



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE MOTIVACIÓN Y LA
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE
LA EMPRESA CONFECIONES PARETTO EN LA CIUDAD
DE AREQUIPA – 2020**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

Bach. SONCO CHAVEZ, MARLENI FIDELA

LIMA -PERÚ

2020

ASESOR DE TESIS

Dra. MAPPY ARCE FIGUEROA

JURADO EXAMINADOR:

Dra. MARCELA ROSALINA BARRETO MUNIVE
Presidente

Dra. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO
Secretario

Dra. NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTÁROLA
Vocal

DEDICATORIA

Esta Tesis la dedico a Dios por darme vida, salud y sabiduría a lo largo de mi instrucción profesional. Gracias Padre.

A mis queridas hijas Lucía Yaneth y Eliana Gabriela por su amor, apoyo, comprensión e inspiración para mi superación profesional.

A mi adorado esposo Renzo Alex por su paciencia, comprensión, espíritu alentador, contribuyendo en todo momento a lograr mis metas y objetivos.

A toda mi familia por el apoyo incondicional, por siempre impulsarme a ser mejor y lograr con éxito mi carrera.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a todos mis profesores de la Universidad Privada Telesup, por sus enseñanzas y por contribuir en mi formación profesional.

Agradezco también a mis asesoras de tesis, por haberme brindado sus conocimientos y paciencia para guiarme durante todo el desarrollo de la tesis.

RESUMEN

La presente investigación lleva como título relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa confecciones Paretto en la ciudad de Arequipa 2020. Teniendo como objetivo determinar la relación entre el nivel de motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de Confecciones Paretto en Arequipa el 2020. El enfoque investigativo aplicado para la realización de la investigación es el tipo cuantitativo de nivel correlacional y diseño no experimental- transversal. La población de estudio estuvo conformada de 98 trabajadores, y no se utilizó la muestra porque se ha tomado el 100% de la población. La técnica es la encuesta y su instrumento es el cuestionario. Con este último se ha recopilado los datos empíricos en el trabajo de campo. El procesamiento de datos pasó por la exposición en las tablas con sus frecuencias y porcentajes y son analizados e interpretados a la luz del marco teórico.

Los resultados de la investigación implican que existe una relación alta entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Confecciones Paretto en Arequipa, según el estadígrafo de la Rho de Spearman $Rho = 0.885$ y se acepta la hipótesis de investigación planteada. El resultado según la significancia muestra un valor de $p = 0.002$ menor al parámetro límite $p < 0.05$ por ende se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: motivación, satisfacción laboral, trabajadores, empresa.

ABSTRACT

The title of this research is the relationship between the level of motivation and job satisfaction of the workers of the clothing company Paretto in the city of Arequipa 2020. Aiming to determine the relationship between the level of motivation and job satisfaction of the workers of Apparel Paretto in Arequipa in 2020. The research approach applied to carry out the research is the quantitative type of correlational level and non-experimental-transversal design. The study population consisted of 98 workers, and the sample was not used because 100% of the population was taken. The technique is the survey and its instrument is the questionnaire. With the latter, the empirical data has been collected in the field work. The data processing went through the exposure in the tables with their frequencies and percentages and they are analyzed and interpreted in the light of the theoretical framework.

The research results imply that there is a high relationship between the level of motivation and job satisfaction of the workers of the Paretto Confections Company in Arequipa, according to the Spearman Rho statistician $Rho = 0.885$ and the research hypothesis is accepted raised. The result according to the significance shows a value of $p = 0.002$ less than the limit parameter $(\alpha) p < 0.05$, therefore the null hypothesis is rejected.

Keywords: Motivation, job satisfaction, workers, company.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS.....	ii
JURADO EXAMINADOR:.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
INTRODUCCIÓN	xv
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1. Planteamiento del problema.....	16
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1. Problema general.....	19
1.2.2. Problemas específicos	19
1.3. Justificación del estudio.....	19
1.4. Objetivos de la investigación	20
1.4.1. Objetivo general	20
1.4.2. Objetivos específicos	20
II. MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes de la investigación	21
2.1.1. Antecedentes nacionales	21
2.1.2. Antecedentes internacionales	23
2.2. Bases teóricas de la motivación y satisfacción laboral	25
2.2.1. Teoría de motivación laboral	25
2.2.2. Teoría de satisfacción laboral	34
2.3. Definición de términos básicos	37
III. MARCO METODOLÓGICO.....	39
3.1. Hipótesis de la investigación	39

3.1.1.	Hipótesis general	39
3.1.2.	Hipótesis específicas	39
3.2.	Variables de estudio	39
3.2.1.	Definición conceptual	39
3.2.2.	Definición operacional	40
3.3.	Tipo y nivel de la investigación	40
3.4.	Diseño de la investigación	40
3.5.	Población y muestra de estudio.....	41
3.5.1.	Población	41
3.5.2.	Muestra	41
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
3.6.1.	Técnicas de recolección de datos	41
3.6.2.	Instrumentos de recolección de datos.....	42
3.7.	Métodos de análisis de datos	44
3.8.	Aspectos éticos	44
IV.	RESULTADOS	45
4.1.	Resultados descriptivos.....	45
4.1.1.	Variable 1: Motivación	45
4.1.2.	Variable 2: Satisfacción Laboral.....	61
V.	DISCUSIÓN.....	96
5.1.	Análisis de la discusión de resultados	96
VI.	CONCLUSIONES.....	99
VII.	RECOMENDACIONES.....	101
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	102
	ANEXOS	105
	Anexo 1: Matriz de consistencia	106
	Anexo 2: Operacionalización de las variables	107
	Anexo 3: Instrumentos	109
	Anexo 4: Validación de instrumentos.....	113
	Anexo 5: Matriz de datos	129

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Ficha Técnica de Motivación	42
Tabla 2.	Ficha Técnica: Satisfacción Laboral	43
Tabla 3.	Ítem 1: Intento mejorar mi desempeño laboral	45
Tabla 4.	Ítem 2. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	47
Tabla 5.	Ítem 3 Me gusta ser programado(a) en tarea complejas	48
Tabla 6.	Ítem 4. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.....	49
Tabla 7.	Ítem 5. Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.....	50
Tabla 8.	Ítem 6. A menudo me encuentro hablando con otras personas de la empresa sobre temas que no forman parte del trabajo	51
Tabla 9.	Ítem 7 Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la empresa.	52
Tabla 10.	Ítem 8. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	53
Tabla 11.	Ítem 9. Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	54
Tabla 12.	Ítem 10. Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a) ..	55
Tabla 13.	Ítem 11. Me gusta trabajar en competición y ganar.....	56
Tabla 14.	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.....	57
Tabla 15.	Ítem 13. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.	58
Tabla 16.	Ítem 14. Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo ...	59
Tabla 17.	Ítem 15. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.....	60
Tabla 18.	Ítem 1. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.61	
Tabla 19.	Ítem 2. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.....	62
Tabla 20.	Ítem 3. Me siento útil con la labor que realizo	63
Tabla 21.	Ítem 4. Me complace los resultados de mi trabajo.....	64
Tabla 22.	Ítem 5. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	65
Tabla 23.	Ítem 6. Me gusta el trabajo que realizo.....	66
Tabla 24.	Ítem 7. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	67
Tabla 25.	Ítem 8. Me gusta la actividad que realizo	68

Tabla 26. Ítem 9. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	69
Tabla 27. Ítem 10. El ambiente donde trabajo es confortable	70
Tabla 28. Ítem 11. Me disgusta mi horario	71
Tabla 29. Ítem 12. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	72
Tabla 30. Ítem 13. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	73
Tabla 31. Ítem 14. El horario de trabajo me resulta incómodo	74
Tabla 32. Ítem 15. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo	75
Tabla 33. Ítem 16. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	76
Tabla 34. Ítem 17. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	77
Tabla 35. Ítem 18. Siento que recibo “mal trato” de parte de la institución.....	78
Tabla 36. Ítem 19. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo...	79
Tabla 37. Ítem 20. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	80
Tabla 38. Ítem 21. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	81
Tabla 39. Ítem 22. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.....	82
Tabla 40. Ítem 23. Mi sueldo es muy bajo para el trabajo que realizo.....	83
Tabla 41. Ítem 24. Me siento mal con lo que gano.....	84
Tabla 42. ítem 25. El sueldo que tengo es bastante aceptable	85
Tabla 43. ítem 26. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.....	86
Tabla 44. Ítem 27. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas...	87
Tabla 45. Resultados de la relación entre el nivel de motivación y satisfacción laboral.....	88
Tabla 46. Resultados de la relación entre la necesidad de logro y la satisfacción laboral.....	89
Tabla 47. Resultados de la relación entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral.....	90
Tabla 48. Relación entre la necesidad de poder y satisfacción laboral	91
Tabla 49. Hipótesis general relación entre el nivel motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Confecciones Paretto de Arequipa.....	92

Tabla 50. Hipótesis específica relación de la necesidad del logro y satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Confecciones Paretto de Arequipa	93
Tabla 51. Hipótesis específica relación de la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Confecciones Paretto en Arequipa.....	94
Tabla 52. Hipótesis específica relación de la necesidad de poder y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Confecciones Paretto en Arequipa	95

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Intento mejorar mi desempeño laboral	45
Figura 2. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	47
Figura 3. Me gusta ser programado(a) en tarea complejas	48
Figura 4. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.....	49
Figura 5. Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.....	50
Figura 6. A menudo me encuentro hablando con otras personas de la empresa sobre temas que no forman parte del trabajo	51
Figura 7. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la empresa.	52
Figura 8. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo ...	53
Figura 9. Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	54
Figura 10. Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).....	55
Figura 11. Me gusta trabajar en competición y ganar.....	56
Figura 12. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.....	57
Figura 13. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	58
Figura 14. Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	59
Figura 15. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	60
Figura 16. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	61
Figura 17. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.....	62
Figura 18. Me siento útil con la labor que realizo	63
Figura 19. Me complace los resultados de mi trabajo	64
Figura 20. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	65
Figura 21. Me gusta el trabajo que realizo	66
Figura 22. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	67
Figura 23. Me gusta la actividad que realizo	68
Figura 24. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.....	69
Figura 25. El ambiente donde trabajo es confortable	70
Figura 26. Me disgusta mi horario	71

Figura 27. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.....	72
Figura 28. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.....	73
Figura 29. El horario de trabajo me resulta incómodo	74
Figura 30. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo	75
Figura 31. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	76
Figura 32. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	77
Figura 33. Siento que recibo “mal trato” de parte de la institución.....	78
Figura 34. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	79
Figura 35. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	80
Figura 36. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.....	81
Figura 37. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	82
Figura 38. Mi sueldo es muy bajo para el trabajo que realizo.....	83
Figura 39. Me siento mal con lo que gano.....	84
Figura 40. El sueldo que tengo es bastante aceptable.....	85
Figura 41. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando ...	86
Figura 42. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	87

INTRODUCCIÓN

En el sistema de capitalismo contemporáneo donde su desarrollo está condicionado por la organización de las empresas sean de bienes y materiales, teniendo en cuenta que la empresa como una organización dedicada a actividades o persecución de propósitos económicos y comerciales con la finalidad de satisfacer las necesidades de bienes y servicios de la persona, por tal motivo, el objetivo de la presente investigación es determinar la relación entre el nivel de motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Pareto Arequipa 2020.

Esta investigación se desarrolla a partir de presupuestos teórico - conceptual y empírico (datos). Luego esta interrogante fue resuelta anheladamente con la hipótesis. Existe relación directa entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa aludida, y como objeto general es determinar la relación directa entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa referida. Cabe señalar, el presente estudio se justifica porque se fundamenta en aportes teóricos conceptual, metodológico, práctica y además muestra su originalidad. Por un lado, no somos iniciadores o pioneros del tema, sino que existen antecedentes de estudio a nivel nacional e internacional que fueron citados.

El presente trabajo de investigación se encuentra estructurada de la siguiente manera, el I capítulo está referido sobre el problema de investigación, el II capítulo aborda el marco teórico, el III capítulo referido al marco metodológico, el IV capítulo a los resultados que hemos obtenido como resultado de la investigación las mismas que se encuentra tabuladas en tablas y gráficos con sus respectivos análisis e interpretaciones. Finalmente, en los últimos capítulos se encuentra la discusión, conclusiones y recomendaciones a las que se llegaron en la presente investigación.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En una sociedad lógicamente existen diferentes tipos de empresas como de producción de bienes, de servicios entre otros. Nuestro objeto de estudio es una empresa de bienes y por su categoría o nivel de desarrollo es una micro empresa de bienes materiales denominada empresa de confecciones Paretto, una organización integrado básicamente por el empresario y trabajadores establecidos en relaciones administrativas, laborales, sociales y económicas.

La realidad compleja donde se presenta diversos problemas de los cuales se pretende determinar si existe o no la relación entre el nivel de motivación laboral y satisfacción laboral del personal de la empresa de confecciones Paretto de la ciudad de Arequipa, esta situación problémica se sustenta en datos de observación preliminar o exploración realizada en la empresa, donde los trabajadores muestran un cierto nivel de demostración de interés personal en las actividades que realiza, además en alguna medida están conformes al realizar las tareas en su puesto, además se visualiza las condiciones laborales que no están a la altura requerida, estas percepciones faltarían probarse con un trabajo sistemático y metódico . Entonces existe un problema a resolver, teniendo en cuenta que un problema según Lanuez, Martínez & Pérez (2013) “Es una manifestación de contradicción entre el estado deseado real de una situación teórica y práctica” p. 58

La motivación puede ser originado por estímulos externos (condiciones ambientales, relaciones interpersonales, o puede ser también generado por los procesos mentales. Al respecto Chiavenato (2011) dice la “motivación es todo lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una situación concreta, a un comportamiento específico; ese impulso a la acción puede ser consecuencia de un estímulo externo (provenientes del ambiente) o generarse internamente por procesos mentales del individuo” p. 41, en esto radica el fundamento de lo dicho.

Por ello, la investigación se orienta a establecer la relación entre el nivel de motivación laboral y satisfacción laboral.

Quintero (2014) afirma “la motivación laboral es la voluntad por conseguir las metas de la organización, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal” (p. 18). Significa que los trabajadores de una empresa tienen necesidad de logro, se consiguen sus metas a corto y largo plazo en la empresa en la cual se desenvuelve.

Además, es importante como señala Van den Broeck (2013) la motivación está orientada hacia la realización de metas, éstas son las razones que tienen las personas para realizar su actividad laboral y son persistentes en las responsabilidades que se le asigne, así como también su desempeño e intensidad de la actividad con lo que realizan, significa que se sienten motivados, a alcanzar metas, es decir tienen una necesidad de logro.

Para ello, Lagos (2015), considera la motivación laboral como una herramienta útil, cuando se quiere mejorar el desempeño laboral, no solo la realización de las tareas, sino que además realizan con gusto el trabajo en grupo, quiere decir que permite alcanzar alto rendimiento en la empresa, estamos aquí considerando la necesidad de afiliación, la necesidad de competir e influir en los demás.

Por otro lado, es importante señalar que la satisfacción laboral es importante en el ámbito empresarial, por ello Anaya & López. (2014) definen la satisfacción laboral como “un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo, se refiere como la gente se siente en relación a su trabajo o con los diferentes aspectos de su trabajo” p. 2018. Según el mencionado autor considera la satisfacción de la tarea, es decir los trabajadores se sienten motivados intrínsecamente frente a la realización de su desempeño en la organización, en este sentido la satisfacción de la tarea es muy importante, porque permitirá mayor motivación en el empleado.

También Cavalgante (2016), considera que la satisfacción laboral influye no sólo en los subordinados sino también en el supervisor, en el sentido del reconocimiento al trabajador, ello permitirá mayor rapidez y ejecución de las tareas, ello significa el reconocimiento al trabajador subordinado.

Por otro lado, Ventura (2015), considera que la satisfacción laboral depende

de las condiciones de trabajo, se refiere a las condiciones ambientales, ya que según este autor son importantes porque precisamente estas permitirán incrementar la producción en la empresa. Siendo así es importante señalar que las condiciones físicas desde la temperatura, las instalaciones, la ventilación e iluminación influyen en la realización de la tarea.

Por otro lado, satisfacción laboral puede ser definido como actitudes positivas que emanan del trabajador hacia su empleo a raíz de buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, salario justo, condiciones laborales y ambientales agradables, una política administrativa apropiada y humanista, etc. Este concepto a mi criterio consta de tres dimensiones: satisfacción de la tarea; condiciones de trabajo; reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos.

Por un lado, es necesario determinar las unidades de estudio. En este caso, está constituido por todos los trabajadores de la empresa mencionada y, por otro lado, es necesario delimitar o determinar la espacialidad o localización del problema de investigación concretamente nuestra investigación está situada en la ciudad de Arequipa.

Vilar (2016), Afirma que existe una relación directa entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud; observándose que el 11,3% de trabajadores que se encuentran motivados, este es un indicador que si existe una relación con estas dos variables entre motivación laboral y satisfacción laboral. Es por ello, surge la necesidad de investigar estas dos variables en el presente trabajo.

Finalmente, Toribio (2015), Considera que existe una relación con la variable de motivación de afiliación y logro con respecto a la variable de satisfacción laboral general y el factor relación con la Autoridad. Claramente, se observa la relación significativa entre las dos variables.

La motivación y satisfacción laboral son importantes, ya que estos elementos o variables, se relacionan para ello formulamos los siguientes problemas.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG. ¿Cuál es la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Confecciones Paretto de Arequipa?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1. ¿Cuál es la relación de la necesidad de logro entre la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Confecciones Paretto de Arequipa?

PE 2. ¿Cuál es la relación de la necesidad de filiación entre la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Confecciones Paretto de Arequipa?

PE 3. ¿Cuál es la relación de la necesidad del poder entre la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Confecciones Paretto de Arequipa?

1.3. Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación de nivel correlacional es importante, precisamente esta centrado en medir la asociación de carácter relacional de los dos conceptos motivación y satisfacción laboral, a partir de la teorización de las dos variables.

El aporte teórico de este estudio está dado por la sistematización de las teorías que da sustento a esta investigación. Por un lado, el aporte metodológico se expresa en el uso de multimétodo de investigación y enfoque cuantitativo en su análisis e interpretación de los datos siendo además un modelo indagativo a otros espacios socio educativos que permita mejorar el proceso de actividades productivas de bienes materiales y de servicio. En este sentido, nuestro aporte a de reflejar concretándose en las tres dimensiones aludidas.

Los resultados de la investigación en alguna medida, beneficiará el campo material, cultural espiritual de la empresa y por ende de los trabajadores. Así mismo, la presente investigación se caracteriza por su viabilidad y factibilidad porque se cuenta con recursos materiales, temporales, espaciales y económicos necesarios.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG. Determinar la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de Confecciones Paretto de Arequipa.

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1. Determinar la relación entre la necesidad de logro y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de Confecciones Paretto de Arequipa.

OE 2. Determinar la relación entre la necesidad de filiación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de Confecciones Paretto de Arequipa.

OE 3. Determinar la relación entre la necesidad de poder y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de Confecciones Paretto en Arequipa.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Vázquez (2016), Motivación laboral y satisfacción laboral en el personal médico del Policlínico Chincha RAR Es-Salud. El objetivo de la investigación fue determinar la relación de las variables (motivación laboral y satisfacción laboral). La investigación es de nivel descriptivo correlacional no experimental y transversal, se aplicó un cuestionario a la población de estudio para el acopio de datos, luego la prueba de Pearson población de 48 profesionales, utilizando la escala de Liker, luego arribó a la conclusión encontrando una relación positiva y significativa entre ambas variables (motivación laboral y satisfacción laboral) considerando algunas de sus dimensiones, llegando a la conclusión central que existe relación directa entre motivación y satisfacción laboral en los trabajadores. Según esta investigación se puede aseverar que existe una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral, donde se permite ilustrar para establecer la relación que existe entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Confecciones Pareto.

Rosas (2017), Motivación y satisfacción laboral del personal de Fondo de Cooperación para el desarrollo Social – Lima (2016). El objetivo fue determinar la relación de las variables mencionadas. También fue de enfoque cuantitativo, descriptiva correlacional; se utilizaron métodos científicos como análisis síntesis; inductivo, deductivo y la técnica de encuesta y estadística descriptiva inferencial, en el acopio de los datos se empleó como instrumento el cuestionario, en la conclusión del trabajo afirma que, si existe una relación directa y significativa entre el reconocimiento, de logro, progreso, crecimiento, responsabilidad, reto profesional y satisfacción laboral.

De acuerdo a esta investigación, se podrá demostrar que existe relación directa y significativa en la dimensión de motivación laboral específicamente en la necesidad de logro donde los trabajadores de la Empresa Confecciones Pareto realizan sus actividades laborales con eficacia y eficiencia.

Muñoz (2016), Motivación Laboral y Satisfacción de los Trabajadores de una unidad ejecutiva del Trabajo de Transporte de Lima. El objetivo de este trabajo es determinar la relación de las 2 variables. Es un estudio de nivel descriptivo correlacional transversal no experimental. En el recojo de datos utilizó un cuestionario con escala de Likert aplicada a 57 personas o unidades de análisis. Luego en la conclusión general afirma: existe vínculo moderado y positiva de $CT=546$ y $P=000$ entre las dos variables (motivación y satisfacción). En esta investigación se revela la relación moderada entre motivación y la satisfacción laboral. Permitiendo de esta manera ilustrarse para la realización de una investigación de tipo cuantitativo de nivel correlacional y diseño no experimental-transversal.

Julca García (2015), en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transporte de Piura. aplicó un estudio de tipo descriptivo y correlacional, no experimental transversal. En la investigación se aplicó un cuestionario cuyos resultados determinan que existe una relación directa entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes. Los resultados obtenidos del presente estudio demuestran que existe una relación directa como significativa ($Sig.>0.05$ entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes de Piura. (p.38)

De esta manera la mencionada investigación, permite establecer la relación que existe entre el nivel de motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Confecciones Paretto, aplicando como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario.

Navarro (2017) halló en el personal de Dirección Regional de Salud el 45,5% de encuestados considera en el nivel medio la necesidad de afiliación, mientras que el 33,3% ubica su valoración en el nivel bajo; por otra parte, podemos notar que, respecto a la satisfacción laboral, el 63,6% se ubica su opinión en la valoración satisfacción media, mientras que el 19,7% se ubica en la valoración satisfacción baja.

Según esta investigación se podrá determinar la relación significativa entre la necesidad de poder y la satisfacción laboral de los trabajadores.

2.1.2. Antecedentes internacionales

A continuación, se detallan los trabajos de investigación que preceden a esta investigación para contrastar los resultados, es decir encontrar las similitudes y diferencias en los resultados.

Areos (2015), La Satisfacción Laboral y su relación con el desempeño Laboral de los trabajadores de una Empresa Financiera en la ciudad de Ampato – Ecuador, cuyo objetivo es determinar la relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral, es una investigación de nivel descriptivo correlacional con diseño investigativo no experimental. En este trabajo se utilizó el cuestionario en la recolección de datos empíricos. El resultado de la evaluación del desempeño laboral es bueno. Como conclusión existe relación significativa entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los trabajadores. De acuerdo a los resultados de esta investigación revelan que si existe una relación significativa. Siendo de mucha importancia y quedando como antecedente para la presente investigación una aplicación de tipo cuantitativo de nivel correlacional y diseño no experimental – transversal.

Castro (2016), Papel de Valores hacia el trabajo de motivación laboral y desempeño de trabajadores de Pymes Potosinas, La Paz – Bolivia. El objetivo de trabajo de investigación fue determinar la influencia de los valores hacia el trabajo de ambas variables que permitió conocer el impacto que tiene los valores sobre los colaboradores y de esta manera, las empresas pueden comprender la esencia del comportamiento humano. Es una investigación de enfoque cuantitativo, donde se utilizó el cuestionario para el acopio de los datos, dicho cuestionario fue aplicado a 100 trabajadores. En conclusión, llegó a evidenciar que las dimensiones más elaboradas fueron la motivación intrínseca, regulación identificados e introyectados lo más bajo fueron regulaciones exteriores.

De igual manera, este estudio es de mucha trascendencia porque permitió la elaboración de la presente investigación a través de un enfoque cuantitativo aplicando un cuestionario para determinar el nivel de motivación y satisfacción

laboral de los trabajadores de la Empresa Confecciones Paretto.

Campos (2016). Nivel de Satisfacción Laboral en los trabajadores de una Empresa Agrícola, distrito de Álamo (2016). El objetivo es determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa. Es una investigación de nivel descriptivo. Aplicó el cuestionario a 72 trabajadores con una escala de Satisfacción laboral SL-SPC de Sonia Palma Carrillo, baremada por Idrogo (Confiabilidad 0.9 Split-Halt de Guttman), donde los resultados revelan que la mayoría de los trabajadores (60%) se encuentran insatisfechos, no se sienten cómodos consigo mismo al realizar las actividades, manifiestan que la tarea que realizan no cubre sus expectativas económicas, no existe buena relación entre trabajadores, muestran desagrado, se sienten descontentos porque el jefe no valora el trabajo que realizan. El 50% de los trabajadores muestran insatisfacción, y el 51% de los administradores están más insatisfechos.

Según esta investigación se puede determinar la diferencia que existe cuando los resultados muestran que los trabajadores se encuentran insatisfechos, por consiguiente, no existe relación entre el nivel de motivación y satisfacción laboral.

Mendoza y Pérez (2015), "Relación entre motivación y satisfacción laboral de los empleados de empresas prestadoras de salud". Tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los empleados en empresas de salud, Coomeva E.P.S, en el municipio de Riohacha (Colombia) y Ame C.A., en el Municipio de Maracaibo (Venezuela), es una de nivel descriptiva, correlacional, no experimental. La población fue de 64 trabajadores. Utilizó la encuesta, a través de cuestionarios para motivación y satisfacción laboral. Los resultados fueron una alta presencia de Motivación laboral en las empresas prestadoras de salud y una alta presencia de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa. En cuanto a la relación entre ambas variables fue positiva muy fuerte, con un valor de $r = 0,705$; lo que indica dicha correlación es de dirección positiva y alta. En cuanto a las diferencias de medias entre Colombia y Venezuela, aplicada la prueba student se acepta la hipótesis nula y para la variable satisfacción se rechaza la hipótesis nula. Este antecedente tiene relevancia con la presente investigación en vista de que existe como resultado una relación alta entre

el nivel de motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Confecciones Paretto con un valor menor al parámetro límite, por ende, se rechaza la hipótesis nula.

2.2. Bases teóricas de la motivación y satisfacción laboral

2.2.1. Teoría de motivación laboral

Como señala Pila (2012) “la motivación laboral se convierte en un activador de la conducta humana, los estados motivacionales se generan por efecto de un conjunto de factores o variables que interactúan” p.18, es decir a mayor satisfacción de los trabajadores mayor satisfacción mayor motivación laboral.

El concepto o variable motivación laboral tiene sus dimensiones (necesidades de logro, de poder y de afiliación) y sus indicadores, lógicamente se fundamentan en los conceptos y principios de las teorías: Necesidades de Abraham Maslow, Dos Factores de Frederick Herzberg y de teoría X y de Y de Douglas McGregor.

Uno de los aspectos que cada día incrementa su relación con el desarrollo de la vida de los seres humanos es la motivación, esto ocurre tanto en lo personal, como en lo laboral.

Según Abarca (2010). Motivar a alguien, en sentido general, no es más que crear un entorno en el que éste pueda satisfacer sus objetivos aportando energía y esfuerzo. Si meditamos sobre el comportamiento en la vida íntima, nos daremos cuenta de nuestra preferencia y accionamiento por lo que estamos motivados, ese algo que nos impulsa, que nos compromete, pues eso mismo ocurre en nuestra vida laboral.

Algo muy importante que se tenga en cuenta es que la motivación laboral no se caracteriza como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas y la situación, de ahí la importancia que los directivos dominen esto para que valoren y actúen, procurando que los objetivos individuales coincidan lo más posible con los de la organización.

a) **Teoría de dos factores de Frederick Herzberg:**

Como señala Van den Broeck (2013). Esta teoría es importante porque demuestra que la presencia de ciertos factores, está asociada con la satisfacción laboral, y la ausencia de otros con la insatisfacción laboral. Los factores presentes, que son fuentes de satisfacción, se denominan factores motivacionales y son intrínsecos al trabajo (logro, reconocimiento del logro, el trabajo en sí, responsabilidad y crecimiento o avance).

Por otro lado, los factores ausentes, que son fuente de insatisfacción, se catalogan como factores de higiene y son extrínsecos al trabajo (políticas de compañía y administración, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones laborales, salario, estatus y seguridad). Esta teoría es el sustento de la motivación en la cual se percibe dos dimensiones de motivación: factor de mantenimiento o higiene, y el factor motivador o satisfactor. Se centra en el ámbito laboral, a través de encuestas, observando que cuando las personas interrogadas se sientan bien en su trabajo, tendían a atribuir esta situación a ellos mismos, mencionando características o factores intrínsecos como: los logros, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, los ascensos entre otros, en cambio cuando se encontraban insatisfechos tendrían a citar factores externos como las condiciones de trabajo, la política de la organización, las relaciones personales. De este modo, se comprobó que los factores que motivan al estar presentes no son los mismos que los que desmotivan.

Dimensión. Factor de Mantenimiento o Higiene: en este campo considera que las condiciones ambientales (físico, ambiente de trabajo, el salario, los beneficios sociales, la política de la empresa, el tipo de control, supervisión, la evaluación, el clima empresarial, las relaciones del personal con los subordinados y otros compañeros, el reglamento interno, las normas y reglas establecidas, entre otros). Cuando todo lo señalado son óptimas o favorables de hecho invita satisfacción en los trabajadores, su influencia sobre el comportamiento de los mismo logra elevar sustancial y duraderamente la satisfacción plana, el disfrute, el placer de laborar, se siente contento. Sin embargo, cuando es precaria el factor ambiental o higiene lógicamente provoca la insatisfacción en los trabajadores de la empresa.

Dimensión. Factores motivadores o satisfactores: este aspecto está referido al contenido del puesto, a las tareas y deberes vinculados con el puesto de trabajo, son factores motivacionales que va condicionar o causar efectos duraderos de satisfacción y bienestar moral y de tal modo, va provocar el incremento de la productividad de bienes materiales o de servicio capaz de alcanzar a nivel de excelente.

Para el autor, la motivación implica el sentimiento de realización de crecimiento, desarrollo y reconocimiento profesional manteniéndose a través de ejercicios continuos en las actividades y tareas apropiadas que sean significativos retos y desafíos para el trabajador.

Obviamente cuando los factores son buenos y óptimos se incrementan o suben sistemáticamente la satisfacción en los sujetos, y cuando son adversas entonces disminuye la satisfacción laboral, y se percibe la insatisfacción y puede llegar a ser crónico.

b) **Teoría de las necesidades de Abraham Maslow:**

Como indica Davis & Newstrom (2010), esta teoría es importante porque el ser humano primero debe pasar por una serie de satisfacción de necesidades, para pasar a satisfacer una necesidad de realización debe haber satisfecho la necesidad biológica y la última motivación es la de logro personal, todo ser humano busca la realización personal porque es el logro final.

Según el autor, la motivación es el impulso que tiene el ser humano a satisfacer las necesidades, dichas necesidades están distribuidas jerárquicamente en la figura de una pirámide. Esforzado con la necesidad como: comer, beber, hasta llegar a necesidades superiores de autorrealización.

- Necesidades biológicas, incluye hambre, sed, abrigo, sexo y otras necesidades corporales.
- Necesidad de seguridad, incluyen la protección, cuidado de daños materiales y emocionales.
- Necesidades sociales, incluyen el efecto, sentimiento de pertenencia, de aceptación y de amistad.

- Necesidad de estima, incluye factores de estima internos como el respeto a sí mismo, la autonomía, la realización y los factores de estima externo como la posición, el reconocimiento y la atención.
- Necesidad de autorregulación, incluye el impulso de llegar hacer lo que se puede hacer, comprende crecimiento, realización del propio potencial y la autorrealización personal.

c) **Teoría X y la Teoría Y de Douglas McGregor:**

Como indican Davis & Newstrom (2010), consideran que, con las dos concepciones diferentes del ser humano, una básicamente negativa (X) y la otra básicamente positiva (Y). Estos dos elementos son contradictorios ya que describen a los trabajadores que están motivados y desmotivados en el ámbito laboral, son elementos o supuestos que considero básico para describir el trabajo de investigación.

La Teoría X postula con cuatro supuestos:

- A los empleados u obreros no les agrada trabajar, y siempre que puedan trataran hacerlo.
- Como los empleados u obreros no les gusta trabajar deben ser sujetos a una serie de presiones, controles o amenazas de castigo para alcanzar las metas y objetivos de la empresa.
- Los empleados u obreros eluden de la responsabilidad y buscan dirección formal siempre que pueden.
- La mayor parte de los empleados u obreros se preocupan más por la seguridad que de cualquier otro factor laboral.

Por otro lado, la teoría Y representa lo adverso del anterior donde el autor postula con cuatro supuestos:

- Los empleados u obreros piensan que el trabajo es algo natural como si fuera un juego, un descanso.
- Los trabajadores son capaces de auto dirigirse y controlarse solos en pos de

alcanzar unos objetivos deseados.

- Los trabajadores pueden aprender responsabilidades e incluso buscarlas.
- Los trabajadores son capaces de tomar decisiones innovadoras, lo cual no es exclusivo de la clase administradora.

La teoría X del autor expresa aspectos de comportamiento negativo de los trabajadores que favorece el desarrollo de la empresa. Mientras la teoría Y, explica el comportamiento positivo de los trabajadores o empleados de la empresa.

Se analiza el concepto de motivación en su acepción general antes de referirse a la motivación laboral. La motivación como concepto ha sido y sigue siendo uno de los aspectos más difíciles de la Psicología, particularmente en la Psicología Organizacional, ante esta situación el objetivo no es entrar a diversas controversias, sino definir el concepto desde la concepción, siempre a partir de lo que ya existe y con los cual se concuerda.

Según Robbins (1999) “La motivación se define como la voluntad para un gran esfuerzo, para alcanzar las metas de organización, condicional para la capacidad del esfuerzo por satisfacer alguna necesidad personal” (p. 53). Es decir, la motivación es un esfuerzo para alcanzar un objetivo. Este enfoque está centrado en metas organizacionales a efecto de proyectar el interés particular de la conducta laboral. Siendo los tres elementos de la definición: El esfuerzo, metas de organización y necesidades.

“El término de motivación proviene de verbo latino *movere* que significa moverse, poner en movimiento o estar listo para la acción” (Ander- Egg, 1988, p.129).

La motivación se puede definir como la fuerza que energiza y dirige o conduce una acción con miras de conseguir algo concreto o conceptual.

De esta manera, el motivo es un elemento de consciencia. Es decir, componente psicosocial del ser humano, que induce a una persona a llevar a la práctica una actividad o acción intencional que permite obtener o alcanzar lo deseado o de cumplir una tarea de modo eficiente o también resolver un problema.

La motivación es un proceso psicológico principalmente afectivo (sentimiento y emociones) frente a la situación me gusta o no me gusta.

La motivación constituye una serie de estímulos que moviliza a los sujetos conducentes a realizar determinadas acciones o tareas.

Es como una energía y fuerza interna que conduce nuestro proceder hacia un objeto, dicho objeto está conectado o vinculada con la satisfacción de nuestras necesidades de toda índole, como, por ejemplo, necesidades fisiológicas, protección o seguridad, afiliación, pertenencia, reconocimiento, hasta autorrealización plena, etc.

Para Chiavenato (2011) “La Motivación es el grado en que los individuos desarrollan sus actividades a un alto nivel de reflexión asegurando el compromiso de realizar dichas acciones de manera voluntaria”. (p.67). En este caso, la motivación es un acto voluntario del sujeto para asistir al compromiso y cumplir con ánimo y voluntad.

El concepto de motivación según Palma (2004):

Es la apreciación del trabajo en respeto a su entorno de trabajo, y en función a aspectos vinculados con posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea atribuida, supervisión que recibe y acceso a la información relacionado en el trabajo en coordinación con sus compañeros y condiciones laborales que facilita su labor. (p. 4).

En esta definición el autor destaca un conjunto que reconfiguran la motivación en una persona como la apreciación al trabajo, las condiciones ambientales, la supervisión, y la información, entre otros.

La motivación es única y a su vez son varios tipos de motivación, con los cuales no se van a agotar. Se puede referir solo a los tipos clásicos de la motivación: extrínseca, hace referencia a que los estímulos motivacionales vienen de afuera del individuo y del exterior de la actividad. En este caso, los factores motivacionales pueden ser las recompensas externas como el dinero, el reconocimiento de los demás, condiciones ambientales óptimas, las relevaciones interpersonales.

En este sentido, la motivación no es innato o hereditario, sino que es una

conducta de formación social. En este caso, los medios sociales y ambientales favorables configuran la motivación del sujeto.

Por otro lado, la motivación intrínseca hace referencia a una motivación que viene del interior del individuo por cualquier recompensa externa a los deseos, es la autorrealización y crecimiento del desarrollo personal, y está condicionado por el placer que siente la persona al realizar una actividad concreta.

Vale decir, que bajo ciertas predisposiciones la motivación responde con anhelo y placer desde el interior de la subjetivación del sujeto. Esto quiere decir, los impactos o estímulos del exterior condiciona la motivación interna. No es posible pre analizar a cualquiera de los mecanismos de la configuración motivacional. En este caso, lo externo con lo interno se condicionan mutuamente, quiere decir, es un proceso dialógico entre la motivación externa con la motivación interna.

Para Pérez (2009) El concepto de motivación se ha utilizado con diferentes sentidos.

En general, motivo es el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera, es decir que da origen a un comportamiento específico. Este impulso a la acción puede ser provocado por un estímulo externo, que proviene del ambiente, o generado internamente por procesos mentales del individuo. En este aspecto la motivación se relaciona con el sistema de cognición del individuo. Cognición o conocimiento representa lo que las personas saben respecto de si mismos y del ambiente que las rodea.

Es el ambiente relacionado con sus necesidades actuales. La motivación representa la acción de fuerzas activas o impulsoras: Las necesidades humanas. Las personas son diferentes entre sí en lo referente a la motivación. Las necesidades humanas que motivan el comportamiento humano producen patrones de comportamiento que varían de individuo a individuo aún más, tanto los valores y los sistemas cognitivos de las personas, como las habilidades para alcanzar los objetivos personales son diferentes. Y como si fuera poco, las necesidades, los valores personales y las capacidades varían en el mismo individuo en el transcurso del tiempo.

Se preocupa por la motivación para producir, aspecto en que se aproxima

un poco a Herzberg. Citado por Abarca (2006) según él, la motivación para producir determina el nivel de productividad individual, y depende de tres fuerzas básicas que actúan dentro de cada persona:

- a) Expectativas: objetivos individuales y la fuerza tales objetivos. Los objetivos individuales son variados y pueden incluir dinero, seguridad en el cargo, aceptación social, reconocimiento, etc., o una infinidad de combinaciones de objetivos que cada persona intenta satisfacer simultáneamente.
- b) Recompensas: relación percibida entre la productividad y la consecución de los objetivos empresariales. Si una persona tiene por objetivo personal lograr un salario mejor, y se trabaja sobre las bases de remuneración por producción, podrá tener una mejor motivación para producción para producir más. Sin embargo, si su necesidad de aceptación social por los otros colegas del grupo es más importante, podrá producir por debajo del nivel que el grupo consagró como estándar informal de producción, pues producir más, en este caso, podría significar el rechazo del grupo.
- c) Relaciones entre expectativas y recompensas: capacidad percibida de influir en la productividad para satisfacer expectativas frente a las recompensas. Si una persona cree que un gran esfuerzo.

Finalmente, queremos destacar que los factores externos como: Incentivos salariales, estabilidad laboral, respeto de la dignidad de la persona, condiciones ambientales y físicos del trabajo, las condiciones laborales, relaciones interpersonales saludables entre trabajadores y trabajadores con los jefes o gerentes, reconocimientos, desarrollo personal, política administrativa, participación en decisiones, estar informados, comunicación fluida y oportuna, vacaciones y actividades sociales y recreativas, beneficios sociales y planes de retiro entre otros que son condicionantes para la satisfacción laboral.

2.2.1.1. Dimensiones de la motivación laboral.

Las dimensiones de la motivación se consideran según Robbins, porque en una empresa los trabajadores se motivan y automotivan para el trabajo, en sus dimensiones de logro porque todo trabajador necesita lograr sus objetivos laborales en su desempeño. Asimismo, el trabajador requiere ser aceptado entre sus

compañeros y también todo trabajador se identifica con su empresa, por estas razones considero las dimensiones según el autor mencionado.

Según Robbins (1999) “La motivación se define como la voluntad para un gran esfuerzo, para alcanzar las metas de organización, condicional para la capacidad del esfuerzo por satisfacer alguna necesidad personal” (p.53), que se dimensiona en necesidades de logro, de poder y de afiliación. Por consiguiente, la variable motivación esta dimensionada en tres dimensiones: dimensión necesidad de logro; necesidad de poder y necesidad de afiliación.

- a) **Necesidad de logro.** Esta dimensión está referido a las necesidades de realizar las diversas actividades en un ambiente social empresarial orientado a la búsqueda de alcanzar metas altas planificadas de tal manera conseguir una plena satisfacción al concretarlo. Quiere decir, los trabajadores al interior de la empresa se empeñan realizar con eficacia y eficiencia las actividades laborales lo cual implica obtener satisfacción laboral.
- b) **Necesidad de poder.** Esta dimensión de la motivación se refiere a la necesidad interna del individuo para tener una respectiva conducta hacia uno y otras personas para poder influir en concretar los objetivos y metas en la institución en este sentido su principal rasgo característico consiste en poder influir con otras personas a fin de que compartan los mismos o similares pensamientos y metas en la actividad laboral.
- c) **Necesidad de afiliación.** Esta dimensión está referido a la necesidad de la actividad laboral y está implícita y explícitamente concatenado o relacionado con cierto nivel de amistad. Esto se visualiza mediante el trato afectivo con otras personas. La característica fundamental de esta dimensión implica la satisfacción de ser aceptado vale decir, mantener una relación armónica con uno o con más personas (óptimas relaciones interpersonales).

Un individuo lógicamente es un ser social precisamente todos requieren de alguien para todo, en este caso para trabajar por otro lado pasar el tiempo relacionándose directamente con otras personas.

Se sabe que cada persona se origina dentro de su familia con tendencia trabajar en equipo. El trabajo implica relaciones sociales. La identidad de los sujetos

se configura como otros lo ven y lo tratan. En la práctica muchos gerentes y empleados pasan el tiempo interactuando con otras personas, en una serie de competencias que suelen ser vital para cada persona dentro la organización empresarial.

2.2.2. Teoría de satisfacción laboral

a) Teoría de Loke.

Anaya & López. (2014) definen la satisfacción laboral como “un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo, se refiere como la gente se siente en relación a su trabajo o con los diferentes aspectos de su trabajo” p. 218. Según este autor se está considerando la satisfacción de la tarea, es decir los trabajadores se sienten motivados intrínsecamente frente a la realización de su desempeño en la organización, en este sentido la satisfacción de la tarea es muy importante, porque permitirá mayor motivación en el empleado. El aspecto emocional del trabajador, el ser humano tiene emociones que repercuten en sus actividades laborales, el estado emocional influye en el clima laboral de los trabajadores y el rendimiento laboral. El autor definió la satisfacción laboral como un estado emocional placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del individuo. Es decir, es una respuesta del sujeto ante los aspectos laborales. Siendo así sirve de sustento en la presente investigación porque los trabajadores se sienten motivados y reconocidos.

b) Teoría de comportamiento organizacional de Robbins.

Definición de la Satisfacción: Según Robbins (2011) “La satisfacción laboral es el conjunto de actividades generales del individuo hacia su trabajo” (p. 43).

Esta definición tiene la ventaja de considerar la satisfacción como un proceso aprendido que se desarrolló a partir de la interrelación dialéctica entre las particularidades subjetivas del trabajador y las características de la actividad y del ambiente laboral en general. Es decir, reconoce que la satisfacción no es algo innato y la interpreta desde una visión psicosocial ello da sustento a la presente investigación.

Según esta teoría la satisfacción laboral es una serie de actividades de los

sujetos hacia su trabajo, que encuentra disfrute y se siente contento. Y según el autor la satisfacción laboral esta dimensionado en lo siguiente: Reto al trabajo, condiciones favorables de trabajo, y apoyo que recibe de sus compañeros.

Cuando las recompensas son justas y equitativas, entonces se eleva el nivel de satisfacción laboral, precisamente sienten bienestar al recibir recompensas, pero lo contrario suele ser cuando las recompensas son bajas inadecuados, entonces lógicamente surge la insatisfacción en la labor, que produce tensión en el trabajador, lo cual puede afectar la productividad.

2.2.2.1. Satisfacción laboral

La palabra satisfacción viene de latín *Satisfactio*, que significa satisfacción, es la acción y efecto de satisfacer o satisfacerse. La palabra está vinculada con saciar el apetito, compensar una demanda, apaciguar las pasiones de ánimo, pagar lo que se debe en todo caso otorgar premio de mérito a los más destacados. Esta variable se sustenta en el paradigma de la psicología positivista. La satisfacción consiste el alto nivel de conformidad de los trabajadores con respecto a su trabajo (condiciones ambientales, la política de administración y remunerativa, condiciones ambientales, relaciones personales, etc.).

Es importante señalar, que la satisfacción laboral tiene gran importancia en el ámbito empresarial, por ello, Anaya & López. (2014) definen la satisfacción laboral como: “un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo, se refiere como la gente se siente en relación a su trabajo o con los diferentes aspectos de su trabajo” p. 2018. Según este autor se está considerando la satisfacción de la tarea, es decir los trabajadores se sienten motivados intrínsecamente frente a la realización de su desempeño en la organización, en este sentido la satisfacción de la tarea es muy importante, porque permitirá mayor motivación en el empleado.

Asimismo, Cavalgante (2016) considera que la satisfacción laboral influye no sólo en los subordinados sino también en el supervisor, en el sentido del reconocimiento al trabajador, ello permitirá mayor rapidez y ejecución de las tareas, ello significa el reconocimiento al trabajador subordinado.

Por otro lado, Ventura (2015) considera que la satisfacción laboral depende de las condiciones de trabajo, se refiere a las condiciones ambientales, ya que según este autor son importantes porque precisamente estas permitirán incrementar la producción en la empresa. Siendo así es importante señalar que las condiciones físicas desde la temperatura, las instalaciones, la ventilación e iluminación influyen en la realización de la tarea.

También es importante señalar que la satisfacción laboral puede ser definido como actitudes positivas que emana del trabajador hacia su empleo a raíz, de buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, salario justo, condiciones laborales y ambientales agradables, una política administrativa apropiada y humanista, etc. En este sentido, la satisfacción laboral es una condición necesaria para la productividad de la empresa. Asimismo, la satisfacción laboral está condicionado por la motivación. Por consiguiente, no habría satisfacción laboral al margen de la motivación porque ambos son interdependientes y complementarios.

En suma, la satisfacción laboral para Steer y Bigley (2003) “Es el grado de disposición que tiene una persona para realizar un esfuerzo sostenido con el fin de lograr metas institucionales considerado como motivación (la fuerza que energiza, dirige y canaliza la conducta humana” (p.45). En buena cuenta es sentirse bien, realizarse con el ambiente donde labora, y sentirse contento con una serie de actividades que realiza al interior de la institución o empresa.

Desde este enfoque los factores específicos pueden ser los salarios, estabilidad laboral, condiciones laborales, condiciones ambientes o físicas, la supervisión y política administrativa, oportunidades de ascenso, la evaluación del desempeño, las relaciones sociales, los permisos, capacitaciones, recompensas, reconocimiento de estímulos de buenas acciones entre otros que generan el bienestar total de los trabajadores, y como consecuencia de esto, aumenta la productividad favorable para el empresario.

2.2.2.2. Dimensiones de la satisfacción laboral.

Según Chiavenato (2009) la variable está estructurada por tres dimensiones debidamente relacionadas, estas son: satisfacción de la tarea; condiciones de trabajo; reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos.

- a) **Satisfacción de la tarea.** Esta dimensión se refiere a la variedad de trabajo que se realiza, las oportunidades de aprendizaje, la cantidad, las dificultades, las posibilidades de éxito o el control sobre los métodos. En estas actividades laborales es posible que el trabajador encuentra la satisfacción plena con el trabajo que realiza en la empresa.
- b) **Condiciones de trabajo.** Esta referido acerca del horario del tiempo de descanso, del espacio o lugar de trabajo, inclusive los aspectos económicos así mismo tiene que ver con los materiales, la infraestructura necesaria para poder desarrollar las actividades laborales diarias, dentro de este aspecto se considera también el confort, comodidades, ventilación, iluminación, orden y tranquilidad en los centros de trabajo.
- c) **Reconocimiento personal y/o social.** Comprende elogios, estímulos, reconocimiento, entre otros aspectos positivos. Puede estar asociado con la crítica y autocrítica del trabajo realizado.
- d) **Beneficios económicos.** Comprende los diversos beneficios que emanan de la empresa a sus trabajadores, puede ser el aumento de sueldos o la promoción en el trabajo como causa de motivación extrínseca, de tal manera se logra la satisfacción laboral de los trabajadores y al mismo tiempo se construye valores éticos.

Por otro lado, dentro la empresa existe acuerdos, normas o reglamentos reguladores acerca del comportamiento y actividades que realizan los trabajadores de esta manera alcanzar los objetivos programados, dichos dispositivos deben ser respetados y cumplidos.

2.3. Definición de términos básicos

Actitud. La actitud es, pues, un estado de disposición psicológica, adquirida y organizada a través de la propia experiencia individual y de la integración de los modelos sociales, culturales y morales del grupo que predispone al individuo a reaccionar de una manera determinada y bastante constante frente a ciertas personas, objetos, situaciones, ideas y valores.” (Ander – Egg, 1988, p. 2).

Organización. “Es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas capaces de comunicarse; dispuestas a contribuir una acción conjunta, a fin de alcanzar un objeto común” (Chiavenato, 2011, p. 7).

Necesidad. Una necesidad es el estado de un ser que se encuentra en carencia de una cosa o elemento y su tendencia es indispensable para estar o vivir en una condición de bienestar corporal y psicológica plena. (Chiavenato, 2011, p.178).

Empresa. Es una organización legal conformado por empresario, trabajadores, medios de producción, maquinarias, herramientas y otros que tienen como finalidad de producción de bienes materiales y servicio, pone a disposición al mercado su consumo. (Chiavenato, 2011, p. 265).

Relación. Es un proceso de conexión en interacción entre dos elementos de la realidad. (Chiavenato, 2011, p.116).

Totalidad. “La totalidad es la unidad interna del objeto [...] totalidad como plenitud, como inclusión completa de todas las propiedades, aspecto conexiones del objeto. En este sentido la totalidad se acerca al concepto de lo concreto” (Rosental, 1973, p. 299).

Objeto. “Es aquella parte de la realidad cognoscible hacia la que se orienta. La actividad práctica y cognoscente del sujeto”. (Castro 2000, p. 250).

Problema. El termino problema designa una dificultad que no puede resolverse automáticamente, sino que requiere una investigación conceptual o empico. (Castro 2000, p. 280).

Condiciones ambientales. Constituyen diversos aspectos y características de la empresa como la infraestructura física, medir la producción apropiada, protección y previsión de riesgos, estabilidad laboral, clínica empresarial, favorable para el desempeño laboral y aumento de productividad. (Chiavenato, 2011, p. 187).

Relaciones interpersonales. Constituye relaciones óptimas entre los trabajadores con el empresario, que reyne la unidad y armonía, integración y cooperación que resulta favorable para todos los autores. (Chiavenato, 2011, p. 187).

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG. Existe relación entre el nivel de motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Confecciones Paretto de Arequipa.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1. Existe la relación entre las necesidades del logro y satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Confecciones Paretto de Arequipa.

HE 2. Existe relación entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Confecciones Paretto en Arequipa.

HE 3. Existe relación entre la necesidad de poder y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Confecciones Paretto en Arequipa.

3.2. Variables de estudio

- Variable 1: Motivación
- Variable 2: Satisfacción Laboral

3.2.1. Definición conceptual

3.2.1.1. Variable motivación.

Robbins (1999) “La motivación se define como la voluntad para un gran esfuerzo, para alcanzar las metas de organización, condicional para la capacidad del esfuerzo por satisfacer alguna necesidad personal” (p. 53).

3.2.1.2. Variable Satisfacción laboral

“Es el resultado de diferentes actitudes que tiene el trabajador hacia su centro de labores (como el jefe, los compañeros de trabajo, el sueldo, etc.” (Chiavenato 2002).

3.2.2. Definición operacional

Para la recolección de datos se utiliza el cuestionario Escala de Motivación de Steers R y Braunstein D., país de origen México 1976. Fue validado en el Perú por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2010, Chang, A. y fue adaptado por Navarro, L. – Universidad Cesar Vallejo.

Para la segunda variable se utiliza el cuestionario Escala de Opiniones SL-SPC, País de origen EE.UU. 1999. Validado en el Perú por la Pontificia Universidad Católica del Perú 2012, Salazar, R. y adaptado por Navarro, L.- Universidad Cesar Vallejo.

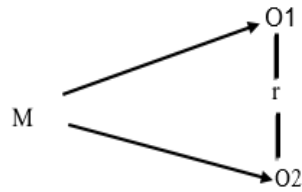
3.3. Tipo y nivel de la investigación

El presente estudio es de tipo cuantitativo porque está abocado en medir el grado de asociación o relación de las variables: Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores.

Es una Investigación de nivel correlacional, porque su propósito es determinar la relación entre las dos variables. Carrasco (2009, p. 73) dice “La investigación correlacional tiene la particularidad de permitir al investigador analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad, variables para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia”.

3.4. Diseño de la investigación

El diseño corresponde a una investigación no experimental de tipo transversal- correlacional porque solo se está direccionado a correlacionar cuantitativamente las dos variables que carece de relaciones causales el diseño del presente trabajo de investigación está representado por el siguiente diagrama.



Leyenda:

M = Trabajadores de la empresa

O1 = Motivación (V1)

r = Coeficiente de correlación

O2 = Satisfacción Laboral (V2)

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

La población objeto de estudio, en ciencias sociales son sujetos. “La población es el total de los elementos de un conjunto” (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 69) en este caso la población de estudio la conforman todos los trabajadores de la Empresa de Confecciones Paretto de Arequipa que suman un total de 98 trabajadores.

3.5.2. Muestra

En esta investigación se ha tomado el 100% de la población de estudio y lógicamente no había razón de extraer muestra. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 58) dice “La muestra censal es la cantidad de elementos de una sección que están reunidos por una actividad en común”, a quienes se aplicó el cuestionario con ítems para obtener la información requerida.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Se ha utilizado la técnica de la observación que se sustenta en datos de observación preliminar o exploración realizada en la empresa, donde los trabajadores muestran un cierto nivel de demostración de interés personal en las actividades que realiza.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos, se utilizaron instrumentos mediante los siguientes cuestionarios:

- a) Escala de Motivación de Steers R y Braunstein D

Tabla 1.

Ficha Técnica de Motivación

INSTRUMENTO	Cuestionario de Motivación
Autor	Escala de Motivación de Steers R y Braunstein D
Adecuación	Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2010, Chang, A. y Leyquium Navarro Vallejos.
País de Origen	México 1976
Objetivo	Establecer la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Salud. Ayacucho, 2017.
Dimensiones	Necesidad de logro, poder y afiliación
Duración	10 minutos
Prueba de Validez	Los instrumentos fueron sometidos al criterio de jueces para validar contenido, sometiéndose ambas a una aplicación piloto para establecer la discriminación de los ítems.
Índice de fiabilidad	Las correlaciones positivas evidenciaron la confiabilidad de los resultados.
Escala de medición	Definitivamente no con un puntaje de 1, probablemente no puntaje de 2, indeciso 3, posiblemente si 4, definitivamente si 5.

b) Escala de opiniones SL-APC

Tabla 2.

Ficha Técnica: Satisfacción Laboral

INSTRUMENTO	Cuestionario de satisfacción laboral
Autor	Escala de Opiniones SL-SPC
Adecuación	Pontificia Universidad Católica del Perú 2012, Salazar, R. y Leyquium Navarro Vallejos.
País de Origen	EE.UU 1999
Objetivo	Establecer la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Salud. Ayacucho, 2017.
Dimensiones	Satisfacción de la tarea, condiciones del trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios.
Duración	20 minutos
Prueba de Validez	Este instrumento demostró su validez a través de un estudio acerca de la satisfacción laboral en 1,058 trabajadores con dependencia laboral en Lima Metropolitana, en el que obtuvo resultados confiables
Índice de Fiabilidad	Los valores de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach fueron aceptables.
Escala de medición	Totalmente de acuerdo con valoración (positivo 5 y negativo 1), de acuerdo (positivo 4 y negativo 2), indeciso (positivo 3 y negativo 3), en desacuerdo ((positivo 2 y negativo 4), totalmente en desacuerdo (positivo 1y negativo 5).

3.7. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos recogidos se utiliza el programa Excel y aplicación de la estadística descriptiva e inferencial en la prueba de hipótesis. Los resultados del cuestionario aplicados fueron colocados en una tabla de Excel y luego, se realiza el análisis de datos, los cuales fueron tabulados y organizados en tablas y gráficos.

3.8. Aspectos éticos

La ética está vinculada con el comportamiento, actitud y actuar del investigador ante las situaciones investigadoras. En este sentido durante el proceso de desarrollo de la tesis se ha procedido con respecto a las ideas de los diferentes autores que citamos y parafraseamos con sus respectivos apellidos, año y páginas. Los datos utilizados son objetivos o reales al margen de las alteraciones que nos permite demostrar la hipótesis planteada sin predominio de subjetivismo del investigador. Los encuestados o colaboradores voluntariamente nos han proporcionado la información. También, el dueño de la empresa nos ha dado autorización y facilidades para aplicar el cuestionario.

Por otro lado, se ha guardado la confidencialidad y protección de Identidad de la empresa y de los informantes.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Variable 1: Motivación

Tabla 3.

Ítem 1: Intento mejorar mi desempeño laboral

	f	%
Definitivamente No	21	21.4
Probablemente No	25	25.5
Indeciso	12	12.2
Posiblemente Si	18	18.4
Definitivamente Si	22	22.4
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

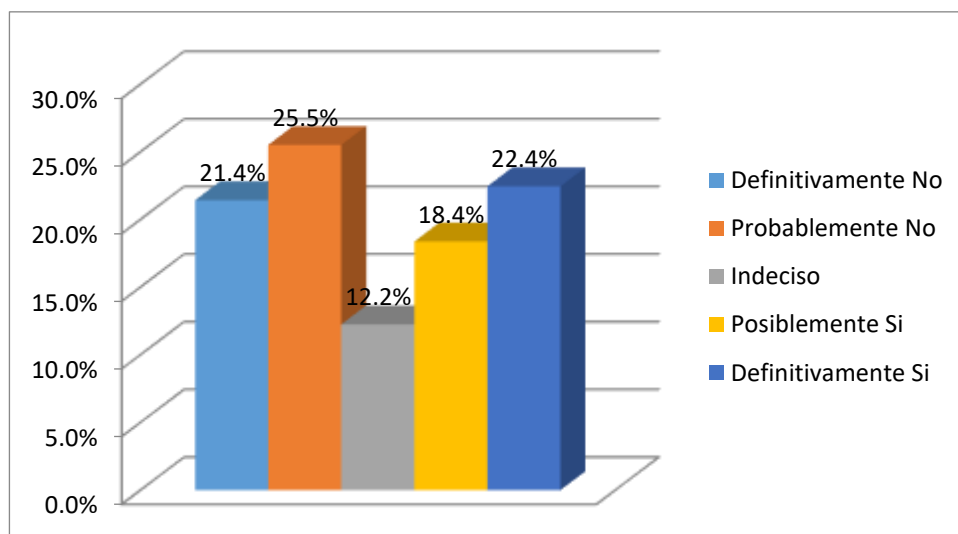


Figura 1. Intento mejorar mi desempeño laboral

Análisis e interpretación

Según la tabla 3 y figura 1 con respecto a la optimización del desempeño laboral los entrevistados manifestaron que probablemente no buscaban mejorar su desempeño dentro de la organización representados con un 25.5%, seguido del 22.4% quienes apuntaron que definitivamente si buscaban ser mejor dentro de sus funciones, asimismo el 21.4% arrojó que definitivamente no hacía ningún empeño por mejorar su cumplimiento de labores, el 18.4% señaló que posiblemente sí haga algunas cosas para mejorar dentro de la organización y el 12.2% se encontraba indeciso.

Sobre la base de estos resultados se puede inferir que una porción importante de los entrevistados no busca mejorar u optimizar su desempeño dentro de la organización esto puede ser por causas motivacionales internas o externas que deben revisarse dentro de la organización de la empresa, estas causas de motivación requieren ser evaluadas en los trabajadores.

Tabla 4.

Ítem 2. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes

	F	%
Definitivamente No	22	22.4
Probablemente No	20	20.4
Indeciso	30	30.6
Posiblemente Si	13	13.3
Definitivamente Si	13	13.3
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

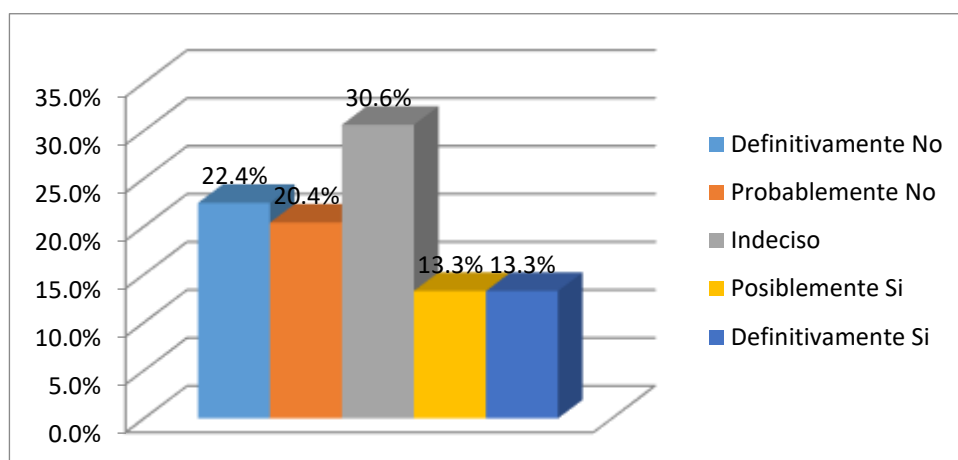


Figura 2. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes

Análisis e interpretación

Referente a la tabla 4 y figura 2 referente según al trabajo en situaciones desafiantes y difíciles el 30.6% de los entrevistados manifestaron estar indecisos sobre trabajar bajo estas circunstancias, seguidos del 22.4% de los entrevistados que probablemente no se sentían a gusto en este tipo de situaciones, el 20.4% señaló que probablemente no le gustaba trabajar bajo presión, sólo un 13.3% indicó que posiblemente sí y el otro 13.3% indicó que definitivamente se sentía a gusto bajo situaciones estresantes y desafiantes.

Los resultados anteriores muestran la indecisión y la negatividad de los trabajadores entrevistados a asumir circunstancias desafiantes y difíciles que puedan en presentarse dentro de la organización, es una falta de necesidad de logro dentro de la organización no tienen una motivación.

Tabla 5.
ítem 3 Me gusta ser programado(a) en tarea complejas

	f	%
Definitivamente No	23	23.5
Probablemente No	20	20.4
Indeciso	16	16.3
Posiblemente Si	18	18.4
Definitivamente Si	21	21.4
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

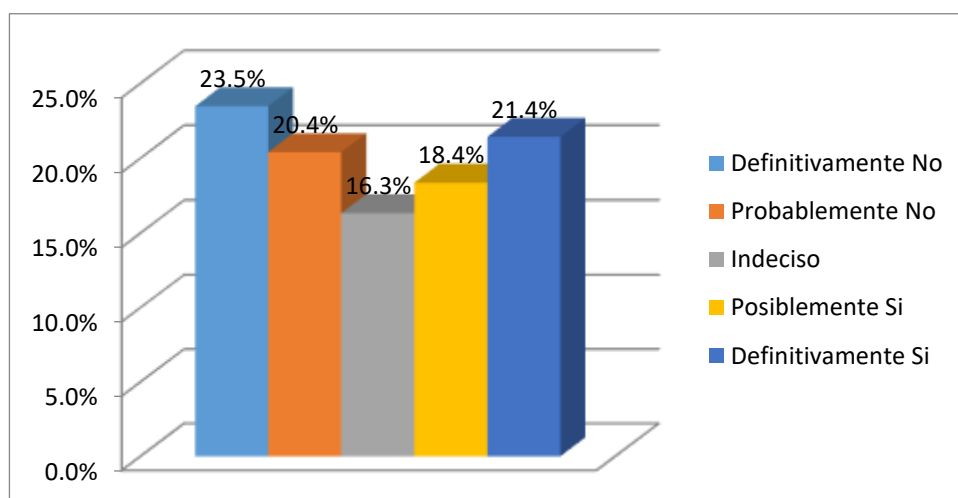


Figura 3. Me gusta ser programado(a) en tarea complejas

Análisis e interpretación

Según la tabla 5 y figura 3 referente a si le gusta ser programado en acciones complejas el 23.5% de los entrevistados preciso que definitivamente no le gusta programarse en este tipo de tareas, seguido del 21.4% quienes indicaron todo lo contrario al señalar que si le gusta participar en tareas complejas, el 20.4% indicó que probablemente no, mientras que el 18.4%, todo lo contrario afirmando que posiblemente sí le gusta programarse en acciones complejas, sólo un 16.3% estuvo indeciso al dar una respuesta sobre esta pregunta. Se evidencia una inclinación de los resultados muestran una porción importante señala no estar de acuerdo con ser programados en tareas complejas, la otra parte indica que si les gusta participar de ellas. Significa que también los trabajadores no tienen deseos de alcanzar metas y objetivos, no tienen motivación en la empresa, porque no tienen una necesidad de logro.

Tabla 6.
ítem 4. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.

	f	%
Definitivamente No	26	26.5
Probablemente No	17	17.3
Indeciso	19	19.4
Posiblemente Si	21	21.4
Definitivamente Si	15	15.3
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

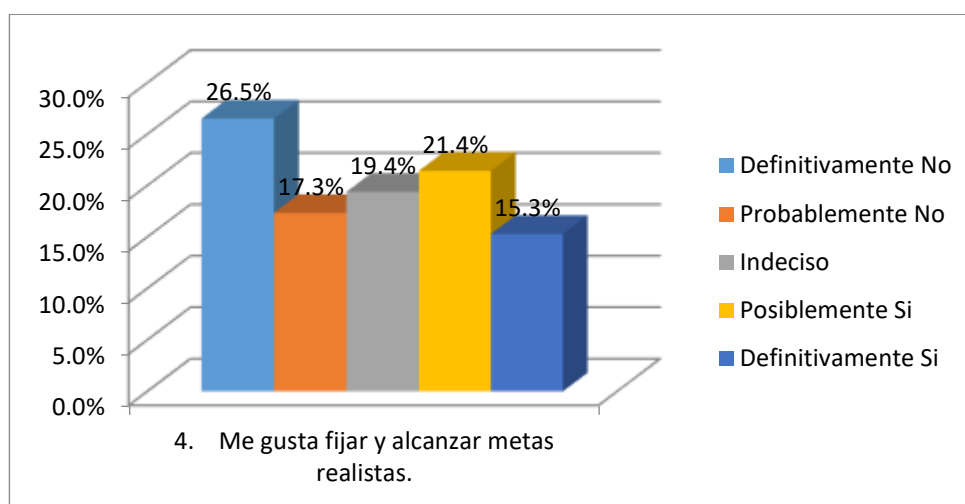


Figura 4. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.

Análisis e interpretación

Según la tabla 6 y figura 4, referido a fijar y alcanzar metas realistas el 26.5% de los entrevistados indicaron que definitivamente no les gusta fijar y alcanzar metas realistas, seguidas del 21.4% que indicaron que probablemente sí les gusta plantearse metas que puedan alcanzar, el 19.4% estuvo indeciso en señalar alguna afirmación o negatividad al respecto, el 17.3% indicó que probablemente no está de acuerdo en fijarse de alcanzar metas realistas y el 16.3% señaló que definitivamente si le gusta ser realista al momento de establecerse metas.

Significa a la mayoría no le gusta fijar metas, significa que no tienen una motivación y por lo tanto no tienen deseo de alcanzar metas y objetivos dentro de la empresa.

Tabla 7.

Ítem 5. Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.

	f	%
Definitivamente No	17	17.3
Probablemente No	15	15.3
Indeciso	20	20.4
Posiblemente Si	25	25.5
Definitivamente Si	21	21.4
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

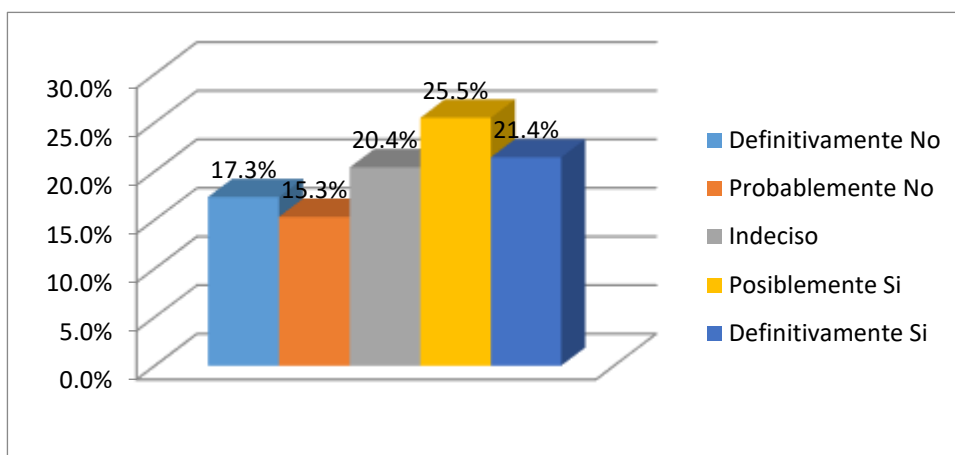


Figura 5. Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.

Análisis e interpretación

De acuerdo a la tabla 7 y figura 5, sobre el tener satisfacción cuando se culmina una tarea compleja se constató que el 25.5% indicó que posiblemente sientan satisfacción al respecto, seguidos del 21.4% a quienes afirmaron que definitivamente se sentían satisfechos cuando culminaban una labor difícil, el 20.4% estuvo indeciso al responder esta pregunta, mientras que el 17.3% señaló que definitivamente no se sentía satisfecho cuando culminaba este tipo de actividades y sólo el 15.3% señaló que probablemente no sentía satisfacción al culminar tareas difíciles.

Los resultados anteriores muestran una inclinación de los entrevistados por la satisfacción al culminar tareas que le fueron encomendadas con cierto grado de complejidad dentro de la empresa.

Tabla 8.

Ítem 6. A menudo me encuentro hablando con otras personas de la empresa sobre temas que no forman parte del trabajo

	f	%
Definitivamente No	15	15.3
Probablemente No	28	28.6
Indeciso	22	22.4
Posiblemente Si	17	17.3
Definitivamente Si	16	16.3
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

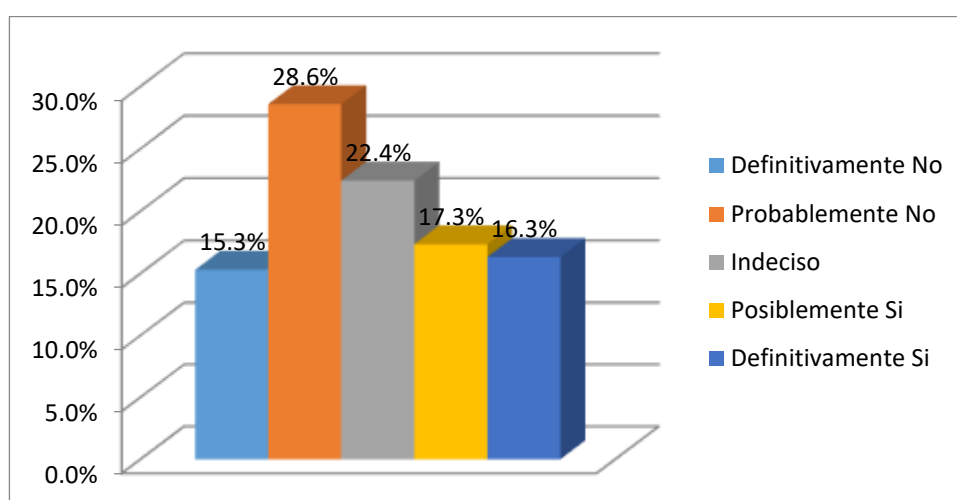


Figura 6. A menudo me encuentro hablando con otras personas de la empresa sobre temas que no forman parte del trabajo

Análisis e interpretación

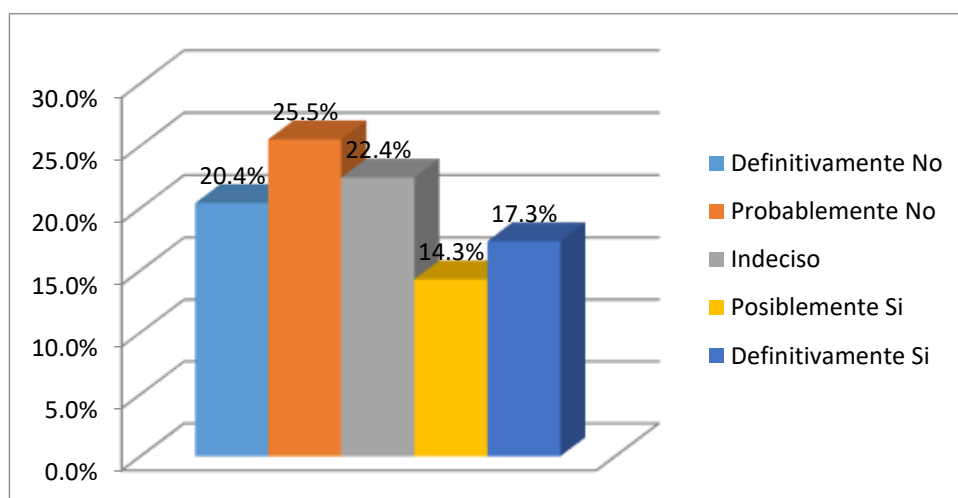
De acuerdo a la tabla 8 y figura 6, al preguntársele a los entrevistados sobre sí conversaban con sus compañeros de temas aparte del trabajo, el 28.6% indicó que probablemente esto no ocurría el 22.4% estuvo indeciso sobre esta respuesta, seguido del 17.3% quienes indicaron que posiblemente conversaban de temas ajenos a los laborales con sus compañeros de trabajo y el 16.3% señalaron que definitivamente si sucedía tal situación, sólo el 15.3% mostraron que probablemente esto no ocurría.

Los resultados muestran una inclinación de los trabajadores a indicar que la comunicación dada entre los compañeros es netamente laboral y que muy pocos se toman o se conversan sobre temas personales o de la cotidianidad.

Tabla 9.*Ítem 7 Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la empresa.*

	f	%
Definitivamente No	20	20.4
Probablemente No	25	25.5
Indeciso	22	22.4
Posiblemente Si	14	14.3
Definitivamente Si	17	17.3
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

**Figura 7.** Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la empresa.

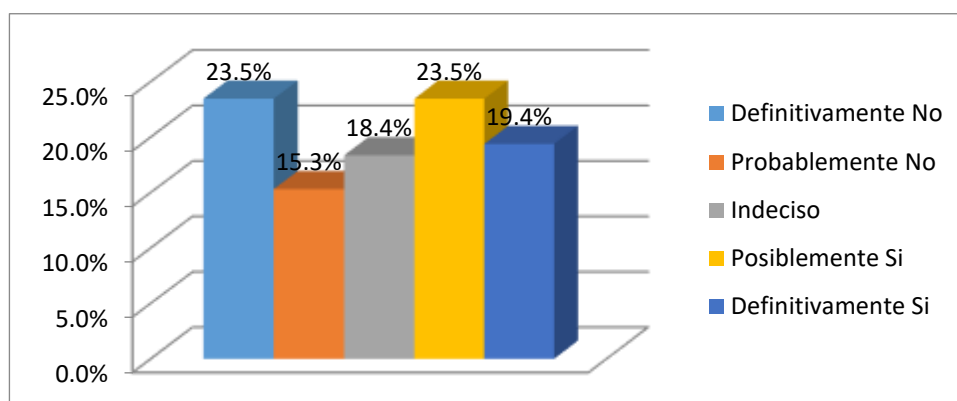
Análisis e interpretación

Según la tabla 9 y figura 7, al preguntársele sobre si le gusta estar en compañía de sus compañeros de trabajo, el 25.5% indicó que probablemente no les gusta estar acompañado de otras personas que laboran en la empresa, seguidos del 22.4% quienes están indecisos frente a esta pregunta, el 20.4% indicaron que definitivamente no se sienten a gusto con sus compañeros, el 17.3% señaló que definitivamente sí está bien al lado de las personas con quienes laboran, el 14.3% precisó que posiblemente sí se sentían a gusto en compañía de sus compañeros de labores. Los resultados evidencian una inclinación de los entrevistados al señalar no estar a gusto con la compañía de personas que laboran en la empresa indicando esto que las relaciones que se dan dentro de la organización son meramente laborales y no del tipo amistosas.

Tabla 10.*Ítem 8. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo*

	f	%
Definitivamente No	23	23.5
Probablemente No	15	15.3
Indeciso	18	18.4
Posiblemente Si	23	23.5
Definitivamente Si	19	19.4
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

**Figura 8.** *Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo*

Análisis e interpretación

De acuerdo a la tabla 10 y figura 8, sobre la construcción de relaciones cercanas con los compañeros laborales el 23.5% indicó que definitivamente no intentaba establecer ningún tipo de relación que no fuese laboral con sus compañeros, contrariamente el otro 23.5% señaló que posiblemente sí intentaba establecer tus lazos de amistad con sus compañeros laborales, el 19.4% enfatizó que definitivamente si buscaba construir relaciones cercanas, el 18.4% estaba indeciso sobre esta pregunta y el 15.3% señaló que probablemente no se inclinaba establecer relaciones cercanas con sus compañeros de trabajo.

Los resultados muestran una tendencia menor de los entrevistados a establecer relaciones de amistad con sus compañeros de trabajo de manera que la misma no sea sólo de laborales. Por otro lado, una importante porción afirma no buscar construir relaciones cercanas pues su interés es meramente laboral y estando en concordancia con las preguntas anteriores sobre la comunicación y el tipo de relación que se establece entre los integrantes de la organización.

Tabla 11.

Ítem 9. Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones

	F	%
Definitivamente No	19	19.4
Probablemente No	15	15.3
Indeciso	23	23.5
Posiblemente Si	23	23.5
Definitivamente Si	18	18.4
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

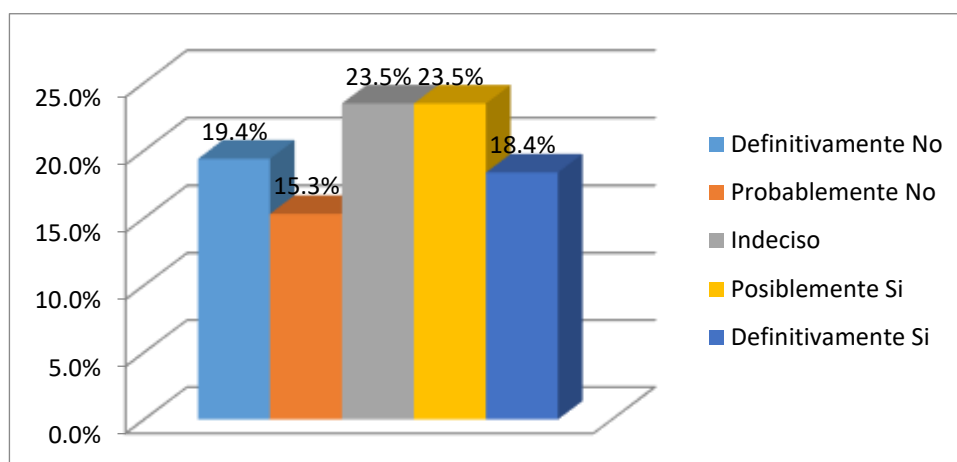


Figura 9. Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones

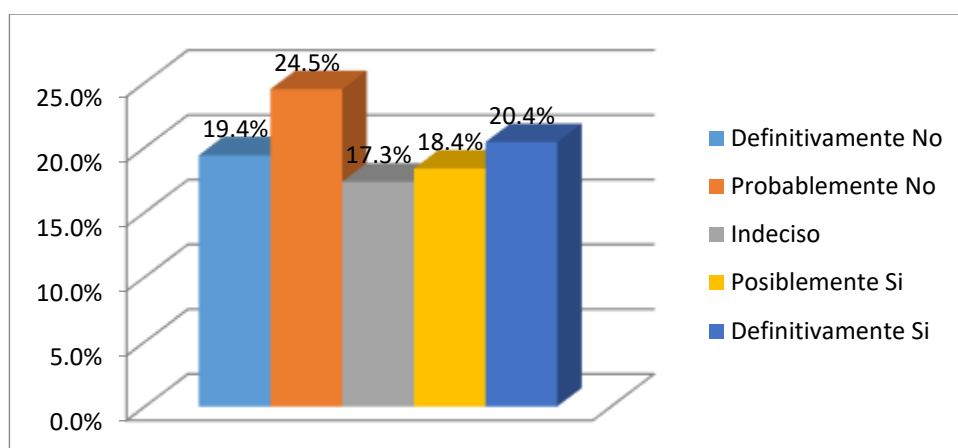
Análisis e interpretación

Según la tabla 11 y figura 9, sobre si les gusta pertenecer a algún grupo u organización, el 23,5% puntualizó que posiblemente si les gusta perteneces a grupos y organizaciones, seguido del 23,5% quienes están indecisos al respecto, el 19,4% manifestó que definitivamente no les gusta ser parte de organizaciones o grupos, el 18,4% manifestó que definitivamente si les gusta ser parte de este tipo de grupos y el 15,3% manifestó que probablemente no les parece ser parte de organizaciones. Los resultados evidencian que los entrevistados tienen una cierta inclinación a pertenecer a grupos y organizaciones, en este caso dentro de su ambiente laboral.

Tabla 12.*Ítem 10. Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).*

	f	%
Definitivamente No	19	19.4
Probablemente No	24	24.5
Indeciso	17	17.3
Posiblemente Si	18	18.4
Definitivamente Si	20	20.4
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

**Figura 10.** Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).

Análisis e interpretación

De acuerdo a la tabla 12 y figura 10, con respecto a si prefieren trabajar con otras personas o trabajar solos el 24.5% Indicó que probablemente no les gusta trabajar con otras personas, seguidos del 20.4% que indicó que definitivamente si se sienten a gusto con sus compañeros, el 19.4% señaló que prefiere trabajar solos, el 18.4% que posiblemente sí prefiera trabajar con otra persona y el 17.3% estuvo indeciso sobre esta pregunta. Se observa una tendencia de los entrevistados a trabajar solos que, en compañía de sus compañeros, aunque la diferencia sea poca entre las opiniones de los entrevistados. Puede deberse a la falta de la necesidad de afiliación a la empresa.

Tabla 13.

Ítem 11. Me gusta trabajar en competición y ganar.

	F	%
Definitivamente No	17	17.3
Probablemente No	20	20.4
Indeciso	21	21.4
Posiblemente Si	22	22.4
Definitivamente Si	18	18.4
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

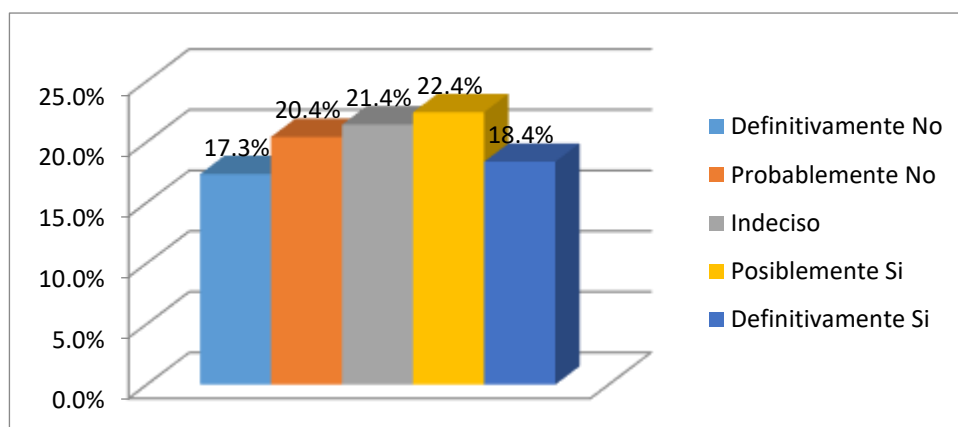


Figura 11. Me gusta trabajar en competición y ganar.

Análisis e Interpretación

Según la tabla 13 y figura 11, sobre si le gusta trabajar demostrando competencia y ganar el 22.4% indicó que posiblemente sí, el 21.4% estaba indeciso con respecto a esta pregunta, el 20.4% señaló que no le gusta trabajar en competencia y el 17.3% mostro que definitivamente no se sienten a gusto trabajando en competencia con sus compañeros. Finalmente, el 18.4% explicó que definitivamente si se sienten a gusto compitiendo y ganando dentro de sus labores. Se observó una tendencia de los entrevistados a trabajar en competencia y ganar una posición en medio de todo lo demás compañeros. Puede ser que el tema de la cuestión económica le motive a seguir trabajando en la empresa.

Tabla 14.

Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.

	f	%
Definitivamente No	21	21.4
Probablemente No	19	19.4
Indeciso	15	15.3
Posiblemente Si	20	20.4
Definitivamente Si	23	23.5
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

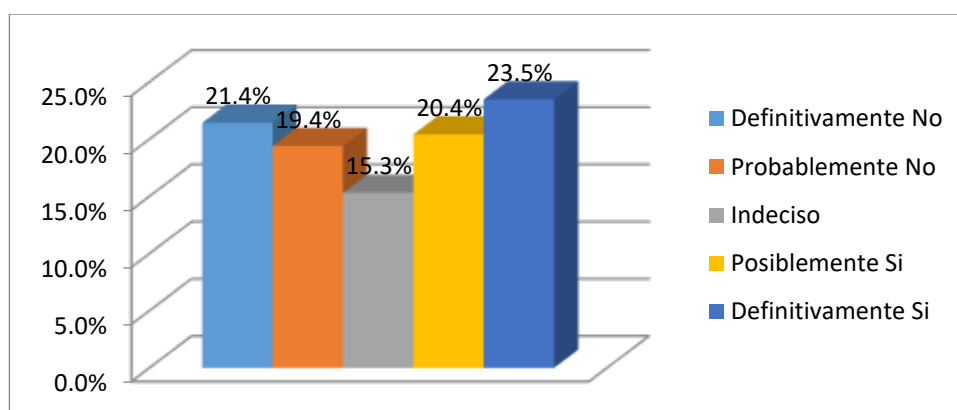


Figura 12. *Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.*

Análisis e interpretación

Según la tabla 14 y figura 12, con respecto a trabajar bajo estrés y presión el 23.5% expresó que definitivamente si les gusta laborar bajo esta condiciones, seguido de una respuesta totalmente diferente del 21.4% quienes indicaron que definitivamente no les gusta trabajar bajo presión y estrés, seguidos del 20.4% quienes indicaron que posiblemente sí le gusta el estrés y la presión laboral, mientras que contrariamente a ello el 19.4% mostró que probablemente no se siente a gusto bajo estrés y presión y sólo el 15.3% se encuentra en medio de estas cuatro opciones al estar indeciso sobre esta pregunta.

Existe una tendencia de los entrevistados a trabajar bajo situaciones de presión y estrés, no obstante, un importante número de estos señalaron que no se sienten bien trabajando bajo estrés y presión.

Tabla 15.

Ítem 13. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.

	f	%
Definitivamente No	19	19.4
Probablemente No	18	18.4
Indeciso	21	21.4
Posiblemente Si	24	24.5
Definitivamente Si	16	16.3
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

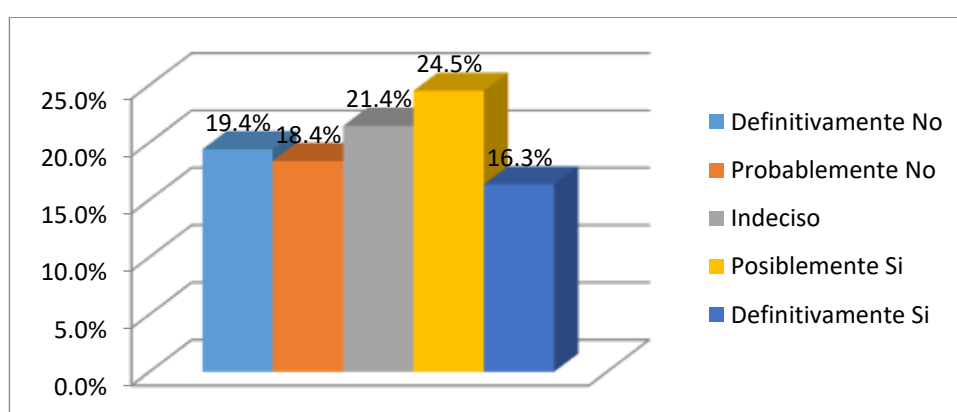


Figura 13. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo

Análisis e interpretación

De acuerdo a la tabla 15 y figura 13, sobre si confronta a la persona con la que no está de acuerdo, el 24.5% indicó que probablemente si lo hace, mientras que el 21.4% está indeciso sobre esta pregunta, contrariamente el 19.4% mostro que definitivamente no enfrenta a las personas con las que de repente no está de acuerdo en algún punto laboral, el 18.4% expresó que probablemente tampoco enfrenta cuando está en desacuerdo y el 16.3% señalo que definitivamente si se enfrenta a quienes muestran una idea contraria a la que puede pensar él.

Los resultados evidencian una tendencia de los entrevistados a confrontar a la persona con la que no está de acuerdo sobre cualquier situación que pueda presentarse. Es parte de su deseo de competir e influir con otras personas.

Tabla 16.

Ítem 14. Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo

	f	%
Definitivamente No	20	20.4
Probablemente No	20	20.4
Indeciso	16	16.3
Posiblemente Si	18	18.4
Definitivamente Si	24	24.5
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

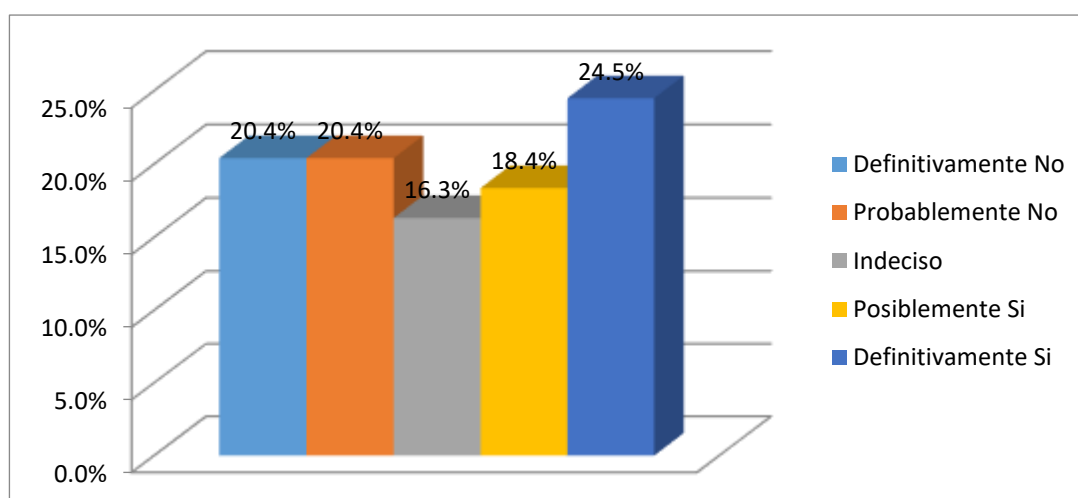


Figura 14. Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo

Análisis e interpretación

Según tabla 16 y figura 14, sobre si les gusta influenciar a otras personas para lograr sus objetivos propios el 24.5% indicó que definitivamente sí suele realizar esto, el 20.4% indicaba que definitivamente no pretenden influenciar a otros para lograr sus propios objetivos sino que prefieren hacerlo por sus propios medios, seguido del otro 20.4% quienes señalan que probablemente no lleven a cabo este tipo de influencia, el 18.4% señaló que posiblemente sí intenté influenciar a otras personas para el logro de sus propósitos y sólo el 16.3% señaló están indecisos con respecto a esta pregunta.

Los resultados evidencian una tendencia de los entrevistados a intentar influenciar a otros sujetos para conseguir sus propios objetivos. Es una muestra de una necesidad de poder y competir.

Tabla 17.

Ítem 15. *Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.*

	f	%
Definitivamente No	21	21.4
Probablemente No	18	18.4
Indeciso	23	23.5
Posiblemente Si	18	18.4
Definitivamente Si	18	18.4
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

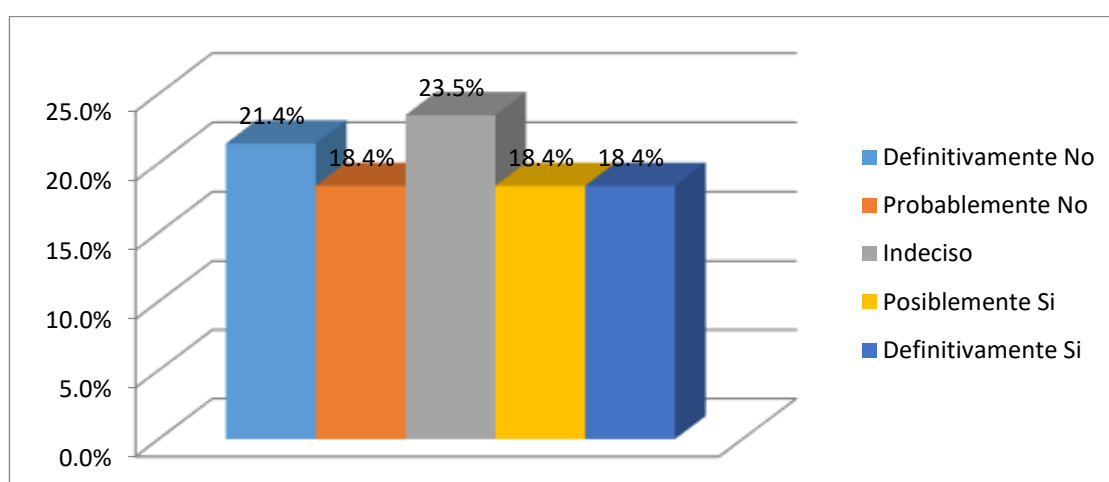


Figura 15. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.

Análisis e interpretación

Según la tabla 17 y figura 15 con respecto a si los entrevistados se esfuerzan frecuentemente por mantener el control sobre los hechos que lo rodean, el 23.5% manifestó una indecisión sobre esta pregunta, seguida del 21.4% a quienes indicaron que definitivamente no buscan tener un control sobre los sucesos que llegan a rodearlos, en iguales proporciones se presentaron las demás alternativas donde el 18.4% mostro que probablemente no busca controlar las circunstancias, mientras que el otro 18.4% señaló que posiblemente sí lo hace y un 18.4% manifestó que definitivamente si busca controlar las situaciones que tienden a rodearlo. Los datos anteriores evidencian que los entrevistados no se esfuerzan mucho por mantener el control de las situaciones que los rodea, sino que éstos buscan controlar más bien lo que pueden hacer dentro de la empresa.

4.1.2. Variable 2: Satisfacción Laboral

Tabla 18.

Ítem 1. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.

	f	%
Definitivamente No	27	27.6
Probablemente No	13	13.3
Indeciso	15	15.3
Posiblemente Si	18	18.4
Definitivamente Si	25	25.5
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

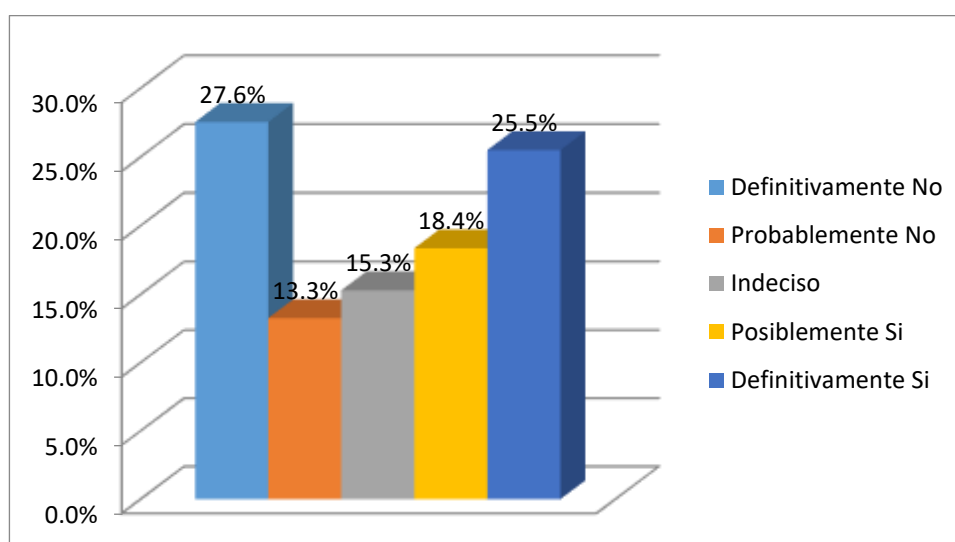


Figura 16. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser

Análisis e interpretación

De acuerdo a la tabla 18 y figura 16, sobre si el trabajo que llevan es justo con su forma de ser. El 27,6% manifestó que definitivamente no siente que el trabajo que realice sea a su manera, seguido del 25,5% que consideran que definitivamente si es justo, el 18,4% manifiesta que probablemente si sea justo según lo que cree, el 15,3% está indeciso al respecto, y el 13,3% manifestó que probablemente no crea que el trabajo que realiza sea justo a su forma de ser.

Las tendencias muestran que los entrevistados sienten que el trabajo que realizan es justo para su manera de ser. Quiere decir que tienen una satisfacción laboral y motivación intrínseca en la empresa donde labora.

Tabla 19.

Ítem 2. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra

	f	%
Definitivamente No	19	19.4
Probablemente No	20	20.4
Indeciso	22	22.4
Posiblemente Si	21	21.4
Definitivamente Si	16	16.3
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

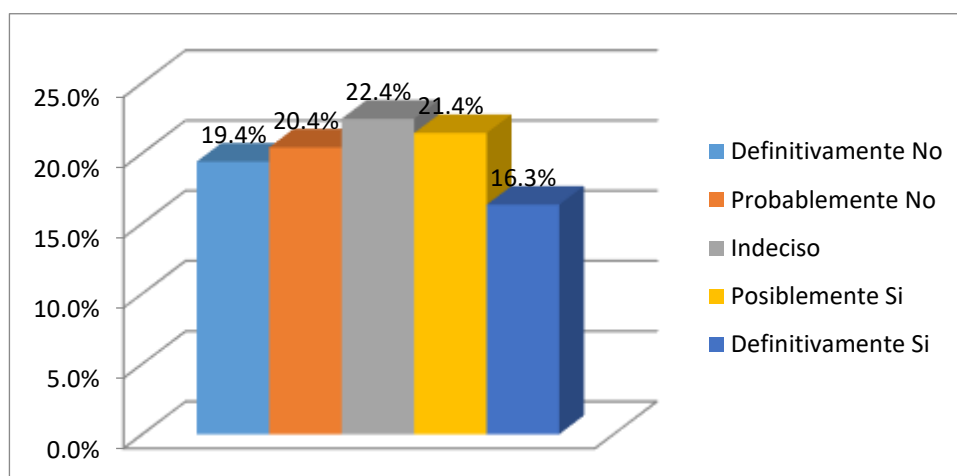


Figura 17. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra

Análisis e interpretación

En la tabla 19 y figura 17, sobre si consideran que las funciones que cumplen son tan valiosas como cualquier otra es el 22.4% optó por la opción de indecisión, seguido del 21.4% quienes indicaron que posiblemente sí la función que cumplían es igualmente valiosa, contrariamente el 20.4% opina que probablemente no sea tan valiosa, el 19.4% que definitivamente su labor no es tan importante como otras y el 16.3% indicó todo lo contrario al señalar que su función definitivamente si es valiosa como las otras.

Los resultados anteriores evidencian una tendencia de los entrevistados a no sentirse tan importantes dentro de la organización, por cuánto consideran que la labor que realizan no es tan importante como lo puede ser las que realizan otros de sus compañeros.

Tabla 20.

ítem 3. Me siento útil con la labor que realizo

	f	%
Definitivamente No	25	25.5
Probablemente No	20	20.4
Indeciso	20	20.4
Posiblemente Si	16	16.3
Definitivamente Si	17	17.3
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

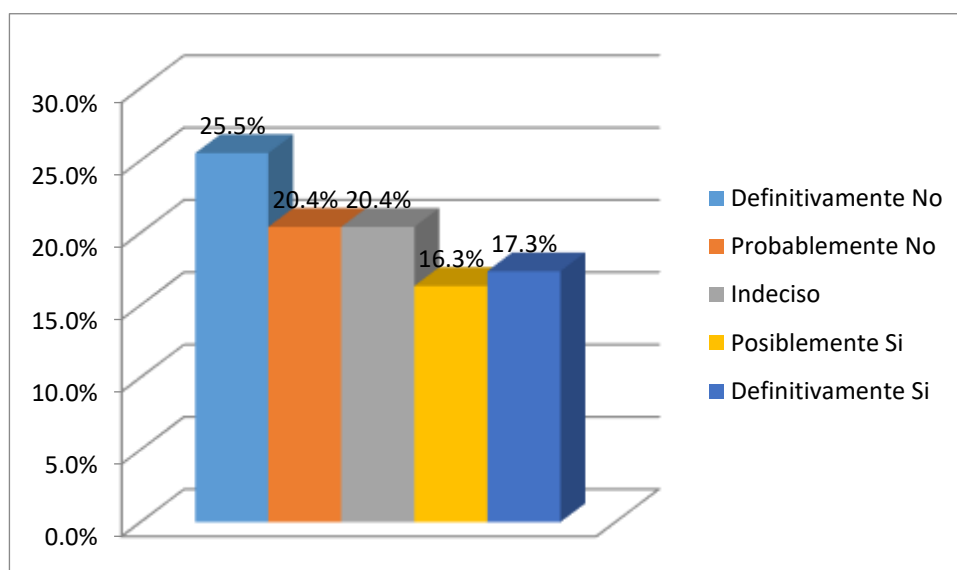


Figura 18. Me siento útil con la labor que realizo

Análisis e interpretación

Según la tabla 20 y figura 18, sobre si se sienten útil con la labor que realizan el 25.5% indicó que definitivamente no se siente a gusto ni útil con lo que están realizando, seguido del 20.4% quienes probablemente no están a gusto con su labor, el otro 20.4% indicó estar indecisos, mientras que el 17.3% señaló definitivamente sentirse útil con su función y el 16.3% que posiblemente sí sienten que son útiles con su labor.

Se evidencia una tendencia de los entrevistados a no sentirse útiles con la labor que cumplen dentro de la organización, posiblemente porque no sea el trabajo que deseen realizar y que lo hagan por necesidad más que por voluntad.

Tabla 21.

Ítem 4. Me complace los resultados de mi trabajo

	f	%
Definitivamente No	24	24.5
Probablemente No	21	21.4
Indeciso	12	12.2
Posiblemente Si	24	24.5
Definitivamente Si	17	17.3
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

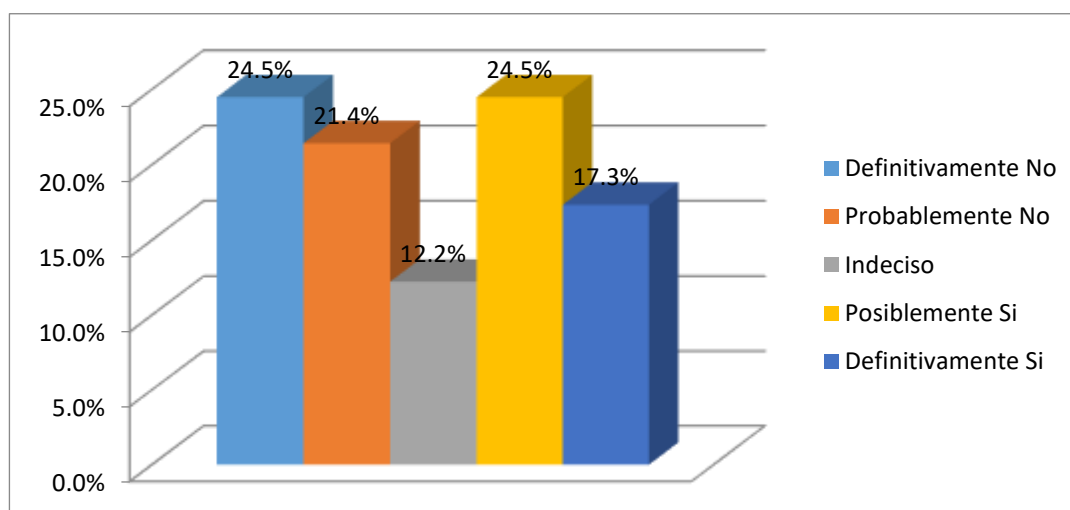


Figura 19. Me complace los resultados de mi trabajo

Análisis e interpretación

En la tabla 21 y figura 19 respecto a si se sienten complacidos con los resultados de su labor los resultados fueron bastantes contrarios, pero definitivos, pues mientras el 24.5% indica que definitivamente no les complace los resultados que obtienen de su trabajo, el otro 24.5% indicó que posiblemente sí se sienten a gusto con lo que han obtenido de su labor, seguidos del 21.4% quienes señalan que probablemente no se complacen de los resultados, el 17.3% definitivamente si está de acuerdo con lo que han obtenido y sólo el 12.2% estuvo indeciso, frente a esta pregunta los resultados evidencian una tendencia marcada de los entrevistados a estar inconformes y poco complacidos con los resultados que han tenido en su trabajo, esto en concordancia con los resultados anteriores, ya que, mientras no estén a gusto con su labor mucho menos estarán al complacidos con los resultados que obtiene.

Tabla 22.

Ítem 5. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona

	f	%
Definitivamente No	21	21.4
Probablemente No	27	27.6
Indeciso	13	13.3
Posiblemente Si	19	19.4
Definitivamente Si	18	18.4
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

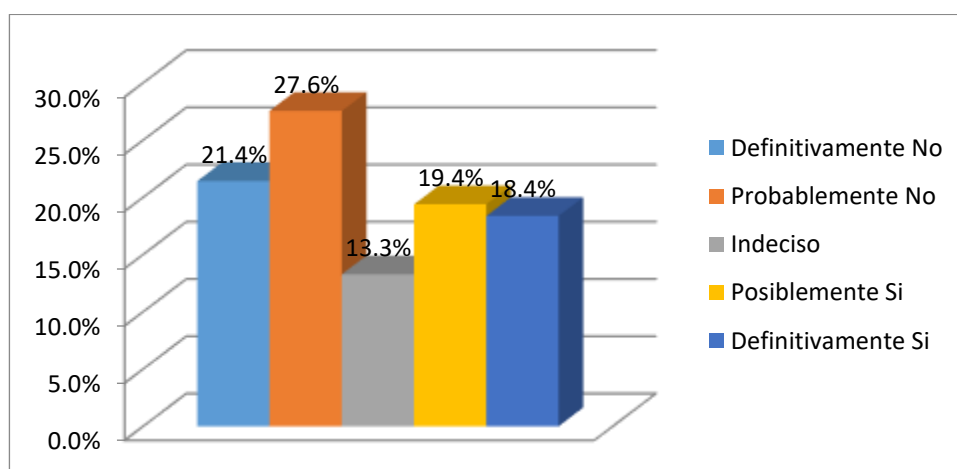


Figura 20. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona

Análisis e interpretación

De acuerdo a la tabla 22 y figura 20 sobre si el trabajo que llevan a cabo los hace sentir realizados como persona, el 27.6% Indicó que probablemente la labor no los llene de tal manera, mientras que el 21.4% manifestó que definitivamente su trabajo no los llena como persona, no obstante, el 19.4% señaló que posiblemente su trabajo si los llené como individuos y el 18.4% están totalmente seguro de ellos, el 13.3% se encuentra indeciso frente a esta interrogante.

Los resultados anteriores evidencian la desmotivación que tienen los entrevistados hacia la labor que cumplen observándose una marcada tendencia de estos a no sentirse llenos como persona por el trabajo que realizan, ellos sustentado en las tablas anteriores donde se observa la disconformidad por su labor y los resultados del mismo.

Tabla 23.
Ítem 6. Me gusta el trabajo que realizo

	f	%
Definitivamente No	24	24.5
Probablemente No	10	10.2
Indeciso	25	25.5
Posiblemente Si	16	16.3
Definitivamente Si	23	23.5
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

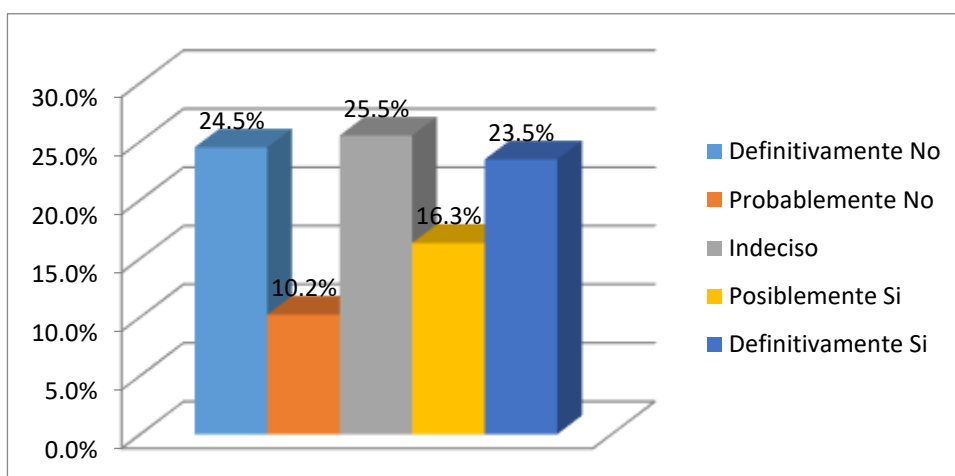


Figura 21. Me gusta el trabajo que realizo

Análisis e interpretación

En la tabla 23 y figura 21, con respecto a si les gusta el trabajo que realizó el 25.5% estuvo indeciso frente a este interrogante, seguidos del 24.5% que señalan los que definitivamente no están a gusto con la labor que llevan a cabo hasta el momento, el 23.5% opina todo lo contrario, señalando que definitivamente están a gusto con su labor, el 16.3% señaló que posiblemente sí se siente complacido con su trabajo y el 10.2% indicó que probablemente no les gusta la labor que cumplen.

Los resultados muestran una negativa e indecisión frente a la labor que realizan los entrevistados. Significan que no están motivados, no tienen satisfacción laboral.

Tabla 24.

Ítem 7. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo

	f	%
Definitivamente No	19	19.4
Probablemente No	23	23.5
Indeciso	20	20.4
Posiblemente Si	19	19.4
Definitivamente Si	17	17.3
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

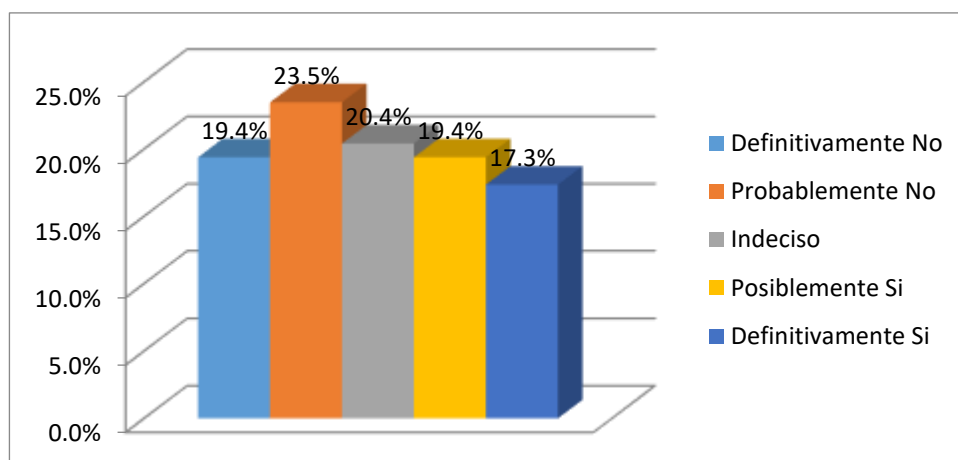


Figura 22. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo

Análisis e interpretación

De acuerdo a la tabla 24 y figura 22 sobre si al realizar su labor se sienten bien consigo mismo, el 23.5% Indicó que probablemente no se sientan a gusto con ellos por el trabajo que realizan, seguidos del 20.4% que se sienten indecisos frente a tal interrogante, mientras que el 19.4% manifestó que posiblemente sí se siente bien consigo mismo por su labor, y el otro 19.4% señaló que definitivamente no están sintiéndose bien con su trabajo y el 17.3% indicó que definitivamente si están a gusto con la labor que realizan.

Evidenciándose que los entrevistados no se encuentran bien consigo mismos realizando la labor que cumplen actualmente está en concordancia con resultados anteriores. Significa que no están de acuerdo con las condiciones de trabajo básicamente no tienen una motivación extrínseca.

Tabla 25.
Ítem 8. Me gusta la actividad que realizo

	f	%
Definitivamente No	19	19.4
Probablemente No	18	18.4
Indeciso	25	25.5
Posiblemente Si	24	24.5
Definitivamente Si	12	12.2
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

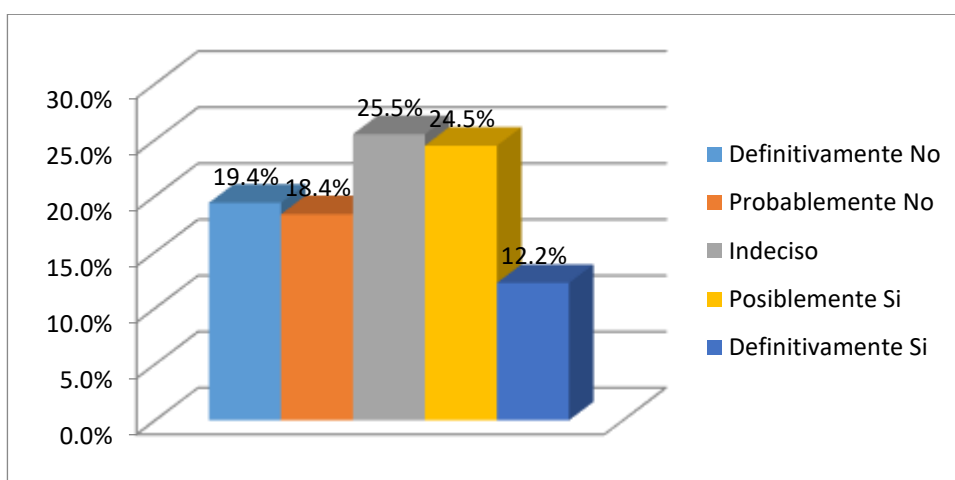


Figura 23. Me gusta la actividad que realizo

Análisis e interpretación

En la tabla 25 y figura 23, sobre si le gustan las actividades que realizan el 25.5% se presentó indeciso ante ello, mientras que el 24.5% Indicó que posiblemente sí les gusta su labor, seguidos del 19.4% quienes indicaron que definitivamente no le gusta su trabajo, al igual que el 18.4% que probablemente no están complacido con su trabajo, finalmente un 12.2% manifestar que definitivamente si le gusta el trabajo que realizan. Los resultados anteriores muestran una marcada tendencia de los entrevistados a manifestar que no les gustan las actividades que realizan dentro de la organización. No tienen satisfacción laboral dentro de la empresa.

Tabla 26.

Ítem 9. *La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores*

	f	%
Definitivamente No	14	14.3
Probablemente No	24	24.5
Indeciso	22	22.4
Posiblemente Si	17	17.3
Definitivamente Si	21	21.4
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

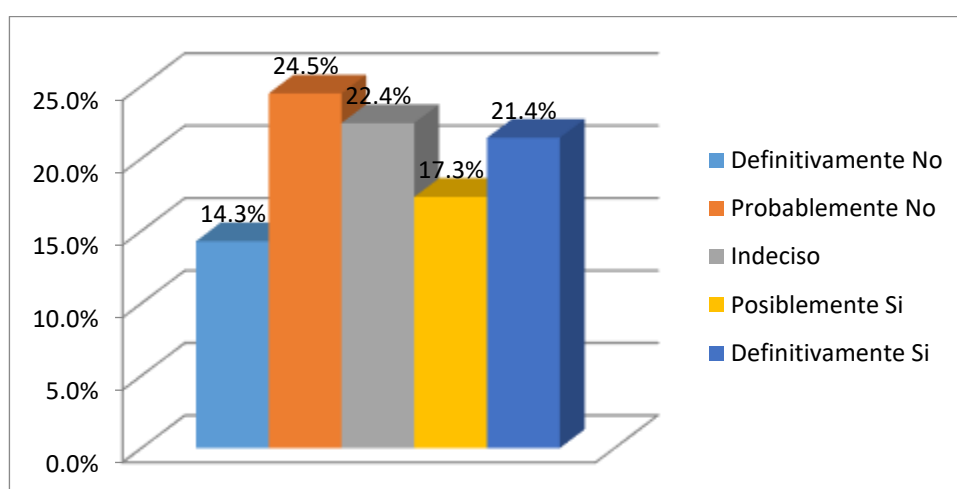


Figura 24. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores

Análisis e interpretación

Según la tabla 26 y figura 24 sobre si la distribución física de los ambientes del trabajo facilitan la realización de sus labores, el 24.5% Indicó que probablemente esto no era posible, seguidos del 22.4% quienes se mostraron indecisos, seguidos del 21.4% quienes señalan que definitivamente si hay una buena distribución física de los ambientes, al igual que el 17.3% que indicaron que posiblemente sí estén bien distribuidos los ambientes y sólo el 14.3% se mostró inconforme al señalar que los ambientes no estaban distribuidos de forma adecuada, lo que imposibilitaba la realización de sus labores, esto puede ser un elemento que influye en la satisfacción del trabajo que realizan, por lo que, los resultados muestran una marcada tendencia de indecisión y negatividad a la distribución de los espacios laborales para la facilidad de las labores.

Tabla 27.

Ítem 10. El ambiente donde trabajo es confortable

	F	%
Definitivamente No	16	16.3
Probablemente No	23	23.5
Indeciso	15	15.3
Posiblemente Si	23	23.5
Definitivamente Si	21	21.4
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

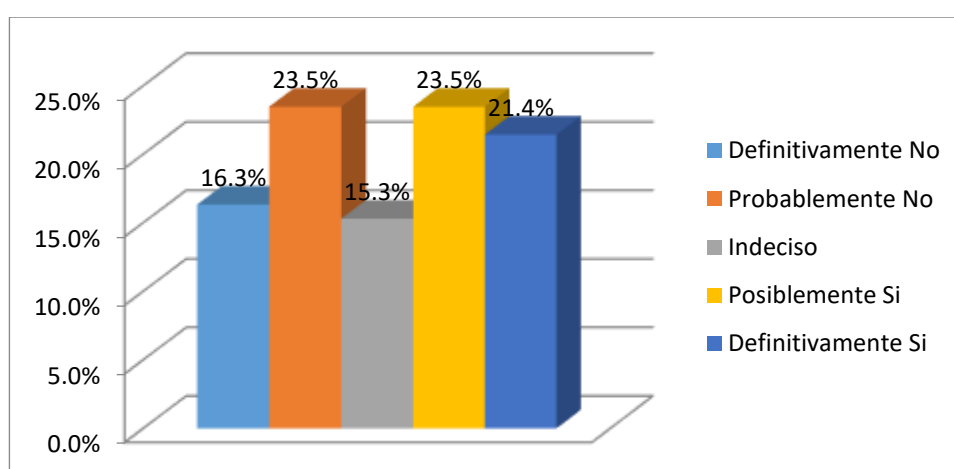


Figura 25. El ambiente donde trabajo es confortable

Análisis e interpretación

En la tabla 27 y figura 25, sobre si el ambiente donde trabaja es confortable, se evidenciaron respuesta encontradas pues el 23.5% indicó que probablemente el ambiente de trabajo no era tan confortable, seguido del 23.5% que dijo que posiblemente sí lo era, aunado a ello 21.4% manifestó que definitivamente el ambiente era totalmente confortable para ellos, mientras el 16.3% indicó que definitivamente el ambiente no era confiable según su percepción, el 15.3% señaló estar indeciso frente a esta respuesta.

De acuerdo a los datos anteriores se evidencia una tendencia de los entrevistados a considerar que el ambiente de trabajo es confortable para ellos. Significa que están de acuerdo con los ambientes que cuenta la empresa.

Tabla 28.
Ítem 11. Me disgusta mi horario

	f	%
Definitivamente No	16	16.3
Probablemente No	22	22.4
Indeciso	23	23.5
Posiblemente Si	22	22.4
Definitivamente Si	15	15.3
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

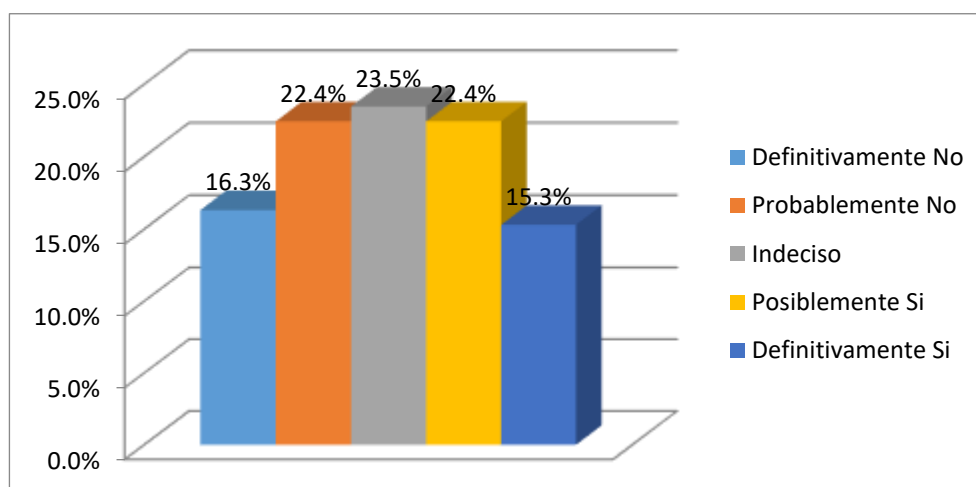


Figura 26. Me disgusta mi horario

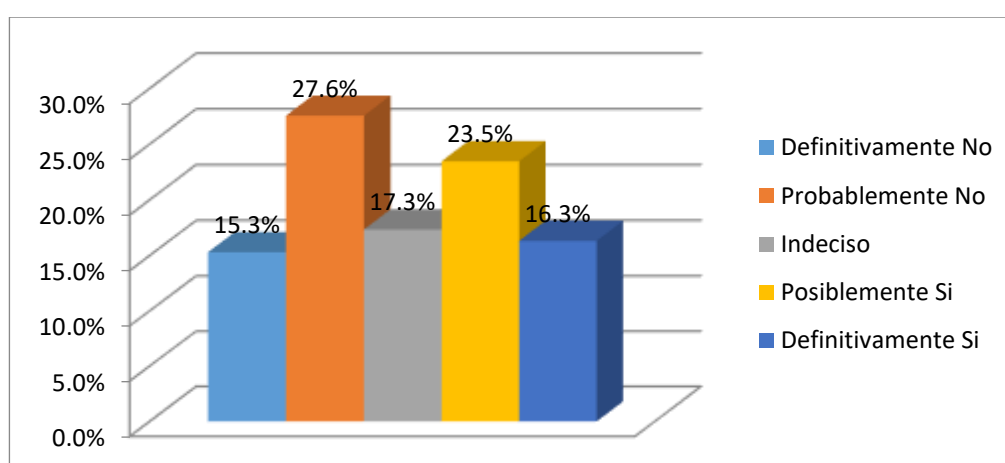
Análisis e interpretación

Según la tabla 28 y figura 26 con respecto al horario de trabajo en el 23.5% esta indecisos sobre si les agrada o les desagrada, seguido del 22.4% que indica que probablemente no está a gusto con su horario, mientras que el otro 22.4% y dice que posiblemente sí está de acuerdo con el horario que tiene, el 16.3% dice que definitivamente no está de acuerdo con su horario y el otro 16.3% señaló que definitivamente sí le parece bien el horario que cumplen. Los resultados de esta pregunta que se han encontrado, pues, manifiestan un porcentaje está de acuerdo con el horario que cumplen, a los otros les afecta notablemente estando en desacuerdo con las horas que labora. Por lo tanto, no tienen satisfacción laboral.

Tabla 29.*Ítem 12. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo*

	f	%
Definitivamente No	15	15.3
Probablemente No	27	27.6
Indeciso	17	17.3
Posiblemente Si	23	23.5
Definitivamente Si	16	16.3
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

**Figura 27.** Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo

Análisis e interpretación

Según tabla 29 y figura 27 con respecto a la opinión de los encuestados sobre si llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo, el 27.6% indica que probablemente no es necesario una buena relación entre jefe y empleado, seguido del 23.5% y que indican lo contrario al señalar que posiblemente si sea necesario contar con el agrado del jefe para lograr una mejor calidad laboral, menores proporciones se observó que el 16.3% opinaba que definitivamente si era necesario una buena relación con el jefe, el 17.3% estar indeciso frente a esta interrogante y el 15.3% señaló que definitivamente no era necesario tener una buena relación con el jefe. Por lo que, está no influye en la calidad del trabajo entregado.

Tabla 30.

Ítem 13. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable

	f	%
Definitivamente No	15	15.3
Probablemente No	16	16.3
Indeciso	33	33.7
Posiblemente Si	12	12.2
Definitivamente Si	22	22.4
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

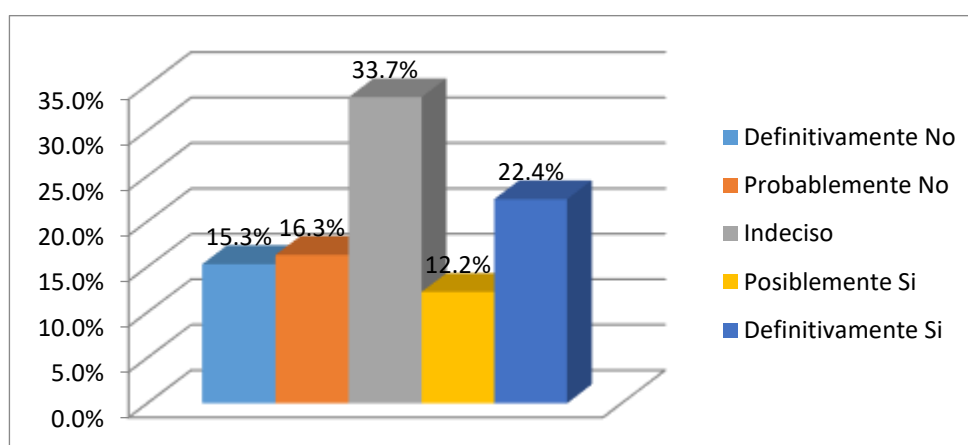


Figura 28. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable

Análisis e interpretación

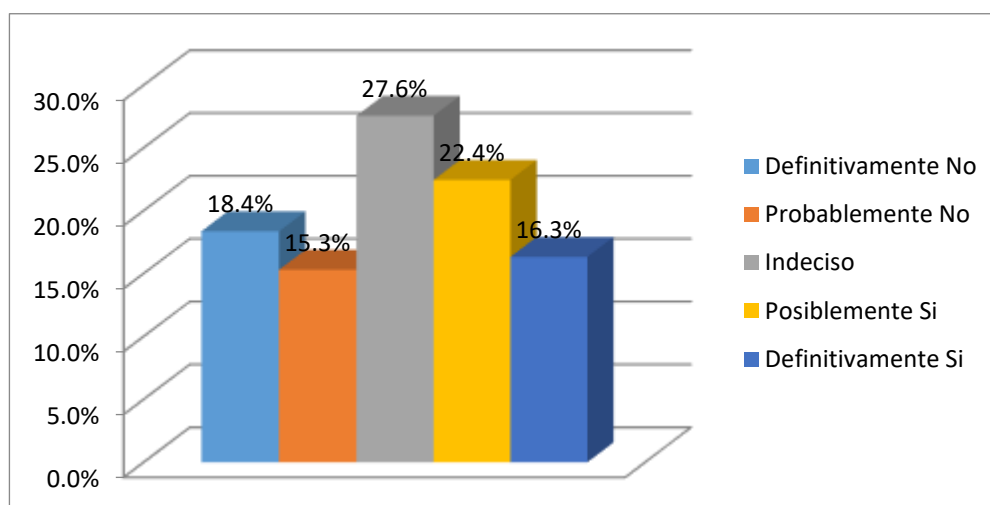
En la tabla 30 y figura 28 referido a si la comodidad del ambiente laboral es inigualable, el 33.7% se presentó indeciso ante esta interrogante, un 22.4% que definitivamente si un ambiente laboral es inigualable cuando es cómodo y en menores proporciones se obtuvo que el 16.3% indicó que probablemente la comodidad no era inigualable en el trabajo, el 15.3% opinó que definitivamente no era de esta forma y el 12.2% señaló que posiblemente la comodidad del ambiente de trabajo es inigualable observándose una tendencia de indecisión y respuesta afirmativa frente a esta interrogante.

Esta tendencia conlleva a decir que no es un ambiente ideal, pese a que puede contar con instalaciones adecuadas, pero no ideales.

Tabla 31.*Ítem 14. El horario de trabajo me resulta incómodo*

	f	%
Definitivamente No	18	18.4
Probablemente No	15	15.3
Indeciso	27	27.6
Posiblemente Si	22	22.4
Definitivamente Si	16	16.3
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

**Figura 29.** El horario de trabajo me resulta incómodo

Análisis e interpretación

Según tabla 31 y figura 29 con respecto a la incomodidad del horario laboral, el 27.6% se mostró indeciso frente de este interrogante, seguido del 22.4% que apuntaron a que posiblemente sí les era incómodo, el 18.4% señaló que definitivamente no le incomodaba su horario laboral, el 16.3% manifestó que definitivamente si le resultaba incómodo su horario, el 15.3% señaló que probablemente su horario laboral no le era incómodo. Evidenciándose una tendencia de los entrevistados a referir que sus horarios le resultaban incómodos cumplirlos. No están muy de acuerdo con los horarios establecidos por la empresa.

Tabla 32.

Ítem 15. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo

	f	%
Definitivamente No	13	13.3
Probablemente No	21	21.4
Indeciso	17	17.3
Posiblemente Si	19	19.4
Definitivamente Si	28	28.6
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

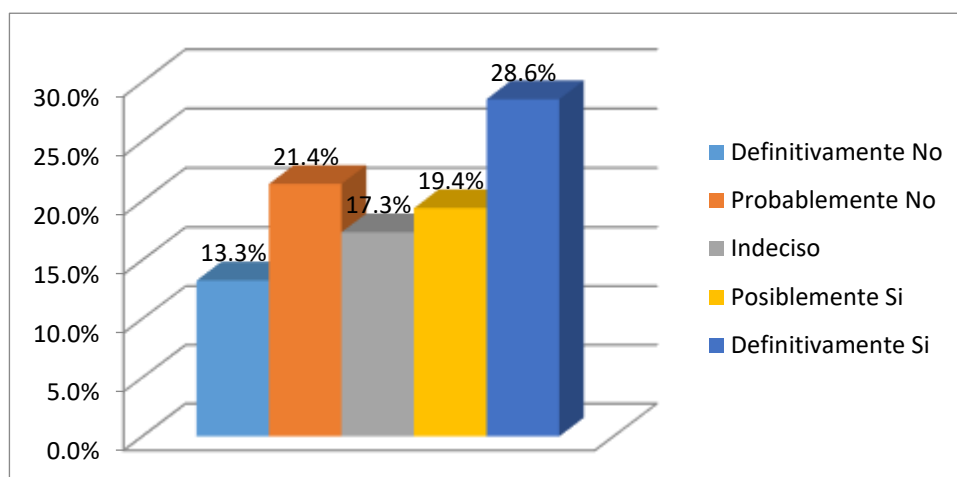


Figura 30. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo

Análisis e interpretación

De acuerdo a la tabla 32 y figura 30 con respecto a si se siente cómodo en el ambiente físico donde labora, el 28.6% señaló que definitivamente si se sienten cómodos, en contraposición el 21.4% expresó que probablemente no se sientan tan cómodos con el ambiente físico, el 19.4% explicó que posiblemente sientan ciertas comodidades en el ambiente donde se desenvuelven el 17.3% se mostró indeciso frente a esta interrogante y el 13.3% manifestó que definitivamente no está cómodo en el ambiente laboral en donde se desenvuelve.

Existiendo una tendencia de los entrevistados a sentirse cómodos en el ambiente físico donde llevan a cabo sus funciones laborales.

Tabla 33.

Ítem 16. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias

	f	%
Definitivamente No	29	29.6
Probablemente No	16	16.3
Indeciso	16	16.3
Posiblemente Si	17	17.3
Definitivamente Si	20	20.4
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

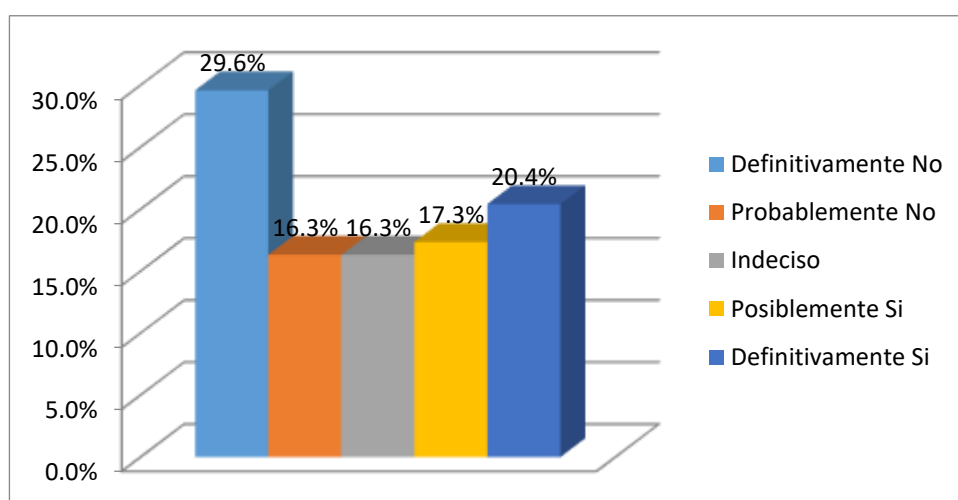


Figura 31. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias

Análisis e interpretación

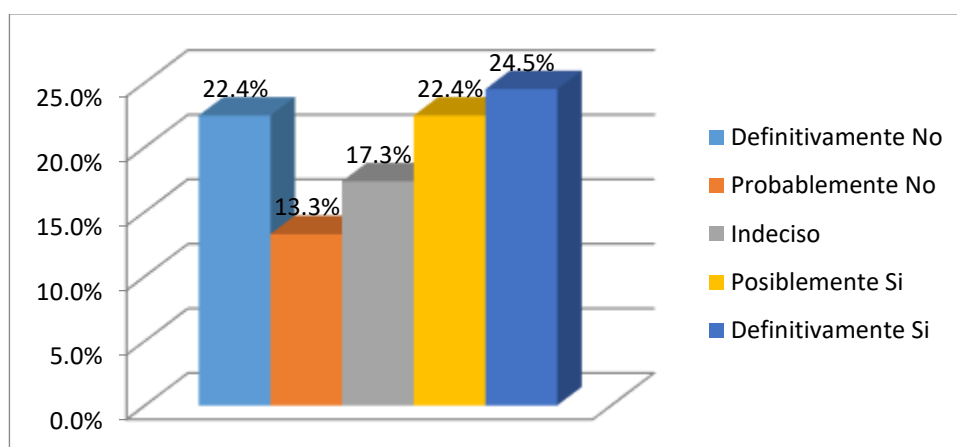
En la tabla 33 y figura 31 referido a las comodidades que deben haber para el buen desempeño de las labores diarias, el 29.6% manifestó que definitivamente la organización no cuenta con elementos que garantizan la comodidad el buen desempeño de las labores diarias, en contraposición el 20.4% señaló que definitivamente si se dan todas las condiciones necesarias para obtener una comodidad laboral, en menor proporción el 17.3% manifestó que posiblemente sí, el 16.3% que probablemente no y el otro 16.3% señaló mantenerse indeciso frente a este interrogante.

Existiendo una marcada tendencia de los entrevistados a manifestar que dentro de la organización no se dan las comodidades necesarias para desempeñar adecuadamente sus funciones diarias.

Tabla 34.*Ítem 17. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo*

	f	%
Definitivamente No	22	22.4
Probablemente No	13	13.3
Indeciso	17	17.3
Posiblemente Si	22	22.4
Definitivamente Si	24	24.5
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

**Figura 32.** Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo

Análisis e interpretación

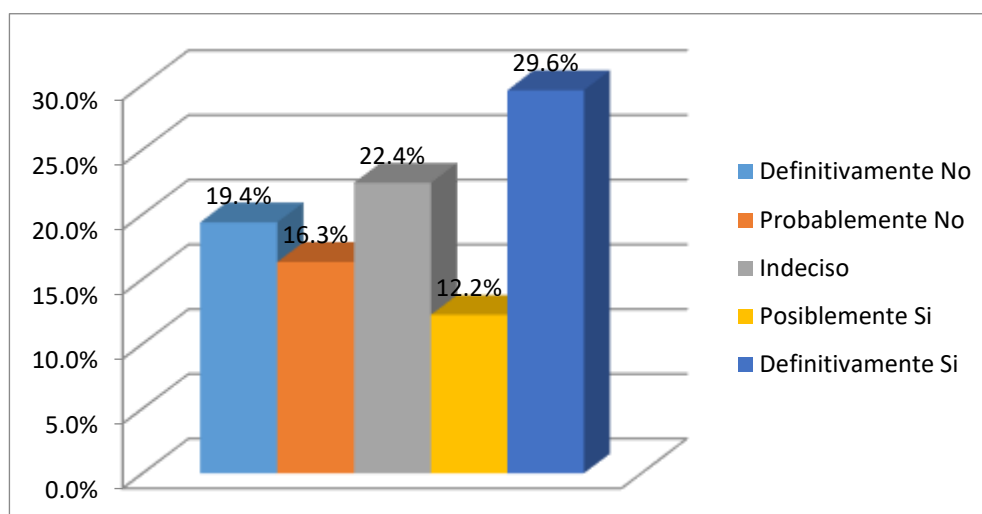
Según la tabla 34 y figura 32 referente a la valoración que realiza el jefe por el esfuerzo que presentan sus trabajadores, el 24.5% señaló que definitivamente su jefe valora los esfuerzos que se realizan en su labor, seguido del 22.4% que indican que posiblemente sí es valorado, y en contraposición el otro 22.4% indica que definitivamente su trabajo no es valorado por su jefe, el 17.3% se encuentra indeciso frente a este interrogante y el 13.3% señala que probablemente su labor no sea valorada por el jefe.

De acuerdo a los resultados anteriores se evidencia que los entrevistados consideran que sus labores diarias son valoradas por sus superiores. Esto les genera satisfacción laboral en la empresa.

Tabla 35.*Ítem 18. Siento que recibo “maltrato” de parte de la institución*

	f	%
Definitivamente No	19	19.4
Probablemente No	16	16.3
Indeciso	22	22.4
Posiblemente Si	12	12.2
Definitivamente Si	29	29.6
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

**Figura 33.** Siento que recibo “maltrato” de parte de la institución

Análisis e interpretación

Según la tabla 35 y figura 33 sobre si se siente maltratado por parte de la institución, el 29.6% puntualizó que definitivamente no tienen esa sensación, seguidos del 22.4% quienes están indecisos sobre esta pregunta, el 19.4% señalan que definitivamente no se sienten maltratados por la institución, el 16.3% señala que probablemente no sea así y el 12.2% señala que posiblemente la institución presente algún tipo de maltrato hacia ellos. Evidenciándose, por tanto, que los entrevistados consideran recibir algún tipo de maltrato por parte de la institución manifestado quizás por el horario que deben cumplir, las comodidades de física con las que no cuentan entre otros factores que pueden hacerles pensar que esta situación está ocurriendo.

Tabla 36.

Ítem 19. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo

	f	%
Definitivamente No	13	13.3
Probablemente No	15	15.3
Indeciso	27	27.6
Posiblemente Si	16	16.3
Definitivamente Si	27	27.6
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

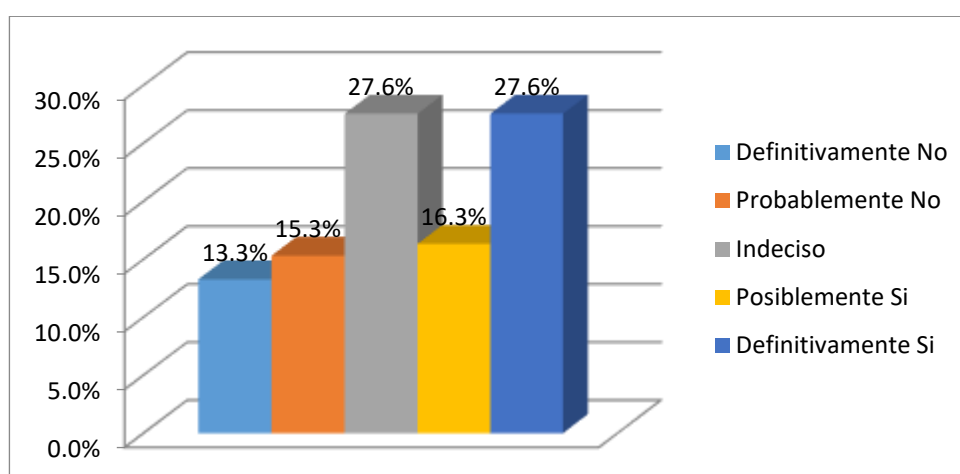


Figura 34. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo

Análisis e interpretación

En la tabla 36 y figura 34 sobre si prefieren tomar distancia con sus compañeros de trabajo, el 27.6% indicó que definitivamente si prefieren mantener cierta distancia, seguido del otro 27.6% quienes se encuentran indeciso frente a este interrogante y en menor proporción, el 16.3% indica que posiblemente sí prefiera mantenerse alejado de su compañero, el 15.3% que probablemente no y definitivamente no representado con el 13.3% los datos evidencian que existe una marcada tendencia de los entrevistados a señalar que prefiere mantener cierta distancia con sus compañeros laborales, cuyo trato buscan que sea de esta índole. Tomando distancia, con sus compañeros de trabajo.

Tabla 37.

Ítem 20. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia

	f	%
Definitivamente No	21	21.4
Probablemente No	19	19.4
Indeciso	15	15.3
Posiblemente Si	18	18.4
Definitivamente Si	25	25.5
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

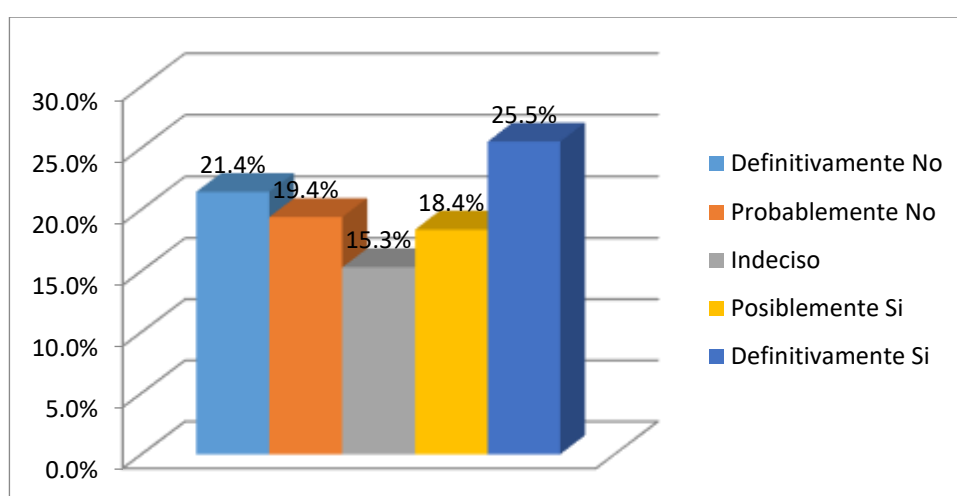


Figura 35. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia

Análisis e interpretación

De acuerdo a la tabla 37 y figura 35 sobre si las labores que lleva a cabo lo toma como algo sin importancia el 25.5% expresó que definitivamente si sus labores no tienen mayor trascendencia dentro de la organización, mientras que el 21.4% opina lo contrario al señalar que definitivamente las tareas que realiza son algo sin importancia, el 19.4% señala que probablemente no sea de esta manera, el 18.4% indica que posiblemente sí sus tareas no sean tan importante y el 15.3% está indeciso frente a esta interrogante.

Los datos anteriores presentan la tendencia de los entrevistados a señalar que sus funciones dentro de la organización probablemente no sean tan trascendentales como las de otros.

Tabla 38.

Ítem 21. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido

	f	%
Definitivamente No	15	15.3
Probablemente No	26	26.5
Indeciso	18	18.4
Posiblemente Si	22	22.4
Definitivamente Si	17	17.3
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

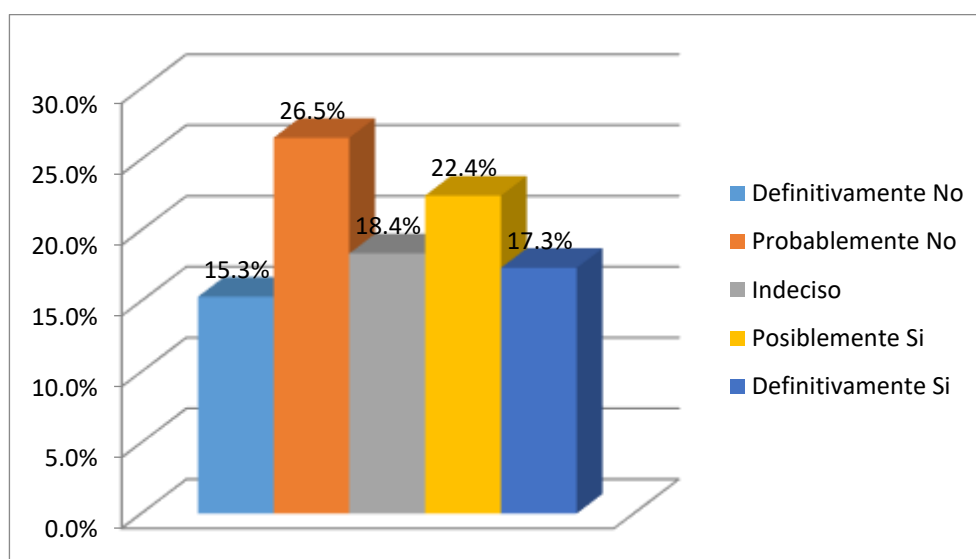


Figura 36. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido

Análisis e interpretación

En la tabla 38 y figura 36 sobre si el compartir el trabajo con otro compañero le resulta aburrido, el 26.5% Indicó que probablemente no sé así, seguido del 22.4% quienes posiblemente si les resulte aburrido compartir su trabajo con otro compañero, el 17.3% afirmó que definitivamente si era aburrido para ellos, el 18.4% optó por la opción de indeciso y el 15.3% señaló que definitivamente no les aburre compartir su labor con quienes trabaja, por otro lado una tendencia menor de los entrevistados si les aburre compartir sus funciones con sus compañeros. Puede ser que por la rutina no se aburren la mayoría de los trabajadores.

Tabla 39.

Ítem 22. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras

	f	%
Definitivamente No	19	19.4
Probablemente No	20	20.4
Indeciso	23	23.5
Posiblemente Si	14	14.3
Definitivamente Si	22	22.4
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

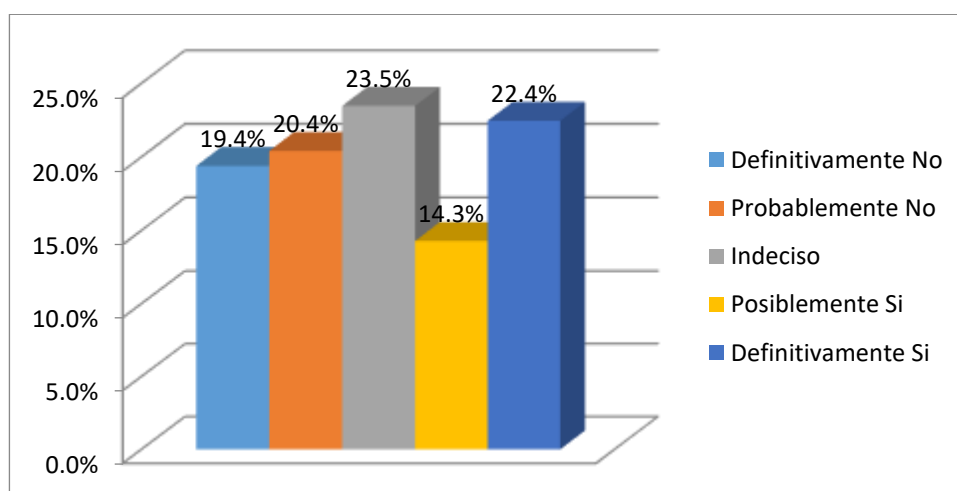


Figura 37. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras

Análisis e interpretación

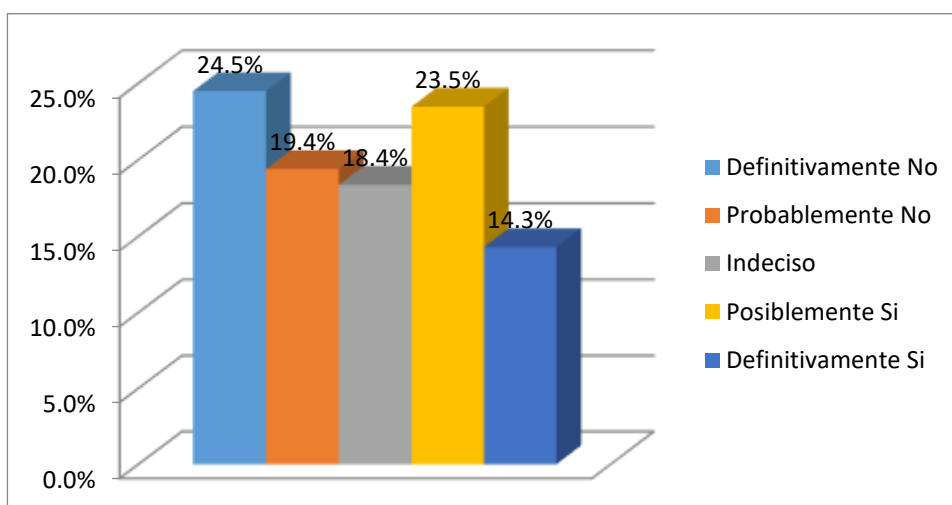
De acuerdo a la tabla 39 y figura 37 sobre si le desagrada que limitan su labor para no reconocer horas extras, el 23.5% se mostró indeciso frente al interrogante, seguido del 22.4% que indicó que definitivamente si les incomoda tal situación, el 20.4% señaló que probablemente no le molestó que limiten su trabajo por ese motivo, el 19.4% señaló que definitivamente no les incomoda que les limita en su trabajo y el 14.3% señaló que posiblemente sí les molestaba que los limitaran por no reconocer las horas extras. Evidenciándose de esta manera una tendencia de los entrevistados a no ver con desagrado la limitación de su labor por no reconocer las horas extras quizás porque tampoco estos deseen cumplirlas.

Tabla 40.

Ítem 23. Mi sueldo es muy bajo para el trabajo que realizo

	f	%
Definitivamente No	24	24.5
Probablemente No	19	19.4
Indeciso	18	18.4
Posiblemente Si	23	23.5
Definitivamente Si	14	14.3
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

**Figura 38.** Mi sueldo es muy bajo para el trabajo que realizo

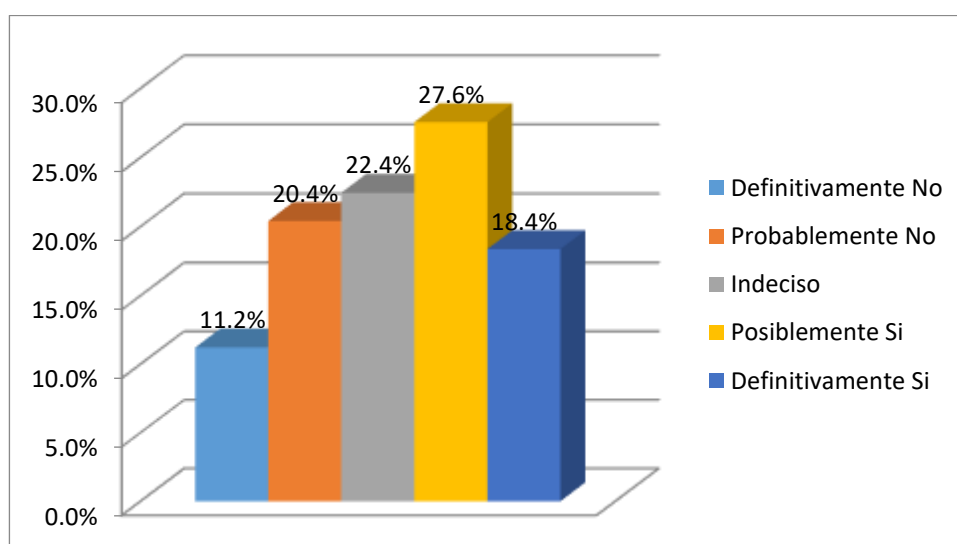
Análisis e interpretación

En la tabla 40 y figura 38 sobre se consideran que su sueldo es bajo para el trabajo que realiza el 24.5% coincidió que definitivamente no opinan esto, seguido del 23.5% que indican que posiblemente si están ganando acorde a la labor que cumplen, el 19.4% señaló que probablemente no sea que su sueldo este bien para el trabajo que realiza, el 18.4% se mostró indeciso y el 14.3% explicó que definitivamente sí cuenta con un sueldo muy bajo para las funciones que realiza. Se evidencia una marcada tendencia de los entrevistados consideran adecuado su sueldo en función de su labor. Quiere decir que su sueldo cubre sus necesidades básicas.

Tabla 41.*Ítem 24. Me siento mal con lo que gano*

	f	%
Definitivamente No	11	11.2
Probablemente No	20	20.4
Indeciso	22	22.4
Posiblemente Si	27	27.6
Definitivamente Si	18	18.4
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

**Figura 39.** Me siento mal con lo que gano

Análisis e interpretación

En la tabla 41 y figura 39 sobre si se siente mal con lo que gana, el 27.6% indicó que posiblemente no se sienta muy a gusto con el sueldo que tiene, seguido del 22.4% quién se mantiene indeciso sobre esta interrogante, el 20.4% manifestó que probablemente no se sienta mal con su sueldo y 18.4% explicó que definitivamente si se siente mal con el sueldo que devenga, sólo un 11.2% explicó que definitivamente no se siente mal y está satisfecho con el sueldo que genera. La tendencia no les molesta y están indecisos, y una parte de los trabajadores si les molesta, el sueldo.

Tabla 42.

ítem 25. El sueldo que tengo es bastante aceptable

	f	%
Definitivamente No	17	17.3
Probablemente No	19	19.4
Indeciso	18	18.4
Posiblemente Si	22	22.4
Definitivamente Si	22	22.4
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

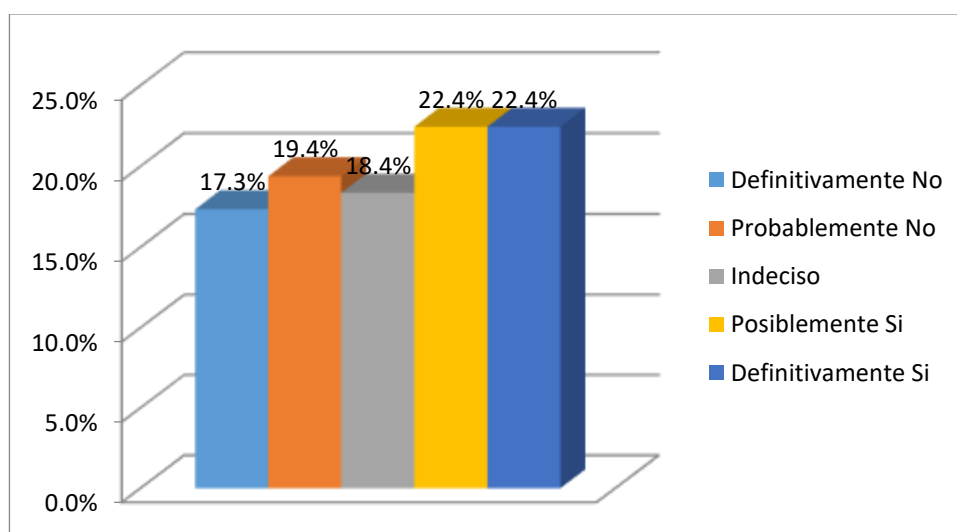


Figura 40. El sueldo que tengo es bastante aceptable

Análisis e interpretación

De acuerdo a la tabla 42 y figura 40 al referirse sobre si su sueldo es bastante aceptable, el 22.4% explicó que definitivamente sea aceptable para los gastos que tienen, seguidos del otro 22.4% quienes afirmaron que posiblemente sí acepta lo que genera, no obstante, el otro 19.4% indicó que probablemente su sueldo no está aceptable como debería y el 17.3% señaló que definitivamente no lo es y el 18.4% se muestra indeciso frente a ello.

Existe una tendencia de los entrevistados a aceptar el sueldo que devengan dentro de la organización el aceptar no significa que están totalmente de acuerdo como que constituye lo ideal.

Tabla 43.

ítem 26. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando

	f	%
Definitivamente No	23	23.5
Probablemente No	24	24.5
Indeciso	21	21.4
Posiblemente Si	14	14.3
Definitivamente Si	16	16.3
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

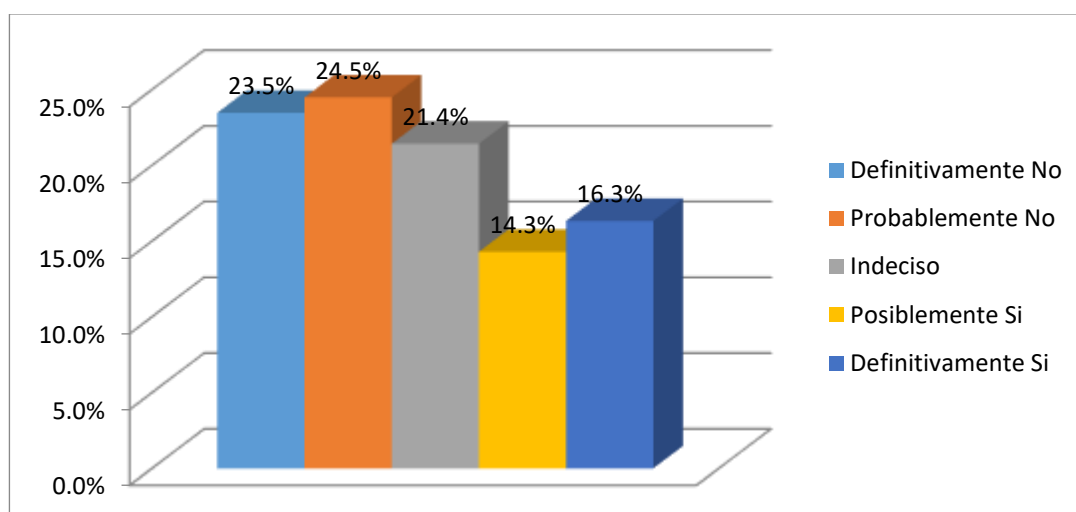


Figura 41. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando

Análisis e interpretación

En la tabla 43 y figura 41 sobre si los entrevistados sienten que en su trabajo lo están explotando, el 24.5% indicó que probablemente esto no sea si, el 23.5% está de acuerdo en señalar que definitivamente no es explotado dentro de la organización, el 21.4% se mostró indeciso, mientras que el 16.3% manifiesta que definitivamente es explotado en sus funciones y el 14.3% señaló que posiblemente sí esté siendo explotado por sus labores.

Los resultados anteriores evidencia que los entrevistados no consideran estar siendo explotados dentro de la organización y que cumplen las labores que deben de cumplir sin que estas sobrepasan lo requerido. Perciben que no hay explotación laboral están dentro de lo estipulado.

Tabla 44.

Ítem 27. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas

	f	%
Definitivamente No	16	16.3
Probablemente No	20	20.4
Indeciso	18	18.4
Posiblemente Si	19	19.4
Definitivamente Si	25	25.5
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración propia

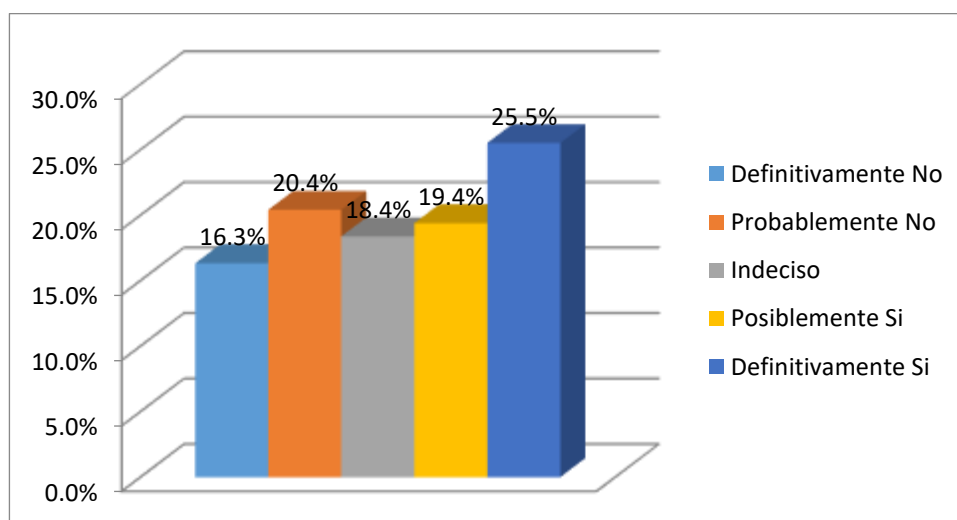


Figura 42. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas

Análisis e interpretación

De acuerdo a la tabla 44 y figura 42 con respecto a si sus trabajos le permiten cubrir su expectativa económica, los entrevistados consideraron que definitivamente si representado por el 25.5%, mientras que el 20.4% indicó que probablemente su labor no cumpla sus expectativas económicas, 19.4% manifestó que posiblemente sí, el 18.4% señaló estar indeciso frente de interrogantes y el 16.3% explicó que definitivamente su trabajo no cubre sus expectativas económicas.

Hay una tendencia que su trabajo cubren sus expectativas económicas es decir pueden satisfacer sus necesidades económicas para el bienestar con su familia.

Tabla 45.*Resultados de la relación entre el nivel de motivación y satisfacción laboral*

		Satisfacción Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Motivación	Bajo	Recuento	0	2	2	4
		% del total	0,0%	2,0%	2,0%	4,1%
	Medio	Recuento	2	10	27	39
		% del total	2,0%	10,2%	27,6%	39,8%
	Alto	Recuento	2	13	40	55
		% del total	2,0%	13,3%	40,8%	56,1%
Total	Recuento	4	25	69	98	
	% del total	4,1%	25,5%	70,4%	100,0%	

Fuente: Cuestionario que mide nivel de motivación y satisfacción laboral

Análisis e interpretación

En la tabla 45 se observa que el 56.1% de encuestados considera un nivel alto de motivación, mientras que el 39.8% ubica su valoración en el nivel medio, por otra parte, se puede notar que respecto a la satisfacción laboral el 70.4% ubica su opinión en la valoración de satisfacción alto, mientras que el 25.5% se ubica en la valoración media.

Los niveles tanto de motivación y satisfacción laboral tienen una relación muy alta, es decir significativa, por lo que han alcanzado sus objetivos, metas, deseos de relacionarse e influir con sus compañeros de trabajo. Por lo tanto, tienen alto nivel de satisfacción hacia la tarea y las condiciones de trabajo son favorables en ellos, por lo que les motiva y se sienten reconocidos socialmente. Por lo que manifiestan una motivación intrínseca y extrínseca porque sienten tener beneficios económicos y por lo tanto satisfacen sus necesidades de orden personal y familiar. Sin embargo, existe un grupo de trabajadores que tienen dificultades respecto a la satisfacción quiere decir consideran que no han logrado sus objetivos y metas.

Tabla 46.*Resultados de la relación entre la necesidad de logro y la satisfacción laboral*

		Satisfacción Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Necesidad de logro	Bajo	Recuento	0	1	8	9
		% del total	0,0%	1,0%	8,2%	9,2%
	Medio	Recuento	3	13	25	41
		% del total	3,1%	13,3%	25,5%	41,8%
	Alto	Recuento	1	11	36	48
		% del total	1,0%	11,2%	36,7%	49,0%
Total	Recuento	4	25	69	98	
	% del total	4,1%	25,5%	70,4%	100,0%	

Fuente: Cuestionario que mide nivel de motivación y satisfacción laboral

Análisis e interpretación

Los resultados encontrados en la tabla 46 manifiestan un nivel alto relación entre la necesidad del logro y la satisfacción laboral. El 49.0% de encuestados considera que tienen un nivel alto, mientras que el 41.8% ubica su valoración en el nivel medio; por otra parte, se puede apreciar que respecto a la satisfacción laboral el 70.4% se ubica su opinión en la valoración satisfacción alta, mientras que el 25.5% se ubica en la valoración de satisfacción medio.

En el análisis de la dimensión de necesidad de logro se puede apreciar que en esta dimensión los encuestados han alcanzado sus metas y objetivos y que se sienten realizados profesionalmente.

Esta situación descrita constituye un referente empírico e implica que los trabajadores han logrado alcanzar sus objetivos o metas programadas, por lo que sienten una satisfacción laboral en la institución donde se desempeñan. Es importante el logro de los objetivos y metas, porque permite el desarrollo personal como aspecto fundamental del ser humano, más que satisfacer las necesidades básicas, está las necesidades de logro de metas, es decir, es parte del desarrollo personal.

Tabla 47.*Resultados de la relación entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral*

		Satisfacción Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Necesidad de afiliación	Bajo	Recuento	0	2	5	7
		% del total	0,0%	2,0%	5,1%	7,1%
	Medio	Recuento	1	10	28	39
		% del total	1,0%	10,2%	28,6%	39,8%
	Alto	Recuento	3	13	36	52
		% del total	3,1%	13,3%	36,7%	53,1%
Total	Recuento	4	25	69	98	
	% del total	4,1%	25,5%	70,4%	100,0%	

Fuente: Cuestionario que mide nivel de motivación y satisfacción laboral

Análisis e interpretación

Se puede observar en la tabla 47 que el 53.1% de los encuestados considera que el nivel alto de necesidad de filiación, mientras que el 39.8% se ubica su valoración en el nivel medio; por otra parte, se puede observar que, respecto a la satisfacción laboral, el 70.4% se ubica su opinión en la valoración de satisfacción alta, mientras que el 25.5% se ubica en la valoración de satisfacción medio.

Se puede afirmar, que los trabajadores mayoritariamente proyectan el deseo de relacionarse con otras personas, es decir, generan un ámbito positivo en el área del trabajo, les gusta pertenecer a un grupo, prefieren trabajar con personas, más que trabajar solo(a). De lo dicho se puede sostener que a los trabajadores de la empresa les gusta estar en compañía con las personas que laboran en la empresa, vale decir les agrada laborar en colectividad, es decir en grupo.

El ser humano es un ser social, que se desarrolla en el proceso socio genético que implica la relación interpersonal, la relación con su compañero de trabajo.

Tabla 48.*Relación entre la necesidad de poder y satisfacción laboral*

		Satisfacción Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Necesidad de poder		Recuento	1	1	2	4
	Bajo	% del total	1,0%	1,0%	2,0%	4,1%
		Recuento	1	6	34	41
	Medio	% del total	1,0%	6,1%	34,7%	41,8%
		Recuento	2	18	33	53
	Alto	% del total	2,0%	18,4%	33,7%	54,1%
Total		Recuento	4	25	69	98
		% del total	4,1%	25,5%	70,4%	100,0%

Análisis e interpretación

Se puede visualizar en la tabla 48, que el 54.1% de los encuestados consideran una valoración de nivel alto la necesidad de poder, mientras que el 41.8% ubica su valoración en el nivel medio; por otra parte, se puede apreciar que respecto a la satisfacción laboral, el 70.4% ubica su opinión en la valoración de satisfacción alta, mientras que el 25.5% ubica en la valoración de satisfacción medio.

El análisis de la dimensión de la necesidad de poder, los encuestados manifiestan una tendencia de competir con sus compañeros de trabajo, de confrontar con el otro en algunos aspectos de desacuerdo, también expresan refuerzos de competencia y tienen control sobre el conocimiento de los hechos que le rodean en el trabajo frente a situaciones de estrés y presión. De esta tendencia de los trabajadores también se debe a que ello se siente valiosos dentro de la institución, es decir, reciben reconocimiento de parte de la entidad en la cual trabajan, ello mejora los niveles de motivación y de satisfacción laboral.

Tabla 49.

Hipótesis general relación entre el nivel motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Confecciones Paretto de Arequipa.

Correlaciones

		Motivación	Satisfacción Laboral
Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	0,885
	Sig. (bilateral)	.	0,002
	N	98	98
Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	0,885	1,000
	Sig. (bilateral)	0,002	.
	N	98	98

Análisis e interpretación

Según los resultados de la tabla 49 del estadígrafo de la Rho de Spearman $Rho = 0.885$, este valor encontrado manifiesta que existe una correlación alta y se acepta la hipótesis de investigación planteada: Existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Confecciones Paretto en Arequipa, y por ende se rechaza la hipótesis nula.

El resultado según la significancia muestra un valor de $p = 0.002$ menor al parámetro límite (α) $p < 0.05$ por ende se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 50.

Hipótesis específica relación de la necesidad del logro y satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Confecciones Paretto de Arequipa

			Necesidad de logro	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Necesidad de logro	Coeficiente de correlación	1,000	0,802
		Sig. (bilateral)	.	0,018
		N	98	98
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	0,802	1,000
		Sig. (bilateral)	0,018	.
		N	98	98

Análisis e interpretación

Según los resultados del estadígrafo de la Rho de Spearman $Rho = 0.802$, este valor encontrado manifiesta que existe una correlación alta y se acepta la hipótesis de investigación planteada: Existe relación entre la necesidad del logro y satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Confecciones Paretto de Arequipa, y por ende se rechaza la hipótesis nula.

El resultado según la significancia muestra un valor de $p = 0.018$ menor al parámetro límite (α) $p < 0.05$ por ende se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 51.

Hipótesis específica relación de la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Confecciones Paretto en Arequipa

			Necesidad de afiliación	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Necesidad de afiliación	Coeficiente de correlación	1,000	0.875
		Sig. (bilateral)	.	0,029
		N	98	98
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	0.875	1,000
		Sig. (bilateral)	0,029	.
		N	98	98

Análisis e interpretación

Según los resultados de la tabla 51 del estadígrafo de la Rho de Spearman $Rho = 0.875$, este valor encontrado manifiesta que existe una correlación alta y se acepta la hipótesis de investigación planteada: Existe relación entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Confecciones Paretto en Arequipa, y por ende se rechaza la hipótesis nula.

El resultado según la significancia muestra un valor de $p = 0.029$ menor al parámetro límite (α) $p < 0.05$ por ende se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 52.

Hipótesis específica relación de la necesidad de poder y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Confecciones Paretto en Arequipa

			Necesidad de poder	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Necesidad de poder	Coefficiente de correlación	1,000	0,829
		Sig. (bilateral)	.	0.005
		N	98	98
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	0,829	1,000
		Sig. (bilateral)	0.005	.
		N	98	98

Análisis e interpretación

Según los resultados de la tabla 52 del estadígrafo de la Rho de Spearman $Rho = 0.829$, este valor encontrado manifiesta que existe una correlación alta y se acepta la hipótesis de investigación planteada: Existe relación entre la necesidad de poder y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Confecciones Paretto en Arequipa, y por ende, se rechaza la hipótesis nula.

El resultado según la significancia muestra un valor de $p = 0.005$ menor al parámetro límite ($p < 0.05$) por ende, se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

5.1. Análisis de la discusión de resultados

Desde esta mirada los niveles de motivación de carácter extrínseca e intrínseca constituye el centro de atención y punto crucial para elevar el estándar de calidad de la productividad, competitividad y organización empresarial, porque son factores que permiten que una empresa sea eficiente y eficaz, precisamente porque están relacionado el estado de ánimo y el nivel de satisfacción que poseen los trabajadores respecto a la actividad laboral que realizan, la misma que condiciona determinadamente los niveles de identificación y compromiso con el logro de objetivos a corto o largo plazo pre establecido.

Según, la tabla 45, el 56.1% de encuestados considera un nivel alto de motivación, mientras que el 39.8% ubica su valoración en el nivel medio, por otra parte, se puede notar que respecto a la satisfacción laboral el 70.4% ubica su opinión en la valoración de satisfacción alto, mientras que el 25.5% se ubica en la valoración media.

Estos resultados concuerdan con los de Ríos (2015) nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral de la Municipalidad provincial de Lima, un trabajo de tipo correlacional y con aplicación de cuestionario en recolección de datos concluye al afirmar la existencia de una relación directa y significativa entre el nivel de motivación y satisfacción laboral del personal investigado.

Asimismo, concuerdan con los resultados de Vásquez (2016) motivación laboral y satisfacción en el personal médico del policlínico RAR Es Salud, donde se aplicó un cuestionario a 48 médicos, utilizando la escala de Likert, luego arribó a la conclusión encontrando una relación positiva y significativa entre las variables motivación laboral y satisfacción laboral, con el cual compartimos en nuestro trabajo.

En la tabla 46, los resultados encontrados manifiestan un nivel alto en la relación entre la necesidad del logro y la satisfacción laboral. El 49.0% de encuestados consideran que tienen un nivel alto, mientras que el 41.8% ubican su

valoración en el nivel medio; por otra parte, se puede apreciar que respecto a la satisfacción laboral el 70.4% se ubica en la opinión de la valoración satisfacción alta, mientras que el 25.5% se ubica en la valoración de satisfacción medio.

Esta situación descrita constituye un referente empírico e implica que los trabajadores han logrado alcanzar sus objetivos o metas programadas, por lo que sienten una satisfacción laboral en la institución donde se desempeñan. Es importante el logro de los objetivos y metas, porque permite el desarrollo personal como aspecto fundamental del ser humano, más que satisfacer las necesidades básicas, está las necesidades de logro de metas, es decir, es parte del desarrollo personal.

Se relaciona con los resultados encontrados por Rosas (2017) estudio titulado motivación y satisfacción laboral del personal de fondo de cooperación para el desarrollo social de conclusión se expresa que, si existe una relación directa y significativa entre el conocimiento de logro, progreso crecimiento reto profesional y satisfacción laboral.

Asimismo, Navarro (2018), señala que el mínimo más bajo en el grado de motivación laboral, fue encontrado entre los que tienen menos de un año en la institución.

En la tabla 47, se visualiza el 53.1% de los encuestados considera que, el nivel alto de necesidad de filiación, mientras que el 39.8% se ubica su valoración en el nivel medio; por otra parte, se puede observar que respecto a la satisfacción laboral, el 70.4% se ubica su opinión en la valoración de satisfacción alta, mientras que el 25.5% se ubica en la valoración de satisfacción medio.

El ser humano es un ser social, que se desarrolla en el proceso socio genético, que implica la relación interpersonal, la relación con su compañero de trabajo.

A diferencia de los resultados de Navarro (2017) halló en el personal de Dirección Regional de Salud el 45,5% de encuestados considera en el nivel medio la necesidad de afiliación, mientras que el 33,3% ubica su valoración en el nivel bajo; por otra parte, podemos notar que, respecto a la satisfacción laboral, el 63,6%

se ubica su opinión en la valoración satisfacción media, mientras que el 19,7% se ubica en la valoración de satisfacción baja.

Asimismo, los resultados no concuerdan con Alfaro (2012), refiere que la existencia de un menor porcentaje en su satisfacción por el factor Reconocimiento Personal y/o Social, se debe a que, en una institución los trabajadores no reciben el reconocimiento esperado de sus compañeros y/o jefes.

En la tabla 48, el 54.1% de los encuestados se considera una valoración del nivel alto, la necesidad de poder, mientras que el 41.8% ubica su valoración en el nivel medio; por otra parte, se puede apreciar en cuanto a la satisfacción laboral, el 70.4% ubica su opinión en la valoración de satisfacción alta, mientras que el 25.5% ubica su valoración de satisfacción medio.

El análisis de la dimensión de la necesidad de poder, los encuestados manifiestan una tendencia de competir con sus compañeros de trabajo, de confrontar con el otro en algunos aspectos de desacuerdo, también expresan refuerzos de competencia y tienen control sobre el conocimiento de los hechos que le rodean en el trabajo frente a situaciones de estrés y presión. De esta tendencia de los trabajadores, también se debe a que ellos se sienten valiosos dentro de la institución, es decir, reciben reconocimiento de parte de la entidad en la cual trabajan, ello mejora los niveles de motivación y de satisfacción laboral.

Coinciden con los resultados de Navarro (2017). Existe relación significativa entre la necesidad de poder y la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho.

Muñoz (2016) en su investigación refiere que el factor Beneficios Económicos (una retribución extrínseca) fue el de menor importancia, pero obtiene uno de los mayores porcentajes del nivel de satisfacción laboral. Esto significa que se encuentran satisfechos con el nivel actual y no esperan grandes cambios al respecto.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe una relación alta entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Confecciones Paretto en Arequipa, según el estadígrafo de la Rho de Sperman $Rho= 0.885$ y se acepta la hipótesis de investigación planteada. El resultado según la significancia muestra un valor de $p=0.002$ menor al parámetro límite () $p<0.05$ por ende, se rechaza la hipótesis nula.(tabla 49)

El 56.1% de los trabajadores tienen un nivel alto de motivación, mientras que el 39.8% ubica su valoración en el nivel medio, por otra parte, se puede notar que respecto a la satisfacción laboral el 70.4% ubica su opinión en la valoración de satisfacción alto, mientras que el 25.5% se ubica en la valoración media.

Segunda: Existe relación alta entre la necesidad del logro y satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Confecciones Paretto de Arequipa, Según los resultados del estadígrafo de la Rho de Sperman $Rho= 0.802$, El resultado según la significancia muestra un valor de $p=0.018$ menor al parámetro límite () $p<0.05$ por ende, se rechaza la hipótesis nula.(tabla 50).

El 49.0% de encuestados considera que tienen un nivel alto de necesidad de logro, mientras que el 41.8% ubica su valoración en el nivel medio; por otra parte, se puede apreciar que respecto a la satisfacción laboral el 70.4% se ubica su opinión en la valoración satisfacción alta, mientras que el 25.5% se ubica en la valoración de satisfacción medio.

Tercera: Existe una relación alta entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Confecciones Paretto en Arequipa, Según los resultados del estadígrafo de la Rho de Sperman $Rho= 0.875$, El resultado según la significancia muestra un valor de $p=0.029$ menor al parámetro límite () $p<0.05$ por ende se rechaza la hipótesis nula. (Tabla 51)

El 53.1% de los encuestados considera que el nivel alto de necesidad de filiación, mientras que el 39.8% se ubica su valoración en el nivel medio; por otra parte, se puede observar que, respecto a la satisfacción laboral, el 70.4% se ubica su opinión en la valoración de satisfacción alta, mientras que el 25.5% se ubica en la valoración de satisfacción medio.

Cuarta: Existe una relación alta entre la necesidad de poder y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Confecciones Paretto en Arequipa, Según los resultados del estadígrafo de la Rho de Sperman $Rho = 0.829$, El resultado según la significancia muestra un valor de $p = 0.005$ menor al parámetro limite $() p < 0.05$ por ende se rechaza la hipótesis nula. (Tabla 52)

El 54.1% de los encuestados consideran una valoración de nivel alto la necesidad de poder, mientras que el 41.8% ubica su valoración en el nivel medio; por otra parte, se puede apreciar que, respecto a la satisfacción laboral, el 70.4% ubica su opinión en la valoración de satisfacción alta, mientras que el 25.5% ubica en la valoración de satisfacción medio.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Se recomienda al Gerente de la empresa de Confecciones Paretto, que se pueda planificar, organizar y desarrollar periódicamente programas de motivación y sensibilización de los trabajadores a fin de que se incremente el interés en la realización de la actividad laboral con eficacia y eficiencia que aumente aún más, la satisfacción laboral en ellos.
- Segunda.** Se propone coordinar con el Jefe de Oficina de Recursos Humanos para desarrollar actividades de capacitación a los trabajadores con el criterio de elevar la calidad de desempeño laboral y competencias fructíferas de tal manera que favorezca la buena productividad y tenga competitividad en el mercado.
- Tercera.** Se plantea que exista una buena coordinación con las áreas de Recursos Humanos y Servicio Social, para que se permita la filiación y organización de los mismos, por ser derecho logrado con el fin de dar solución a los reclamos de sus reivindicaciones económicas y sociales.
- Cuarta.** Se sugiere al Administrador y supervisor de la empresa confecciones Paretto mejorar las condiciones laborales y ambientales, asimismo los beneficios económicos que estén de acuerdo al costo de vida con reconocimiento personal y social siendo estrategias para fortalecer el principio de satisfacción laboral en los trabajadores y de la misma empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ander-Egg E. (1998). *Diccionario de trabajo social*. Buenos Aires. Argentina: Humanistas
- Abarca. (2010). *Relaciones entre formación, motivación y satisfacción laboral*. Material Inédito. Universidad de Zaragoza.
- Anaya, D., & López, E. (2014). *Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria* [versión electrónica] *Revista de Investigación Educativa*, 33(2), 435-452.
- Aereos (2015). *La satisfacción su relación laboral con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa financiera en la ciudad de Ampato, Ecuador*.
- Castro (2016). *Papel de valores hacia el trabajo de motivación laboral y desempeño de los trabajadores de Pymer*. Potosí la Paz Bolivia
- Campos (2015). *Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores*
- Cavalcante, J. J. (2016). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina-Brasil* (Tesis doctoral), Recuperada de <https://www.tdx.cat/handle/10803/5042?show=full>
- Chang, A. H (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mc Graw Hill. 5ª. Edición.
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión de recursos humanos*. Colombia: McGraw Hill. 5ª. Edición.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2010). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Guadarrama, P. (2009). *Dirección y asesoría de investigación científica*. Bogotá Colombia: Magisterio

- Hetzberg (1968). *¿Cómo motivar a los empleados?* EU: Harvard Business
- Lanueez, M. Martínez, M. Pérez, V. (2018). *El maestro y la investigación educativa del siglo XXI* La Habana. Pueblo y Educación
- Lavado (2011). *Epistemología*, Lima: UIGV
- Lagos, V. (2015). Universidad Bio Bio .Chile
- MacClelland, D. (2015). *La motivación de logro, poder y afiliación*. México: Intermanagement.
- Muñoz (2016). *Motivación laboral y satisfacción de los trabajadores de una unidad ejecutiva de trabajo de transportes*. Lima
- Navarro, L. (enero, 2018). *Nivel de Motivación y Satisfacción Laboral del personal de la Dirección Regional de Salud*. Ayacucho, 2017. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20454/navarro_vl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palma, S. (2010). *Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Pérez (2013). *La Satisfacción en el Trabajo, un Análisis basado en las Teorías de la Expectativa y la Equidad*. Revista Entelequia, 3, 219-232.
- Pila, C. (2012). *La Motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas de los estudiantes de I-II niveles de inglés del convenio héroes del CENEPA-ESPE de la ciudad de Quito. Diseño de una guía de estrategias motivacionales para el docente*. (Tesis de maestría) Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/1659/1/TESIS%20COMPLETA%20DE%20MOTIVACION.pdf>
- Quintero, N. (2014). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vianayaantes Asociados Costa Oriental del Lago* [versión electrónica]. *Revista Negotium*, 9(1), 33-51. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230903>

- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones*. México: Pearson Educación.
- Rosental, I. (1973). *Diccionario filosófico*. Buenos Aires: Universo
- Toribio Gavidia, C. M. (2016). *Influencia de la motivación en la satisfacción laboral de trabajadores de una municipalidad*. Trujillo: Universidad Privada del Norte.
- Van Den Broeck, A., De Witte, H., Neyrinck, B., & Lens, M. (2013). *Teoría de la Autodeterminación para Promover el Crecimiento Personal en el ámbito laboral*. En: Vansteenkiste, M (Ed.), *En Teorías contemporáneas de la Motivación: Una Perspectiva Aplicada* (pp. 215-240). Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Ventura, Z. (2012). *Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07*. (Tesis de maestría). Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4734/VENTURA_CASTILLO_ZULLY_SATISFACCION_UGEL.pdf?sequence=1.
- Villar De Meza, Z. Z. (2016). *Relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la gerencia regional de salud*. Arequipa: Universidad Alas Peruanas.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Relación del nivel de Motivación entre la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Empresa Confecciones Paretto en la ciudad de Arequipa – 2020.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Confecciones Paretto de Arequipa? Específicos:</p> <p>¿De qué manera la necesidad de logro se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Confecciones Paretto de Arequipa? ¿De qué manera la necesidad de filiación se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Confecciones Paretto de Arequipa? ¿De qué manera la necesidad del poder se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Confecciones Paretto de Arequipa?</p>	<p>General:</p> <p>Analizar la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de Confecciones Paretto de Arequipa. Específicos:</p> <p>Establecer la relación entre la necesidad de logro y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de Confecciones Paretto de Arequipa. Establecer entre la necesidad de filiación la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de Confecciones Paretto de Arequipa. Establecer relación entre la necesidad de poder y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de Confecciones Paretto en Arequipa.</p>	<p>General:</p> <p>Existe relación significativa entre el nivel de motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Confecciones Paretto de Arequipa.</p> <p>Específicas:</p> <p>Existe la relación significativa, entre las necesidades del logro y satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Confecciones Paretto de Arequipa. Existe relación entre la necesidad de filiación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de Confecciones Paretto en Arequipa. Existe relación significativa entre la necesidad de poder y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Confecciones Paretto en Arequipa</p>	Variable Motivación	Es un aspecto psicológico del ser humano que permite obtener, orientar y mantener el comportamiento para cumplir metas (Muchinsky)	Está dado por la parte motivacional de los trabajadores de la empresa de confecciones Paretto de Arequipa	<p>Necesidad de logro.</p> <p>Necesidad de afiliación.</p> <p>Necesidad de poder</p>	<p>Deseo de alcanzar metas y objetivos.</p> <p>Deseo de relaciones con otras personas.</p> <p>Conseguir que otras se comporten de determinado modo.</p>	Ordinal
			Variable Satisfacción laboral	Es el resultado de diferentes actitudes que tiene el trabajador hacia su centro de labores (como el jefe, los compañeros de trabajo, el sueldo, etc.) (Chiavenato 2002)	Esta referido a un conjunto de actitudes que tienen los trabajadores de la empresa de confecciones Paretto de Arequipa.	<p>Satisfacción de la tarea.</p> <p>Condiciones de trabajo.</p> <p>Reconocimiento personal y/o social.</p> <p>Beneficios económicos</p>	<p>Motivación o intrínseco.</p> <p>Higiénico o extrínseco-</p> <p>Motivacional o intrínseco.</p> <p>Higiénico o extrínseco.</p>	<p>Ordinal</p> <p>– Satisfacción alta.</p> <p>– Satisfacción media</p> <p>– Satisfacción baja.</p>

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
(V1) Motivación	Robbins (1999) "La motivación se define como la voluntad para un gran esfuerzo, para alcanzar las metas de organización, condicional para la capacidad del esfuerzo por satisfacer alguna necesidad personal" (p. 53)	Está dado por la parte motivacional de los trabajadores de la empresa de confecciones Paretto de Arequipa	Necesidad de logro	Deseo de alcanzar metas y objetivos.	1. Intento mejorar mi desempeño laboral- 2.Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes. 3. Me gusta ser programado(a) en tareas complejas. 4. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas. 5. Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.
			Necesidad de afiliación	Deseo de relacionarse con otras personas.	6. A menudo me encuentro hablando con otras personas de la empresa sobre temas que no forman parte del trabajo. 7. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la empresa. 8.Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros (as) de trabajo- 9. me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones. 10. Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar sólo (a).
			Necesidad de poder	Deseo de competir e influir con otras personas.	11. Me gusta trabaja en competición y ganar. 12. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión. 13.Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo 14. Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo. 15. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.
(V2) Satisfacción Laboral	Es el resultado de diferentes actitudes que tiene el trabajador hacia su centro de labores (como el jefe, los compañeros de trabajo, el sueldo,	Esta referido a un conjunto de actitudes que tienen los trabajadores de la empresa de confecciones Paretto de Arequipa.	Satisfacción de la tarea.	Motivación o intrínseco	1. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. 2. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. 3. Me siento útil con la labor que realizo 4. Me complace los resultados de mi trabajo. 5. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona. 6. Me gusta el trabajo que realizo. 7. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo. 8. Me gusta la actividad que realizo

	etc.) (Chiavenato 2002)		Condiciones de trabajo.	Higiene o extrínseco	<p>9. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.</p> <p>10. El ambiente donde trabajo es confortable.</p> <p>11. Me disgusta mi horario.</p> <p>12. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.</p> <p>13. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.</p> <p>14. El horario de trabajo me resulta incómodo.</p> <p>15. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.</p> <p>16. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.</p> <p>17. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.</p>
			Reconocimiento personal y/o social	Motivacional o intrínseco	<p>18. Siento que recibo "mal trato" de parte de la institución.</p> <p>19. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.</p> <p>20. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia</p> <p>21. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido</p> <p>22. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.</p>
			Beneficios económicos	Higiénico o extrínseco	<p>23. Mi sueldo es muy bajo para el trabajo que realizo.</p> <p>24. Me siento mal con lo que gano</p> <p>25. El sueldo que tengo es bastante aceptable.</p> <p>26. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.</p> <p>27. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas</p>

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3: Instrumentos

Universidad Privada TELESUP

Facultad de Psicología

Cuestionario validado

Estimado(a) Sr. (a), Srta:

Para esta investigación utilizaremos el presente cuestionario, en la cual se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a sus actividades en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

Por ello le solicitamos y agradecemos su participación

Instrucciones:

Deberá marcar con una (X) los enunciados de acuerdo como crea Ud. por conveniente.

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL NIVEL DE MOTIVACIÓN

Definitivamente	Probablemente	Indeciso	Posiblemente	Definitivamente
1	2	3	4	5

ITEMS	DN	PN	I	PS	DS
NECESIDAD DE LOGRO					
1. Intento mejorar mi desempeño laboral					
2. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.					
3. Me gusta ser programado(a) en tareas complejas.					
4. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.					
5. Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.					
NECESIDAD DE AFILIACIÓN					
6. A menudo me encuentro hablando con otras personas de la empresa sobre temas que no forman parte del trabajo.					
7. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la empresa.					
8. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo					
9. Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
10. Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)					
NECESIDAD DE PODER					
11. Me gusta trabajar en competición y ganar.					
12. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.					
13. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
14. Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.					
15. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.					

Puntaje:

Motivación Baja : 1 – 25 puntos

Motivación Media : 26 –50 puntos

Motivación Alta : 51 – 75 puntos

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA SATISFACCIÓN LABORAL

Totalmente en	En	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de
1	2		4	5

ENUNCIADO	TED	ED	I	DA	TDA
SATISFACTION DE LA TAREA					
1. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
2. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
3. Me siento útil con la labor que realizo					
4. Me complace los resultados de mi trabajo.					
5. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
6. Me gusta el trabajo que realizo.					
7. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
8. Me gusta la actividad que realizo.					
CONDICIONES DE TRABAJO					
9. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
10. El ambiente donde trabajo es confortable.					
11. Me disgusta mi horario.					
12. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
13. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
14. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
15. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
16. Existen las comodidades para un buen					

desempeño de las labores diarias.					
17. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL					
18. Siento que recibo “mal trato” de parte de la institución.					
19. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
20. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
21. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
22. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
BENEFICIOS ECONOMICOS					
23. Mi sueldo es muy bajo para el trabajo que realizo.					
24. Me siento mal con lo que gano					
25. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
26. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
27. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					

PUNTAJE:

Satisfacción Baja : 1 – 45 puntos

Satisfacción media : 46 – 91 puntos

Satisfacción alta : 92 – 135

Anexo 4: Validación de instrumentos

FORMATO A

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

Relación entre el nivel de Motivación y la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Confecciones Paretto en la ciudad de Arequipa - 2020

Investigador: Marleni Fidela Sonco Chávez

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del Cuestionario de Motivación que se le muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formación para su posterior aplicación

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1= Muy Deficiente	2= Deficiente	3= Regular	4=Buena	5=Muy buena
-------------------	---------------	------------	---------	-------------

TESIS: RELACION ENTRE EL NIVEL DE MOTIVACION Y SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONFECCIONES BARRETO EN LA CIUDAD DE

AREQUIPA – 2020

Cuestionario Motivación

	1	2	3	4	5
DIMENSION: NECESIDAD DE LOGRO					
INDICADOR: DESEO DE ALCANZAR METAS Y OBJETIVOS					
1. Intento mejorar mi desempeño laboral. Definitivamente si Posiblemente si Indeciso Probablemente no Definitivamente no					x
2. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes. Definitivamente si Posiblemente si Indeciso Probablemente no Definitivamente no				x	
3. Me gusta ser programado(a) en tareas complejas. Definitivamente si Posiblemente si Indeciso Probablemente no Definitivamente no				x	
4. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas. Definitivamente si Posiblemente si Indeciso Probablemente no Definitivamente no					x
5. Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil. Definitivamente si Posiblemente si Indeciso Probablemente no Definitivamente no					x

DIMENSIÓN: NECESIDAD DE AFILIACIÓN					
INDICADOR: DESEO DE RELACIONARSE CON OTRAS PERSONAS					
6. A menudo me encuentro hablando con otras personas de la empresa sobre temas que no forman parte del trabajo. Definitivamente si Posiblemente si Indeciso Probablemente no Definitivamente no				x	
7. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la empresa. Definitivamente si Posiblemente si Indeciso Probablemente no Definitivamente no				x	
8. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo. Definitivamente si Posiblemente si Indeciso Probablemente no Definitivamente no				x	
9. Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones. Definitivamente si Posiblemente si Indeciso Probablemente no Definitivamente no					x
10. Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a). Definitivamente si Posiblemente si Indeciso Probablemente no Definitivamente no					x

DIMENSIÓN: NECESIDAD DE PODER					
INDICADOR: DESEO DE RELACIONARSE CON OTRAS PERSONAS					
11. Me gusta trabajar en competición y ganar. Definitivamente si Posiblemente si Indeciso Probablemente no Definitivamente no					x
12. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión. Definitivamente si Posiblemente si Indeciso Probablemente no Definitivamente no				x	
13. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo. Definitivamente si Posiblemente si Indeciso Probablemente no Definitivamente no				x	
14. Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo. Definitivamente si Posiblemente si Indeciso Probablemente no Definitivamente no				x	
15. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean. Definitivamente si Posiblemente si Indeciso Probablemente no Definitivamente no					x

RECOMENDACIONES:

.....

.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN

Muy buena

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Cuestionario: Motivación

a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos: MAPPY ARCE FIGUEROA

DNI N°: 29313661 Teléfono/Celular: 995996656.

Dirección domiciliaria: Calle Sto. Domingo 418 Cercado.

Título Profesional: Periodista y Docente en Lenguaje y Comunicación

Grado Académico: Doctora

Mención: Ciencias de la Comunicación



Firma

Lugar y fecha: Arequipa, agosto de 2020

Baja
Regular
Buena
Muy buena

PROMEDIO DE VALORACIÓN
OPINIÓN DE APLICABILIDAD
Muy buena

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Cuestionario: Motivación

a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres Apellidos: Frida Palomino Arpi

DNI N°: 29409233 Teléfono/Celular:

Dirección domiciliaria: Av. San Martín 704 - Miraflores

Título Profesional: Licenciada en Educación

Grado Académico: Doctora

Mención: Ciencias: Educación



Firma

Lugar y fecha: Arequipa, agosto del 2020

FORMATO B

**FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR
JUICIO DE EXPERTO**

I. DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: Relación entre el nivel de Motivación y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Empresa Confecciones Paretto en la ciudad de Arequipa -2020

1.2. Nombre del instrumento: Cuestionario sobre MOTIVACION

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	5		4		3		2		1		0		Total		
		0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	0	0
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.															x
2. Objetividad	Está expresado en conductas observable.															x
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagogica.															x
4. Organización	Existe una organización logica.															x
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.															x
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.															x
7. Consistencia	Basados en aspectos teoricos científicos.															x
8. Coherencia	Entre los índices e indicadores.															x
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnostico.															x
10. Pertenencia	Es util y adecuado para la investigación.															x

FORMATO A

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
POR JUICIO DE EXPERTO

Relación entre el nivel de Motivación y la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Confecciones Barreto en la ciudad de Arequipa - 2020

Investigador: Marleni Fidela Sonco Chávez

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del Cuestionario Satisfacción Laboral que se le muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formación para su posterior aplicación

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1= Muy Deficiente	2= Deficiente	3= Regular	4=Bueno	5=Muy bueno
-------------------	---------------	------------	---------	-------------

TESIS: RELACION ENTRE EL NIVEL DE MOTIVACION Y
SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA CONFECCIONES PARETTO EN LA CIUDAD DE
AREQUIPA – 2020

Cuestionario: Satisfacción laboral

	1	2	3	4	5
DIMENSION: SATISFACCIÓN DE LA TAREA					
INDICADOR: MOTIVACIÓN O INTRINSECO					
1. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Totalmente de acuerdo					x
2. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Totalmente en acuerdo				x	
3. Me siento útil con la labor que realizo. Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Totalmente en acuerdo					x
4. Me complace los resultados de mi trabajo. Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Totalmente en acuerdo				x	
5. Mi trabajo me hace sentir realizado(a) como persona Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Totalmente en acuerdo				x	
6. Me gusta el trabajo que realizo. Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Totalmente en acuerdo				x	

7. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a). Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Totalmente en acuerdo					x
8. Me gusta la actividad que realizo. Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Totalmente en acuerdo					x
DIMENSIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO					
INDICADOR: HIGIENE O EXTRINSECO					
9. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Totalmente en acuerdo					x
10. El ambiente donde trabajo es confortable Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Totalmente en acuerdo					x
11. Me disgusta mi horario. Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Totalmente en acuerdo				x	
12. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Totalmente en acuerdo				x	
13. La comodidad del ambiente es inigualable. Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo					x

Totalmente en acuerdo					
14. El horario de trabajo me resulta incómodo. Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Totalmente en acuerdo				x	
15. En el ambiente físico en que laboro me siento cómodo(a). Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Totalmente en acuerdo					x
16. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Totalmente en acuerdo				x	
17. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo. Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Totalmente en acuerdo			x		
DIMENSIÓN: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL					
INDICADOR: MOTIVACIONAL O INTRINSECO					
18. Siento que recibo "mal trato" de parte de la institución. Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Totalmente en acuerdo				x	
19. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo. Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Totalmente en acuerdo				x	
20. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso				x	

De acuerdo Totalmente en acuerdo					
21. Compartir el trabajo con otros(as) compañeros(as) me resulta aburrido. Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Totalmente en acuerdo				x	
22. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras. Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Totalmente en acuerdo				x	
DIMENSION: BENEFICIOS ECONOMICOS					
INDICADORES: HIGIENICO O EXTRINSECO					
23. Mi sueldo es muy bajo para el trabajo que realizo. Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Totalmente en acuerdo					x
24. Me siento mal con lo que gano. Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Totalmente en acuerdo					x
25. El sueldo que tengo es bastante aceptable. Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Totalmente en acuerdo					x
26. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando. Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Totalmente en acuerdo				x	

27. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
Totalmente en desacuerdo					
En desacuerdo					
Indeciso				x	
De acuerdo					
Totalmente en acuerdo					

RECOMENDACIONES:

.....

.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN

Muy buena

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Variable: Satisfacción laboral

a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos: MAPPY ARCE FIGUEROA

DNI N°: 29313661 Teléfono/Celular: 995996656.

Dirección domiciliaria: Calle Sto. Domingo 418 Cercado.

Título Profesional: Periodista y Docente en Lenguaje y Comunicación

Grado Académico: Doctora

Mención: Ciencias de la Comunicación

Lugar y fecha: Arequipa, agosto de 2020



Firma

PROMEDIO DE VALORACIÓN

Muy buena

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Variable: Satisfacción laboral

a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres Apellidos: Frida Palomino Arpi

DNI N°: 29409233 Teléfono/Celular:

Dirección domiciliaria: Av. San Martín 704 - Miraflores

Título Profesional: Licenciada en Educación

Grado Académico: Doctora

Mención: Ciencias: Educación



Firma

Lugar y fecha: Arequipa, agosto del 2020

FORMATO B

FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

III. DATOS GENERALES

- 1.3. Título de la Investigación: Relación entre el nivel de Motivación y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Empresa Confecciones Barreto en la ciudad de Arequipa -2020
- 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario sobre SATISFACCION LABORAL

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1
		0	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				x
2. Objetividad	Está expresado en conductas observable.																				x
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																				x
4. Organización	Existe una organización lógica.																				x
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				x
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																				x
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos científicos.																				x
8. Coherencia	Entre los índices e indicadores.																				x
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				x
10. Pertenencia	Es útil y adecuado para la investigación.																				x

Anexo 5: Matriz de datos

Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	4	4	2	4	1	5	3	4	1	1	3	2	1	2	4
2	5	1	2	3	5	3	5	2	3	5	1	5	3	1	2
3	1	5	3	1	5	2	1	5	3	4	5	2	4	4	1
4	4	1	2	1	3	2	3	5	3	1	4	1	2	2	1
5	2	1	5	3	3	4	3	5	4	5	1	2	3	2	4
6	5	3	1	1	1	5	2	1	5	5	3	2	5	2	5
7	2	3	1	3	1	4	5	5	4	2	4	4	5	3	4
8	5	2	2	1	2	3	2	1	5	5	3	5	4	5	4
9	4	3	4	2	3	5	2	3	1	5	1	2	3	3	5
10	1	3	4	2	2	5	2	4	3	1	1	5	4	2	3
11	2	4	5	2	1	2	1	3	3	5	2	1	4	3	3
12	2	4	4	2	2	3	4	3	3	3	1	3	3	2	5
13	4	1	1	1	3	2	3	1	2	1	5	5	4	2	5
14	2	1	2	3	3	4	1	1	1	5	4	4	3	3	2
15	4	3	1	3	4	2	1	1	2	4	3	1	2	4	4
16	2	4	3	2	1	4	5	4	4	3	1	1	4	3	1
17	1	3	4	2	5	2	1	5	4	2	4	5	3	3	3
18	5	1	2	5	4	2	4	4	3	5	4	1	1	4	3
19	3	5	4	1	3	3	3	3	3	5	2	4	1	5	2
20	2	3	1	3	4	2	1	5	4	2	2	1	4	2	2
21	2	1	2	4	3	2	5	1	4	4	5	1	3	2	4
22	3	5	2	5	4	5	4	2	3	2	1	4	1	5	1
23	2	2	2	3	1	4	2	3	2	4	2	5	1	4	5
24	4	3	4	5	2	4	2	4	5	4	4	4	4	1	5
25	4	5	4	1	4	5	1	1	1	3	2	5	1	2	1
26	1	1	5	1	3	2	2	3	1	5	3	5	2	1	2
27	5	2	4	5	1	3	2	3	4	1	3	1	1	5	1
28	3	2	2	4	4	3	4	1	5	2	5	1	3	1	4
29	3	2	1	2	1	4	5	2	1	2	3	5	4	4	1
30	4	1	5	1	3	1	4	4	5	2	4	2	2	5	5
31	5	1	5	1	4	5	1	2	4	2	4	1	5	3	2
32	5	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3
33	1	2	5	2	1	2	4	2	1	1	2	3	4	4	3
34	1	1	2	3	5	3	2	4	1	4	3	4	1	4	3
35	1	1	5	2	4	2	2	5	5	1	5	2	1	5	4
36	2	5	3	5	1	3	2	4	3	4	2	3	5	3	5
37	3	3	1	4	4	2	3	3	2	4	1	1	2	4	4
38	1	1	1	1	2	2	2	5	4	4	1	5	4	2	3
39	5	5	2	5	4	3	1	1	1	2	3	4	5	3	2
40	4	3	5	4	2	1	1	5	3	5	4	1	1	2	3
41	4	1	3	1	4	4	2	4	3	3	4	3	4	5	2

42	5	3	4	3	4	3	3	1	5	3	1	3	5	2	2
43	1	1	5	3	2	2	3	5	3	3	2	4	4	5	1
44	3	3	1	2	1	5	1	3	1	3	1	4	3	2	1
45	2	2	1	5	3	2	3	5	5	2	1	3	3	5	4
46	1	1	3	3	4	3	2	4	2	3	3	2	3	1	1
47	5	5	4	4	5	2	4	3	4	4	3	2	5	3	3
48	3	3	2	1	5	1	3	1	4	3	1	1	3	4	3
49	4	2	3	3	4	2	3	1	1	5	3	2	1	4	2
50	1	3	5	1	1	1	3	3	1	4	2	3	2	3	2
51	5	3	3	1	4	5	1	5	5	5	4	5	2	3	5
52	2	3	3	2	1	3	4	2	1	1	4	5	4	5	3
53	4	3	2	3	2	5	2	5	5	4	5	5	1	5	4
54	1	1	2	5	5	2	5	2	3	1	4	2	1	1	1
55	4	4	5	1	5	4	1	4	5	1	2	4	4	4	3
56	2	5	2	2	2	5	2	1	2	2	3	3	4	3	1
57	5	2	1	5	4	3	5	1	4	2	1	2	3	2	4
58	5	4	1	4	4	2	3	2	2	2	4	4	5	4	3
59	1	4	4	4	2	2	2	2	5	2	4	5	2	1	2
60	5	5	3	4	3	3	2	1	4	1	5	5	3	2	5
61	5	3	1	3	4	4	4	3	4	4	2	4	5	5	3
62	3	2	1	3	5	1	3	4	3	2	4	2	2	2	5
63	2	3	3	4	3	4	1	1	5	3	4	1	3	4	2
64	1	4	5	5	5	3	3	4	3	2	3	5	3	1	2
65	4	5	1	5	5	2	2	2	4	1	2	3	3	4	1
66	5	2	4	4	2	1	2	3	3	2	2	5	2	1	5
67	2	3	2	2	5	2	4	3	4	1	5	1	2	1	2
68	1	4	5	4	5	3	5	4	1	2	5	1	1	4	5
69	4	1	1	1	5	2	4	4	2	1	5	5	3	5	5
70	2	2	2	1	3	1	5	2	4	1	1	2	3	5	1
71	3	2	3	4	4	1	5	4	4	3	5	4	5	5	4
72	1	2	1	2	1	1	2	2	2	3	1	1	4	5	1
73	2	5	5	5	4	1	5	5	4	2	4	1	4	1	3
74	4	3	1	2	5	4	1	4	2	5	2	3	2	5	1
75	2	5	5	5	1	1	1	1	5	1	5	4	5	2	1
76	2	3	4	4	3	2	1	5	3	4	1	1	5	3	1
77	5	5	5	1	3	1	4	1	3	5	4	2	4	5	2
78	5	2	2	1	2	2	5	1	5	3	5	2	1	1	5
79	5	3	5	2	1	5	5	4	4	4	4	5	1	4	4
80	1	4	4	5	4	2	5	1	3	5	2	1	2	5	1
81	5	2	2	3	2	1	3	1	1	4	3	4	2	1	3
82	1	3	1	3	3	5	5	1	2	5	5	2	4	1	3
83	3	3	5	1	3	4	1	3	1	5	3	3	4	3	2
84	1	3	1	1	1	5	1	4	4	2	4	5	4	2	4
85	1	3	4	5	2	4	5	2	2	2	3	4	5	4	2
86	3	2	5	1	5	4	2	1	4	4	3	4	3	5	1
87	4	4	4	1	5	5	3	4	3	1	5	3	4	1	5

88	5	1	1	4	5	4	1	4	2	1	2	4	1	2	4
89	4	1	3	4	5	3	4	4	3	2	5	3	2	1	1
90	2	1	5	2	5	3	2	3	4	3	2	4	2	1	5
91	2	1	1	4	4	3	3	4	1	5	3	1	1	5	4
92	2	2	3	1	5	3	2	5	5	3	2	3	4	1	3
93	2	3	4	4	4	2	4	2	1	2	4	2	2	5	3
94	3	2	3	4	4	3	5	3	2	4	5	2	1	1	4
95	1	4	1	4	3	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3
96	2	2	4	3	2	1	3	5	2	1	3	5	5	4	3
97	5	4	3	1	4	4	3	5	1	3	2	5	5	5	5
98	2	3	5	3	3	1	2	3	5	5	5	4	2	5	3

Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	4	4	1	1	1	1	1	3	1	3	2	3	3	4	2	1	4	1	2	2	4	5	4	4	3	2	5
2	1	3	2	3	2	3	5	4	3	2	2	4	1	3	5	4	4	5	4	2	5	1	1	4	3	5	5
3	3	3	2	5	4	5	2	3	5	3	3	5	3	5	1	1	1	5	3	4	1	2	1	3	5	5	5
4	4	4	3	5	5	5	1	3	3	3	3	2	3	3	4	1	2	2	5	2	5	5	3	2	4	3	5
5	5	2	3	4	3	4	5	4	3	1	5	5	5	3	5	3	3	5	5	1	2	2	4	4	4	2	2
6	2	1	5	3	1	3	5	1	5	1	2	4	2	4	4	5	5	5	5	3	4	1	1	5	1	1	4
7	4	3	1	2	5	3	2	3	5	5	1	4	3	3	2	5	2	2	5	5	4	1	4	3	3	4	1
8	5	5	2	4	5	5	1	4	5	1	2	2	2	5	3	2	1	5	1	1	2	4	2	3	5	5	1
9	3	2	3	2	4	2	3	5	4	2	2	5	4	5	4	1	5	1	5	3	5	2	3	3	2	5	5
10	2	2	2	1	2	5	5	3	2	2	1	1	1	2	5	2	1	5	2	2	5	1	4	2	1	3	1
11	5	4	1	1	2	5	1	3	4	2	2	4	4	3	4	5	5	3	1	3	5	3	1	3	2	5	5
12	5	3	3	4	2	1	2	2	2	5	4	5	2	3	1	5	4	5	3	1	1	3	4	2	3	3	1
13	1	4	1	1	1	5	4	4	2	2	5	3	3	3	5	5	2	3	5	5	3	3	1	3	1	1	3
14	1	3	4	2	4	3	5	3	3	1	5	2	1	2	1	3	5	1	2	3	2	4	2	4	4	1	2
15	5	1	2	3	1	2	2	3	2	2	4	2	2	4	5	4	3	5	3	5	4	5	1	5	4	1	3
16	4	5	5	5	2	5	4	4	2	2	5	3	5	3	2	5	1	5	4	5	2	1	1	2	5	5	2
17	2	2	4	4	4	5	2	5	2	2	5	5	4	3	2	1	2	3	2	1	4	2	4	5	4	3	4
18	2	1	3	5	2	3	2	5	1	4	2	4	5	2	5	1	3	5	5	1	4	2	3	2	2	5	5
19	5	4	1	4	3	3	3	5	5	5	2	2	3	2	5	2	1	4	5	1	2	1	2	3	4	3	3
20	2	3	3	5	2	3	2	1	3	1	4	4	3	1	3	2	1	5	3	5	4	2	2	1	5	4	5
21	2	4	4	1	1	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	1	2	3	3	4	2	3	1	4	4	4	2
22	4	5	1	4	1	3	4	3	5	2	5	2	2	1	5	1	5	2	3	2	1	3	2	5	3	1	2
23	4	5	1	4	2	5	1	3	4	3	4	5	1	2	3	2	4	1	5	3	1	5	2	4	1	1	5
24	2	2	3	5	5	5	1	1	5	1	4	2	3	4	2	3	3	2	3	5	1	2	4	1	2	3	2
25	3	4	2	3	1	3	4	4	1	5	1	5	3	1	3	1	5	1	2	3	5	1	2	2	4	2	4
26	5	4	5	1	5	5	2	2	5	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	5	3	5	4	3	2
27	3	2	5	4	3	1	1	4	3	4	4	3	4	1	3	4	5	2	4	5	2	3	3	2	3	2	4
28	1	2	4	1	2	1	3	2	4	5	1	5	3	1	5	4	2	2	1	5	5	3	5	5	4	2	2
29	5	5	4	3	2	3	4	4	3	2	1	4	1	4	1	3	5	4	5	1	1	2	1	2	3	1	5
30	1	3	3	4	5	4	5	4	5	2	3	3	5	1	5	1	1	5	2	5	1	5	3	1	4	2	2
31	5	5	3	4	2	2	1	4	5	2	3	2	2	3	4	4	5	2	1	5	2	4	5	2	4	2	2
32	5	3	2	1	4	1	1	2	3	3	1	1	5	1	5	1	5	3	4	5	4	3	2	4	5	4	4
33	4	4	4	3	4	2	4	2	1	4	1	1	4	1	4	5	5	2	1	1	4	5	2	3	4	1	5
34	3	2	3	5	1	5	1	2	4	3	4	2	3	3	1	4	4	5	4	3	2	1	4	4	5	1	3
35	5	1	2	2	2	5	3	1	5	3	1	2	3	4	1	2	5	3	3	1	5	5	4	3	5	1	3
36	1	2	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	4	5	2	4	3	5	2	3	3	1	2	5	5	2
37	4	5	1	1	1	3	4	5	5	4	2	1	5	4	3	4	1	2	1	1	3	3	4	2	3	4	3
38	1	2	2	4	5	2	4	2	2	5	2	3	1	5	4	1	1	3	5	4	2	3	2	3	1	3	1
39	4	2	5	2	2	3	4	1	5	4	1	2	5	4	5	1	3	3	2	2	4	3	4	4	2	2	5
40	1	4	3	1	1	5	4	4	1	2	1	4	1	2	4	3	4	5	3	5	2	4	2	4	3	1	3
41	1	2	1	2	3	1	3	4	2	4	5	2	3	2	2	4	4	4	5	3	3	2	4	2	4	5	5
42	3	1	2	4	4	1	3	1	3	5	4	3	3	3	2	1	3	3	5	3	1	5	5	2	1	3	4
43	3	3	3	1	3	5	4	1	2	4	3	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	5	2	4	1	3	5

44	5	4	3	4	2	4	5	4	4	3	3	5	4	1	5	1	4	5	3	1	1	1	2	3	3	1	5
45	5	2	1	4	4	3	3	5	3	4	4	4	2	3	5	1	1	2	2	5	5	3	1	3	2	3	1
46	2	3	4	5	2	4	1	3	2	5	1	2	5	1	4	2	3	4	3	2	3	3	5	3	2	2	3
47	4	3	2	4	4	5	2	2	1	5	2	2	3	4	4	1	1	1	5	2	2	2	1	4	3	3	3
48	3	1	4	3	3	2	3	3	2	2	3	1	1	4	5	3	5	5	3	1	2	1	3	4	2	5	5
49	1	5	2	4	3	1	1	1	5	5	1	3	3	4	3	4	3	4	3	2	1	2	4	3	4	1	1
50	2	2	5	1	2	1	3	5	1	2	3	2	3	3	2	2	3	1	3	5	4	3	1	1	1	2	3
51	3	2	4	5	3	4	3	1	2	1	2	5	3	4	5	4	4	1	3	5	2	5	3	3	2	1	5
52	5	5	3	1	4	1	3	3	3	2	3	1	2	3	1	4	2	1	3	1	3	2	5	5	5	1	4
53	1	3	3	2	1	1	4	4	4	2	5	2	2	4	3	3	5	3	1	2	4	2	1	3	5	4	2
54	2	4	4	2	1	1	5	1	4	1	3	2	5	2	3	5	4	1	4	3	1	4	1	2	1	2	4
55	5	4	5	2	3	3	3	1	3	3	3	1	5	1	2	1	1	1	5	4	4	2	1	5	4	3	4
56	1	5	1	1	5	3	2	3	3	4	3	2	4	3	1	5	5	5	3	4	5	2	2	3	5	3	3
57	5	2	1	1	5	1	4	3	4	4	5	3	5	5	5	5	1	1	3	5	5	5	1	5	4	1	2
58	4	3	2	3	1	3	3	3	3	5	1	1	3	5	3	3	5	3	1	5	5	3	3	4	4	2	1
59	1	3	2	2	4	3	5	1	4	5	5	5	5	5	4	5	2	3	4	4	4	3	4	2	5	1	4
60	1	3	2	2	1	1	3	5	3	4	5	2	4	1	5	5	4	5	2	2	2	4	4	1	1	4	1
61	1	1	1	2	4	1	4	2	5	2	3	2	5	4	3	1	4	5	5	2	3	5	3	2	1	2	2
62	5	3	5	5	2	4	4	2	4	1	1	4	5	2	4	1	5	3	1	5	5	5	4	5	2	2	1
63	1	1	3	3	4	5	5	1	5	2	4	1	3	3	1	5	1	5	2	2	2	4	5	4	1	4	2
64	5	5	5	4	1	5	3	1	5	3	4	1	5	5	4	3	2	2	3	1	5	5	1	3	2	2	2
65	4	2	3	4	3	2	1	5	2	5	1	4	1	3	3	1	4	3	1	3	5	5	1	5	2	1	3
66	1	4	1	4	3	4	4	3	5	1	4	4	4	2	2	5	2	5	4	4	3	4	4	1	5	5	4
67	5	4	1	2	1	4	2	4	3	3	4	4	2	4	2	1	1	4	4	4	3	4	1	4	4	1	2
68	4	2	3	3	5	1	2	4	4	5	4	2	3	4	5	2	5	3	4	4	2	2	3	4	5	1	4
69	4	1	1	5	1	4	4	2	1	4	3	1	4	3	2	4	4	1	3	4	4	4	3	5	5	3	1
70	1	4	4	4	2	2	3	4	2	4	4	1	3	5	4	1	3	1	5	2	4	5	4	4	5	2	2
71	5	4	1	1	5	3	1	2	1	3	3	1	3	3	2	5	5	5	3	5	4	1	4	4	1	3	4
72	4	1	2	5	2	4	5	1	1	4	5	3	5	1	5	3	3	3	2	1	3	1	3	4	4	3	3
73	1	3	4	1	1	3	5	3	3	5	4	5	3	3	5	5	2	2	5	5	4	3	4	1	5	4	1
74	1	4	5	2	2	4	1	1	3	2	3	3	1	2	3	2	1	1	2	4	4	2	2	4	4	5	5
75	3	4	2	1	4	4	5	4	1	4	3	2	2	3	2	1	4	4	4	5	2	3	5	4	3	3	1
76	1	1	1	3	5	3	1	4	3	1	4	2	2	4	5	5	3	2	4	4	3	5	2	5	2	2	2
77	1	1	5	1	4	1	2	1	3	4	2	2	3	5	4	3	3	5	5	2	2	4	1	4	3	5	4
78	1	3	1	4	2	1	5	4	2	1	4	2	1	1	1	2	5	5	2	2	5	2	4	2	3	4	4
79	1	1	1	3	4	3	3	1	4	2	5	3	1	3	1	1	1	5	5	3	2	1	1	3	5	4	1
80	4	1	4	5	1	2	2	3	5	4	3	3	4	5	3	2	4	3	5	1	4	4	3	4	1	4	4
81	5	4	2	2	4	1	4	2	4	1	2	4	2	1	4	4	4	4	1	5	4	1	5	1	2	3	5
82	3	5	1	2	2	1	1	2	1	1	4	3	1	5	1	5	2	3	4	4	1	5	3	3	5	5	5
83	1	1	3	2	2	4	2	3	3	2	2	3	5	4	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	3	4	1
84	2	1	4	2	4	3	2	4	2	4	3	1	3	5	1	2	1	1	3	1	4	1	2	2	2	1	5
85	5	5	1	1	2	1	3	1	2	5	3	4	3	1	2	1	3	2	5	1	2	5	3	1	2	2	3
86	5	3	5	2	2	3	2	3	2	4	2	5	5	2	3	3	5	2	4	5	2	2	3	5	2	3	5
87	4	5	2	1	5	2	5	3	5	5	2	4	3	1	4	3	4	4	3	4	2	3	5	4	1	2	3
88	5	5	5	5	5	5	3	3	2	1	4	4	1	2	5	1	3	3	2	2	3	3	2	5	2	5	2
89	2	4	5	5	2	4	2	2	5	3	5	4	3	1	5	3	1	1	1	1	1	1	5	1	4	2	5

90	4	3	4	2	1	5	2	5	2	3	2	5	2	4	2	4	4	1	3	4	3	1	1	2	3	3	5
91	1	1	3	2	3	1	5	4	2	5	2	2	3	4	2	3	5	5	1	1	5	3	3	4	5	2	1
92	5	3	1	1	5	4	2	4	4	4	4	4	1	3	2	1	1	1	5	2	3	5	4	1	3	2	5
93	1	2	1	5	1	5	4	2	4	3	3	3	4	5	2	2	5	3	5	1	2	3	2	3	2	4	3
94	2	1	2	1	2	3	2	5	2	5	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	5	5	1	4
95	3	1	5	4	5	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	5	4	5	3	4	3	1	5	3	3	5	3
96	3	3	1	4	5	3	2	5	4	4	3	4	5	2	5	1	1	4	2	4	3	4	1	2	5	2	3
97	3	5	5	1	4	1	3	2	2	5	1	5	3	5	2	4	1	5	3	3	1	1	5	5	1	1	4
98	3	2	4	4	3	5	1	3	1	4	2	2	5	3	5	5	2	2	5	3	1	2	5	4	1	2	4