción laboral, así los

resultados de la investigación será la situación real en la que se encuentra la empresa apoyada por la técnica e instrumento de investigación validadas por expertos en el tema de estudio.

### **Justificación Científica**

La investigación servirá para que los investigadores tengan conocimiento de que se han hecho investigaciones en este ámbito, y les sirva como antecedente a los estudiantes para realizar futuros estudios más profundos de estas variables.

### **1.3. Problema:**

¿Cómo es la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Asociación de Productores de Banano Orgánico Valle del Chira 2018?

### **1.4. Conceptuación y Operacionalización de las variables**

#### **Marco conceptual**

##### **Motivación**

Jiménez (2014) La motivación es un proceso que pasa por varias fases. Inicialmente la persona anticipa que se va a sentir bien (o va a dejar de sentirse mal) si consigue una meta. En un segundo tiempo, se activa y empieza a hacer cosas para conseguir dicha meta. Mientras vaya caminado hacia ella, irá evaluando si va por buen camino o no, es decir, hará una retroalimentación del rendimiento. Y, por último, disfrutará del resultado

### **Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general (Blum y Naylor 1988)

### **Operacionalización de las variables:**

- Motivación
- Satisfacción laboral

**MATRIZ DE OPERALIZACION DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN**

<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSION Y MARCO CONCEPTUAL</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ITEMS</b>
<b>MOTIVACIÓN</b>	Necesidades	Salario	1. ¿Considera que la remuneración mensual que usted recibe por su trabajo en AVACH, le permite cubrir sus necesidades básicas? 2. ¿El salario que recibe en la empresa donde labora es acorde al trabajo que realiza en la misma?
		Seguridad	3. ¿Se siente seguro del trabajo que realiza en la empresa, sin temor a que no le renueven el contrato una vez culminado?
		Compañerismo	4. ¿Considera usted que en la empresa o área donde labora, existe un ambiente de compañerismo entre los colaboradores administrativos de AVACH lo que le motiva a realizar mejor su trabajo? 5. ¿Se siente participe de los éxitos y fracasos de su área de trabajo?
	Incentivos	Recompensas	6. ¿En la empresa donde labora ha implementado una política de recompensas e incentivos que conduzca a realizar un trabajo efectivo en AVACH? 7. ¿En el tiempo que lleva trabajando en esta empresa ha recibido alguna recompensa que lo ha motivado a realizar mejor su trabajo?
		Ascensos	8. ¿En la empresa donde labora existe una política de ascensos? 9. ¿Los ascensos que se realizan al personal lo hacen en función a la preparación profesional de los trabajadores?
		Reconocimientos	10. ¿La empresa otorga reconocimientos a los colaboradores de AVACH por el trabajo realizado? 11. ¿Considera que los reconocimientos otorgados por la empresa han sido entregados de manera justa?
	Comunicación	Fluida	12. ¿En la empresa la comunicación es fluida entre los jefes y trabajadores administrativos?
		Confianza	13. ¿Los directivos de AVACH le brindan confianza, lo que permite absolver las dudas e inquietudes que se presenta en el trabajo? 14. ¿Realiza su trabajo a confianza, sabiendo que será valorado por su jefe?
		Respeto	15. ¿En la empresa existe un ambiente de respeto entre los colaboradores administrativos de AVACH?



			16. ¿Los directivos de la empresa AVACH tratan a todos sus colaboradores con respeto?
	Seguimiento	Evaluación	17. ¿La empresa realiza evaluaciones periódicas del desempeño laboral de sus trabajadores, que contribuyen a mejorar su trabajo?
		Acompañamiento	18. ¿Les dan a conocer los resultados de la evaluación realizada a los trabajadores?
		Buen trato	19. ¿Los directivos de AVACH brindan asesoría técnica al trabajo que realizan? 20. ¿Existe un buen trato entre directivos y colaboradores administrativos de AVACH?

**MATRIZ DE OPERALIZACION DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL**

<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSION Y MARCO CONCEPTUAL</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ITEMS</b>
<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>	La naturaleza y contenido de trabajo	Habilidades	21. ¿Los directivos de la empresa le explican el contenido del trabajo que tiene que realizar? 22. ¿Los directivos de la empresa donde laboran contribuyen al desarrollo de las habilidades de sus trabajadores?
		Tareas	23. ¿Le explican las tareas con detalle de lo que debe realizar dentro de su trabajo? 24. ¿Existe un mecanismo de seguimiento de las tareas encomendadas a los trabajadores?
		Autonomía	25. ¿Le permiten realizar su trabajo con autonomía e independencia en la empresa AVACH?
	El trabajo en grupo y sus directivos	Cohesión	26. ¿Existe unión al momento de realizar las labores de la empresa por parte de los trabajadores?
		Clima organizacional	27. ¿Existe un clima organizacional saludable entre colaboradores y directivos en la empresa donde trabaja? 28. ¿Desarrollan actividades recreativas que fomenten un clima organizacional agradable?
	Las condiciones de trabajo	Seguridad	29. ¿La empresa AVACH brinda seguridad de trabajo a sus colaboradores? 30. ¿Según vuestro criterio su trabajo actual le permite atender necesidades de seguridad tales como: aspectos físicos, de salud, moral, familiar, propiedad privada, entre otros?
		Higiene	31. ¿La empresa AVACH mantiene sus ambientes limpios e higiénicos?
	El esfuerzo y los resultados individuales	Suficiencia	32. ¿La empresa brinda las herramientas necesarias para que realice su trabajo de manera efectiva?
		vinculación	33. ¿La empresa promueve que los trabajadores realicen su trabajo con esfuerzo y dedicación? 34. ¿Se siente parte importante de la empresa donde labora?
	Las condiciones de bienestar	Horario	35. ¿La empresa AVACH brinda un horario flexible, lo cual permite al trabajador capacitarse?

		Desarrollo personal y profesional	36. ¿La empresa promueve el desarrollo personal y profesional en beneficio de los trabajadores?
--	--	-----------------------------------	---

## **1.5. Hipótesis**

Hi: Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Asociación de Productores de Banano Orgánico Valle del Chira, 2018.

Ho: No existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Asociación de Productores de Banano Orgánico Valle del Chira, 2018

## **1.6. Objetivos**

### **Objetivo general**

Describir cómo se relaciona la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Asociación de Productores de Banano Orgánico Valle del Chira, 2018.

### **Objetivos específicos**

- Determinar cómo se relaciona la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Asociación de Productores de Banano Orgánico Valle del Chira, 2018.
- Conocer la relación de las Necesidades e Incentivos con la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Asociación de Productores de Banano Orgánico Valle del Chira, 2018.
- Determinar la relación de la Comunicación y Seguimiento con la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Asociación de Productores de Banano Orgánico Valle del Chira, 2018.

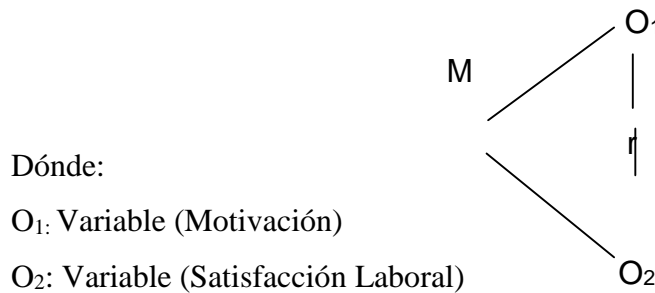
## 2. Metodología

### Tipo de investigación:

La investigación realizada según fue de tipo de estudio fue Descriptivo Correlacional porque describió operacionalmente las variables y tuvo como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre las dos variables en un contexto en particular (AVACH). El nivel de investigación fue aplicada.

### Diseño de Investigación:

El presente estudio fue de diseño correlacional, no experimental, porque no se manipularon las variables y de corte transversal porque la aplicación del cuestionario y la obtención de la información se hizo en un solo momento.



Consideramos a este diseño ya que se quiere comparar qué relación tienen dos variables como O<sub>1</sub> y O<sub>2</sub> que se pueden obtener de una población.

## **Población y Muestra**

### **Población**

Para Ruedas (2000). La población es un agregado total de casos que cumple con una serie predeterminada de criterios, por lo que cuando hablamos de población no nos referimos en forma exclusiva a seres humanos, sino también podemos referirnos a historias de un hospital determinado, escuelas de enfermería, etc.

Existe una población pequeña por eso no es necesario extraer una muestra.

### **Tamaño de la población:**

**P** = 31 colaboradores administrativos

### **Muestra**

No existe muestra ya que se trabajó con toda la población.

### **Técnica e instrumento de investigación**

<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>
Encuesta	Cuestionario

**Encuesta:** es una técnica, un procedimiento, una guía para la recogida de la información. Para llevarla a cabo se requirieron de las siguientes operaciones:

- Elaboración de una estrategia
- Selección de los encuestados
- Selección y preparación de los encuestadores
- Selección y diseño del instrumento
- Administración del instrumento

**Cuestionario:** Es el instrumento, que tiene forma material impresa o digital, utilizado para registrar la información que proviene de personas que participan en una encuesta. El instrumento se encuentra en proceso de validación mediante el juicio de expertos, que es un proceso previo al levantamiento de la información.

### **Procedimientos y análisis de la información**

Los instrumentos de recolección como fueron elaborados específicamente para el presente estudio y se diseñaron los cuestionarios, para ello fue necesario probar su validez mediante el juicio de expertos

Técnicas de procesamientos y análisis de datos:

- **Procesamiento:** Se asignó pesos a las alternativas de cada Ítem, considerando la escala de Likert, es decir el menor y mayor peso según corresponda a un indicador negativo o positivo respectivamente. Luego fueron procesados en el aplicativo SPSS.
- **Método de análisis de datos:** Estadística descriptiva: Se hizo uso para describir los resultados en la base de tablas de frecuencia y Gráficos de barras.

### 3. Resultados

Tabla 1: Nivel de motivación de los colaboradores administrativos de la Asociación de Productores de Banano Orgánico Valle del Chira de la Asociación Valle del Chira, 2018.

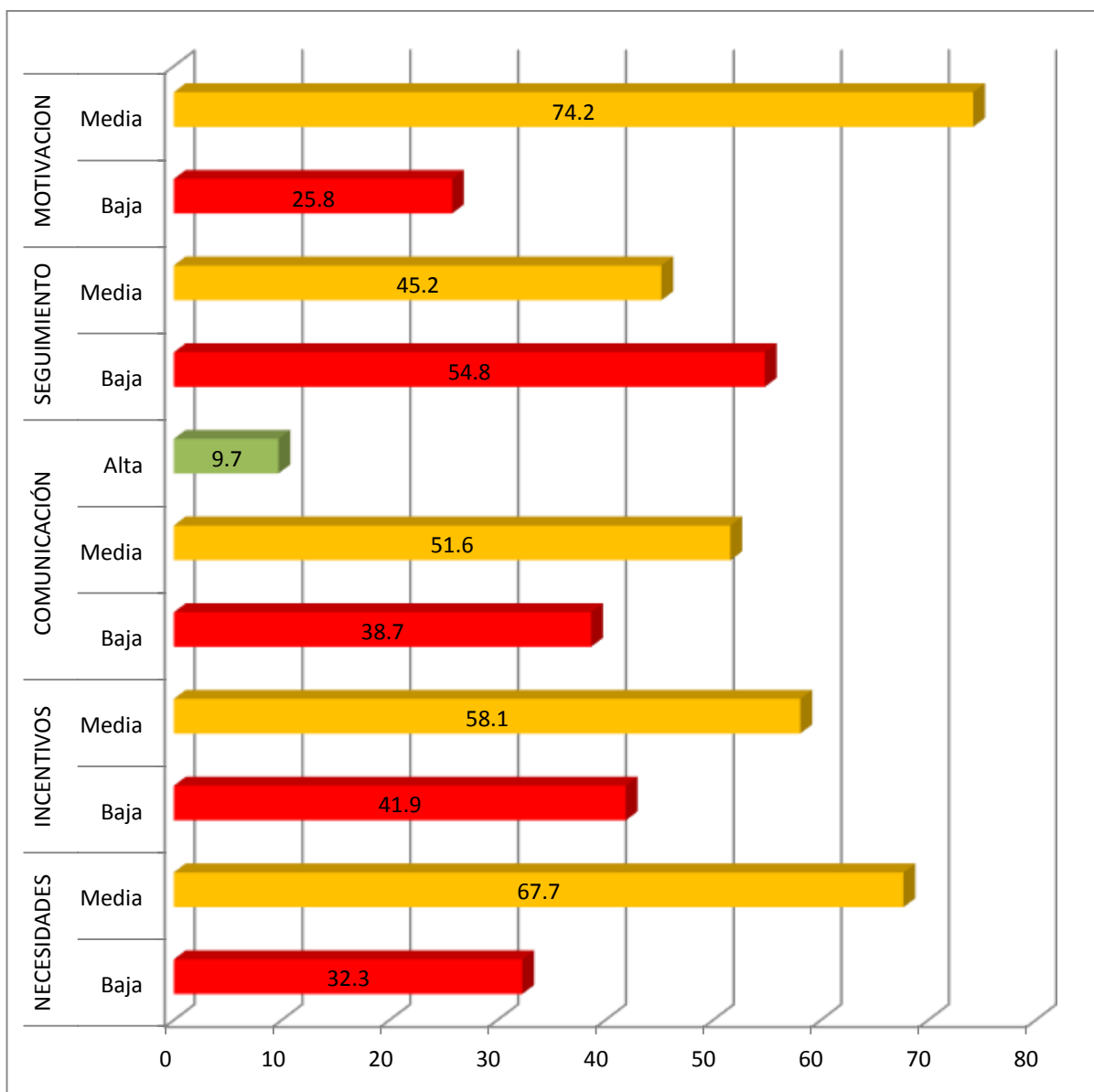
Necesidades	Frecuencia	Porcentaje
Baja	10	32.3
Media	21	67.7
Incentivos	Frecuencia	Porcentaje
Baja	13	41.9
Media	18	58.1
Comunicación	Frecuencia	Porcentaje
Baja	12	38.7
Media	16	51.6
Alta	3	9.7
Seguimiento	Frecuencia	Porcentaje
Baja	17	54.8
Media	14	45.2
<b>MOTIVACION</b>	Frecuencia	Porcentaje
Baja	8	25.8
Media	23	74.2
Total	31	100

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la Asociación Valle del Chira.

La tabla y figura 1, nos muestra la que el 74.2% de los colaboradores de la Asociación Valle la Chira tienen un nivel de motivación media mientras que el 25.8% baja. En la dimensión Necesidades, el 67.7% presenta una motivación media mientras que el 32.3%



baja; para la dimensión Incentivos el 58.1% presenta una motivación media y el 41.9% baja; para la dimensión Comunicación el 51.6% presenta una motivación media, el 38.7% baja y el 9.7% alta; finalmente en la dimensión Seguimiento el 54.8% presenta una motivación baja mientras que el 45.2% media.



Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la Asociación Valle del Chira.

Figura 1: Nivel de motivación de los colaboradores administrativos de la Asociación de Productores de Banano Orgánico Valle del Chira de la Asociación Valle del Chira, 2018.

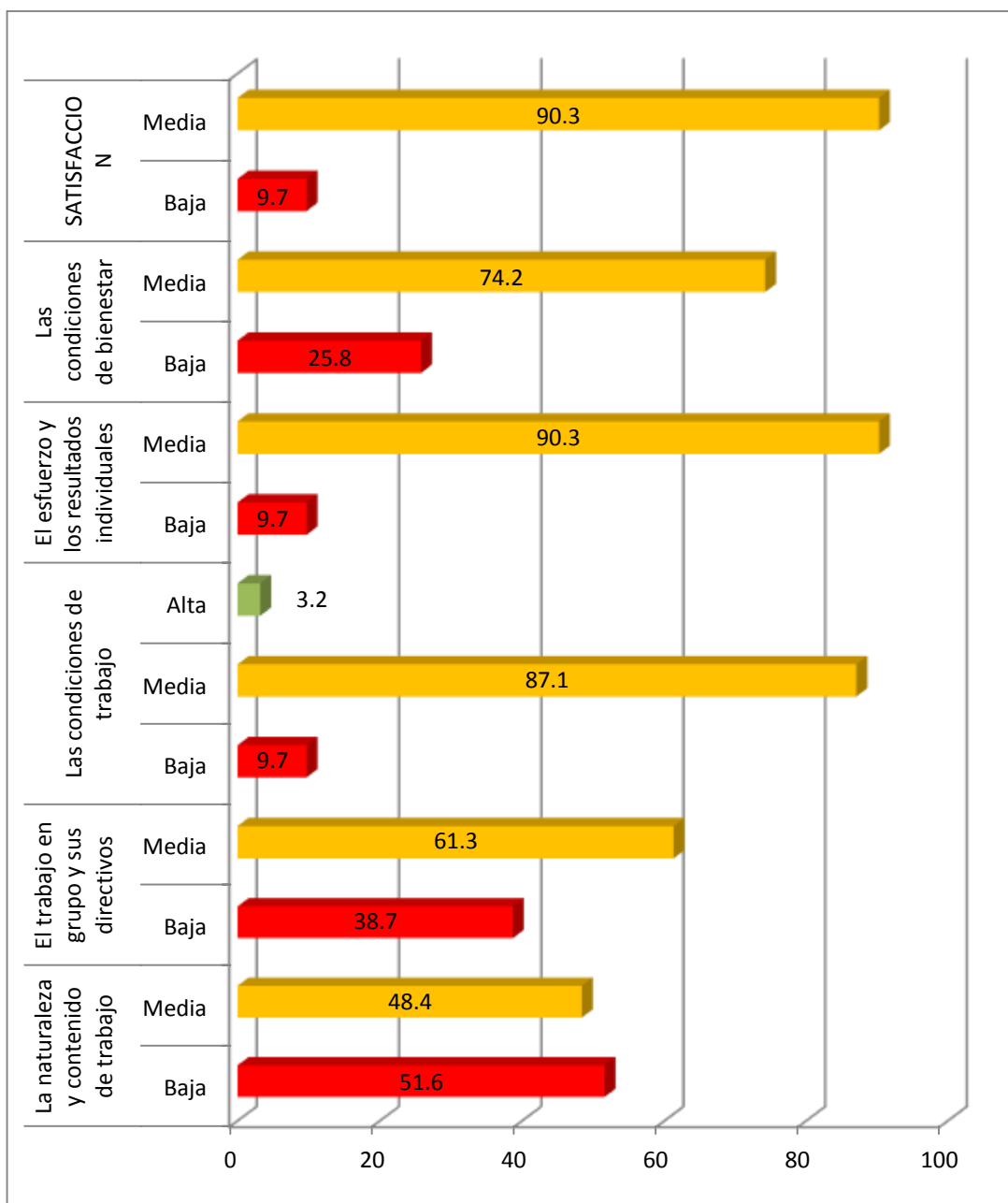
Tabla 2: Nivel de satisfacción de los colaboradores administrativos de la Asociación de Productores de Banano Orgánico Valle del Chira de la Asociación Valle del Chira, 2018.

La naturaleza y contenido de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Baja	16	51.6
Media	15	48.4
El trabajo en grupo y sus directivos	Frecuencia	Porcentaje
Baja	12	38.7
Media	19	61.3
Las condiciones de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Baja	3	9.7
Media	27	87.1
Alta	1	3.2
El esfuerzo y los resultados individuales	Frecuencia	Porcentaje
Baja	3	9.7
Media	28	90.3
Las condiciones de bienestar	Frecuencia	Porcentaje
Baja	8	25.8
Media	23	74.2
<b>SATISFACCION</b>	Frecuencia	Porcentaje
Baja	3	9.7
Media	28	90.3
Total	31	100

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la Asociación Valle del Chira.

La tabla y figura 2, nos muestra la que el 90.3% de los colaboradores de la Asociación Valle la Chira tienen un nivel de satisfacción media mientras que el 9.7% baja. En la dimensión Naturaleza y contenido de trabajo, el 51.6% presenta una satisfacción baja mientras que el 48.4% media; para la dimensión Trabajo en grupo y sus directivos el 61.3% presenta una satisfacción media y el 38.7% baja; para la dimensión Condiciones

de trabajo el 87.1% presenta una satisfacción media, el 9.7% baja y el 3.2% alta; para la dimensión Esfuerzo y los resultados individuales, el 90.3% presenta una satisfacción media y el 9.7% baja finalmente en la dimensión condiciones de bienestar el 74.2% presenta una satisfacción media mientras que el 25.8% baja.



Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la Asociación Valle del Chira.

Figura 2: Nivel de satisfacción de los colaboradores administrativos de la Asociación de Productores de Banano Orgánico Valle del Chira de la Asociación Valle del Chira, 2018.

Tabla 3. Prueba de normalidad de las variables

	Pruebas de normalidad		
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Necesidades	.266	31	.000
Incentivos	.203	31	.002
Comunicación	.140	31	.027
Seguimiento	.266	31	.000
<b>MOTIVACIÓN</b>	<b>.144</b>	<b>31</b>	<b>.049</b>
La naturaleza y contenido de trabajo	.294	31	.000
El trabajo en grupo y sus directivos	.163	31	.035
Las condiciones de trabajo	.240	31	.000
El esfuerzo y los resultados individuales	.300	31	.000
Las condiciones de bienestar	.235	31	.000
<b>SATISFACCIÓN</b>	<b>.174</b>	<b>31</b>	<b>.018</b>

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la Asociación Valle del Chira.

Sobre la variable la Motivación, el valor estadístico relacionado a la prueba nos indica un valor de 0.144 con 31 grados de libertad, el valor de significancia es igual a 0.049, como

este valor es inferior a 0.05 se infiere que no hay razones suficientes para aceptar la distribución normal de los valores de la variable.

Sobre las dimensiones: Necesidad, Incentivos, Comunicación y Seguimiento observamos que el nivel de significancia de la prueba es inferior al 0.05 por tanto se infiere que no hay razones suficientes para aceptar la distribución normal de los valores de la variable.

Sobre la variable la Satisfacción, el valor estadístico relacionado de la prueba nos indica un valor de 0.174 con 31 grados de libertad, el valor de significancia es igual a 0.018, como este valor es inferior a 0.05 se infiere que no hay razones suficientes para aceptar la distribución normal de los valores de la variable.

Sobre las dimensiones: Naturaleza y contenido de trabajo, Trabajo en grupo y sus directivos, Condiciones de trabajo, Esfuerzo y Resultados individuales y condiciones de bienestar, observamos que el nivel de significancia de la prueba es inferior al 0.05 por tanto se infiere que no hay razones suficientes para aceptar la distribución normal de los valores de la variable.

### **Conclusiones de la prueba de normalidad**

La variable en la medición presenta distribución asimétrica, por lo que, para efectuar la prueba de hipótesis a alcance correlacional se deberá utilizar el estadígrafo de R de Spearman, al ser exhaustivo para determinar la correlación entre las variables.

Tabla 4. Matriz de correlación de Spearman

<b>Valor</b>	<b>Interpretación</b>
-1	Correlación negativa perfecta
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy alta (muy fuerte)
-0.70 a -0.89	Correlación negativa alta (fuerte o considerable)
-0.40 a -0.69	Correlación negativa moderada (media)

-0.20 a -0.39	Correlación negativa baja (débil)
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja (muy débil)
00	Correlación nula (no existe correlación)
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja (muy débil)
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja (débil)
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada (media)
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta (fuerte o considerable)
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta (muy fuerte)
1	Correlación positiva perfecta

---

Tabla 5: Relación entre Motivación y Satisfacción de los colaboradores administrativos de la Asociación de Productores de Banano Orgánico Valle del Chira de la Asociación Valle del Chira, 2018.

MOTIVACION / SATISFACCIÓN		Necesidades	Incentivos	Comunicación	Seguimiento	MOTIVACIÓN
La naturaleza y contenido de trabajo	Coefficiente de correlación	.735	.187	.552	.491	<b>.616</b>
	Sig. (bilateral)	<b>.000</b>	.313	<b>.001</b>	<b>.005</b>	<b>.000</b>
El trabajo en grupo y sus directivos	Coefficiente de correlación	.334	.530	.498	.452	<b>.582</b>
	Sig. (bilateral)	.066	<b>.002</b>	<b>.004</b>	<b>.011</b>	<b>.001</b>
Las condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	.358	.308	.764	.414	<b>.641</b>
	Sig. (bilateral)	<b>.048</b>	.091	<b>.000</b>	<b>.021</b>	<b>.000</b>
El esfuerzo y los resultados individuales	Coefficiente de correlación	.431	.053	.495	.449	<b>.614</b>
	Sig. (bilateral)	<b>.016</b>	.777	<b>.005</b>	<b>.011</b>	<b>.000</b>
Las condiciones de bienestar	Coefficiente de correlación	.571	.325	.544	.560	<b>.613</b>
	Sig. (bilateral)	<b>.001</b>	.075	<b>.002</b>	<b>.001</b>	<b>.000</b>
SATISFACCION	<b>Coefficiente de correlación</b>	<b>.637</b>	<b>.444</b>	<b>.853</b>	<b>.611</b>	<b>.882</b>
	<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>.000</b>	<b>.012</b>	<b>.000</b>	<b>.000</b>	<b>.000</b>

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la Asociación Valle del Chira.

La tabla 5, nos muestra las correlaciones de las variables y sus respectivas dimensiones, así tenemos que la Motivación tienen una relación estadísticamente significativamente frente a la Satisfacción laboral, prueba que se corrobora con el valor de  $r(x,y) = 0.882$ , considerándose una correlación positiva alta (fuerte o considerable), y  $p = 0.0000$  inferior al 5%.

Asimismo, la Satisfacción laboral frente a las dimensiones de la motivación se presenta de la siguiente manera:

Satisfacción frente a la motivación en su dimensión necesidad, tienen una correlación de  $r(x,y) = 0.637$ , considerándose una correlación positiva moderada (media), y  $p = 0.0000$  inferior al 5%.

Satisfacción frente a la motivación en su dimensión incentivo, tienen una correlación de  $r(x,y) = 0.444$  considerándose una correlación positiva moderada (media), y  $p = 0.012$  inferior al 5%.

Satisfacción frente a la motivación en su dimensión comunicación, tienen una correlación de  $r(x,y) = 0.853$ , considerándose una correlación positiva alta (fuerte o considerable), y  $p = 0.0000$  inferior al 5%.

Satisfacción frente a la motivación en su dimensión seguimiento, tienen una correlación de  $r(x,y) = 0.611$ , considerándose una correlación positiva moderada (media), y  $p = 0.0000$  inferior al 5%.



#### 4. Análisis y discusión

Encontramos que la Motivación tienen una relación estadísticamente significativamente frente a la Satisfacción laboral (tabla N°5), prueba que se corrobora con el valor de  $r(x,y) = 0.882$ , considerándose una correlación positiva alta (fuerte o considerable), y  $p = 0.0000$  inferior al 5%. Zavala O. (2014) señala que, en términos generales, la población de estudio manifiesta niveles altos o muy altos en el aspecto de motivación y satisfacción laboral. Al respecto, considero que mi investigación coincide con la de antecedente en mención puesto que en ambas existe un alto grado de relación entre las variables en estudio.

Según el estudio, encontramos que la Satisfacción frente a la motivación en su dimensión necesidad, tienen una correlación de  $r(x,y) = 0.637$ , considerándose una correlación positiva moderada (media), y  $p = 0.0000$  inferior al 5% y la Satisfacción frente a la motivación en su dimensión incentivo, tienen una correlación de  $r(x,y) = 0.444$  considerándose una correlación positiva moderada (media), y  $p = 0.012$  inferior al 5%.. (Tabla N°5). Esto se puede referenciar en Zavala O. (2014) que señala que el ingreso mensual no representa un diferenciador significativo en el momento de determinar el nivel de motivación y satisfacción laboral. Sin embargo, se encontró una tendencia de que a mayor ingreso mayor motivación (con excepción del grupo de ingresos más alto). Al respecto, considero que los colaboradores de la empresa en estudio no se encuentran motivados en lo referente a cubrir sus necesidades, así como incentivos puesto que los porcentajes resultantes son medio y bajo en ambas dimensiones.

Según el estudio, la Satisfacción frente a la motivación en su dimensión comunicación, tienen una correlación de  $r(x,y) = 0.853$ , considerándose una correlación positiva alta (fuerte o considerable), y  $p = 0.0000$  inferior al 5%. Y la Satisfacción frente a la motivación en su dimensión seguimiento, tienen una

correlación de  $r(x,y) = 0.611$ , considerándose una correlación positiva moderada (media), y  $p = 0.0000$  inferior al 5%.. (Tabla N°5) Esto se puede referenciar en Ríos R. (2017) señala que se visualiza óptimos niveles de valoración en satisfacción laboral, con predominancia mayoritaria del nivel alto y ninguno de los puntajes finales en el nivel bajo, evidenciando resultados positivos en todos los indicadores que componen la variable, sobresaliendo aspectos de relaciones sociales, entre trabajadores y trabajador-jefatura; además de la realización personal como satisfacción al desarrollar sus facultades y capacidades. Al respecto señalo que los colaboradores de la empresa en estudio presentan una motivación entre baja y media en relación a comunicación y seguimiento de los mismos.

En la dimensión Naturaleza y contenido de trabajo, el 51.6% presenta una satisfacción baja mientras que el 48.4% media; para la dimensión Trabajo en grupo y sus directivos el 61.3% presenta una satisfacción media y el 38.7% baja; (Tabla N°2). Vásquez S. (2007). Refiere que en un 48% los profesionales de Enfermería tienen un nivel medio de motivación siendo las dimensiones identidad (que está relacionada con la importancia de los resultados que logran del trabajo y las oportunidades que éste les ofrece para su realización personal) y autonomía (la responsabilidad con la que asumen su trabajo les facilita tomar decisiones con grados de libertad generados por sus compete) las más significativas, mientras que las dimensiones retroalimentación, importancia y variedad de la tarea, caracterizan el nivel de motivación baja. Al respecto, considero que los colaboradores señalan que la naturaleza del trabajo, así como el trabajar en equipo es percibido en un medio a bajo, lo que demuestra la insatisfacción de los mismos.

Según el estudio, en la dimensión Condiciones de trabajo el 87.1% presenta una satisfacción media, el 9.7% baja y el 3.2% alta; para la dimensión Esfuerzo y los resultados individuales, el 90.3% presenta una satisfacción media y el 9.7% baja.

(Tabla N°2). Alfonso J. (2017). Refiere que en un 64% la población en estudio manifestó sentirse insatisfecho por las condiciones físicas que no son las adecuadas debido a la mala distribución del área, condiciones de limpieza, etc. Al respecto, considero que las condiciones de trabajo no son del todo adecuado debido que los resultados manifiestan insatisfacción.

Según el estudio, en la dimensión Condiciones de bienestar el 74.2% presenta una satisfacción media mientras que el 25.8% baja. (Tabla N°2). Refiere Gómez E. (2017). que los empleados municipales, predomina tanto un nivel medio como un nivel bajo de motivación, ambos representados por el 35,2% respectivamente; y sólo el 29,6% alcanzan un nivel alto de motivación. Predomina un nivel bajo en la dimensión Afiliación, representado por el 37,0%. Asimismo, predomina un nivel medio en la dimensión Logro representado por el 51,9%. Por otro lado, predomina un nivel alto en la dimensión de Poder o Autoridad representado por el 35,2%. Por otro lado, se identificó que en los empleados municipales predomina un nivel muy bajo de satisfacción laboral, representado por el 23,1%. Al respecto considero que no existe satisfacción alta en lo concerniente a las condiciones de bienestar de los trabajadores de la empresa en estudio.

## 5. Conclusiones y recomendaciones

### Conclusiones

- En la Asociación de Productores de Banano Orgánico Valle del Chira, la Motivación tienen una relación estadísticamente significativa frente a la Satisfacción laboral, con el valor de  $r(x,y) = 0.882$ , considerándose una correlación positiva alta (fuerte o considerable) y  $p = 0.0000$  inferior al 5%.
- El **74.2%** de los colaboradores de la Asociación de Productores de Banano Orgánico Valle del Chira Asociación, tienen un nivel de motivación media siendo en las dimensiones de Necesidades (**67.7%**), Incentivos (**58.1%**), Comunicación (**51.6 %**) las dimensiones que presentan una motivación media, mientras que en la dimensión Seguimiento (**54.8 %**) presenta una motivación baja.
- El **90.3%** de los colaboradores de la Asociación de Productores de Banano Orgánico Valle del Chira, tienen un nivel de satisfacción laboral media; siendo las dimensiones Trabajo en grupo y sus directivos (**61.3%**), Condiciones de trabajo (**87.1%**), Esfuerzo y los resultados individuales (**90.3%**) y Condiciones de bienestar (**74.2%**) quienes presentan una satisfacción media, mientras que la dimensión Naturaleza y contenido de trabajo (**51.6 %**) presenta una satisfacción baja.
- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Necesidades y la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Asociación de Productores de Banano Orgánico Valle del Chira, prueba que se corrobora con el valor  $r(x,y) =$

**0.637**, considerándose una correlación positiva moderada (media), y **p= 0.000** inferior a **5 %**.

- Existe relación estadísticamente entre la dimensión Incentivo y la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Asociación de Productores de Banano Orgánico Valle del Chira, prueba que se corrobora con el valor **r(x,y) = 0.444**, considerándose una correlación positiva moderada (media), y **p = 0.012** inferior a **5 %**.
  
- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Comunicación y la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Asociación de Productores de Banano Orgánico Valle del Chira, prueba que se corrobora con el valor **r(x,y) = 0.853**, considerándose una correlación positiva alta (fuerte o considerable), y **p = 0.000** inferior a **5 %**.
  
- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Seguimiento y la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Asociación de Productores de Banano Orgánico Valle del Chira, prueba que se corrobora con el valor **r(x,y) = 0.611**, considerándose una correlación positiva moderada (media), y **p = 0.000** inferior a **5 %**.

### **Recomendaciones**

- Implementar por parte de la gerencia de la empresa, programas de capacitación a los directivos para que desarrollen e implementen estrategias motivacionales en beneficio de sus colaboradores de manera que la motivación alcance un nivel alto y no medio conforme se viene presentando en la actualidad.

- Implementar mecanismos de seguimiento por parte de los jefes hacia los colaboradores para que estos se sientan guiados y considerados por las personas que los tienen a cargo; esto debido que es la dimensión que presenta un nivel bajo de motivación.
- Implementar por parte de los directivos los canales de comunicación necesarios, con la finalidad de dar a conocer a todos los colaboradores de la empresa, las funciones de cada uno de los puestos de trabajo a través de la difusión del Manual de Organización y Funciones, para que todos los colaboradores conozcan que es lo que les corresponde realizar y así evitar que desconozcan el contenido de su trabajo.
- Implementar por el nivel gerencial, programas de incentivos y reconocimiento al personal, que permita estimular a los trabajadores las buenas prácticas laborales, así como también reconocer su desempeño laboral con la finalidad de mejorar ésta dimensión y su impacto en la satisfacción laboral de los colaboradores.

## Referencias bibliográficas

- Aldana (2014) *La motivación como principio esencial en el desempeño empresarial efectivo*. Bogotá.
- Alfonso J. (2017) *Motivación y satisfacción laboral en la empresa “Joe Banana” de la ciudad de La Paz*, presentada en la Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia.
- Álvarez (2005) *Satisfacción laboral, su medición y evaluación*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral-su-medicion-y-evaluacion/>
- Álvarez L. (2001) *Procedimiento de diseño de sistemas de estimulación*. Holguín; Cuba.
- Blum y Naylor (1988). *Psicología Industrial*. (Primera Edición) México: Ediciones Trillas.
- Davis, Keith y Newstrom, John W. (1987). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (2ª edición). México: Editorial McGraw-Hill,
- Gómez E. (2017) *Motivación y satisfacción laboral en empleados de un Municipio de la Provincia de Trujillo*. Universidad Privada Antenor Orrego. Perú.
- Gutiérrez W. (2013) *Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima
- Jiménez (2014). *Prácticas psicología de la educación. Practica 6. Motivación*. Recuperado de: <https://elisabethjimenezvizarro.wordpress.com/2014/05/07/practica-6-motivacion/>
- Julca E. (2013) *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la dirección regional de transporte y comunicaciones de Piura 2015*. Universidad Nacional de Piura. Perú.
- López V. (1994). Las dimensiones esenciales de la motivación, Revista UPIICSA, México.
- McGregor D. (1960). El lado humano de las empresas. Editorial: McGraw-Hill / Interamericana de México.
- Márquez M. (2002). *Satisfacción laboral*. Disponible en:

<https://www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral/>

- Pacheco A. (1994): *Análisis comparativo de la aplicación de PPMP en empresas cubanas y mexicanas*. Informe final del Proyecto de Investigación Conjunta / Arturo Pacheco Espejel, Luís Felipe Álvarez López. —México: Ed. IPN
- Rios R. (2017) *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015*. Universidad Cesar Vallejo Perú,
- Robbins, S. (1987). *Comportamiento Organizacional: Conceptos, controversia y aplicaciones*. México: Editorial; Prentice-Hall Hispanoamericana
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hall,
- Robbins, S.P. (1998) *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall, Octava edición.
- Sexton, W. (1999) *Teorías de la Organización*, México: Editorial Trillas.
- Valdés C. (2016). *Motivación, concepto y teorías principales*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>
- Vásquez S. (2007) *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006*. Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima,
- Zapata G. (2015) *Satisfacción en el trabajo de los directores de los colegios de la urbanización “Santa Rosa” de Sullana*. Universidad de Piura. Perú.
- Zavala O. (2014) *Motivación y satisfacción laboral en el Centro De Servicios Compartidos De Una Empresa Embotelladora De Bebidas*. Instituto Politécnico Nacional. México.



## **Anexos**

**ANEXO N°01**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGIA
<p>Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Asociación Valle del Chira (AVACH).</p>	<p>¿Cómo es la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Asociación de Productores de Banano Orgánico Valle del Chira 2018?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Describir como se relaciona la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Asociación de Productores de Banano Orgánico Valle del Chira, 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar cómo se relaciona la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Asociación de Productores de Banano Orgánico Valle del Chira, 2018.</li> <li>- Conocer la relación de las Necesidades e Incentivos con la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Asociación de Productores de Banano Orgánico Valle del Chira, 2018.</li> <li>- Determinar la relación de la Comunicación y Seguimiento con la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Asociación de Productores de Banano Orgánico Valle del Chira, 2018.</li> <li>-</li> </ul>	<p>Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Asociación de Productores de Banano Orgánico Valle del Chira, 2018.</p>	<p>La investigación que se realizará es de tipo descriptiva y diseño correlacional no experimental para conocer la relación o grado de asociación que existe entre las dos variables mediante la utilización de una encuesta que se harán a la población de 31 colaboradores administrativos de la Asociación de Productores de Banano Orgánico Valle del Chira, 2018.</p>

## ANEXO N°2

### ENCUESTA A COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE AVACH

Estimados colaboradores:

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, en dar su opinión para el trabajo de investigación titulado: "Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Asociación Valle del Chira", por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecúe a su criterio.

Para evaluar las variables, marcar una "X" en la alternativa de su preferencia del ítem correspondiente:

1. ¿Considera que la remuneración mensual que usted recibe por su trabajo en AVACH, le permite cubrir sus necesidades básicas?
  - a) Totalmente en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Cierto
  - d) Totalmente cierto
2. ¿El salario que recibe en la empresa donde labora es acorde al trabajo que realiza en la misma?
  - a) Totalmente en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Cierto
  - d) Totalmente cierto
3. ¿Se siente seguro del trabajo que realiza en la empresa, sin temor a que no le renueven el contrato una vez culminado?
  - a) Totalmente en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Cierto
  - d) Totalmente cierto
4. ¿Considera usted que en la empresa o área donde labora, existe un ambiente de compañerismo entre los colaboradores administrativos de AVACH lo que le motiva a realizar mejor su trabajo?
  - a) Totalmente en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Cierto
  - d) Totalmente cierto
5. ¿Se siente participe de los éxitos y fracasos de su área de trabajo?
  - a) Totalmente en desacuerdo

- b) En desacuerdo
  - c) Cierto
  - d) Totalmente cierto
6. ¿En la empresa donde labora ha implementado una política de recompensas e incentivos que conduzca a realizar un trabajo efectivo en AVACH?
- a) Totalmente en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Cierto
  - d) Totalmente cierto
7. ¿En el tiempo que lleva trabajando en esta empresa ha recibido alguna recompensa que lo ha motivado a realizar mejor su trabajo?
- a) Totalmente en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Cierto
  - d) Totalmente cierto
8. ¿En la empresa donde labora existe una política de ascensos?
- a) Totalmente en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Cierto
  - d) Totalmente cierto
9. ¿Los ascensos que se realizan al personal lo hacen en función a la preparación profesional de los trabajadores?
- a) Totalmente en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Cierto
  - d) Totalmente cierto
10. ¿La empresa otorga reconocimientos a los colaboradores de AVACH por el trabajo realizado?
- a) Totalmente en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Cierto
  - d) Totalmente cierto
11. ¿Considera que los reconocimientos otorgados por la empresa han sido entregados de manera justa?
- a) Totalmente en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Cierto
  - d) Totalmente cierto
12. ¿En la empresa la comunicación es fluida entre los jefes y trabajadores administrativos?
- a) Totalmente en desacuerdo
  - b) En desacuerdo

- c) Cierto
  - d) Totalmente cierto
13. ¿Los directivos de AVACH le brindan confianza, lo que permite absolver las dudas e inquietudes que se presenta en el trabajo?
- a) Totalmente en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Cierto
  - d) Totalmente cierto
14. ¿Realiza su trabajo a confianza, sabiendo que será valorado por su jefe?
- a) Totalmente en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Cierto
  - d) Totalmente cierto
15. ¿En la empresa existe un ambiente de respeto entre los colaboradores administrativos de AVACH?
- a) Totalmente en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Cierto
  - d) Totalmente cierto
16. ¿Los directivos de la empresa AVACH tratan a todos sus colaboradores con respeto?
- a) Totalmente en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Cierto
  - d) Totalmente cierto
17. ¿La empresa realiza evaluaciones periódicas del desempeño laboral de sus trabajadores, que contribuyen a mejorar su trabajo?
- a) Totalmente en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Cierto
  - d) Totalmente cierto
18. ¿Les dan a conocer los resultados de la evaluación realizada a los trabajadores?
- a) Totalmente en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Cierto
  - d) Totalmente cierto
19. ¿Los directivos de AVACH brindan asesoría técnica al trabajo que realizan?
- a) Totalmente en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Cierto
  - d) Totalmente cierto
20. ¿Existe un buen trato entre directivos y colaboradores administrativos de AVACH?
- a) Totalmente en desacuerdo

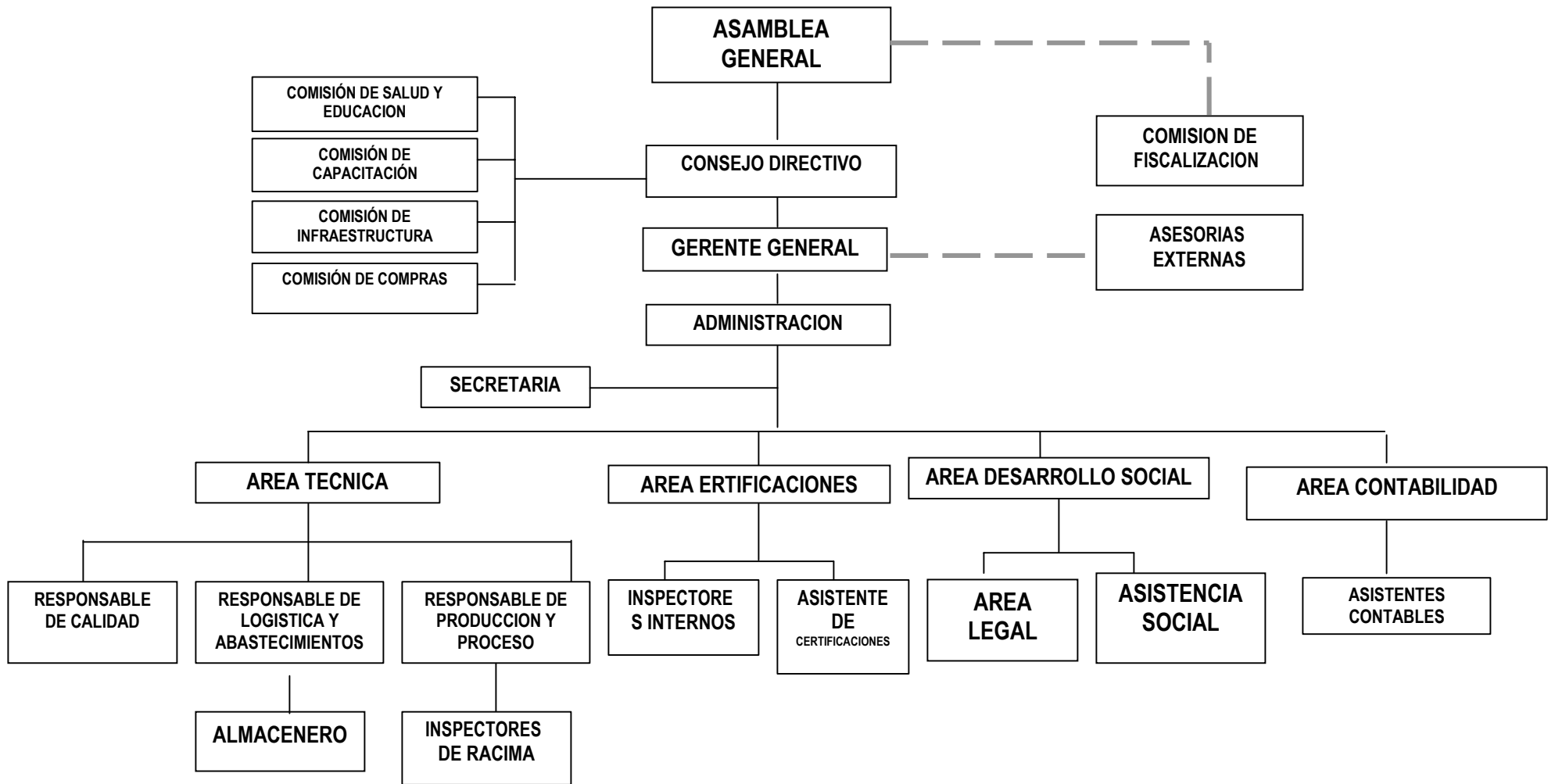
- b) En desacuerdo
  - c) Cierto
  - d) Totalmente cierto
21. ¿Los directivos de la empresa le explican el contenido del trabajo que tiene que realizar?
- a) Totalmente en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Cierto
  - d) Totalmente cierto
22. ¿Los directivos de la empresa donde laboran contribuyen al desarrollo de las habilidades de sus trabajadores?
- a) Totalmente en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Cierto
  - d) Totalmente cierto
23. ¿Le explican las tareas con detalle de lo que debe realizar dentro de su trabajo?
- a) Totalmente en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Cierto
  - d) Totalmente cierto
24. ¿Existe un mecanismo de seguimiento de las tareas encomendadas a los trabajadores?
- a) Totalmente en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Cierto
  - d) Totalmente cierto
25. ¿Le permiten realizar su trabajo con autonomía e independencia en la empresa AVACH?
- a) Totalmente en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Cierto
  - d) Totalmente cierto
26. ¿Existe unión al momento de realizar las labores de la empresa por parte de los trabajadores?
- a) Totalmente en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Cierto
  - d) Totalmente cierto
27. ¿Existe un clima organizacional saludable entre colaboradores y directivos en la empresa donde trabaja?
- a) Totalmente en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Cierto

- d) Totalmente cierto
28. ¿Desarrollan actividades recreativas que fomenten un clima organizacional agradable?
- a) Totalmente en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Cierto
  - d) Totalmente cierto
29. ¿La empresa AVACH brinda seguridad de trabajo a sus colaboradores?
- a) Totalmente en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Cierto
  - d) Totalmente cierto
30. ¿Según vuestro criterio su trabajo actual le permite atender necesidades de seguridad tales como: aspectos físicos, de salud, moral, familiar, propiedad privada, entre otros?
- a) Totalmente en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Cierto
  - d) Totalmente cierto
31. ¿La empresa AVACH mantiene sus ambientes limpios e higiénicos?
- a) Totalmente en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Cierto
  - d) Totalmente cierto
32. ¿La empresa brinda las herramientas necesarias para que realice su trabajo de manera efectiva?
- a) Totalmente en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Cierto
  - d) Totalmente cierto
33. ¿La empresa promueve que los trabajadores realicen su trabajo con esfuerzo y dedicación?
- a) Totalmente en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Cierto
  - d) Totalmente cierto
34. ¿Se siente parte importante de la empresa donde labora?
- a) Totalmente en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Cierto
  - d) Totalmente cierto
35. ¿La empresa AVACH brinda un horario flexible, lo cual permite al trabajador capacitarse?

- a) Totalmente en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Cierto
  - d) Totalmente cierto
36. ¿La empresa promueve el desarrollo personal y profesional en beneficio de los trabajadores?
- a) Totalmente en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Cierto
  - d) Totalmente cierto



**ANEXO N°3  
ORGANIGRAMA DE LA ASOCIACIÓN VALLE DEL CHIRA**



## **ANEXO N°04**

### **PROPUESTA DE MEJORA**

Ante una situación donde refleja un nivel de motivación media en la Asociación Valle del Chira (AVACH), es necesario diseñar un programa de motivación a los colaboradores administrativos de la empresa, el mismo que beneficiará a los colaboradores y al logro de los objetivos de la organización.

#### **Objetivo**

Contribuir a la satisfacción de las necesidades de los colaboradores de la Asociación Valle del Chira a través del programa de motivación como guía para lograr la efectividad operativa en la Institución.

#### **Lineamientos del programa**

- Indagar periódicamente si las necesidades psicológicas de los empleados del área administrativa están siendo satisfechas.
- Establecer y utilizar el programa motivacional en los empleados para lograr la autorrealización individual.
- La aplicación de incentivos económicos deben de ser tomados en cuenta para los empleados del área administrativa.
- Mejorar el clima organizacional para lograr que los empleados desempeñen eficientemente su labor y pongan en práctica lo aprendido.
- Las capacitaciones deberán ser para todos los empleados que laboren en el área administrativa.
- Crear un comité que se encargue de organizar y dirigir las actividades que contiene el programa de motivación.
- El programa motivacional propuesto será expuesto a modificaciones periódicas y de acuerdo a las necesidades dentro del área administrativa de la institución.

## **Desarrollo del programa de capacitación**

Para desarrollar el programa de capacitación es necesario lo siguiente:

1. Recolectar la información necesaria para determinar las necesidades, capacitación y adiestramiento del personal.
2. Recursos Necesarios: la gerencia debe considerar cuales son los aspectos que se necesita para impartir las capacitaciones en la institución, algunos de estos aspectos a considerar son:
  - Capacitadores.
  - Material escrito.
  - Equipo (computadoras, retroproyector y cañón)
  - Salón para impartir las capacitaciones
  - Refrigerios.
3. Condiciones ambientales: para efectuar la capacitación se debe considerar la circunstancia física del área para que influyan en la motivación de los participantes en el proceso, condiciones tales como:
  - Ventilación
  - Interferencias de sonidos
  - Iluminación
  - Funcionalidad.
4. Temario: habiéndose determinado las necesidades del personal del área administrativa se debe conceptualizar las áreas en las cuales se impartirán en el recurso Humano.

En base al problema planteado en los resultados obtenidos a través del instrumento se propone considerar las siguientes áreas:

- Motivación laboral.
- Relaciones interpersonales.
- Técnicas administrativas.
- Herramientas laborales

#### 5. Instalar al comité organizador

El departamento de recursos humanos de la empresa, será el encargado de constituir el comité para el desarrollo del programa

### **Aplicación de incentivos**

Se debe considerar la importancia de incentivar a los colaboradores empleados para que las actividades llevadas a cabo en la Institución sean de la calidad deseada, así como las relaciones interpersonales y la satisfacción individual del talento humano pueda ser equilibrado con interés, objetivos y metas logrando el entorno idóneo, que produzca los beneficios y crecimiento en el desempeño de las funciones de cada empleado.

- Desarrollar actividades como:
- Promociones de colaboradores.
- Bonos.
- Aumento de sueldo.
- Estabilidad laboral.
- Adiestramiento.
- Menciones especiales.

El programa de motivación permitirá que los colaboradores de la empresa eleven su autoestima provocándoles nuevos retos, lo cual incrementará el desempeño laboral y mejorará las relaciones entre compañeros logrando el trabajo en equipo, beneficiándola relación de la Institución con su entorno social y económico

### **Recomendaciones**

- Comprometer al colaborador de la institución
- Comunicar a la Institución